



L'apprentissage au féminin en région Nord – Pas de Calais

Enquêtes quantitative et qualitative

Décembre 2008

Sommaire

Introduction générale	5
PARTIE 1 : LES CHIFFRES DE L'APPRENTISSAGE	7
I. Un monde masculin ?	8
II. L'orientation sexuée	9
III. Origines des entrants en apprentissage	10
IV. Sexe et niveau de formation	12
V. Sexe et domaine professionnel	18
1) Spécialisation sexuée	18
2) Concentration des filles dans une offre de formation réduite	20
3) Des scénarios pour améliorer l'accès des filles à l'apprentissage	22
VI. Sexe, domaine professionnel et niveau de formation	24
VII. Sexe et bassin	27
VIII. Les ruptures	30
IX. Les résultats aux examens	33
X. L'insertion professionnelle	35
1) Poursuite d'étude des apprenti-es	37
2) Insertion des apprenti-es qui ne sont pas en poursuite d'étude	38
2.1 Statuts des emplois occupés	38
2.2 Temps de travail	40
2.3 Insertion et domaine professionnel	41
2.4 Insertion et niveau de formation	43
Pour conclure	45
PARTIE 2 : ANALYSE QUALITATIVE	46
A - Les acteurs de l'orientation	47
I. L'apprentissage : une orientation spécifique ou une orientation comme les autres ?	47
II. L'orientation vers l'apprentissage : une démarche exigeante pour les jeunes et un travail actif des acteurs pour développer de l'information sur cette orientation et sur les métiers préparés	49
III. Les problèmes d'accès à l'apprentissage : le manque d'offre et les réticences des entreprises	52
VI. Filles et garçons en apprentissage : égalité de traitement revendiquée mais pratiques diversifiées	55
V. L'apprentissage au féminin : la mixité en question	58
VI. Les actions en direction des filles : des souhaits et quelques actions ponctuelles	62
Pour conclure	63
B - Les responsables et les formateurs de CFA	64

I. Avant d'entrer en apprentissage	64
1) Les CFA s'investissent pour faire connaître l'apprentissage	64
2) L'accès des jeunes à l'apprentissage : rupture scolaire ou choix d'un métier	65
3) Comment faire développer l'apprentissage en direction des filles	66
4) Le choix d'un domaine de formation : des représentations sexuées partagées aussi par les personnels des CFA	68
5) La recherche d'une entreprise : une étape difficile pour les filles	71
6) L'existence du bonus : un dispositif peu connu	74
7) L'embauche d'une fille par une entreprise : la valeur de l'exemple	75
II. Pendant la formation	76
1) le suivi des périodes en entreprise : pas de dispositif particulier pour les filles	76
2) Intégration et place des filles dans les filières où elles sont minoritaires	77
3) Egalité de traitement ou accompagnement spécifique des filles	79
4) Les ruptures de contrat : problèmes d'orientation, ruptures liées à une embauche et actions pour limiter les ruptures	80
III. A l'issue de la formation	81
1) L'insertion professionnelle	81
2) Poursuite d'études : une alternative pour l'insertion	82
Pour conclure	83
C - Les filles en apprentissage	84
I. Avant l'entrée en apprentissage	84
1) Le choix des filles de s'orienter vers l'apprentissage : des sources d'information alternatives aux informations académiques et un projet professionnel peu réfléchi	84
2) Les motifs d'entrée en apprentissage des filles sont fonction du niveau de formation	87
3) Le choix d'un domaine de formation professionnelle : l'impact des représentations des métiers, l'engagement des filles dans les domaines de formation où elles sont peu nombreuses et l'adaptation de leurs compétences dans des métiers dits masculins	91
II. Pendant l'apprentissage	94
1) Le rythme soutenu et difficile de l'apprentissage : un rythme même accepté par les jeunes filles fâchées avec l'école	94
2) L'apprentissage : un raccrochage scolaire pour les jeunes en difficulté même dans des filières où les filles sont peu nombreuses	98
3) Trouver une entreprise : une tâche difficile pour les filles	99
4) Mixité : effets positifs pour les apprenties en entreprise	

et stratégies d'adaptation des filles exerçant des métiers dits à compétences masculines	102
III. Après l'apprentissage	107
1) L'apprentissage : un tremplin vers d'autres formations, d'autres diplômes et parfois la création d'entreprise	107
2) L'insertion, les débouchés et l'avenir professionnel après l'apprentissage : qu'en est-il des niveaux de formation	109
IV. Les ruptures de contrat	110
Pour conclure	111
D - Les responsables d'entreprise	112
I. Le recours à l'apprentissage : une pratique liée à la volonté de former	112
II. Le recrutement des filles en apprentissage : une pratique récente et positive mais en lien avec des représentations sexuées	116
III. Le vécu de l'apprentissage : adéquation de l'alternance formation/entreprise et risque de rupture	123
IV. L'insertion des apprentis : des possibilités d'embauche pas nécessairement dans l'entreprise formatrice	125
Pour conclure	125
E - Les contrats d'objectifs et de moyens	127
F - L'expérience des autres régions	129
 PARTIE 3 : SYNTHESE ET PRECONISATIONS	 131
I. Synthèse et conclusion	132
II. Préconisations	135
1) Préconisations de l'étude du GESTE	135
2) Prise en compte du genre dans les préconisations	136
 Eléments bibliographiques	 140
Annexes	143
Grille d'entretien des acteurs de l'orientation	144
Grille d'entretien des responsables de CFA	146
Grille d'entretien des filles en apprentissage	148
Grille d'entretien des responsables d'entreprise	150
Panorama des régions	152

Introduction générale

L'étude "L'apprentissage au féminin en Région Nord Pas de Calais" a été réalisée sur la demande du CRRP, lui-même mandaté par l'Etat et la Région sensibilisés par cette problématique. Elle a deux objectifs :

1) Diagnostiquer la place des jeunes filles et des femmes dans le dispositif apprentissage. Il s'agit de cerner de façon quantitative la place des jeunes filles en apprentissage, d'appréhender de façon qualitative les accès en formation, les cursus d'apprentissage et les parcours d'insertion des apprenties, de comprendre les représentations des apprenties concernant les métiers et les formations, de connaître les points de vue des professionnelles de l'orientation, de la formation et de l'emploi quant à l'information sur les métiers et à l'orientation des jeunes filles, de saisir les conditions de travail et de formation en entreprises, de connaître les modalités d'insertion professionnelle à l'issue des contrats d'apprentissage.

2) Contribuer à l'organisation et à la tenue du Forum des apprenti-es qui se tiendra le 30 mars 2009 à Lille. L'étude doit, d'une part apporter une assistance technique thématique par l'intermédiaire des données quantitatives et qualitatives, et d'autre part identifier les personnes témoins de la mixité et des bonnes pratiques ainsi que les apprenties susceptibles d'intervenir dans le forum régional.

Afin d'atteindre ces objectifs, l'étude diagnostic a été réalisée en deux temps.

La première partie de cette étude est d'ordre quantitatif. Des données régionales chiffrées issues du Conseil régional, du Rectorat de Lille, de la DRTEFP/SEPES, du CEREQ et des publications existantes sur le sujet ont été recueillies, spécifiquement pour la période 2003-2007, et analysées. Cette analyse a d'abord permis de montrer l'inégal accès des garçons et des filles dans le dispositif apprentissage et ceci en relation avec les niveaux de formation, les domaines professionnels concernés par l'apprentissage, les différents bassins emploi formation. L'analyse montre, de plus, que les parcours de formation des garçons et des filles sont différents et ceci parce que les raisons d'entrée en apprentissage, la réussite scolaire, le domaine professionnel choisi et l'insertion professionnelle sont fortement corrélés au sexe.

La seconde partie de cette étude est qualitative. Le travail d'enquête réalisé auprès des différents acteurs du dispositif apprentissage a été mené par la méthode des entretiens semi-directifs individuels et collectifs. L'analyse des propos tenus rend compte 1) de l'information sur les contrats d'apprentissage obtenue et prise par les filles, 2) des raisons du choix de l'entrée en apprentissage en fonction du parcours scolaire et des niveaux de formation, 3) du choix des domaines de formation en lien avec l'image et la

représentation des métiers, 4) de la mixité et de ses effets positifs pour l'ensemble des acteurs du dispositif, 5) des obstacles à la recherche d'une entreprise par les apprenti-es en général et par les filles en particulier et 6) de l'insertion professionnelle distincte en fonction du sexe, des niveaux de formation et des domaines professionnels.

De façon à interroger un échantillon diversifié, les domaines de formation ainsi que les bassins emploi formation ont été diversifiés.

Nous avons donc interrogé 9 domaines de formation : Pharmacie, Vente, Bâtiment (peinture), Horticulture, Hôtellerie-Restauration (cuisine, service en salle), Alimentation (pâtisserie, glacerie), Fleuristerie, Industrie, Transport.

Ces entretiens ont été menés dans 8 bassins d'emploi : Douai (Douaisis), Villeneuve d'Ascq (Lille métropole), Marly lez Valenciennes (Valenciennois), Lomme (Lille métropole), Cambrai (Cambrésis), Arras (Artois-Ternois), Samer (Boulogne Montreuil), Valenciennes (Valenciennois), Vendin-le-Viel (Lens Hénin Liévin), Sommaing-sur-Ecaillon (Valenciennois), Dunkerque (Dunkerque Flandres), Cuincy (Douaisis)

Plus précisément, plusieurs acteurs du dispositif apprentissage ont été rencontrés et interrogés :

- 9 professionnels de l'orientation à l'ANPE, dans les CIO, au CAD, dans les CCI point A, dans les missions locales et à la MGI
- 9 personnels de CFA dont des directeurs, des coordonnateurs pédagogiques et des formateurs
- 39 apprenti-es (dont 9 garçons) âgés de 16 à 22 ans (moyenne d'âge 18,8 ans) en entretiens individuels ou collectifs pour les niveaux formations V (23 apprenti-es en CAP ou BEP), IV (4 apprenti-es en Bac Pro) et III (12 apprenti-es en BTS et DUT)
- 7 entreprises qui ont reçu et/ou qui reçoivent actuellement des apprenties : 3 grosses entreprises en Vente, en Industrie, en Collectivité territoriale et 4 petites entreprises en Boulangerie, en Peinture, en Hôtellerie-Restauration, en Pharmacie.

Des entretiens semi-directifs ont été menés, enregistrés et retranscrits. L'ensemble des entretiens des professionnels de l'orientation, des personnels de CFA et des apprenti-es ont été réalisés sur le lieu même de travail et de formation de chacun. En ce qui concerne les entreprises, quelques entretiens ont été effectués par téléphone dans un souci pratique. Une analyse de contenu thématique a été réalisée pour chaque catégorie d'acteurs.

PARTIE 1 : LES CHIFFRES DE **L'APPRENTISSAGE**

Depuis une dizaine d'années, le nombre d'apprentis dans la région Nord Pas de Calais a nettement augmenté.

Entre 2000 et 2008, il est passé de 16513 à 19980 (+21%). Si la tendance à la hausse s'est inversée au début des années 2000, elle s'est de nouveau affirmée, de manière encore plus marquée, entre 2003 et 2008 (+26%).

Dans la même période, l'apprentissage s'est transformé. La hausse du niveau de formation des apprentis est une tendance forte, comme le montre la répartition des apprentis par niveau de formation.

	2000	2008
Niveau V	65,7%	54,3%
Niveau IV	24,2%	25,4%
Niveau III	7,3%	13,1%
Niveau I & II	2,8%	7,2%

Cette hausse du niveau de formation pourrait être une opportunité pour améliorer l'accès des filles à l'apprentissage compte tenu de leurs meilleurs résultats scolaires. Cependant, les chiffres montrent que la hausse du niveau de formation ne modifie pas la répartition sexuée des apprenti-e-s. L'apprentissage se développe et se transforme, mais ne se féminise pas. La part des filles dans l'apprentissage a stagné et même légèrement diminué entre 2003 et 2008. Les filles représentaient 31% des effectifs en 2003 et 29,5% en 2008.

Comment analyser la permanence de cette répartition ?

Quelles pistes mettre en avant, au vu du bilan sexué pour permettre aux filles de prendre toute leur place dans la filière de l'apprentissage ?

I. UN MONDE MASCULIN ?

Depuis quelques années la question de la place des filles dans l'apprentissage donne lieu à un certain intérêt de la part des pouvoirs publics; dans la lettre de mission confiant à Michel Dréans le rapport "Qualité de l'apprentissage et conditions de vie des apprentis" paru en 2002, Nicole Pery souhaite que des propositions soient faites pour favoriser l'accès des filles à l'apprentissage.

Le livre de Gilles Moreau, "Le monde apprenti" paru en 2003, consacre un chapitre intitulé "Un univers masculin" à cette question. Il part du constat évoqué ci-dessus. "S'il se diversifie du fait de l'élévation des diplômes, l'apprentissage demeure par contre relativement inflexible en termes de sex-ratio : filles et garçons n'y occupent pas la même place ni les mêmes espaces et ne connaissent pas les mêmes destins".

Deux idées sont développées par Gilles Moreau :

- l'idée que l'apprentissage demeure un monde masculin.

"Cette prégnance du monde des hommes sur l'apprentissage s'observe distinctement dans l'iconographie qui lui est associée: campagnes d'information, plaquettes d'orientation et autres publications mettent en scène à la fois des métiers perçus comme masculins et des garçons en train de les exercer. On observe bien

parfois une coiffeuse ou une serveuse en contrepoint, mais "l'effet de dominance" est net : " l'apprentissage se pense au masculin".

- l'idée que "les frontières entre métiers de filles et métiers de garçons demeurent hermétiques".

"L'apprentissage est un monde cloisonné où filles et garçons se côtoient sans se rencontrer. Le cantonnement des apprenties dans un nombre limité de métiers crée une situation unique : une forte concentration de la demande féminine dans des secteurs peu nombreux. Il génère ainsi une sur sélection scolaire des filles et à contrario une sous sélection des garçons"

En suivant Gilles Moreau, deux pistes d'analyse sexuée des données semblent indispensables à creuser pour comprendre l'inégal accès des garçons et des filles.

La répartition par genre est très variable selon le domaine professionnel concerné par l'apprentissage. Il existe des filières nettement masculines, comme le "Second œuvre du bâtiment, la "Mécanique et maintenance des moyens de transport", l'"Electricité et l'électronique", le "Travail des métaux", la "Mécanique générale", des filières nettement féminines comme la "Coiffure, l'esthétique et les services aux personnes", la "Santé", et des filières plus mixtes comme le "Commerce" ou l'"Hôtellerie, restauration, tourisme". Y a-t-il des évolutions de la répartition des filles et des garçons dans ces différentes filières ? Quelles sont ces évolutions ?

Sur les 30 domaines professionnels proposés en apprentissage, les 5 premiers : "Commerce", "Alimentation", "Second œuvre de bâtiment", "Coiffure, esthétique et services aux personnes", "Agriculture, para-agriculture et environnement" représentent près de 50 % des effectifs.

Trois de ces domaines accueillent presque exclusivement des garçons, un est très féminisé, seul le "Commerce" est relativement mixte. La répartition par domaine professionnel apparaît donc très défavorable aux filles. Quelles sont les évolutions de la répartition par domaine professionnel ?

II. L'ORIENTATION SEXUEE

La question de la place des filles en apprentissage pose de manière insistante celle de "l'orientation aux prises avec le genre", selon le titre d'un article de Françoise Vouillot, paru dans la revue "Travail, genre et sociétés" en 2008. Elle part des interrogations suivantes: "Pourquoi, malgré des évolutions dans les rôles des femmes et des hommes dans notre société, les choix d'orientation des filles et des garçons demeurent- ils aussi différenciés et immuables ? Elle dénonce une "indifférence aux questions du genre dans les politiques d'éducation". Mais elle signale surtout l'intérêt d'une lecture sexuée des statistiques qui ne centre pas l'essentiel de ses analyses sur les comportements féminins, mais étudie aussi de près les comportements masculins. "Ces statistiques induisent souvent un commentaire qui ne concerne que les filles soulignant leur frilosité à s'engager dans les filières "masculines". C'est oublier que les garçons sont tout aussi frileux - sinon plus - à s'engager dans les filières "féminines" La concentration des choix des filles masque un processus qui touche tout

autant les garçons : celui de l'attraction/désertion dans certains champs de savoirs et de compétences".

Pour Françoise Vouillot, l'analyse en termes de choix dissimule l'autre face des processus d'orientation, le rejet. "L'écrasante présence d'un des deux sexes dans une filière est généralement due à l'évitement par l'autre sexe et non systématiquement à un choix massif".

Alors que l'absence des filles dans les filières "masculines" est posée comme un problème, ce n'est pas le cas pour les garçons dans les filières "féminines".

Selon Françoise Vouillot, "la division sexuée de l'orientation n'est pas due uniquement au manque de diversification des choix des filles. L'orientation est sexuée parce que filles et garçons ignorent en les évitant soigneusement les champs de savoirs et de compétences qui sont perçus comme convenant à l'autre sexe."

En suivant Françoise Vouillot, nous tenterons à l'aide de scénarios, de voir dans quelle mesure la diversification de l'orientation des filles et des garçons dans les différents domaines favoriserait le développement de l'apprentissage au féminin.

Nous nous servirons de scénarios pour explorer une autre piste: le développement de l'apprentissage dans les domaines "féminins" créateurs d'emploi.

Pour améliorer la lisibilité de la présentation des données chiffrées, nous explorerons successivement l'impact des principales variables qui influent sur la répartition sexuée des effectifs : le niveau de formation, le domaine professionnel, le bassin d'emploi.

III. ORIGINES DES ENTRANTS EN APPRENTISSAGE

2004	Filles	Garçons	total	Répartition		Total	Part	
				Filles	Garçons		Filles	Garçons
scolarité collège	1111	3652	4763	22,3%	32,0%	29,1%	23,3%	76,7%
scolarité lycée	1918	3758	5676	38,6%	32,9%	34,6%	33,8%	66,2%
Scolarité ens.sup	421	768	1189	8,5%	6,7%	7,3%	35,4%	64,6%
Ct appr.	1124	2624	3748	22,6%	23,0%	22,9%	30,0%	70,0%
Ct qualif	22	71	93	0,4%	0,6%	0,6%	23,7%	76,3%
stagiaire	2	4	6	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%
Service nat.		1	1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Salarié	108	73	181	2,2%	0,6%	1,1%	59,7%	40,3%
DE, chômage	51	58	109	1,0%	0,5%	0,7%	46,8%	53,2%
Autres	217	403	620	4,4%	3,5%	3,8%	35,0%	65,0%
	4974	11412	16386	100,0%	100,0%	100,0%	30,4%	69,6%

2005				Répartition			Part	
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons
scolarité collège	1202	4029	5231	24,2%	35,0%	31,7%	23,0%	77,0%
scolarité lycée	2184	4335	6519	43,9%	37,7%	39,5%	33,5%	66,5%
Scolarité ens.sup	442	609	1051	8,9%	5,3%	6,4%	42,1%	57,9%
Ct appr.	887	2084	2971	17,8%	18,1%	18,0%	29,9%	70,1%
Ct qualif	25	60	85	0,5%	0,5%	0,5%	29,4%	70,6%
Stagiaire	1	5	6	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	83,3%
Service nat.		5	5	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Salarié	112	91	203	2,3%	0,8%	1,2%	55,2%	44,8%
DE, chômage	43	118	161	0,9%	1,0%	1,0%	26,7%	73,3%
Autres	79	176	255	1,6%	1,5%	1,5%	31,0%	69,0%
Somme :	4975	11512	16487	100,0%	100,0%	100,0%	30,2%	69,8%

2006				Répartition			Part	
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons
00	161	112	273	3,1%	0,9%	1,6%	59,0%	41,0%
scolarité collège	1508	4654	6162	29,1%	38,7%	35,8%	24,5%	75,5%
scolarité lycée	2279	4610	6889	44,0%	38,3%	40,0%	33,1%	66,9%
Scolarité ens.sup	476	657	1133	9,2%	5,5%	6,6%	42,0%	58,0%
Ct appr.	565	1657	2222	10,9%	13,8%	12,9%	25,4%	74,6%
Ct qualif	24	54	78	0,5%	0,4%	0,5%	30,8%	69,2%
Stagiaire	4	13	17	0,1%	0,1%	0,1%	23,5%	76,5%
Service nat.		4	4	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Salarié	106	100	206	2,0%	0,8%	1,2%	51,5%	48,5%
DE, chômage	52	147	199	1,0%	1,2%	1,2%	26,1%	73,9%
Autres	2	18	20	0,0%	0,1%	0,1%	10,0%	90,0%
		15	15	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	100,0%
Somme :	5177	12041	17218	100,0%	100,0%	100,0%	30,1%	69,9%
		102	17320					

2007				Répartition			Part	
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons
scolarité collège	1435	4562	5997	25,7%	34,6%	32,0%	23,9%	76,1%
scolarité lycée	2515	5628	8143	45,0%	42,7%	43,4%	30,9%	69,1%
Scolarité ens.sup	619	833	1452	11,1%	6,3%	7,7%	42,6%	57,4%
Ct appr.	481	1263	1744	8,6%	9,6%	9,3%	27,6%	72,4%
Ct qualif	30	58	88	0,5%	0,4%	0,5%	34,1%	65,9%
Stagiaire	6	31	37	0,1%	0,2%	0,2%	16,2%	83,8%
Service nat.		3	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Salarié	137	139	276	2,5%	1,1%	1,5%	49,6%	50,4%
DE, chômage	96	202	298	1,7%	1,5%	1,6%	32,2%	67,8%
Autres	268	460	728	4,8%	3,5%	3,9%	36,8%	63,2%
Somme :	5587	13179	18766	100,0%	100,0%	100,0%	29,8%	70,2%

L'origine scolaire des apprentis a nettement évolué entre 2004 et 2007. La part des sortants de collège en 2004 (29,1 %) a progressé jusqu'à 35,8 % en 2006 pour revenir à 32 % en 2007. La part des sortants de lycée est passée de 34,6 % en 2004 à 43,4 % en 2007. La part des sortants de l'enseignement supérieur n'a que peu varié (7,3 % en 2004, 7,7 % en 2007). Par contre, la part des contrats d'apprentissage a régressé de 22,9 % à 9,3 %.

En ce qui concerne les filles, leur niveau scolaire quand elles entrent en apprentissage est supérieur à celui des garçons. En 2007, 56,1 % des filles et seulement 49 % des garçons proviennent de l'enseignement secondaire ou supérieur, alors que 25,7 % des filles et 34,6 % des garçons proviennent du collège.

Si on regarde séparément l'origine des garçons et des filles, les évolutions sont parallèles : faible progression de la part des sortants de collège, forte régression des contrats d'apprentissage, forte progression des sortants de lycée, particulièrement marquée pour les garçons. Entre 2004 et 2007, la part des sortants de lycée passe de 32,9 % à 42,7 % pour les garçons, de 38,6 % à 45 % pour les filles. Le niveau scolaire des entrants est monté, mais l'écart entre le niveau scolaire des filles et celui des garçons ne s'est pas résorbé.

En 2004, 47 % des filles et seulement 39,7 % des garçons provenaient de l'enseignement secondaire ou supérieur. L'écart entre filles et garçons était de 7,3 points en 2004, de 8 points en 2007.

IV. SEXE ET NIVEAU DE FORMATION

On part du constat de la légère diminution de la part des filles entre 2003 (31 %) et 2008 (29,5 %).

Au niveau des effectifs, cela signifie que, dans cette période le nombre de filles est passé de 4911 à 5889 (+ 19,9 %) et celui des garçons de 10941 à 14091 (+ 28,8 %). La progression des effectifs masculins est nettement plus marquée que celle des effectifs féminins.

La hausse du niveau de formation des apprentis a pour l'instant davantage favorisé le développement de l'apprentissage pour les garçons que pour les filles.

Quelles évolutions constate-t-on pour chacun des niveaux de formation ?

Tableau 1 : Evolution de la part des filles et des garçons selon les niveaux de formation entre 2003 et 2008

2003	Filles		Garçons		TOTAL
I	53	10,9%	433	89,1%	486
II	79	49,7%	80	50,3%	159
III	445	31,8%	952	68,2%	1397
IV	1704	44,5%	2123	55,5%	3827
V	2630	26,3%	7353	73,7%	9983
Total	4911	31,0%	10941	69,0%	15852

2004	Filles		Garçons		TOTAL
I	73	11,5%	563	88,5%	636
II	105	48,2%	113	51,8%	218
III	455	31,2%	1001	68,8%	1456
IV	1727	42,9%	2299	57,1%	4026
V	2606	26,2%	7327	73,8%	9933
Total	4966	30,5%	11303	69,5%	16269

2005	Filles		Garçons		TOTAL
I	71	10,6%	600	89,4%	671
II	136	46,4%	157	53,6%	293
III	494	32,0%	1049	68,0%	1543
IV	1784	42,4%	2419	57,6%	4203
V	2464	25,3%	7273	74,7%	9737
Total	4949	30,1%	11498	69,9%	16447

2006	Filles		Garçons		TOTAL
I	82	11,1%	658	88,9%	740
II	158	47,6%	174	52,4%	332
III	647	36,0%	1151	64,0%	1798
IV	1898	42,1%	2612	57,9%	4510
V	2392	24,3%	7446	75,7%	9838
Total	5177	30,1%	12041	69,9%	17218

2007	Filles		Garçons		TOTAL
I	138	15,6%	745	84,4%	883
II	137	36,4%	239	63,6%	376
III	802	36,3%	1408	63,7%	2210
IV	2026	41,2%	2895	58,8%	4921
V	2484	23,9%	7892	76,1%	10376
Total	5587	29,8%	13179	70,2%	18766

2008	Filles		Garçons		TOTAL
I	228	21,9%	812	78,1%	1040
II	151	37,5%	252	62,5%	403
III	984	37,6%	1633	62,4%	2617
IV	2005	39,5%	3069	60,5%	5074
V	2521	23,2%	8325	76,7%	10846
Total	5889	29,5%	14091	70,5%	19980

Tableau 2 : Evolution de la répartition des filles et des garçons selon le niveau de formation entre 2003 et 2008

2003	Filles		Garçons		TOTAL
I	53	1,1%	433	4,0%	486
II	79	1,6%	80	0,7%	159
III	445	9,1%	952	8,7%	1397
IV	1704	34,7%	2123	19,4%	3827
V	2630	53,5%	7353	67,2%	9983
Total	4911	100,00%	10941	100,00%	15853

2004	Filles		Garçons		TOTAL
I	73	1,5%	563	5,0%	636
II	105	2,1%	113	1,0%	218
III	455	9,1%	1001	8,9%	1456
IV	1727	34,8%	2299	20,3%	4026
V	2606	52,5%	7327	64,8%	9933
Total	4966	100,00%	11303	100,00%	16270

2005	Filles		Garçons		TOTAL
I	71	1,4%	600	5,2%	671
II	136	2,8%	157	1,4%	293
III	494	10,0%	1049	9,1%	1543
IV	1784	36,0%	2419	21,0%	4203
V	2464	49,8%	7273	63,3%	9737
Total	4949	100,00%	11498	100,00%	16448

2006	Filles		Garçons		TOTAL
I	82	1,6%	658	5,5%	740
II	158	3,0%	174	1,4%	332
III	647	12,5%	1151	9,6%	1798
IV	1898	36,7%	2612	21,7%	4510
V	2392	46,2%	7446	61,8%	9838
Total	5177	100,00%	12041	100,00%	17218

2007	Filles		Garçons		TOTAL
I	138	2,5%	745	5,6%	883
II	137	2,4%	239	1,8%	376
III	802	14,3%	1408	10,7%	2210
IV	2026	36,3%	2895	22,0%	4921
V	2484	44,5%	7892	59,9%	10376
Total	5587	100,00%	13179	100,00%	18767

2008	Filles		Garçons		TOTAL
I	228	3,9%	812	5,7%	1040
II	151	2,6%	252	1,8%	403
III	984	16,7%	1633	11,6%	2617
IV	2005	34,0%	3069	21,8%	5074
V	2521	42,8%	8325	59,1%	10846
Total	5889	100,00%	14091	100,00%	19980

- 1) Au niveau V, entre 2003 et 2008, le nombre de filles est passé de 2630 à 2521 (- 4,1 %) et celui des garçons de 7353 à 8325 (+ 13,2 %). Alors que la part du niveau V dans l'ensemble de l'apprentissage diminue et que les effectifs féminins décroissent, le nombre de garçons au niveau V continue à progresser.(cf. tableau1).

La part du niveau V dans l'ensemble des formations en apprentissage a nettement baissé pour les filles : 53,6 % en 2003 et 42,8 % en 2008. Pour les filles, le niveau V ne représente plus qu'une minorité des formations. Pour les garçons, la baisse de la part du niveau V est moins sensible : elle est passée de 67,2 % en 2003 à 59,1 % en 2008. Le niveau V représente une nette majorité des formations pour les garçons (cf. tableau 2).

Pour mieux comprendre ces évolutions, il faut regarder l'impact croisé du niveau de formation et du domaine professionnel (cf. infra).

- 2) Au niveau IV, Entre 2003 et 2008 le nombre de filles est passé de 1704 à 2005 (+ 17,7 %) et celui des garçons de 2123 à 3069 (+ 44,6 %). Alors que la part du niveau IV dans l'ensemble de l'apprentissage augmente légèrement, le nombre de garçons du niveau IV augmente beaucoup plus nettement que celui des filles ; la part des filles diminuant même entre 2003 (44,5 %) et 2008 (39,5 %). (cf. tableau 1)

La part du niveau IV dans l'ensemble des formations en apprentissage a stagné pour les filles : 34,7 % en 2003 et 34 % en 2008. Pour les filles, le niveau IV continue à représenter un tiers environ des formations.

Pour les garçons, la part du niveau IV est passée de 19,4 % en 2003 à 21,8 % en 2008. Le niveau IV représente un petit quart des formations pour les garçons (cf. tableau 2).

- 3) Au niveau III, entre 2003 et 2008 le nombre de filles est passé de 445 à 984 (+ 121,1 %) et celui des garçons de 952 à 1633 (+ 71,5 %). Alors que la part du niveau III augmente, le nombre des filles au niveau III augmente beaucoup plus fortement que celui des garçons : la part des filles a augmenté de 5,8 points entre 2003 (31,8 %) et 2008 (37,6 %). (cf. tableau 1).

La part du niveau III dans l'ensemble des formations en apprentissage a nettement augmenté pour les filles : 9,1 % en 2003 et 16,7 % en 2008. Le niveau III représente en 2008 un sixième des formations des filles. Pour les garçons la part du niveau III a augmenté plus faiblement : 8,7 % en 2003 et 11,6 % en 2008. Le niveau III représente en 2008 un huitième des formations des garçons (cf. tableau 2).

- 4) Au niveau II, entre 2003 et 2008, le nombre de filles est passé de 79 à 151 (+ 91,1 %) et celui des garçons de 80 à 252 (+ 215 %). Le

nombre de garçons au niveau II augmente beaucoup plus fortement que celui des filles. Cependant, la part des filles a nettement diminué entre 2003 (49,7 %) et 2008 (37,5 %), alors que la part du niveau II a doublé dans cette même période. (cf. tableau 1)

La part du niveau II dans l'ensemble des formations a augmenté pour les filles : 1,6 % en 2003 et 2,6 % en 2008. Mais ce niveau continue à représenter une faible part des formations en apprentissage, et c'est le cas également pour les garçons pour lesquels la progression entre 2003 et 2008 est plus marquée (la part du niveau II est passée de 0,7 % à 1,8 %). (cf. tableau 2)

Au niveau I, entre 2003 et 2008, le nombre de filles au niveau I est passé de 53 à 228 (+ 330,2 %) et celui des garçons de 433 à 812 (+ 87,5 %). Alors que la part du niveau I augmente, le nombre de filles au niveau I augmente beaucoup plus fortement que celui des garçons (cf tableau 1). Leur part dans ce niveau, très faible en 2003 (10,9 %) a augmenté pour atteindre 21,9 % en 2008. Elle reste néanmoins inférieure à la part des filles dans l'ensemble de l'apprentissage.

La part du niveau I dans l'ensemble des formations en apprentissage a augmenté pour les garçons : 4 % en 2003 et 5,7 % en 2008. Mais la progression est nettement plus marquée pour les filles (1,1 % en 2003 et 3,9 % en 2008). Ce niveau représente un vingtième des formations en apprentissage (cf tableau 2).

Ces résultats méritent une analyse plus détaillée. Alors que la place des filles dans l'enseignement supérieur est de plus en plus importante, comment expliquer leur faible participation dans les formations du niveau I en apprentissage ? De plus, quelle est la place des filles dans les formations du niveau I ?

Si on se réfère à la liste des diplômes délivrés en apprentissage à ce niveau, on constate qu'ils sont de deux sortes : diplômes d'ingénieur et masters professionnels.

Dans les formations d'ingénieurs, en 2008, la part des filles varie entre 4,7 % et 17,1 % selon les domaines professionnels. Il y a une seule exception : la formation d'ingénieur diplômé de l'Ecole nationale Supérieure des Arts et Industries textiles où la part des filles atteint 50 %.

Par contre, dans les masters professionnels, la part des filles est beaucoup plus importante et varie entre 23,5 % et 81 %. Les pourcentages les plus élevés concernent le domaine des services administratifs, mais, même dans les domaines industriels, la part des filles dépasse nettement celle qu'on observe dans les formations d'ingénieurs.

Quel est le poids respectif des diplômes d'ingénieurs et des masters professionnels au niveau I ? Les diplômes d'ingénieur ont une place nettement prépondérante. Ils représentent quatre cinquièmes des formations de niveau I, les masters seulement un cinquième.

Part des filles et des garçons dans les formations de niveau 1

Nom de la Formation	Ensemble des apprentis		Garçons		Filles	
Agriculture, para-agriculture et environnement						
Ingénieur aménagement paysager de l'espace	129	12,40%	107	82,95%	22	17,05%
Alimentation						
Master pro sciences et technologies : sciences pour l'ingénieur spé agroalimentaire	13	1,25%	2	15,38%	11	84,62%
Banque, assurance						
Master pro sciences de gestion - administration des affaires : banque, banque-finance	17	1,63%	10	58,82%	7	41,18%
Chimie, plasturgie, biologie						
Master pro sciences et tech. Sc pour ing : ingénierie chimie matériaux	7	0,67%	4	57,14%	3	42,86%
Gros oeuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux						
Ingénieur école polytech. Univers. Lille 1 spé génie civil	15	1,44%	14	93,33%	1	6,67%
Master pro sciences et techno: sc pour l'ingénieur : génie civil architectural et urbain	17	1,63%	13	76,47%	4	23,53%
Industries agro-alimentaires						
Master pro syst. Auto. De production dans indus. Agro alimentaires						
Informatique						
TI spé techno info communication	129	12,40%	123	95,35%	6	4,65%
Maintenance industrielle et méthode						
Ingénieur productique IPHC	113	10,87%	101	89,38%	12	10,62%
Services administratifs						
Master droit économie gestion : gestion des orga. Spé audit comptable et financier	46	4,42%	21	45,65%	25	54,35%
Master pro gestion : administration des entreprises spé management général	90	8,65%	41	45,56%	49	54,44%
Master pro sciences éco et gestion : management et sciences sociales : métier de la gestion	21	2,02%	4	19,05%	17	80,95%
Textile						
Ingénieur diplômé de l'école Nationale supérieur des Arts et Industries textiles	62	5,96%	31	50,00%	31	50,00%
Travail des métaux, mécanique générale						
Diplôme d'ingénieur TI spé production Lille	64	6,15%	56	87,50%	8	12,50%
Ingénieur diplôme CESI						
Ingénieur en mécanique ISIV	107	10,29%	95	88,79%	12	11,21%
TI spé méca automatique ICAM Lille	210	20,19%	190	90,48%	20	9,52%
	1040	100,00%	812	78,08%	228	21,92%

La faible place des filles dans les formations de niveau I tient donc surtout à leur faible place dans les formations d'ingénieurs qui

concentrent une très forte majorité des apprentis du niveau I. Il reste à expliquer pourquoi les filles n'accèdent guère aux formations d'ingénieur en apprentissage, alors que d'autres chiffres montrent que leur part dans les écoles d'ingénieurs, en progrès constant, dépasse nettement la part observée pour l'apprentissage. L'analyse de Gilles Moreau concernant les apprentis des Pays de Loire s'applique t'elle pour les apprentis préparant une formation d'ingénieurs dans le Nord Pas de Calais ? Selon cette analyse, "le monde des garçons et celui des filles demeurent les faces inversées d'un tout nommé apprentissage : d'un côté une pluralité de métiers, une recherche d'entreprise relativement plus aisée et une plus grande mobilisation familiale pour trouver un maître d'apprentissage; de l'autre la rareté des professions, une recherche difficile et une mobilisation personnelle indispensable". Ces pistes semblent intéressantes à creuser, en particulier celle qui concerne la recherche d'entreprise pour l'accès aux formations d'ingénieur.

V. SEXE ET DOMAINE PROFESSIONNEL

1) Spécialisation sexuée

Part des filles et des garçons dans les différents domaines professionnels en 2008

	Ensemble	Garçons		Filles	
Agriculture, para-agriculture et environnement	1380	1174	85%	206	15%
Alimentation	2332	2134	92%	198	8%
Banque, assurance	156	48	31%	108	69%
Chimie, plasturgie, biologie	69	45	65%	24	35%
Coiffure, esthétique et services aux personnes	1548	177	11%	1371	89%
Commerce	2725	896	33%	1829	67%
Communication, information	39	26	67%	13	33%
Electricité, électronique	772	760	98%	12	2%
Gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux	1203	1183	98%	20	2%
Habillement, cuir	38	9	24%	29	76%
Hôtellerie, restauration, tourisme	1359	815	60%	544	40%
Industries agro-alimentaires	58	39	67%	19	33%
Industries de process	15	12	80%	3	20%
Industries du bois, de l'ameublement, du papier et du carton	30	23	77%	7	23%
Industries graphiques	126	98	78%	28	22%
Informatique	241	224	93%	17	7%
Logistique, manutention	153	138	90%	15	10%
Maintenance industrielle et méthode	618	587	95%	31	5%
Mécanique et maintenance des moyens de transport	1290	1278	99%	12	1%
Nettoyage	14	4	29%	10	71%
Pêche, aquaculture et transport maritime et fluvial	28	27	96%	1	4%
Professions des activités socioculturelles et sportives	221	123	56%	98	44%

Santé	748	158	21%	590	79%
Second œuvre du bâtiment	2675	2650	99%	25	1%
Sécurité	8	8	100%		
Services administratifs	520	171	33%	349	67%
Services sociaux et de proximité	167	48	29%	119	71%
Textile	86	47	55%	39	45%
Transport	209	191	91%	18	9%
Travail des métaux, mécanique générale	1009	929	92%	80	8%
(divers hors domaines professionnels)	143	69	48%	74	52%
	19980	14091	71%	5889	29%

En 2008, dans le Nord Pas de Calais, il n'y a que 8 domaines professionnels où la part des filles dépasse 50 % (sur un ensemble de 30 domaines). Le domaine le plus féminisé est celui de la coiffure (89 % de filles), suivi de la santé (79 %), de l'habillement cuir (76 %), du nettoyage (71 %), des services sociaux et de proximité (71 %), de la banque assurance (69 %), du commerce (67 %) et des services administratifs (67 %). Les 22 autres domaines sont majoritairement masculins, et même pour la plupart d'entre eux presque exclusivement masculins. Dans 12 domaines sur 30, la proportion de garçons égale ou dépasse 90 %: sécurité (100 % de garçons), mécanique (99 %), second œuvre du bâtiment (99 %), électricité - électronique (98 %), gros œuvre du bâtiment (98 %), pêche (96 %), maintenance industrielle (95 %), informatique (93 %), alimentation (92 %), métaux (92 %), transport (91 %), logistique (90 %).

Les garçons sont également très majoritaires dans 4 autres domaines où leur part dépasse 70 % : agriculture (85 % de garçons), industries de process (80 %), industries du bois (77 %), industries graphiques (78 %).

Enfin, la part des garçons varie entre 50 et 70 % dans 6 domaines : communication (67 %), industries agro-alimentaires (67 %), chimie, plasturgie (65 %), hôtellerie - restauration (60 %), activités sportives et socioculturelles (56 %), textile (55 %).

L'apprentissage apparaît comme un univers peu mixte : 12 domaines presque exclusivement masculins (au moins 90 % de garçons), 4 autres domaines très masculins (au moins 70 % de garçons), 5 domaines très féminins (au moins 70 % de filles).

On ne rencontre une réelle mixité (entre 30 % et 70 % de garçons et de filles) que dans 8 domaines, 3 majoritairement féminins (banque-assurance, commerce, services administratifs), 6 majoritairement masculins (communication, industries agroalimentaires, chimie-plasturgie, hôtellerie-restauration, activités socioculturelles et sportives, textile).

La spécialisation sexuée est une constante de l'apprentissage. Selon Gilles Moreau, "en apprentissage comme au lycée professionnel d'ailleurs, les frontières entre métiers de filles et métiers de garçons demeurent hermétiques... L'élévation du niveau de formation en apprentissage n'a pas modifié le sexe des métiers".

La situation a-t-elle évolué depuis 2003 ?

En 2003, il n'y avait que 8 domaines professionnels où la part des filles dépasse 50 % : services sociaux et de proximité (100%), santé (83%), coiffure (90,3%), nettoyage (72,4%), services administratifs (71,7%), commerce (69,9%), habillement cuir (65,7%), banque-assurance (64,3%). La liste est exactement la même qu'en 2008, même si l'ordre diffère quelque peu. La plupart des secteurs sont un peu moins féminins en 2008 qu'en 2003 (à l'exception de la banque-assurance et de l'habillement cuir).

Dans 12 domaines sur 30, la proportion de garçons égalait ou dépassait 90% en 2003 : pêche (100%), gros œuvre du BTP (99,9%), second œuvre du BTP (99,7%), mécanique (99,6%), électricité électronique (98,5%) maintenance (98%), bois (96,5%), métaux (95,6%), alimentation (95,2%), informatique (94,1%), transport (93,4%), logistique (91,2%). La liste est presque exactement la même qu'en 2008, même si l'ordre diffère quelque peu. Le pourcentage des filles a très légèrement augmenté dans tous les domaines mais l'évolution reste très lente.

En 2003, les garçons étaient également très majoritaires dans 5 domaines où leur part dépassait 70 % : agriculture (89,5%), industrie de process (80,7%), industries graphiques (72,7%), industries agro alimentaires (70,4%), textile (83,3%). Entre 2003 et 2008, la part des garçons a augmenté dans les industries graphiques et l'agro alimentaire et diminué dans les autres filières.

En 2003, on ne rencontrait une réelle mixité que dans 7 domaines où la part des garçons et des filles variait entre 30 et 70 % : 3 majoritairement féminins (banque-assurance, commerce, habillement cuir), 4 majoritairement masculins (chimie plasturgie, communication, hôtellerie restauration, activités socio culturelles et sportives). La liste des secteurs mixtes n'a pas beaucoup évolué entre 2003 et 2008. Les services administratifs franchissent la barre des 30 % de garçons en 2008 et les industries agroalimentaires celle des 30% de filles.

En résumé, dans le Nord Pas de Calais, le développement de l'apprentissage et la hausse du niveau de formation n'ont pas modifié fondamentalement la place des filles dans les différents domaines. Notons quand même que la nomenclature des domaines professionnels a été modifiée entre 2003 et 2007, ce qui rend parfois difficile les comparaisons.

2) Concentration des filles dans une offre de formation réduite

Il faut aussi considérer l'autre aspect de la spécialisation sexuée, la concentration des filles dans une offre de formation réduite. Selon Gilles Moreau, "en épousant durablement, comme bien d'autres pans de la société, les définitions sociales du féminin et du masculin, l'apprentissage ne se contente pas de se conforter à une norme : il enferme les filles dans une offre de formation beaucoup plus réduite que celle des garçons".

Répartition des filles et des garçons dans les différents domaines professionnels en 2008

	Ensemble	Garçons		Filles	
Agriculture, para-agriculture et environnement	1380	1174	8%	206	3%
Alimentation	2332	2134	15%	198	3%
Banque, assurance	156	48	0%	108	2%
Chimie, plasturgie, biologie	69	45	0%	24	0%
Coiffure, esthétique et services aux personnes	1548	177	1%	1371	23%
Commerce	2725	896	6%	1829	31%
Communication, information	39	26	0%	13	0%
Electricité, électronique	772	760	5%	12	0%
Gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux	1203	1183	8%	20	0%
Habillement, cuir	38	9	0%	29	0%
Hôtellerie, restauration, tourisme	1359	815	6%	544	9%
Industries agro-alimentaires	58	39	0%	19	0%
Industries de process	15	12	0%	3	0%
Industries du bois, de l'ameublement, du papier et du carton	30	23	0%	7	0%
Industries graphiques	126	98	1%	28	0%
Informatique	241	224	2%	17	0%
Logistique, manutention	153	138	1%	15	0%
Maintenance industrielle et méthode	618	587	4%	31	1%
Mécanique et maintenance des moyens de transport	1290	1278	9%	12	0%
Nettoyage	14	4	0%	10	0%
Pêche, aquaculture et transport maritime et fluvial	28	27	0%	1	0%
Professions des activités socioculturelles et sportives	221	123	1%	98	2%
Santé	748	158	1%	590	10%
Second œuvre du bâtiment	2675	2650	19%	25	0%
Sécurité	8	8	0%		
Services administratifs	520	171	1%	349	6%
Services sociaux et de proximité	167	48	0%	119	2%
Textile	86	47	0%	39	1%
Transport	209	191	1%	18	0%
Travail des métaux, mécanique générale	1009	929	7%	80	1%
(divers hors domaines professionnels)	143	69	0%	74	1%
	19980	14091	100%	5889	100%

En 2008, dans le Nord Pas de Calais, 79 % des filles en apprentissage sont concentrées dans 5 domaines, dont 3 sont des domaines très féminins : commerce (31 % des filles en apprentissage), coiffure (23 %), santé (10 %), hôtellerie - restauration (9 %), services administratifs (6 %). 2 domaines (commerce et coiffure) concentrent plus de la moitié des filles en apprentissage.

La concentration des garçons est nettement moins forte. 59 % des garçons sont concentrés dans 5 domaines, tous très masculins : second œuvre du bâtiment (19 % des garçons en apprentissage), alimentation (15 %),

mécanique (9 %), agriculture (8 %), gros œuvre du bâtiment (8 %). Les 2 premiers domaines ne concentrent qu'un tiers des garçons en apprentissage.

3) Des scénarios pour améliorer l'accès des filles à l'apprentissage

Trois types de scénarios peuvent être construits pour réfléchir à une plus grande ouverture de l'apprentissage aux filles

- Diversifier l'orientation des filles
- Diversifier l'orientation des garçons
- Développer l'apprentissage dans les domaines féminins créateurs d'emplois.

Le premier scénario correspond à l'approche la plus couramment proposée pour décroiser l'emploi féminin et favoriser la mixité. Le deuxième s'appuie sur l'analyse de Françoise Vouillot, invitant à s'interroger aussi sur les comportements masculins de rejet de certaines filières. Le troisième vise à profiter de la tertiarisation de l'emploi pour améliorer l'accès des filles à une filière qui assure une insertion professionnelle plus favorable que les autres filières pour un même niveau de formation, l'apprentissage.

Diversifier l'orientation des filles

Si on fixe comme objectif un minimum de 10 % de filles dans les domaines où elles sont très minoritaires, à effectifs constants dans chacun de ces domaines, avec les chiffres de 2008, ce scénario fait passer le nombre de filles dans ces domaines de 414 à 1039, soit 625 filles de plus (et 625 garçons de moins).

Les effectifs de filles dans l'ensemble de l'apprentissage passent alors de 5889 à 6514 (+ 10,6 %), ceux des garçons de 14091 à 13466 (- 4,4 %)

A effectifs constants, la part des filles passerait de 29,5 % à 32,6 %.

Sans modifier fondamentalement la répartition sexuée dans les différents domaines, ce scénario s'appuie sur la mobilisation des domaines les plus masculins pour une plus grande ouverture aux filles. Les conséquences sur l'ensemble de l'apprentissage sont loin d'être négligeables.

Si on regarde domaine par domaine

	Filles 2008	Scénario 10% filles	Nombre de filles en plus
Alimentation	198	233	35
Electricité	12	77	65
Gros œuvre BTP	20	120	100
Informatique	17	24	7
Maintenance	31	62	31
Mécanique	12	129	117
Pêche	1	3	2
Second œuvre BTP	25	268	243
Sécurité	0	1	1
Transport	18	21	3
Métaux	80	101	21
TOTAL	414	1039	625

Les domaines les plus concernés quantitativement par la mise en œuvre de ce scénario sont le bâtiment et la mécanique.

Diversifier l'orientation des garçons

Du côté des domaines féminins, la place des garçons est nettement moins minoritaire que celle des filles dans les domaines masculins. Aucun domaine n'accueille moins de 10 % des garçons. Diversifier l'orientation des garçons apparaît donc comme un objectif moins porteur pour améliorer et surtout pour favoriser l'accès des filles à l'apprentissage. Si on fixe comme objectif un minimum de 30% de garçons dans les domaines où ils sont minoritaires, à effectifs constants dans chacun de ces domaines, avec les chiffres de 2008, ce scénario fait passer le nombre des garçons dans ces domaines de 396 à 753, soit 357 garçons de plus (et 357 filles de moins).

Les effectifs de garçons dans l'ensemble de l'apprentissage passent alors de 14091 à 14448 (+ 2,5 %), ceux des filles de 5889 à 5532 (-6,1 %).

A effectifs constants, la part des filles passerait de 29,5 % à 27,9 %

Favoriser la mixité uniquement dans les secteurs les plus féminins a bien sûr une incidence négative sur l'accès des filles à l'apprentissage. Ce scénario ne prend donc sens que couplé au premier scénario.

Si on regarde domaine par domaine

	Garçons 2008	Scénario 30% de garçons	Nombre de garçons en plus
Coiffure	177	464	287
Habillement cuir	9	11	2
Nettoyage	4	4	0
Santé	158	224	66
Services sociaux	48	50	2
TOTAL	396	753	357

Les domaines les plus concernés quantitativement par la mise en œuvre de ce scénario sont la coiffure surtout et dans une moindre mesure la santé.

Diversifier l'orientation des filles et des garçons

Si on fixe comme objectif un minimum de 10 % de filles et de 30 % de garçons dans tous les domaines, à effectifs constants, avec les chiffres de 2008, ce scénario fait passer le nombre de filles de 5889 à 6157 (+ 4,6 %), le nombre de garçons de 14091 à 13823 (- 1,9 %). A effectifs constants, la part des filles passerait de 29,5 % à 30,8 %.

Avec ce scénario, on améliore en même temps l'accès des filles à l'apprentissage et la mixité dans tous les domaines professionnels.

Développer l'apprentissage dans les domaines féminins porteurs d'emploi.

La répartition selon le domaine professionnel est très défavorable aux filles. Comme on l'a vu précédemment, sur 30 domaines professionnels, les 5 qui ont les effectifs les plus nombreux et qui représentent près de 50 % des effectifs, sont 3 domaines nettement masculins (second œuvre du BTP, alimentation, agriculture), 1 nettement féminin (coiffure), 1 mixte (commerce).

Si on fixe comme objectif d'augmenter de 10 % les effectifs dans les domaines féminins porteurs d'emploi (banque, commerce, nettoyage, santé, services sociaux et de proximité), à composition sexuée de chaque domaine constante, avec les chiffres de 2008, cela revient à augmenter les effectifs de 381 (les effectifs dans ces 5 secteurs étant de 3810 en 2008), soit 266 filles et 115 garçons.

Ce scénario fait passer le nombre de filles de 5889 à 6155 (+ 4,5 %), le nombre de garçons de 14091 à 14206 (+ 0,8 %). La part des filles passerait de 29,5 % à 30,8 %.

Compte tenu de la faible part des domaines féminins dans l'apprentissage, l'impact de leur croissance de 10 % est moins net que l'impact de la diversification de l'orientation des filles.

La combinaison des objectifs de diversification et de croissance des domaines féminins porteurs d'emploi apparaît comme le scénario le plus prometteur. Pour évaluer ses effets, il faut tenir compte de l'interdépendance des objectifs pour les 3 domaines (nettoyage, santé, services sociaux et de proximité).

Diversifier l'orientation et développer les secteurs féminins porteurs d'emploi

Si on fixe comme objectif un minimum de 10 % de filles et 30 % de garçons dans tous les domaines et une croissance de 10 % des secteurs féminins porteurs d'emploi, ce scénario fait passer le nombre des filles de 5889 à 6683 (+ 13,5 %) et le nombre des garçons de 14091 à 13678 (- 2,9 %). La part des filles passerait de 29,5 % à 32,8 %, avec une augmentation de 1,9 % de l'ensemble des effectifs en apprentissage.

Bien sûr, ces scénarios n'ont aucune valeur normative. Ils montrent seulement comment la mise en œuvre conjointe d'une diversification et d'une croissance des effectifs très modérée peut avoir un impact important pour les filles (croissance des effectifs de 13,5 %) sans restreindre de manière importante les effectifs de garçons.

VI. SEXE, DOMAINE PROFESSIONNEL ET NIVEAU DE FORMATION

L'analyse séparée des données sexuées selon le domaine professionnel d'une part et selon le niveau de formation d'autre part, est insuffisante. Pour comprendre pourquoi la hausse du niveau de formation, qui semble favorable à l'accès des filles à l'apprentissage, ne modifie pas la répartition sexuée des effectifs, il est intéressant de croiser les deux approches et de regarder quelle est la part des filles pour chaque niveau dans chaque domaine professionnel.

Part des filles selon le domaine professionnel et le niveau de formation en 2008

	I	II	III	IV	V	Ensemble
Agriculture	17,1		17,7	21,7	11,6	14,9
Alimentation	84,6			9,6	7,8	8,5
Banque	41,2	65,5	70,9	87,5		69,2
Chimie	42,9		34,5	28,6		34,8
Coiffure				93,0	85,3	88,6
Commerce		55,1	56,4	70,7	74,6	67,1
Communication				28,6	38,9	33,3
Electricité		20,0	5,0	0,8	0,7	1,6
Gros œuvre du BTP	15,6		5,0	1,8	0,4	1,7
Habillement				100,0	67,9	76,3
Hôtellerie-restauration			42,1	28,5	41,1	40,0
Industrie agro-alimentaire			26,1	45,5	23,1	32,8
Industrie de process			20,0			20,0
Industrie du bois					23,3	23,3
Industrie graphique			44,7	12,5	12,5	22,2
Informatique	4,7	25,0	2,6			7,1
Logistique			18,5	3,5	11,6	9,8
Maintenance	10,6	4,8	7,1	0,8	4,2	5,0
Mécanique			2,8	0,8	1,0	0,9
Nettoyage					71,4	71,4
Pêche					3,6	3,6
Activité socio éducatives et sportives				33,6	56,9	44,3
Santé			74,8	84,8	25,9	78,9
Second œuvre du BTP				0,7	1,0	0,9
Sécurité					0,0	0,0
Services administratifs	58,0	47,8	77,1	87,0	75,0	67,1
Services sociaux et de proximité			59,2	78,0	73,7	71,3
Textile	50,0	66,7	50,0		0,0	45,4
Transport			23,6	10,0	2,8	8,6
Métaux	10,5	12,3	7,3	3,3	5,9	7,9
Ensemble	21,9	37,5	37,6	39,5	23,2	29,5

La lecture de ces données est rendue difficile par l'extrême diversité de la répartition des niveaux dans les différents domaines : il y a des domaines qui comportent un ou des diplômes dans chaque niveau de formation et des domaines qui n'en comportent qu'un ou 2.

On commence donc par regarder les domaines qui comportent au moins un diplôme de niveau I ou II et au moins un diplôme de niveau IV ou V (qui couvrent donc au moins partiellement l'éventail des niveaux de formation).

En ce qui concerne la part des filles, on peut alors distinguer deux types de domaines.

- les domaines où la part des filles aux niveaux supérieurs (I ou II) dépasse la part des filles au niveau V, autrement dit les domaines où la tendance à l'amélioration de la mixité s'observe davantage au sommet de la hiérarchie des diplômes qu'à la base. Si on liste les domaines concernés, il s'agit de : agriculture, alimentation, chimie, électricité, gros œuvre BTP, maintenance, textile, métaux, domaines qui relèvent tous de l'artisanat, de l'industrie et du bâtiment et où la part des filles est faible et varie entre 0,9 % et 14,9 %, à l'exception de la chimie et du textile. Ces domaines concentrent 9 % de l'ensemble des filles en apprentissage.

- les domaines où la part des filles au niveau I est plus faible que la part des filles aux niveaux inférieurs (V ou IV), autrement dit des domaines féminins où la part des filles, importante aux niveaux V et IV, diminue nettement au niveau I. Les domaines concernés sont le commerce, les services administratifs, les banques et assurances (pour ce domaine, la part des filles est de 87,5 % au niveau IV, de 41,2 % au niveau I); ces domaines relèvent tous du secteur tertiaire, sont très féminisés et concentrent 39 % de l'ensemble des filles en apprentissage.

Deux modèles de relations entre domaines et niveaux émergent de cette comparaison : dans le modèle "industriel" masculin, la part des filles est faible, mais elles s'insèrent un peu moins mal aux niveaux I et II qu'au niveau V ; dans le modèle "tertiaire » féminin, les filles, très majoritaires aux niveaux V et IV, sont nettement moins présentes au niveau I.

La prise en compte des domaines qui ne comportent que 1, 2 ou 3 niveaux de formation ne remet pas en cause cette analyse. Pour les domaines qui délivrent des diplômes aux niveaux III, IV, V, on peut également distinguer deux types :

- les domaines où la part des filles au niveau III dépasse la part des filles aux niveaux inférieurs (industries graphiques, logistique, mécanique, transport). Ce sont des domaines industriels masculins.
- les domaines où la part des filles au niveau IV dépasse la part des filles au niveau III (industries agroalimentaires, santé, services sociaux et de proximité). Ce sont des domaines industriels ou tertiaires féminins.

Les domaines qui ne délivrent des diplômes qu'aux niveaux V et IV sont des domaines tertiaires (coiffure, habillement, activités socioculturelles et sportives, communication).

Les domaines qui ne délivrent des diplômes qu'au niveau V sont des domaines industriels (industries de process, industries du bois, pêche, sécurité), à l'exception du nettoyage.

En combinant ces différents cas de figure, on comprend mieux comment l'élévation du niveau de formation n'entraîne pas nécessairement d'amélioration de l'accès des filles à l'apprentissage.

Dans les domaines industriels, la place des filles au niveau I reste très faible lorsque des formations de ce niveau existent. Dans les domaines tertiaires,

leur place au niveau I est en retrait par rapport à leur place aux autres niveaux.

Deux pistes sont à explorer pour remédier à ces constats :

- dans les domaines industriels, favoriser l'accès des filles à tous les niveaux, en particulier dans les formations d'ingénieur.
- dans les domaines tertiaires, permettre aux filles de ne pas rester cantonnées dans les niveaux de formation IV et V.

VII. SEXE ET BASSIN

- 1)** La répartition des filles et des garçons dans l'apprentissage n'est pas équivalente sur tous les territoires.

Pour les filles, les deux tiers des apprenties sont concentrées dans les bassins de Lille centre (21,5 %), Valenciennes (14,6 %), Lille Est (11,2 %), Artois Ternois (9,5 %), Dunkerque (7,3 %). Pour les garçons, les deux tiers des apprentis sont concentrés dans les bassins de Valenciennes (21 %), Artois Ternois (12,3 %), Roubaix Tourcoing (12,1 %), Boulogne (10,2 %), Lille Est (7,9 %). Valenciennes et Artois Ternois, accueillent une proportion plus importante de garçons que de filles, et c'est le contraire pour Lille Est. Pour les garçons, Roubaix Tourcoing et Boulogne sont également des bassins qui ont développé l'apprentissage ; pour les filles, il s'agit de Lille Centre (plus de 20 % des apprenties) et de Dunkerque.

2008	Ensemble		Garçons		Filles	
ARTOIS - TERNOIS	2293	11,5%	1735	12,3%	558	9,5%
AUDOMAROIS - CALAISIS	817	4,1%	563	4,0%	254	4,3%
BETHUNE - BRUAY	1165	5,8%	870	6,2%	295	5,0%
BOULOGNE - MONTREUIL	1828	9,1%	1432	10,2%	396	6,7%
CAMBRESIS	324	1,6%	185	1,3%	139	2,4%
DOUAISIS	326	1,6%	147	1,0%	179	3,0%
DUNKERQUE - FLANDRE	1391	7,0%	961	6,8%	430	7,3%
LENS - HENIN - LIEVIN	715	3,6%	482	3,4%	233	4,0%
LILLE - CENTRE	2364	11,8%	1099	7,8%	1265	21,5%
LILLE - EST	1771	8,9%	1112	7,9%	659	11,2%
LILLE - OUEST	587	2,9%	511	3,6%	76	1,3%
ROUBAIX - TOURCOING	2025	10,1%	1706	12,1%	319	5,4%
SAMBRE - AVESNOIS	557	2,8%	331	2,3%	226	3,8%
VALENCIENNOIS	3817	19,1%	2957	21,0%	860	14,6%
Somme	19980	100,0%	14091	100,0%	5889	100,0%

- 2)** Selon les bassins, la part des filles dans l'apprentissage est très variable. Elle ne dépasse pas 13 % à Lille Ouest et culmine à 54,9 % dans le Douaisis. La part des filles dépasse 40 % dans 4 bassins (Douaisis, Lille Centre 53,5 %, Cambrésis 42,9 %, Sambre Avesnois 40,6 %), mais les bassins du Cambrésis, du Douaisis et de Sambre

Avesnois n'accueillent ensemble qu'une faible part de l'apprentissage régional (respectivement 1,6 %, 1,6 % et 2,8 %).

A l'inverse, la part des filles ne dépasse pas 30 % dans 6 bassins (Artois-Ternois 24,3 %, Béthune Bruay 25,3 %, Boulogne-Montreuil 21,7 %, Lille Ouest 13 %, Roubaix-Tourcoing 15,8 %, Valenciennois 22,5 %) et ces bassins accueillent ensemble une part très importante de l'apprentissage régional (58,6 %).

Part des filles et des garçons par bassin en 2008

2008	Ensemble	Garçons		Filles	
ARTOIS – TERNOIS	2293	1735	75,7%	558	24,3%
AUDOMAROIS – CALAISIS	817	563	68,9%	254	31,1%
BETHUNE – BRUAY	1165	870	74,7%	295	25,3%
BOULOGNE – MONTREUIL	1828	1432	78,3%	396	21,7%
CAMBRESIS	324	185	57,1%	139	42,9%
DOUAISIS	326	147	45,1%	179	54,9%
DUNKERQUE – FLANDRE	1391	961	69,1%	430	30,9%
LENS - HENIN - LIEVIN	715	482	67,4%	233	32,6%
LILLE – CENTRE	2364	1099	46,5%	1265	53,5%
LILLE – EST	1771	1112	62,8%	659	37,2%
LILLE – OUEST	587	511	87,1%	76	12,9%
ROUBAIX - TOURCOING	2025	1706	84,2%	319	15,8%
SAMBRE – AVESNOIS	557	331	59,4%	226	40,6%
VALENCIENNOIS	3817	2957	77,5%	860	22,5%
Somme :	19980	14091	70,5%	5889	29,5%

La situation a-t-elle évolué depuis 2003 ?

En 2003, la part des filles dépassait 40 % dans 4 bassins : Douaisis (62,5%), Cambrais (51,6%), Lille (49,8%), Sambre Avesnois (40,4%).

Les données ne sont pas exactement comparables (en 2003 il n'y a pas de distinction entre Lille Centre, Lille Est et Lille Ouest), mais la liste des bassins où les filles sont bien représentées dans l'apprentissage n'a pas varié entre 2003 et 2008 et dans les bassins où la comparaison est possible, la part des filles a régressé ou est restée stable.

A l'inverse, la part des filles ne dépassait pas 30 % dans 6 bassins en 2003 : Artois Ternois (23,5%), Béthune - Bruay (24,7%), Boulogne Montreuil (25,3%), Dunkerque-Flandres (30%), Roubaix-Tourcoing (9,9%) Valenciennes (21%).

Entre 2003 et 2008, la liste est quasiment la même, mais la part des filles a un peu augmenté dans chacun de ces bassins, à l'exception de Boulogne Montreuil. Il n'y a donc pas de changement majeur dans la répartition sexuée de l'apprentissage sur les territoires.

2003	Total	Garçons	Filles	Filles	Garçons
ARTOIS - TERNOIS	2213	1694	519	23,5%	76,5%
AUDOMAROIS - CALAISIS	566	382	184	32,5%	67,5%
BETHUNE - BRUAY	843	635	208	24,7%	75,3%
BOULOGNE - MONTREUIL	1567	1170	397	25,3%	74,7%
CAMBRESIS	194	94	100	51,5%	48,5%
DOUAISIS	280	105	175	62,5%	37,5%
DUNKERQUE - FLANDRE	1108	776	332	30,0%	70,0%
LENS - HENIN - LIEVIN	452	310	142	31,4%	68,6%
LILLE	3828	1920	1908	49,8%	50,2%
ROUBAIX - TOURCOING	1774	1599	175	9,9%	90,1%
SAMBRE - AVESNOIS	475	283	192	40,4%	59,6%
VALENCIENNOIS	3227	2550	677	21,0%	79,0%
	316	191	125	39,6%	60,4%
REGION	16843	11709	5134	30,5%	69,5%

- 3) Cette répartition inégale des filles dans les bassins d'emploi est étroitement liée à la répartition territoriale des centres de formation et des domaines qui les concernent. Certains bassins proposent presque uniquement des domaines masculins, d'autres ont une palette plus diversifiée. Pour comparer les bassins, on a regroupé les 8 domaines les plus féminins (coiffure, santé, habillement cuir, nettoyage, services sociaux et de proximité, banque assurance, commerce et services administratifs) et calculé la part de ces domaines dans l'ensemble de l'apprentissage pour chaque territoire. Roubaix - Tourcoing est le bassin où la part des domaines "féminins" est la plus faible (16 %), Lille Centre celui où elle est la plus forte (67,6 %). Lille Centre est le bassin le plus favorable à l'accès des filles à l'apprentissage.

Part des domaines où les filles sont majoritaires selon le bassin

	Nombre de places dans les domaines les plus féminisés	Nombre total de places	Part des domaines les plus féminisés
Artois Ternois	415	2293	18,1%
Audomarois-Calais	311	817	38,1%
Béthune Bruay	260	1165	22,3%
Boulogne Montreuil	360	1828	19,7%
Cambrésis	100	324	30,9%
Douais	180	326	55,2%
Dunkerque Flandres	297	1391	21,4%
Lens Hénin Liévin	319	715	44,6%
Lille Centre	1597	2364	67,6%
Lille Est	546	1771	30,8%

lille Ouest	76	587	12,9%
Roubaix Tourcoing	323	2025	16,0%
Sambre Avesnois	248	557	44,5%
Valenciennois	884	3817	23,2%
	5916	19980	29,6%

Scénario pour améliorer l'accès des filles à l'apprentissage : Augmenter la part des filles dans les bassins où elles sont très minoritaires.

Si on fixe comme objectif un minimum de 30 % de filles dans les bassins, à effectifs constants dans chaque bassin, avec les chiffres de 2008, ce scénario fait passer le nombre de filles dans les bassins concernés de 2504 à 3515, soit 1011 filles de plus (et 1011 garçons de moins).

Les effectifs des filles dans l'apprentissage passent alors de 5889 à 6900 (+ 17,2 %), ceux des garçons de 14091 à 13080 (soit - 7,2 %). A effectifs constants, la part des filles passerait de 29,5 % à 34,5 %.

Sans modifier fondamentalement la répartition de l'apprentissage dans les différents domaines, ce scénario s'appuie sur la mobilisation des bassins où les filles sont les moins nombreuses.

Si on regarde bassin par bassin

	Filles 2008	Scénario 30% filles	Nombre de filles en plus
Artois Ternois	558	688	130
Béthune – Bruay	295	350	55
Boulogne-Montreuil	396	548	152
Lille Ouest	76	176	100
Roubaix-Tourcoing	319	608	289
Valenciennes	860	1145	285
Total	2504	3515	1011

Les bassins les plus concernés quantitativement par la mise en œuvre de ce scénario sont celui de Roubaix- Tourcoing et celui de Valenciennes.

Des données qualitatives sont nécessaires pour évaluer les difficultés des filles à accéder à l'apprentissage, liées à l'obligation de mobilité pour celles qui résident dans des bassins où l'offre de formation est concentrée dans des domaines "masculins".

VIII. LES RUPTURES

Les ruptures des contrats d'apprentissage en région Nord Pas de Calais ont été étudiées finement par le CEREQ dans un rapport paru en 2007. Etudiant l'influence de différentes variables sur la probabilité d'une rupture du

contrat d'apprentissage, ils concluent que la variable "genre" n'influe guère, contrairement au niveau de diplôme ou au domaine professionnel.

Effectivement, le pourcentage de ruptures de contrat est proche pour les hommes et pour les femmes. Entre 2003 et 2006, il a diminué, passant de 16,9% à 15,6% pour les hommes, de 17,5% à 17% pour les femmes. Le taux de rupture est donc légèrement supérieur pour les femmes, pour les deux années pour lesquelles nous disposons des données de la DRTEFP.

Ruptures entre le 1^{er} juillet 2002 et le 30 juin 2003

Activité	Niveau de formation								Sexe		Total
	Pas de formation	Formation courte	BEP ou CAP	BAC Technique	BTS	Licence et plus	Difficultés de communication écrite	Non renseigné	Homme	Femme	
Agriculture	0,0	0,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	9,1
Industrie	19,6	22,0	15,7	5,0	3,9	0,0	0,0	30,0	12,1	19,8	13,2
Construction, BTP	22,5	18,4	14,1	13,8	12,5	0,0	0,0	7,1	17,0	10,0	16,9
Transport	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	0,0	7,1
Hôtels, cafés restaurants	36,3	35,6	27,0	15,6	40,0	0,0	0,0	43,3	30,7	34,1	32,0
Coiffure	11,8	7,8	9,9	9,5	0,0	0,0	0,0	0,0	13,1	8,6	9,2
Réparation automobile	31,0	13,7	13,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	15,1	0,0	15,1
Boulangerie, pâtisserie	26,5	23,5	15,2	21,2	0,0	0,0	0,0	28,6	19,2	24,5	20,4
Boucherie, charcuterie	18,0	28,1	15,3	33,3	0,0	0,0	0,0	50,0	19,3	35,9	21,6
Autres activités tertiaires	23,0	22,2	16,3	10,0	8,6	3,9	0,0	20,0	15,3	15,6	15,4
Non renseigné	33,3	14,0	10,2	9,1	2,7	14,3	0,0	8,7	9,9	14,5	11,4
Total	24,2	21,6	15,7	9,7	6,9	3,6	0,0	22,4	16,9	17,5	17,1

Source : Ministère de l'Emploi, du logement et de la Cohésion Sociale

Traitement : DRTEFP Nord-Pas-de-Calais/Sepes

Ruptures entre le 1^{er} juillet 2005 et le 30 juin 2006

Activité	Niveau de formation								Sexe		Total
	Pas de formation	Formation courte	BEP ou CAP	BAC Technique	BTS	Licence et plus	Difficultés de communication écrite	Non renseigné	Homme	Femme	
Agriculture	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	9,1
Industrie	9,1	17,9	16,2	7,2	3,4	2,7	0,0	0,0	10,8	16,4	11,7
Construction, BTP	22,0	15,5	14,4	8,0	2,2	25,0	0,0	28,6	14,9	18,0	14,9
Transport	0,0	0,0	0,0	14,3	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	12,5
Hôtels, cafés restaurants	30,0	34,8	26,1	22,2	28,6	0,0	0,0	50,0	28,6	31,7	30,0
Coiffure	15,4	9,0	11,4	8,2	0,0	0,0	0,0	0,0	13,6	10,2	10,6
Réparation automobile	33,3	17,9	21,0	23,1	0,0	0,0	0,0	0,0	20,8	20,0	20,8
Boulangerie, pâtisserie	26,3	26,1	18,0	23,3	25,0	0,0	0,0	16,7	19,2	30,6	22,1
Boucherie, charcuterie	20,5	25,9	20,5	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	22,0	28,6	23,0
Autres activités tertiaires	13,9	19,3	14,5	10,8	6,9	2,1	0,0	0,0	12,5	13,4	12,9
Non renseigné	10,7	21,2	10,1	4,7	4,2	0,0	0,0	25,0	10,7	9,4	10,3
Total	20,9	20,9	16,0	10,2	5,9	3,4	0,0	16,7	15,6	17,0	16,1

Source : Ministère de l'Emploi, du logement et de la Cohésion Sociale

Traitement : DRTEFP Nord-Pas-de-Calais/Sepes

Si on s'intéresse à l'influence croisée du "genre" et de l'activité, on constate que le taux de rupture des hommes est inférieur à celui des femmes dans l'industrie, dans les hôtels, cafés-restaurants, dans la boulangerie, dans la boucherie, dans les autres activités tertiaires, en 2003 comme en 2006.

Par contre, le taux de rupture des hommes est supérieur à celui des femmes dans la coiffure et la réparation automobile.

Pour les autres activités (agriculture, BTP et transports), les écarts entre hommes et femmes s'inversent entre 2003 et 2006. Compte tenu du petit nombre des filles en apprentissage dans ces activités, on ne peut se risquer à interpréter ce type d'écarts.

En résumé, les taux de rupture des hommes et des femmes ne diffèrent guère, sauf dans 3 domaines : hôtels - cafés restaurants (28,6% pour les garçons, 31,7% pour les filles), boucherie - charcuterie (22%, 28,6%) et surtout boulangerie - pâtisserie (19,2%, 30,6% (chiffres de 2006). Comme on le verra plus loin, il s'agit également d'activités pour lesquelles l'insertion des filles après l'apprentissage est nettement plus difficile que celle des garçons.

Si on regarde l'influence croisée du "genre" et du bassin, on constate que le taux de rupture des hommes est inférieur à celui des femmes en Flandres-Lys, Valenciennes, Sambre-Avesnois, Artois, Boulogne, Montreuil, en 2003 comme en 2006. Par contre, le taux de rupture des hommes est supérieur à celui des femmes dans les bassins de Lille, Béthune et Calais.

Pour les autres bassins, les écarts entre hommes et femmes s'inversent entre 2003 et 2006 et ne sont pas interprétables.

Taux de ruptures par sexe et par bassin en 2003 et en 2006

	Ruptures 2003			Ruptures 2006		
	H	F	Total	H	F	Total
Roubaix-Tourcoing	18,3	16,0	17,5	17,1	19,1	17,7
Lille	21,5	19,2	20,7	18,1	16,5	17,5
Dunkerque	20,5	19,7	20,2	14,6	19,6	16,3
Flandre Lys	17,5	21,1	18,5	19,1	19,8	19,4
Douai	15,8	19,2	16,9	17,9	11,5	15,9
Valenciennes	11,3	14,2	12,1	12,3	19,4	14,7
Cambrai	12,8	14,4	13,2	16,2	12,8	15,3
Sambre Avesnois	17,3	22,3	18,8	15,9	20,6	17,5
Artois	16,1	17,8	16,5	12,5	13,5	12,7
Lens Hénin	18,7	16,3	17,9	13,5	17,7	15,2
Béthune Bruay	16,9	14,9	16,3	17,8	13,0	16,5
St Omer	13,4	13,1	13,3	16,4	20,4	17,8
Calais	17,5	13,5	16,3	13,5	12,7	13,2
Boulogne	12,4	22,4	15,2	15,1	17,3	15,9
Berck Montreuil	14,8	13,6	14,6	11,3	15,1	12,3
Région	16,9	17,5	17,1	15,6	17,0	16,1

IX. LES RESULTATS AUX EXAMENS

L'apprentissage est une filière où le taux de réussite aux examens est élevé, avec une tendance à la progression entre 2002 (72,4 %) et 2005 (75%), selon les sources du Rectorat (hors diplômes DRASS, DRAF et DRJS). Cette progression n'a pas profité de la même manière aux garçons et aux filles.

Taux de réussite par niveau et par sexe en 2002 :

2002	Garçons			Filles			Ensemble		
Niveaux	présentés	admis	taux	présentés	admis	taux	présentés	admis	taux
V	4193	3042	72,5%	1209	908	75,1%	5402	3950	73,1%
IV	902	643	71,3%	824	570	69,2%	1726	1213	70,3%
III	167	117	70,1%	89	69	77,5%	256	186	72,7%
Total	5262	3802	72,3%	2122	1547	72,9%	7384	5349	72,4%

Taux de réussite par niveau et par sexe en 2005:

2005	Garçons			Filles			Ensemble		
Niveaux	présentés	admis	taux	présentés	admis	taux	présentés	admis	Taux
V	3636	2710	74,5%	1284	899	70,0%	4920	3609	73,4%
IV	852	620	72,8%	780	580	74,4%	1632	1200	73,5%
III	389	321	82,5%	165	132	80,0%	554	453	81,8%
II	133	131	98,5%	81	81	100,0%	214	212	99,1%
I	141	115	81,6%	15	15	100,0%	156	130	83,3%
Total	5151	3897	75,7%	2325	1707	73,4%	7476	5604	75,0%

Le taux de réussite des garçons est passé de 72,3 % en 2002 à 75,7 % en 2005 (+ 3,4 points), alors que celui des filles est passé de 72,9 % à 73,4 % (+0,5 points).

Comment interpréter cette évolution, alors que les données montrent que le niveau scolaire d'origine des filles est supérieur à celui des garçons et que la réussite en apprentissage continue à progresser ?

Les données dont on dispose permettent de croiser les résultats avec deux variables structurantes pour l'analyse de l'apprentissage : le niveau et le domaine professionnel.

Pour 2002 et 2005, les tableaux précédents permettent de comparer les réussites des filles et des garçons selon le niveau, même si on ne dispose pas des données pour les niveaux I et II en 2002.

En 2002, les filles ont de meilleurs résultats que les garçons au niveau V (75,1% contre 72,5 %) et, de manière plus nette, au niveau III (77,5 % contre 70,1 %). Par contre, les garçons ont de meilleurs résultats que les filles au niveau IV (71,3 % contre 69,2 %)

En 2005, année pour laquelle le tableau concerne l'ensemble des niveaux, les données sont inversées. Les garçons ont des meilleurs résultats que les filles au niveau V (74,5 % contre 70 %) et au niveau III (82,5 % contre 80 %). Par contre, les filles ont de meilleurs résultats que les garçons au niveau IV (74,4 % contre 72,8 %), et aussi au niveau II (100 % contre 98,5 %) et surtout au niveau I (100 % contre 81,6 %).

L'évolution entre 2002 et 2005 tient surtout aux données concernant le niveau V, compte tenu de son poids dans l'ensemble des apprentis (sur 7476 candidats et candidates qui se sont présentés à l'examen en 2005, 4920 préparaient un diplôme de niveau V). Le taux de réussite des garçons a progressé, passant de 72,5 % à 74,5 %, alors que celui des filles chutait nettement, passant de 75,1 % à 70 %. Peut-on interpréter ces chiffres et comment ?

Tout d'abord, il faut constater une fluctuation assez importante des résultats d'une année sur l'autre. En 2003, au niveau V, le taux de réussite des garçons était de 69,4 %, celui des filles de 68,4 %. En 2004, les chiffres étaient : 72,4 %, 74,8 %. Il est donc possible que l'année 2005 représente une exception et que le taux de réussite des filles au niveau V rattrape celui des garçons dans l'avenir.

Pour aller plus loin, il est intéressant de voir comment varient les taux de réussite selon le domaine professionnel. On ne dispose pas des données sexuées nécessaires pour cette analyse mais compte tenu de la faible mixité de la plupart des domaines d'apprentissage, la comparaison des taux de réussite selon le domaine professionnel donne des éléments pour une analyse sexuée.

En 2002, (cf. chiffres clés de l'apprentissage édition 2004) les taux de réussite les plus élevés dépassent 80 %. Ils concernent les domaines professionnels : électricité, électronique (83 %), transport, logistique (82,9 %), domaines masculins, mais aussi santé, services sociaux (81 %), domaine féminin. Les taux de réussite les plus faibles (60 % au plus) concernent: le bois, ameublement, papier, carton (58,3 %), domaine masculin, mais aussi les soins personnels, domaine féminin (60 %).

En 2005, (cf. chiffres clés de l'apprentissage édition 2007) on ne dispose pas de l'ensemble des taux de réussite selon le domaine professionnel, compte tenu du mode de présentation choisi cette année là. Le taux de réussite le plus élevé concerne le domaine : travail des métaux, mécanique générale (85 %), le plus faible : coiffure, esthétique et services aux personnes (64 %). Les taux sont élevés dans le domaine de l'électricité, électronique et de la santé, plus faibles dans l'alimentation.

On ne constate donc pas des taux de réussite systématiquement plus élevés dans les domaines masculins que dans les domaines féminins. Toutefois, les

chiffres de la réussite aux examens en 2005 invitent à une vigilance particulière concernant les filles en apprentissage au niveau V pour les années ultérieures.

X. L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes (IPA) fournit de nombreuses données sur leur situation 7 mois après leur sortie de formation.

Part des filles et des garçons selon leur niveau et leur situation, 7 mois après leur sortie de formation.

Niveau 2&1	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons
Apprenti	ns	6	9	ns	64,4%
Elève, étudiant	9	10	19	45,7%	54,3%
En emploi	116	289	405	28,6%	71,4%
En stage de formation	0	Ns	ns	ns	ns
Sans emploi en recherche d'emploi	15	50	65	22,4%	77,6%
Sans emploi et n'en recherche pas	ns	0	ns	ns	ns
Total	143	358	502	28,6%	71,4%

Niveau 3	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons
Apprenti	17	33	50	34,2%	65,8%
Elève, étudiant	17	42	59	29,1%	70,9%
En emploi	233	310	543	42,9%	57,1%
En stage de formation	ns	4	7	ns	67,3%
Sans emploi et à la recherche d'un emploi	30	62	92	32,7%	67,3%
Sans emploi et n'en recherche pas	4	7	11	39,3%	60,7%
Total	304	458	761	39,9%	60,1%

Niveau 4	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons
Apprenti	36	135	171	21,1%	78,9%
Elève, étudiant	8	15	24	35,2%	64,8%
En emploi	407	688	1095	37,2%	62,8%
En stage de formation	20	20	40	50,4%	49,6%
Sans emploi et à la recherche d'un emploi	93	128	221	42,1%	57,9%
Sans emploi et n'en recherche pas	11	11	22	49,0%	51,0%
Total	575	997	1572	36,6%	63,4%

Niveau 5	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons
Apprenti	118	462	580	20,3%	79,7%
Elève, étudiant	43	67	110	39,5%	60,5%
En emploi	251	1174	1424	17,6%	82,4%
En stage de formation	36	83	119	30,4%	69,6%
Sans emploi et à la recherche d'un emploi	346	689	1035	33,4%	66,6%
Sans emploi et n'en recherche pas	26	23	49	52,4%	47,6%
Total	819	2497	3317	24,7%	75,3%

Niveau 5Bis	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons
Apprenti	11	84	95	11,2%	88,8%
Elève, étudiant	27	87	114	23,3%	76,7%
En emploi	27	88	115	23,1%	76,9%
En stage de formation	45	46	91	49,7%	50,3%
Sans emploi et à la recherche d'un emploi	111	245	356	31,2%	68,8%
Sans emploi et n'en recherche pas	29	12	41	71,6%	28,4%
Total	249	562	811	30,7%	69,3%

Ensemble	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons
Apprenti	181	721	896	20,2%	80,5%
Elève, étudiant	104	221	326	32,0%	68,0%
En emploi	1033	2549	3582	28,8%	71,2%
En stage de formation	101	153	256	130,5%	59,6%
Sans emploi et à la recherche d'un emploi	595	1173	1768	33,6%	66,4%
Sans emploi et n'en recherche pas	70	53	122	57,0%	43,0%
Total	2091	4872	6963	30,0%	70,0%

Répartition des filles et des garçons selon leur niveau et leur situation, 7 mois après leur sortie de formation.

Niveau 2&1	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons	total
Apprenti	ns	6	9	ns	1,8%	1,8%
Elève, étudiant	9	10	19	6,1%	2,9%	3,8%
En emploi	116	289	405	80,9%	80,6%	80,7%
En stage de formation	0	Ns	ns	0,0%	ns	ns
Sans emploi en recherche d'emploi	15	50	65	10,2%	14,1%	12,9%
Sans emploi et n'en recherche pas	ns	0	ns	ns	0,0%	ns
Total	143	358	502	100,0%	100,0%	100,0%

Niveau 3	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons	total
Apprenti	17	33	50	5,6%	7,2%	6,6%
Elève, étudiant	17	42	59	5,6%	9,1%	7,7%
En emploi	233	310	543	76,8%	67,8%	71,4%
En stage de formation	ns	4	7	ns	1,0%	0,9%
Sans emploi et à la recherche d'un emploi	30	62	92	9,9%	13,5%	12,0%
Sans emploi et n'en recherche pas	4	7	11	1,4%	1,4%	1,4%
Total	304	458	761	100,0%	100,0%	100,0%

Niveau 4	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons	total
Apprenti	36	135	171	6,3%	13,5%	10,8%
Elève, étudiant	8	15	24	1,5%	1,6%	1,5%
En emploi	407	688	1095	70,8%	69,1%	69,7%
En stage de formation	20	20	40	3,5%	2,0%	2,5%
Sans emploi et à la recherche d'un emploi	93	128	221	16,2%	12,8%	14,0%
Sans emploi et n'en recherche pas	11	11	22	1,8%	1,1%	1,4%
Total	575	997	1572	100,0%	100,0%	100,0%

Niveau 5	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons	total
Apprenti	118	462	580	14,4%	18,5%	17,5%
Elève, étudiant	43	67	110	5,3%	2,7%	3,3%
En emploi	251	1174	1424	30,6%	47,0%	42,9%
En stage de formation	36	83	119	4,4%	3,3%	3,6%
Sans emploi et à la recherche d'un emploi	346	689	1035	42,2%	27,6%	31,2%
Sans emploi et n'en recherche pas	26	23	49	3,1%	0,9%	1,5%
Total	819	2497	3317	100,0%	100,0%	100,0%

Niveau 5Bis	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons	total
Apprenti	11	84	95	4,3%	15,0%	11,7%
Elève, étudiant	27	87	114	10,6%	15,5%	14,0%
En emploi	27	88	115	10,6%	15,7%	14,1%
En stage de formation	45	46	91	18,0%	8,1%	11,2%
Sans emploi et à la recherche d'un emploi	111	245	356	44,6%	43,6%	43,9%
Sans emploi et n'en recherche pas	29	12	41	11,8%	2,1%	5,1%
Total	249	562	811	100,0%	100,0%	100,0%

Ensemble	Filles	Garçons	total	Filles	Garçons	total
Apprenti	181	721	896	8,7%	14,8%	12,9%
Elève, étudiant	104	221	326	5,0%	4,5%	4,7%
En emploi	1033	2549	3582	49,4%	52,3%	51,4%
En stage de formation	101	153	256	4,8%	3,1%	3,7%
Sans emploi et à la recherche d'un emploi	595	1173	1768	28,5%	24,1%	25,4%
Sans emploi et n'en recherche pas	70	53	122	3,3%	1,1%	1,8%
Total	2091	4872	6963	100,0%	100,0%	100,0%

1) Poursuite d'étude des apprenti-es

Il faut d'abord noter qu'une part importante des répondants sont en études au moment de l'enquête. En 2007, parmi les 6963 répondants, 904 sont en apprentissage (soit 13 %) et 326 élèves ou étudiants (4,7 %); 17,7 % des répondants sont donc en poursuite d'études.

La part des répondants en poursuite d'études varie selon le sexe et le niveau d'études. Elle est faible pour les répondants qui ont suivi une formation au niveau I et II (5,6 %) et dans une moindre mesure pour ceux de niveau IV (12,4 %). Aux niveaux I et II, l'écart entre filles et garçons est faible : 7,7 % des filles et 4,5 % des garçons poursuivent leurs études. Par contre au niveau IV, l'écart est important : 15 % des garçons et seulement 7,7 % des filles poursuivent leurs études. Il serait intéressant de comprendre les facteurs qui interviennent dans les choix et les opportunités qui permettent ou non d'accéder à des niveaux de formation supérieurs au baccalauréat, pour les filles et pour les garçons sortant de l'apprentissage.

La part des répondants en poursuite d'études est un peu plus importante pour les sortants du niveau III (14,3 %), et comme au niveau IV, la poursuite d'études est plus fréquente pour les garçons (16,4 %) que pour les filles (11,2 %).

C'est au niveau V et V bis que la part des répondants en poursuite d'études est la plus forte : 20,8 % pour le niveau V, 25,8 % pour le niveau V bis. Ici encore, la poursuite d'études est plus fréquente pour les garçons que pour les filles : 21,2 % contre 19,7 % au niveau V, et surtout 30,4 % contre 15,3 % au niveau V bis.

Les opportunités de poursuivre leur formation pour les sortants les moins formés sont beaucoup plus importantes pour les garçons. Il faudrait analyser de près les facteurs qui facilitent ou qui freinent l'accès à une formation après l'apprentissage pour les niveaux V bis. Les opportunités sont-elles égales pour les filles et pour les garçons ? Les résultats précédents amènent à en douter.

2) Insertion des apprenti-es qui ne sont pas en poursuite d'étude

80,7 % des garçons et 86,2 % des filles qui finissent leur apprentissage ne poursuivent pas leurs études ; comment s'insèrent-ils ?

L'enquête IPA permet de suivre dans le temps et de comparer l'insertion dans l'emploi des filles et des garçons entre 2003 et 2007.

Evolution de la situation des sortants selon le sexe entre 2003 et 2007

	2003		2006		2007	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Emploi	57	55	55	54	63	57
Recherche d'emploi	29	29	35	32	30	33
Autres	14	16	10	14	7	10
TOTAL	100	100	100	100	100	100

★ On ne dispose pas des données sexuées pour 2004 et 2005

Les garçons sont plus souvent en emploi que les filles, en 2003 : 57 % contre 55 %, et surtout en 2007 : 63 % contre 57 %. Ils sont moins souvent en recherche d'emploi en 2007. Les situations « autres » (inactivité, stages...) ont régressé entre 2003 et 2007, davantage chez les garçons (de 14 % à 7 %) que chez les filles (de 16 % à 10 %).

2.1. Statuts des emplois occupés

Les données de 2003 et de 2006 ne sont pas totalement comparables, vu l'évolution des politiques d'emploi en direction des jeunes (contrat d'adaptation, contrat de qualification, contrat emploi jeune en 2003, contrat de professionnalisation et contrat nouvelle embauche en 2006).

Statut des emplois occupés selon le sexe

2003	GARCONS	%	FILLES	%	TOTAL	%
CDD	546	20%	313	27%	859	22%
CDI	1526	55%	660	57%	2186	55%
Contrat adaptation	20	1%	12	1%	32	1%
Contrat aidé	10	0%	18	2%	28	1%
Contrat qualification	254	9%	90	8%	344	9%
Contrat emploi jeune	43	2%	21	2%	64	2%
Engagé	46	2%	0	0%	46	1%
Fonctionnaire	51	2%	16	1%	67	2%
Installé à son compte	24	1%	13	1%	37	1%
Intérimaire	272	10%	23	2%	295	7%
Total	2792	100%	1166	100%	3958	100%

2007	GARCONS	%	FILLES	%	TOTAL	%
CDD	441	18%	253	25%	694	19%
CDI	1259	50%	490	48%	1749	49%
Intérim	273	11%	35	3%	308	9%
Contrat professionnel	203	8%	102	10%	305	9%
CNE (Contrat Nouvelle Embauche)	186	7%	101	10%	287	8%
Autres contrats aidés	59	2%	13	1%	72	2%
Fonctionnaire	59	2%	24	2%	83	22%
Armée	24	1%	0	0%	24	1%
Installé à son compte	32	1%	11	1%	43	1%
Aide familial	5	0%	0	0%	5	0%
Total	2541	100%	1029	100%	3570	100%

En 2003, les filles occupent plus souvent un CDI que les garçons (57 % contre 55 %). Si on y ajoute les jeunes fonctionnaires, l'écart se réduit (58 % contre 57 %). Les filles sont beaucoup plus souvent en CDD que les garçons (27 % contre 20 %), mais beaucoup moins souvent en intérim (2 % contre 10 %). Au total, intérim plus CDD concernent 30 % des garçons et 29 % des filles. Les différents types de contrats aidés représentent 12 % des garçons et 13 % des filles. Il n'y a donc pas de différence concernant le statut des filles et des garçons insérés dans l'emploi.

En 2007, la stabilité des emplois occupés a diminué. Les filles occupent moins souvent un CDI que les garçons (47,6 % contre 49,6 %). Si on y ajoute les jeunes fonctionnaires, l'écart se maintient (49,9 % contre 51,9 %). Les filles sont plus souvent en contrat nouvelle embauche que les garçons (9,8 % contre 7,3 %), et en CDD (24,6 % contre 17,3 %). Elles sont moins souvent en intérim (3,4 % contre 10,7 %). Les différents types de contrats aidés représentent 10,3 % des garçons et 11,2 % des filles.

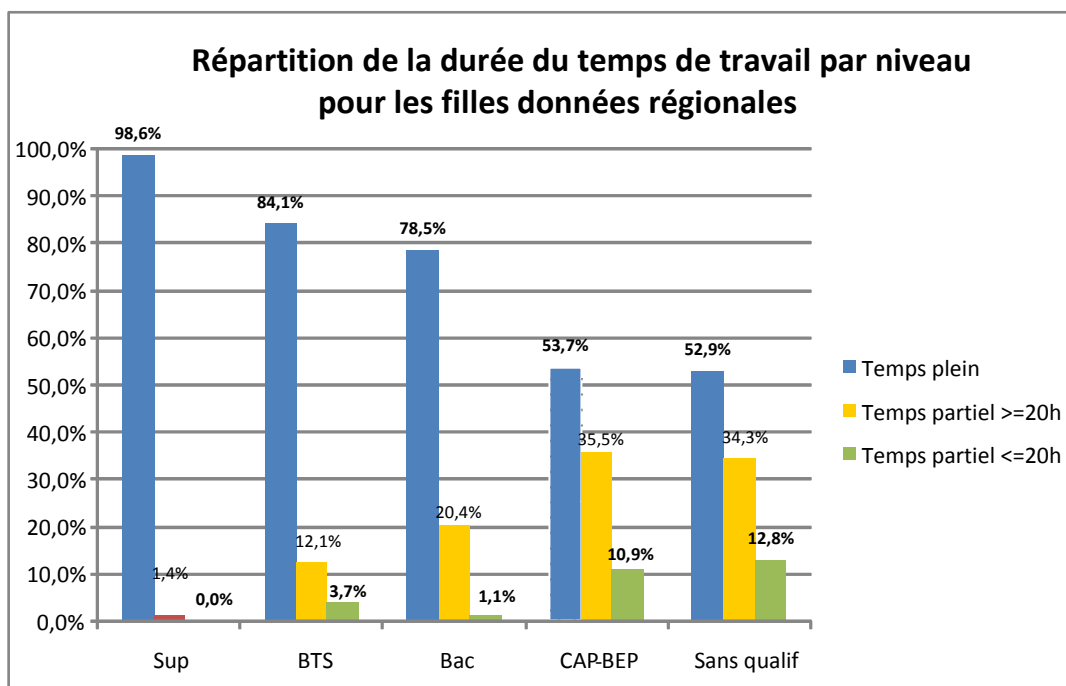
	2003		2007	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Emploi	57	55	63	57
Part des CDI dans l'emploi	55	57	50	48

Entre 2003 et 2006, les sortants de l'apprentissage ont amélioré leur insertion dans l'emploi, mais l'amélioration est beaucoup plus sensible pour les garçons que pour les filles. Par contre, la stabilité des emplois occupés s'est détériorée et la détérioration est nettement plus sensible pour les filles.

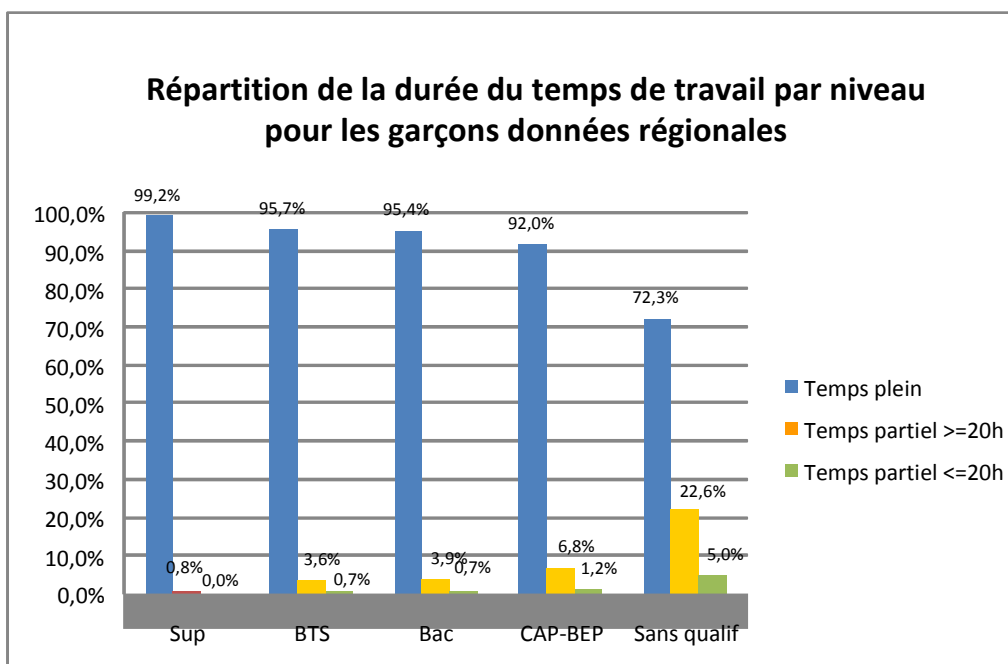
2.2. Temps de travail

Des différences fortes entre filles et garçons existent aussi en matière de temps de travail. On ne dispose pas des données pour 2003, on ne peut donc pas mesurer les évolutions, mais en 2006 les garçons et les filles en emploi ne sont pas égaux devant la durée du temps de travail. Le temps plein concerne 93,6 % des garçons et seulement 75,6 % des filles en 2006.

Pour les garçons, le temps partiel est l'exception, sauf pour les sortants sans qualification. Pour les filles, seules celles qui ont un niveau supérieur à Bac + 2 connaissent un taux de temps partiel analogue à celui des garçons. La part du temps partiel est proche de 20 % pour les filles au niveau Bac et BTS, de 45 % pour celles de niveau CAP-BEP ou sans qualification.



Source IPA 2007



2.3. Insertion et domaine professionnel

Pour comparer la situation des filles et des garçons 7 mois après la sortie de l'apprentissage, on a choisi comme indicateur la proportion de jeunes en emploi parmi ceux qui ne sont pas en poursuite d'études. Cet indicateur diffère légèrement du taux d'emploi, utilisé dans le traitement des enquêtes IPA, proportion de jeunes en emploi parmi ceux qui ne sont pas en poursuite d'études ou en inactivité. Compte tenu des différences entre garçons et filles concernant l'inactivité, il nous a semblé préférable de ne pas éliminer l'inactivité pour la comparaison des possibilités d'insertion des garçons et des filles selon le domaine professionnel.

Ces possibilités d'insertion sont très variables selon les domaines. Si on élimine ceux pour lesquels les effectifs en emploi ne sont pas significatifs, on peut répartir les domaines en 4 catégories plus ou moins favorables à l'insertion, selon la proportion de jeunes en emploi.

- Proportion dépassant 80% : Banque - assurance, gros œuvre BTP, informatique, logistique - manutention, santé, services administratifs, travail des métaux, mécanique générale.
- Proportion comprise entre 60% et 80% : chimie - plasturgie, électricité - électronique, maintenance, professions des activités sportives et culturelles, second œuvre BTP, transport.
- Proportion comprise entre 40% et 60% : agriculture, alimentation, coiffure - esthétique, commerce, industries graphiques.
- Proportion inférieure à 40% : hôtellerie - restauration.

Dans ces 4 catégories, on trouve à la fois des domaines masculins et des domaines féminins. Par exemple, dans la catégorie la plus

favorable à l'insertion, on trouve aussi bien des domaines très masculins (gros œuvre BTP, informatique, logistique, métaux) que des domaines très féminins (santé, services administratifs).

Il faut donc aller au-delà de cette approche globale par domaine professionnel et comparer les proportions de filles et de garçons en emploi selon le domaine professionnel.

Proportion de jeunes en emploi rapportée à l'ensemble des jeunes non scolarisés

	Filles	Garçons	Ensemble
(divers hors domaines professionnels)	82,8%	93,4%	90,5%
Agriculture, para-agriculture et environnement	41,7%	60,3%	59,0%
Alimentation	33,2%	49,6%	48,6%
Banque, assurance	96,3%	93,8%	95,3%
Chimie, plasturgie, biologie	76,2%	68,8%	73,0%
Coiffure, esthétique et services aux personnes	52,8%	49,4%	52,6%
Commerce	49,1%	67,3%	54,9%
Communication, information		52,5%	30,7%
Electricité, électronique	ns	68,9%	69,2%
Gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux	100,0%	81,0%	81,8%
Habillement, cuir		100,0%	44,4%
Hôtellerie, restauration, tourisme	28,4%	49,0%	37,1%
Industries agro-alimentaires		37,3%	37,3%
Industries du bois, de l'ameublement, du papier et du carton		100,0%	100,0%
Industries graphiques	73,6%	40,5%	54,0%
Informatique	100,0%	96,0%	96,5%
Logistique, manutention		81,9%	81,9%
Maintenance industrielle et méthode	100,0%	71,3%	72,2%
Mécanique et maintenance des moyens de transport	ns	57,8%	57,7%
Nettoyage	ns		12,5%
Professions des activités socioculturelles et sportives	50,9%	76,1%	63,6%
Santé	92,6%	79,9%	90,7%
Second œuvre du bâtiment		68,5%	68,5%
Sécurité		0,0%	0,0%
Services administratifs	85,3%	73,3%	81,6%
Services sociaux et de proximité	100,0%	ns	100%
Textile	ns	ns	31,3%
Transport	ns	76,4%	72,2%
Travail des métaux, mécanique générale	61,1%	81,8%	80,8%
TOTAL	57,3%	64,9%	62,5%

Quels sont les domaines dans lesquels la proportion de filles en emploi dépasse celle des garçons ?

- des domaines industriels tels que la chimie - plasturgie, les industries graphiques, la maintenance, le gros œuvre du BTP, mais les effectifs des filles y sont faibles.
- des domaines tertiaires tels que la banque - assurance, la coiffure - esthétique, la santé, les services administratifs. Toutefois, les écarts d'insertion entre filles et garçons sont faibles dans la banque - assurance et la coiffure - esthétique, plus importants dans la santé et les services administratifs.

Quels sont, à l'inverse, les domaines dans lesquels la proportion de garçons en emploi dépasse celle des filles ?

- des domaines industriels tels que le travail des métaux
- mais surtout 4 domaines qui concentrent des effectifs d'apprentis importants : agriculture (garçons: 60%, filles: 42%), alimentation (50%, 33%), hôtellerie restauration (49%, 28%), commerce (67%, 49%)

Pour résumer, on peut dire que, dans la plupart des domaines industriels comme tertiaires, l'insertion des filles et aussi, voire plus satisfaisante que celle des garçons.

Par contre, dans 4 domaines pour lesquels l'insertion est moins satisfaisante (proportion de jeunes en emploi inférieure à 60%), on constate de fortes inégalités d'insertion entre garçons et filles. Il s'agit de l'agriculture, de l'alimentation, du commerce et de l'hôtellerie - restauration.

Pour expliquer ces écarts, des études qualitatives sur chacun de ces 4 domaines professionnels seraient nécessaires, compte rendu de leur poids important dans l'ensemble de l'apprentissage régional.

2.4. Insertion et niveau de formation

Les possibilités d'insertion varient fortement selon le niveau de formation.

Aux niveaux I et II, 85,7% des jeunes, qui ne sont plus scolarisés, sont en emploi 7 mois après leur sortie du système scolaire; au niveau III, 83,3%, au niveau IV, 79,9%. La proportion est nettement plus faible pour le niveau V, 54,3%, et surtout pour le niveau V bis, 19,9%.

Y a-t-il des différences d'insertion entre les filles et les garçons selon le niveau de formation ?

Aux niveaux I et II, l'insertion des filles est encore meilleure que celle des garçons : 88,6% contre 84,6% sont en emploi. C'est la même chose au niveau III : 86,3% des filles et 81,1% des garçons sont en emploi.

Par contre, aux niveaux IV, V et V bis, l'insertion des filles est plus difficile que celle des garçons. Au niveau IV, 77% des filles et 81,7% des garçons sont en emploi. L'écart est beaucoup plus net qu'au niveau V (38,2% des filles et 59,7% des garçons en emploi) et dans une

moindre mesure au niveau V bis (13,9% des filles et 22,8% des garçons en emploi).

En résumé, l'insertion des filles est aussi, voire plus satisfaisante que celle des garçons pour les formations de niveau I, II, III. C'est le contraire au niveau IV et surtout au niveau V, qui concentre encore près de la moitié des effectifs d'apprentis.

Au niveau V, l'insertion des filles issues de l'apprentissage n'est pas satisfaisante : seulement 38,2% d'entre elles ont trouvé un emploi 7 mois après leur sortie de la formation.

Tous niveaux confondus	Filles		Garçons		Filles et garçons	
En emploi	1033	57,3%	2549	64,9%	3582	62,5%
En stage de formation	103	5,7%	155	3,9%	258	4,5%
DE ne cherchant pas d'emploi	71	4,0%	53	1,3%	124	2,2%
DE à la recherche d'un emploi	595	33,0%	1173	29,9%	1768	30,8%
Total des filles	1803	100,0%	3930	100,0%	5733	100,0%

Niveaux 1 et 2	Filles		Garçons		Filles et garçons	
En emploi	116	87,7%	289	84,5%	405	85,4%
En stage de formation	0	0,00%	Ns	0,7%	Ns	0,5%
DE ne cherchant pas d'emploi	ns	1,2%	0	0,00%	Ns	0,3%
DE à la recherche d'un emploi	15	11,0%	50	14,8%	65	13,7%
Total des filles	132	100,0%	342	100,0%	474	100,0%

Niveau 3	Filles		Garçons		Filles et garçons	
En emploi	233	86,5%	310	81,0%	543	83,3%
En stage de formation	ns	0,8%	4	1,1%	7	1,0%
DE ne cherchant pas d'emploi	4	1,6%	7	1,7%	11	1,7%
DE à la recherche d'un emploi	30	11,1%	62	16,1%	92	14,0%
Total des filles	270	100,0%	383	100,0%	652	100,0%

Niveau 4	Filles		Garçons		Filles et garçons	
En emploi	407	76,7%	688	81,3%	1095	79,5%
En stage de formation	20	3,8%	20	2,3%	40	2,9%
DE ne cherchant pas d'emploi	11	2,0%	11	1,3%	22	1,6%
DE à la recherche d'un emploi	93	17,5%	128	15,1%	221	16,0%
Total des filles	531	100,0%	842	100,0%	1377	100,0%

Niveau 5	Filles		Garçons		Filles et garçons	
En emploi	251	38,1%	1174	59,6%	1424	54,2%
En stage de formation	36	5,5%	83	4,2%	119	4,5%
DE ne cherchant pas d'emploi	26	3,9%	23	1,2%	49	1,9%
DE à la recherche d'un emploi	346	52,6%	689	35,0%	1035	39,4%
Total des filles	658	100,0%	1968	100,0%	2622	100,0%

Niveau 5 bis	Filles		Garçons		Filles et garçons	
En emploi	27	12,5%	88	22,6%	115	19,0%
En stage de formation	45	21,2%	46	11,7%	91	15,0%
DE ne cherchant pas d'emploi	29	13,8%	12	3,0%	41	6,8%
DE à la recherche d'un emploi	111	52,5%	245	62,8%	356	59,1%
Total des filles	212	100,0%	391	100,0%	603	100,0%

Pour conclure

L'analyse des données quantitatives sexuées permet de compléter le panorama que fournit chaque année la brochure "Chiffres clés de l'apprentissage". Les tableaux montrent que c'est aussi bien du côté de la demande des filles et de leur orientation que du côté de l'offre de formation en apprentissage et du manque de formations tertiaires qu'il faut chercher des explications concernant la faible part des filles (moins de 30% sans évolution notable) et leur concentration dans quelques domaines. L'analyse montre également l'intérêt de prendre en compte simultanément le domaine et le niveau pour réfléchir aux possibilités d'amélioration de l'accès des filles à l'apprentissage : accès aux écoles d'ingénieurs, mixité dans les domaines industriels, mais aussi augmentation de la part des filles aux niveaux I et II dans les domaines tertiaires.

Les données montrent enfin qu'il n'y a pas de différences notables entre la réussite et l'insertion professionnelle des garçons et des filles, à l'exception des problèmes d'insertion des filles dans quatre domaines relevant du commerce ou de l'artisanat.

PARTIE 2 : ANALYSE QUALITATIVE

A - Les acteurs de l'orientation

Plusieurs catégories d'acteurs-trices interviennent dans le champ de l'orientation vers l'apprentissage. On a donc interrogé à la fois des conseillers d'orientation, des conseillers de mission locale, de l'ANPE, des CCI, des CAD, de la MGI. Si leurs approches ne sont pas les mêmes, ni leurs interventions auprès des jeunes, on peut présenter le contenu des entretiens à partir de quatre thèmes abordés successivement dans ce chapitre : perception de la filière apprentissage, modalités d'orientation vers l'apprentissage, différences entre filles et garçons, problèmes et évolution de l'apprentissage au féminin.

I. L'APPRENTISSAGE : UNE ORIENTATION SPECIFIQUE OU UNE ORIENTATION COMME LES AUTRES ?

Pour comprendre comment les acteurs de l'orientation présentent l'apprentissage dans leurs relations avec les élèves, garçons ou filles, il faut d'abord s'interroger sur leurs perceptions de cette filière et de la place qu'elle occupe dans l'enseignement initial. S'agit-il d'une possibilité parmi toutes les autres à proposer de la même manière à chacun et à chacune ou d'une filière spécifique concernant des publics particuliers ? Les entretiens avec les acteurs de l'orientation mettent à jour les deux positions. Si la deuxième est plus fréquente, la première est loin d'être absente, et un même entretien peut osciller entre les deux.

Par exemple, un conseiller d'orientation affirme d'abord :

L'apprentissage fait partie du dossier d'orientation. Ça apparaît après la 3^{ème}. C'est un dossier rempli par les parents et à destination des profs principaux, il y a toujours une partie orientation. Dans le schéma des études on montre l'apprentissage. Parmi les modalités pédagogiques, il y a à faire découvrir les filières, dont l'apprentissage. Nous informons sur l'apprentissage comme sur tout le reste.

Pourtant il présente aussi cette filière comme adaptée à des publics particuliers.

Pour des enfants qui ont besoin d'argent ou qui ne se sentent pas bien dans le système scolaire, dans ce cas on leur propose. Le fait que ça soit pour des élèves en difficulté, ça l'est moins qu'avant. En collège c'est quand même souvent plus pour des élèves qui ne supportent plus l'école. Ils n'ont pas toujours conscience que c'est quand même de l'école et qu'ils auront moins de temps pour préparer leur diplôme. Ils visent souvent des CAP, mécanique, boulangerie...

Vu de l'extérieur nos partenaires ont l'impression que l'on fait de la retape pour les lycées professionnels, plutôt que pour les autres CFA.

Le même conseiller évoque la difficulté de traiter également toutes les filières et de répondre aux motivations des élèves, tout en remplissant de manière satisfaisante l'ensemble des places dans tous les établissements d'enseignement.

On ne peut pas être sur tous les fronts. Il faut envoyer un maximum d'élèves vers les études, il ne faut pas dépouiller les lycées professionnels, il faut faire augmenter l'apprentissage... C'est compliqué !

Ce sont les sorties du système scolaire qu'il faudrait gérer... Les élèves de 3^{ème}, on tend quand même à leur proposer de continuer leurs études dans des établissements scolaires.

D'autres acteurs de l'orientation expriment sous une autre forme leur perception de l'apprentissage. Pour un acteur de la CCI, il n'y a pas de spécificité de l'apprentissage quand on s'interroge sur l'orientation différenciée des garçons et des filles.

La CCI travaille pour la découverte des métiers en allant voir des entreprises et en leur demandant si elles sont prêtes à faire découvrir un métier sans approche garçons versus filles. Ce n'est donc pas la spécificité de l'apprentissage qui crée une différence d'implication des garçons et des filles dans ce dispositif. On retrouve en apprentissage les mêmes différences garçons/filles que dans d'autres types de formations.

Par contre, d'autres acteurs insistent plutôt sur des problèmes spécifiques d'accès à l'apprentissage de certaines catégories de publics, liées à des réticences de la part des entreprises.

Depuis deux ans, on a obtenu des fonds pour travailler sur le plan apprentissage. La fonction du chef de projet : Aller dans les CFA, capter les offres des entreprises et essayer de comprendre pourquoi les jeunes des missions locales n'accèdent pas au CFA. Les CFA rapportent différents éléments au problème d'accès des "jeunes missions locales" dans les CFA : mauvaise préparation de ces jeunes, peur que ces jeunes ne tiennent pas les engagements car ils ont été déscolarisés.

L'apprentissage est une bonne mesure pour des élèves de différents parcours qui ne savent pas rester concentrés en cours et qui ont besoin de concret. L'apprentissage valorise ces jeunes qui deviennent acteurs de leur projet professionnel. Développer l'apprentissage passe par le fait de convaincre les employeurs car certains n'ont plus confiance en les jeunes et ne veulent plus en

prendre. On met en avant l'aspect financier pour les convaincre mais si la confiance n'est pas là, ils ne veulent plus s'investir dans ce dispositif.

II. L'ORIENTATION VERS L'APPRENTISSAGE : UNE DEMARCHE EXIGEANTE POUR LES JEUNES ET UN TRAVAIL ACTIF DES ACTEURS POUR DEVELOPPER DE L'INFORMATION SUR CETTE ORIENTATION ET SUR LES METIERS PREPARES

Selon les conseillers d'orientation rencontrés, il n'y a pas d'information spécifique sur l'apprentissage, à l'exception des demandes d'intervention de certains chefs d'établissement.

Il n'y a pas d'action spécifique pour faire connaître l'apprentissage. Le CAD peut faire des interventions à la demande des chefs d'établissement. On ne va pas faire la promotion de l'apprentissage, on va regarder les jeunes qui seraient susceptibles d'être intéressés (suite aux vœux émis par les élèves).

Mais certains élèves ne se sentent pas concernés.

Les jeunes sont informés des orientations diverses et des dispositifs en place comme la mission locale mais ceux qui n'ont pas cette information sont les absentéistes. Ils ne se sentent pas concernés, ils n'entendent rien, ils n'écoutent pas, je passe 3 heures par année dans les classes de 3^{ème}, bon quand ils sont là tant mieux, quand ils ne sont pas là ils n'ont pas entendu. (...). C'est une minorité quand même sur une classe de 25 élèves, ça concerne 2 élèves en moyenne.

D'autre part, la question de la représentation sexuée des métiers n'est pas assez abordée.

Ça ne se fait pas dans les CIO et lorsque ça se fait dans les collèges, c'est à la demande d'un enseignant, ce n'est jamais proposé par les conseillers car ceux-ci interviennent sur les heures de cours du professeur. Comment faire, je pense que ça pourrait être fait par la chambre des métiers.

L'information est donnée individuellement en réponse à la demande d'élèves qui souhaitent entrer en apprentissage (recherche d'entreprises, contrat d'apprentissage, conditions d'études, de travail et de rémunération...)

En général, ce n'est pas le conseiller qui propose l'apprentissage, ce sont les élèves qui le demandent. Je donne les éléments d'information (ce que l'apprenti va gagner, ce que le patron va gagner...), qu'il faut chercher dès le deuxième trimestre. Lorsque vous trouvez un patron prêt à vous embaucher, je conseille d'aller le

revoir, de proposer son aide pendant les vacances scolaires. Il existe aussi des conventions de stage spéciales pour faire un stage pendant la période scolaire notamment pour ceux qui ne foutent rien. Lorsqu'il y a une demande d'apprentissage, les conseillers d'orientation suggèrent aussi une inscription en LP de façon à avoir une porte de sortie au cas où l'élève ne trouverait pas d'entreprise par exemple.

La motivation c'est souvent faire un métier. C'est aussi être autonome, passer dans le monde des gens qui ont des sous (surtout pour les études supérieures mais c'est vrai aussi pour les plus jeunes). Ce sont souvent des enfants qui viennent de familles où il n'y a pas beaucoup d'argent et qui vont donner un peu de sous aux parents ou au moins avoir leur autonomie. Ils ne se rendent pas toujours compte au début que ce n'est pas beaucoup. Au départ ils trouvent que c'est pas mal, on met en parallèle les contraintes, plus les vacances, les frais d'essence pour leur mobylette, c'est 35 heures quand t'es chez le patron, tu n'as pas de congé, tu as des devoirs de maths, d'anglais... Il faut qu'ils se rendent compte qu'ils vont passer un diplôme et que les compétences à acquérir seront les mêmes que les autres.

L'ensemble des acteurs de l'orientation rencontrés insistent sur la nécessité pour l'élève de construire un projet réaliste et de développer une forte motivation pour trouver une entreprise et un contrat d'apprentissage.

Déjà, sensibiliser le public qu'il y a des offres dans des secteurs, dans des domaines qui recrutent et qui recherchent et dont on peine à trouver le public. Là c'est récent (...), dans la réflexion d'orientation, on a la partie formation qualifiante mais avant ça, aider le jeune à réfléchir sur son projet, ce qu'on appelle toute la partie orientation avec les DPP, les programmes horizon, les prestations d'orientation et tout ça, on veut amener les jeunes à s'intéresser à des métiers en tension.

Ceci dit, je pense quand même si une fille a vraiment envie d'aller sur une offre et que c'est marqué garçon, si elle vient et si elle est motivée, tous les employeurs vous disent que ce qui a fait la différence c'est la motivation. Ils recrutent rarement sur les compétences parce que de toutes façons ils démarrent, sauf peut être quand on arrive sur des BTS, des Bac+3, Bac+4, pour les niveaux 4, 5, c'est vraiment la motivation qui compte, ils vous le disent tous (...) Donc si une fille arrive en disant : c'est sûr que je peux y arriver, c'est bon, après faut aussi que la fille ait envie d'aller de ce côté-là. Je pense à un exemple parce qu'on a, à Roubaix dans un CFA, une section qui s'appelle vendeur- multimédia, c'est la vente de produits qu'on appelle produits gris (informatique), produits bleus (hifi, image), produits blancs (électroménager), et je sais pas où ça en est, on a un peu plus de filles maintenant, mais pendant des années

on avait une ou deux filles par promotion parce que les employeurs n'en voulaient pas et qu'ils considéraient que c'était pas bien de prendre des filles pour vendre de la vidéo ou de la télévision, alors que l'électroménager ça allait.

Je leur conseille de prendre leur CV, de se déplacer dans les entreprises et de revenir régulièrement me voir. (Q – Pour un jeune de 16 ans, ce n'est pas forcément une procédure facile ?) "Mais c'est ce qu'ils veulent, ils veulent l'apprentissage, faut assumer, c'est beaucoup plus simple de s'inscrire dans un LP par l'intermédiaire d'un dossier et puis de rentrer à la rentrée. Mais eux ils veulent gagner de l'argent. Ils veulent le beurre et l'argent du beurre. (Q – Et concernant la préparation à la recherche d'emploi ?). C'est ce que fait l'ANPE pour les demandeurs d'emploi, il y a de la préparation. Y'en a pour qui il faut plusieurs séances. (...) En 3^{ème} (avec les stages), il faut leur apprendre à faire le CV, leur apprendre à se présenter, à être poli, ça on leur dit, il y a des séances là-dessus. (...) On leur apprend, il y en a avec qui ça marche, d'autres avec qui ça marche pas, comme à l'école et puis ils s'obstinent à vouloir l'apprentissage parce que comme ils sont en difficulté à l'école, ils veulent plus entendre parler de l'école. (...) c'est tellement facile l'apprentissage, le CAP c'est facile, c'est ce qu'on leur dit, ce sera facile, ils sont plus en échec, là ils sont bons.

Pour l'ANPE, une des difficultés vient de la préférence des entreprises pour les jeunes de moins de 18 ans, pour des raisons de rémunération.

Q – Vous proposez le dispositif apprentissage. Est-ce fréquent ?
Ça nous vient, en tout cas, moi ça me vient quand j'ai devant moi un très jeune, 16 ans, 17 ans, au-delà, c'est déjà plus compliqué parce qu'au niveau des employeurs, il faut reconnaître que dans le cadre de l'apprentissage, c'est des très jeunes qu'on recherche. Donc 16 ans, 17 ans. Au-delà, la rémunération étant plus importante forcément, c'est plus compliqué de proposer des 18-20 ans ou alors au-delà c'est encore bien plus la galère (Q – ça vous est déjà arrivé de proposer un individu de 18-20 ans à un employeur ?). J'ai pas de cas concret mais effectivement, lors de suivis d'offre d'emploi, c'est plus à ce moment là, que l'employeur dit : je préférerais des 16-17 ans. Donc c'est cette expérience là que j'en retire. (Q – Donc il y a une demande particulière des employeurs vers les jeunes apprentis de 16-17 ans ?). Bon, on a une autre formule à proposer qui est le contrat de professionnalisation et qui correspond bien aux profils, qu'ils soient jeunes ou adultes, pour l'alternance à partir de 18 ans. Parce que là on peut trouver des publics qui ont déjà un peu d'expérience et une formation dans un domaine et ça paraît moins difficile de proposer le contrat de professionnalisation.

L'entrée en apprentissage est donc présentée comme une démarche intéressante mais exigeante, qui nécessite une forte implication des jeunes et se heurte à un ensemble de difficultés.

III. LES PROBLEMES D'ACCES A L'APPRENTISSAGE : LE MANQUE D'OFFRE ET LES RETICENCES DES ENTREPRISES

Avant d'aborder la question de l'accès des filles à l'apprentissage, les acteurs de l'orientation insistent sur quatre constats qui constituent des freins à l'entrée dans cette filière.

Pour les conseillers d'orientation, l'offre d'apprentissage est insuffisante, compte tenu des difficultés de trouver une entreprise.

La région connaît un sous apprentissage, ici c'est un environnement à faible mobilité. On a des élèves qui partent en alternance à Agroform mais pas en apprentissage, en contrat de pro. Ici, au niveau de l'offre d'apprentissage on n'a pas grand-chose... Il y a Capelle la grande : coiffure et vente, le CEFRAL : métiers de la farine et de la boulangerie et le CFAI mais qui recrute moins au niveau de la 3^{ème}. Ils récupèrent surtout des jeunes qui décrochent en bac STI ou en bac S... pour intégrer des bacs pro.

C'est assez difficile d'entrer dans le dispositif apprentissage et ce, quel que soit le niveau (après le collège ou après le lycée). Je conseille aux jeunes de se documenter sur les pages jaunes pour trouver une entreprise, de faire fonctionner le bouche à oreille (voisins, famille). Mais très peu trouvent des contrats, c'est de l'ordre de 1 sur 4, voire 1 sur 5.

En vente : très rare de trouver une entreprise pour faire un BEP.

En coiffure : dans mon secteur, 1 à 2 filles par an sur une douzaine qui va trouver un contrat.

Alors on dit qu'on manque dans le bâtiment, j'en ai un, il voulait le bâtiment, en classe, il ne foutait rien, il a cherché pendant 3-4 mois, il a redoublé sa 3^{ème} alors qu'il ne foutait rien, et il a dit moi je veux un apprentissage. Je l'ai quand même travaillé au corps, il a refait des vœux pour le LP. Il est parti en LP car il n'a toujours pas trouvé d'apprentissage la deuxième année et la mère je l'ai vue, elle m'a dit : on a fait des demandes partout, on a cherché partout, personne n'a voulu le prendre. Pourtant c'était un grand baraqué tout (...) l'archétype du gars pour le bâtiment. Personne n'en a voulu. Il était aimable et tout, bon contact. Si il y a de l'offre, on ne sait pas où elle est.

Selon d'autres acteurs, cette offre insuffisante résulte surtout des réticences des entreprises à renouveler une expérience qui ne leur a pas donné satisfaction.

Les entreprises disent qu'elles ont déjà pris des apprentis et qu'elles ne veulent plus renouveler l'expérience car les apprentis sont trop jeunes : ce sont des gamins qui ne les intéressent pas, alors ils veulent des bons. Ce sont des gamins qui ne sont pas tous sérieux, c'est tout un ensemble d'habitudes à prendre, à se lever le matin, accepter les remarques, ils ne sont pas tous prêts, on les prévient quand même, que ça va pas être facile mais ils vivent dans le rêve. Dans la restauration, certaines entreprises promettent des contrats d'apprentissage à des jeunes et les embauchent en période d'essai pendant l'été sans les embaucher ensuite. Selon mon expérience, les entreprises attendent aussi que l'éventuel apprenti se présente à plusieurs reprises et vienne proposer son aide. Les employeurs vont aussi préférer que les apprentis se présentent avec leurs parents.

Q- Avez-vous un retour des employeurs sur ces jeunes apprentis ? J'ai un exemple très précis, c'était pas la semaine dernière, la semaine précédente, une entreprise que j'ai rencontrée qui n'a qu'un apprenti et qui me dit que c'est la dernière fois. (Q – Pour quelles raisons ?). Trop déçu, pas motivé donc Et puis... c'est trop compliqué, ils sont pas là beaucoup, il faut les envoyer en cours, l'alternance c'est bien mais là c'est trop, et un manque de motivation de la part du jeune. Le jeune va aller jusqu'au bout de son apprentissage mais l'employeur n'est pas prêt à renouveler l'opération. (Q – Est-ce que ce genre de situation arrive souvent ?). Oui ...enfin souvent, ça arrive.... Il y a des entreprises, des employeurs qui recrutent régulièrement des apprentis qu'ils forment.

Mais il y a beaucoup de chefs d'entreprise qui disent : bon j'ai fait l'expérience mais tout compte fait, j'irai pas plus loin, c'est bien, je forme, je mets tout en œuvre pour que le jeune arrive en fin de course à un diplôme et à côté de ça il est pas motivé, il est là parce qu'il n'a pas trouvé autre chose... Mais c'est un secteur particulier qui est le bâtiment, donc c'est peut être aussi ça, très longtemps les métiers du bâtiment ont été... je vais utiliser le terme dénigrés, donc forcément, c'était un travail sale, fatigant, pénible, à l'extérieur, par tous les temps, et puis les jeunes se sont désintéressés des métiers du bâtiment.

En préambule à la présentation du dispositif apprentissage, j'explique que je reçois des retours négatifs de la part des employeurs qui se disent mécontents, ce qui mène à de fréquentes ruptures de contrat. Cette réunion d'information sur l'apprentissage devrait permettre de limiter ces ruptures puisque les participants s'engageraient dans le dispositif en connaissance de cause.

On a eu des expériences malheureuses... Les enfants ne sont pas préparés au monde de l'entreprise. Ils ne savent pas ce que c'est, il faudrait les y préparer. Les parents ne parlent pas de leurs métiers. Je crois qu'il faut aller dans leur milieu naturel (c'est-à-dire l'école)

pour leur parler de l'entreprise, pour créer une interrogation. Que fait mon père ? Ma mère ? Avec quels sous on part en vacances ?... Je leur dis aussi « ne courez pas après un diplôme, vous pouvez apprendre par la voie de l'apprentissage, l'essentiel est de faire quelque chose que vous aimez. Les initiatives comme Bravo l'industrie sont intéressantes, faire une visite d'entreprise c'est superficiel.

Mais il existe aussi des entreprises qui manquent d'information sur les dispositifs de formation en alternance.

Pour sensibiliser l'entreprise à l'alternance, à la CCI, on se déplace directement dans les entreprises. Les informations sont données sur le fonctionnement de l'alternance et les spécificités du recrutement en alternance qui sont mal connues : le jeune n'est pas tout le temps présent en entreprise, alors il faut prévoir un poste adapté ; le jeune arrive et n'est pas compétent alors ne pas exiger de lui des objectifs de rendement ; définir le bon niveau du poste recherché (poste qui correspond à un CAP, BEP ou Bac ?) ; leur donner des adresses de CFA (les entreprises ont beaucoup de mal à identifier l'offre de formation) ; diffuser leurs offres ; présence d'un maître d'apprentissage qui forme le jeune (donc prévoir quelqu'un qui ne sera pas tout le temps sur la production car il formera le jeune).

Quelques acteurs évoquent des expériences négatives vécues par les jeunes en apprentissage.

Souvent on en reçoit ici quand ça se passe mal. Ceux qui viennent se renseigner pour l'apprentissage et ceux pour qui ça ne se passe pas bien.

Il y a des jeunes qui veulent rebasculer dans un système classique après avoir essayé l'apprentissage. On a des cas dans la restauration... il y a des abus et beaucoup de jeunes viennent se plaindre... Les familles sont démunies. Quand l'apprentissage se passe bien c'est souvent quand l'entreprise a un côté paternaliste pour les jeunes après la 3^{ème}, l'employeur prend le jeune sous son aile. Souvent il y a l'idée d'épauler le jeune avec les parents avec le risque qu'il y ait une non intégration des normes du travail... Comme si le jeune était de la famille...

Un autre frein évoqué est le manque de formation des acteurs de l'orientation au travail avec les entreprises.

On a pour fonction d'aller démarcher les entreprises mais on n'est pas formé pour cela. On travaille dans ce cadre en partenariat avec la chambre des métiers. On dispose de fiches (le guide de l'employeur fait par la Chambre des métiers lié au contrat d'apprentissage) qui développent les primes et avantages que

l'employeur aura, mais on n'a pas de formation. On met en relation l'entreprise avec le CFA parce que parfois les entreprises sont prêtes à signer le contrat mais ont besoin d'informations complémentaires, une fois que l'entreprise s'intéresse à l'apprentissage, on ne la lâche plus.

Cette première approche montre surtout que, pour les acteurs de l'orientation, l'apprentissage reste souvent une filière spécifique concernant des publics particuliers, à la fois définis négativement par leurs difficultés scolaires, et aussi plutôt positivement par leurs motivations à entrer dans le monde du travail.

IV. FILLES ET GARÇONS EN APPRENTISSAGE : EGALITE DE TRAITEMENT REVENDIQUEE MAIS PRATIQUES DIVERSIFIEES

Sur ce thème, trois types de réponses existent dans les entretiens. Si nous les présentons séparément pour les rendre plus lisibles, il faut aussi dire que les réponses s'enchevêtrent souvent dans un même entretien.

Certains acteurs de l'orientation abordent ce thème dans le registre de la neutralité. Ils parlent du jeune ou des jeunes sans référence au genre, mais ce n'est souvent qu'une entrée en matière qui ne les empêche pas d'évoquer ensuite des comportements différents des garçons et des filles et des pratiques différentes des acteurs de l'orientation.

Il y a un paradoxe entre le statut de salarié à intégrer (avec toutes les responsabilités que cela comporte comme l'investissement dans le travail, l'absentéisme, le travail à accomplir, la relation avec un supérieur hiérarchique à ne pas confondre avec la relation avec un enseignant, la relation avec les collègues de travail, être un salarié à part entière...) et le statut de jeune adulte voire adolescent (intervention pour obtenir du silence comme dans une salle de classe, préoccupations liées à l'âge des participants, point sur le comportement à adopter lors d'un entretien, description des avantages « salariaux » de l'apprentissage et des inconvénients « scolaires »).

On ne fonctionne pas vraiment filles/garçons, on travaille le projet du jeune sans distinction. Maintenant, on reçoit des filles qui avaient postulé en boulangerie et à qui on a dit qu'on ne prenait pas de filles dans l'entreprise car elles ne savent pas porter des charges lourdes (préjugés de la part des employeurs).

La CCI est sur une information généraliste et non dans des discours et dispositifs spécifiques aux garçons ou aux filles. Ce qu'il conviendrait de faire, c'est de travailler sur l'approche des métiers. Je pense néanmoins que des actions faites comme dans la métallurgie avec des initiatives et dispositifs destinés aux femmes pourraient se faire mais ce n'est pas le rôle de la CCI.

D'autres acteurs affirment d'emblée qu'il est illégal de traiter de manière différente les garçons et les filles mais admettent ensuite qu'il peut exister des exceptions, en particulier des actions pour la diversification des métiers en direction des filles.

Tout ce qu'on fait c'est toujours mixte, on n'axe pas nos réunions d'informations de nos recrutements sur filles ou garçons, on ne peut pas, d'ailleurs toutes nos offres d'emplois sont libellées en termes de garçon ou fille, homme ou femme. Sauf dans le cas précis où on avait mené cette opération avec le CORIF sur les femmes, non tout est toujours mixte, on ne peut pas faire de discrimination sexiste, c'est interdit par la loi. De toutes façons, on ne le souhaite pas. Maintenant c'est vrai que lorsque l'employeur dépose une offre, il nous dit UNE secrétaire, mais si on a des hommes, on présente des hommes aussi.

Même s'ils affirment le principe de l'égalité de traitement, la plupart des acteurs considèrent que l'orientation vers l'apprentissage ne concerne pas de la même manière les garçons et les filles.

Certains insistent sur la meilleure adaptation scolaire des filles et pensent qu'il est préférable pour elles de continuer dans les filières générales, d'autant plus que les débouchés dans les activités tertiaires au niveau V leur paraissent incertains et peu satisfaisants.

Souvent ce sont les garçons qui ne s'adaptent pas au système scolaire alors que les filles s'adaptent mieux... c'est aussi pour ça qu'elles ne partent pas en apprentissage...

Ça peut être aussi à cause des métiers plus masculins... Souvent les filles ont moins envie de sortir du système scolaire que les garçons. On a tendance à leur dire "passe ton bac d'abord...Tu as jusqu'à 26 ans pour entrer en apprentissage"...A des élèves moyennes, on va conseiller de continuer, leur dire qu'elles ne sont pas obligées de faire leur apprentissage dès maintenant, notamment quand elles veulent s'orienter vers la coiffure ou l'esthétique. On se dit que si jamais après le CAP ça ne marche pas, elles vont faire quoi ? On leur dit « tu fais une formation générale, tu seras plus mobile et tu pourras toujours partir...si tu fais ton CAP à 15, 16 ans, si tu veux continuer, tu es coincée... Faut attendre deux ans pour faire le DAEU.

Souvent les garçons qui demandent de l'apprentissage sont plus en rupture scolaire que les filles. Sauf dans certains cas, comme par exemple boulanger car ça, ça ne se fait que par apprentissage. Si les filles veulent être vendeuses, en campagne les parents préfèrent la mettre au lycée pour faire un BEP.

On est là pour aider les jeunes à trouver une entreprise. Je reçois beaucoup de filles mais je n'ai pas de statistiques précises concernant les filles et les garçons... Les filles veulent surtout être vendeuse, coiffeuse, esthéticienne... Je me présente et je leur dis qu'il n'y a pas de débouchés dans ces métiers. Bien sûr je laisse les jeunes aller au bout de leur idée... Je leur donne la liste des coiffeurs même si ce n'est pas une voie d'avenir. Je ne sais pas s'ils sont interpellés par ce langage, on ne les revoit plus après... C'est pareil pour les garçons...

Souvent ils arrivent avec un projet, dans ce cas on leur fournit une liste d'entreprises mais je leur dis qu'un entretien ça se prépare... Ceux qui n'ont pas d'idée, on leur donne un document pour qu'ils réfléchissent. Très peu reviennent... Peut-être un sur vingt... Beaucoup nous disent « Je voudrais être vendeuse et je ne trouve pas de maître d'apprentissage, je leur dis qu'on ne fait pas toujours ce qu'on a envie, qu'il faut regarder là où il y a des débouchés. Je leur dis qu'il y a des postes dans la métallurgie...

Sur Saint-Omer il y avait une jeune fille qui voulait devenir coureuse, grâce à notre réseau on a pu l'aider à trouver une entreprise. Il peut y avoir des aides... Moi je joue le rôle du grand-père qui a travaillé pendant 20 ans.

D'autres pensent que les différences d'accès à l'apprentissage des filles et des garçons tiennent aux représentations sexuées de l'activité et des métiers accessibles par cette filière.

Une fille a besoin aujourd'hui plus de sécurité qu'un homme et la sécurité pour ces filles c'est poursuivre l'école. Alors que le garçon lui va avoir envie de gagner sa vie, son propre salaire, etc., peut être plus que la fille parce que c'est toujours entre guillemets son rôle à lui de subvenir aux besoins etc... Donc les filles vont plus continuer dans la voie traditionnelle et les garçons vont plus s'intéresser à l'apprentissage. Les filles maintenant ça va être la sécurité de l'emploi, elles ne vont pas prendre de risque d'aller dans des filières plus masculines où elles savent que ça va être difficile.

La raison de la différence d'implication des garçons et des filles concerne l'approche des métiers (problématique de la vision des métiers liée à ce que les jeunes voient dans la rue, en vitrine, les commerçants), ce n'est pas lié à l'apprentissage. Dans les vœux d'orientation des 3^{ème}, la moitié des filles veulent aller en coiffure et l'autre moitié en vente, pour les garçons, on retrouve la mécanique auto et le bâtiment. Par exemple, l'horticulture n'est pas du tout connue par les élèves de 3^{ème}.

Sur le site Internet apprentissage.com (qui permet de déposer de déposer des offres et de consulter ces offres), certains employeurs stipulent parfois qu'ils veulent soit un garçon soit une fille, ce qui

n'est pas légal. Sur certains métiers, notamment dans le commerce, des employeurs demandent plutôt un garçon ou une fille.

Oui parce que c'est la représentation des métiers masculins ou féminins, ça remonte loin, on mettait les filles en coiffure, on mettait les garçons en menuiserie ou que sais-je, et puis le côté, manuel...enfin je pense, vous donniez l'exemple de la prothèse dentaire, c'est travailler avec des machines, pas des grosses machines, j'imagine que c'est ce côté manuel qui attire moins les filles et puis il y a pas de représentations à l'extérieur, c'est travailler dans une sorte d'atelier... oui c'est les garçons en atelier et les filles, on les met, non pas en vitrine, mais c'est l'esthétique, la coiffure, la caisse, mettre en rayon, la vente...

C'est donc à la fois en raison de leur rapport à l'école et de leurs représentations des métiers que les garçons s'orienteraient davantage que les filles vers l'apprentissage. Mais certains acteurs pensent aussi que, lorsqu'elles sont motivées, les filles abordent l'apprentissage dans de meilleures conditions que les garçons.

Les garçons sont peut être un peu moins motivés (Q – Dû à quoi ?) Par rapport à l'apprentissage, c'est certain, il faut presque leur forcer la main. Tu veux te former dans tel métier, tu sais, t'as pas trop le choix, il faut te former par l'apprentissage. Ouais mais je veux pas retourner à l'école, ouais mais combien je vais gagner. (Q – et les filles ?) Je pense qu'elles sont plus informées sur l'apprentissage, elles savent que si elles veulent devenir coiffeuse ou esthéticienne ou vendeuse, elles auront plus de chances d'être intégrées dans ces milieux là par l'apprentissage. Elles savent en général ce qu'elles vont gagner, c'est quoi le contrat d'apprentissage, combien de temps ça dure, elles sont fixées sur un métier, elles sont au clair avec ça, elles s'informent plus facilement. (Q – où s'informent-elles ?) Je pense que c'est évoqué dans leur cursus scolaire ou elles s'y intéressent par elles-mêmes. Moi je leur conseille d'aller sur le terrain et d'aller interroger les professionnels, c'est aussi une façon de s'approprier le métier, de vérifier si c'est ce qui nous plait, si il y a plus de contraintes que d'avantages, et puis d'être au contact des professionnels pour pouvoir valider le projet. Et je pense que ça elles le font plus volontiers que les garçons.

V. L'APPRENTISSAGE AU FEMININ : LA MIXITE EN QUESTION

Les deux principaux obstacles relevés par les acteurs de l'orientation sont ceux que nous avons déjà évoqués dans le chapitre statistique : d'une part, l'absence de mixité des formations et les difficultés des filles pour accéder aux domaines traditionnellement masculins, d'autre part la concentration des filles dans quelques domaines, le manque de formations attractives pour

elles et la faiblesse des débouchés dans certains domaines traditionnellement féminins.

Nombreux sont les acteurs de l'orientation qui témoignent de difficultés rencontrées par les filles dans les domaines où elles sont peu nombreuses. Elles sont souvent évoquées à partir de cas particuliers considérés comme emblématiques et susceptibles de généralisation. Il est intéressant de croiser la vision des acteurs de l'orientation avec celle des autres catégories interrogées dont la perception est souvent différente, en particulier celle des filles en formation dans ces domaines (cf infra).

Alors, nous on le dit pas (le côté macho et les difficultés rencontrées par les filles dans certains établissements scolaires), faut tenir le coup sur le plan boulot, on parle pas trop de machisme parce que alors là, ça les effraierait. Mais bon... quand elles veulent aller dans certains lycées professionnels, même en 3^{ème}, en 2^{nde} on envoie des filles, mais des fois quand on en voit certaines, on dit hou lala, c'est peut être pas d'ailleurs celles-là qui craqueront, peut être que celles-là s'en sortiront bien. Mais c'est après, quand on les revoit, on se dit oula (...) y'en a certaines qui avaient prévu de faire une école d'ingénieurs et qui laissent tomber parce qu'elles en ont tellement eu marre, elles laissent tomber. (Q – Pourquoi prenez-vous le parti de ne pas leur dire ?). Parce que des fois..., je peux pas les démotiver, elles verront par elles-mêmes, parce que c'est vrai qu'il faut que ces lycées deviennent plus mixtes. Dans ce cas là, il y en a toujours qui essuieront les plâtres. Ils ont ouvert des classes de ES pour ouvrir plus aux filles, ce qui permet que ces lycées deviennent plus mixtes.

Les jeunes filles ont beaucoup de difficultés à trouver une entreprise pour un contrat d'apprentissage dans le bâtiment ou encore il y a des problèmes de vestiaires et de toilettes.

Ce que les filles en apprentissage acceptent (notamment par rapport aux vestiaires et aux toilettes) est aussi lié au jeune âge des apprentis qui sont de fait plus malléables, plus impressionnables et qui n'osent pas dénoncer ce genre de pratique alors qu'un salarié n'accepterait pas ces conditions de travail.

Q – Plus de difficultés pour trouver un contrat d'apprentissage pour les filles ? Ça dépend du secteur, c'est plus difficile de trouver un contrat dans un métier masculin. En coiffure, c'est plus facile.

Pour l'ANPE, la difficulté tient surtout aux problèmes matériels rencontrés par les entreprises qui souhaitent élargir leurs recrutements aux femmes.

Et pourquoi attirer les filles dans le bâtiment uniquement parce que ce sont des métiers en tension, on est en pénurie de main d'œuvre dans ces métiers du bâtiment, notamment dans le gros œuvre. Parce qu'une fille elle se verra plus facilement peintre ou électricienne que maçonne ou coffreuse-boiseuse, ça fait même drôle de dire ça, de dire ces métiers là au féminin. Donc si on veut attirer les filles, c'est

parce qu'on est en pénurie de main d'œuvre et puis c'est vrai qu'à côté de ça les entreprises aimeraient avoir des filles mais pour certains c'est plus compliqué à mettre en place parce que sur les chantiers il y a les toilettes filles et les toilettes hommes, c'est du matériel supplémentaire, il y a des vestiaires hommes et des vestiaires femmes, c'est toute une réorganisation mais ça se fait. D'ailleurs, il y a bien 2 ou 3 ans, on a formé une grutière.

Pour d'autres acteurs, les difficultés tiennent surtout à la prégnance de représentations passéistes des métiers dans certains secteurs.

Alimentation, boulangerie, charcuterie... Profils très particuliers... Il y a une vieille image des métiers... Ici, on pense que les filles n'ont pas leur place dans les laboratoires en cuisine (elles font tourner la mayonnaise)... Les femmes sont synonymes d'impureté... même si ça évolue. On va penser à vendeuse en boulangerie mais pas à boulangère. Certains conseillers pensent que s'ils proposent de la boulangerie ils ne rendent pas service au jeune parce qu'après elles auront du mal à trouver un emploi.

Des fois l'entreprise, sans être méchante, les vieux messieurs qui ont travaillé sur un schéma différent ont des difficultés à comprendre aussi l'ouverture aux filles et c'est des fois eux qui peuvent ne pas transmettre les bonnes informations, les bons messages.... C'est un contrat, c'est une histoire entre deux personnes, justement à nous de bien préparer, de donner les bons arguments, pousser les portes des schémas que chacun se fait : les filles vont pas donner ça, la femme va être enceinte, elle va lâcher son boulot, ça fait peur d'employer une femme. Aujourd'hui on n'est pas sorti de ça.

On a reçu des filles qui avaient postulé en boulangerie et à qui on a dit qu'on ne prenait pas de filles dans l'entreprise car elles ne savent pas porter des charges lourdes (préjugés de la part des employeurs).

Certains acteurs notent une évolution de ces représentations et une attitude plus favorable de certaines entreprises à l'égard de la mixité, même si elle est encore loin d'être largement partagée.

La difficulté quand on parle filles/garçons dans l'apprentissage ou dans l'alternance en général ou dans l'emploi, on doit ouvrir de plus en plus. Nous on a déjà le discours d'ouvrir à la parité, on a des filles qui veulent être électriciennes, de plus en plus, ça fait deux ans, j'ai jamais eu autant de peintres, d'électriciennes, de menuisiers que depuis ces derniers temps. (Q – Dû à quoi ce changement ?). Je pense que ça porte des fruits, que l'ouverture d'esprit de la préparation de ces jeunes vers des métiers, même de l'école et des centres de formation en général, ils ont compris aussi l'intérêt, c'est effectivement on a peut être besoin d'ouvrir aussi, je pense que les entreprises commencent à jouer le jeu, après dans la

masse tout le monde ne le fait pas, mais il y a quand même beaucoup d'entreprises qui sont ravies d'avoir cette plus-value féminine dans leur entreprise et vice et versa parce qu'il y a des métiers ouverts aux hommes, peut être pas la coiffure, mais je pense notamment des métiers liés à l'enfance, pas des masses, le nettoyage, c'est un secteur qui porte...

Nombreux sont également les acteurs de l'orientation qui regrettent la concentration des filles dans quelques domaines où il n'y a pas assez de possibilités de contrats d'apprentissage. Ils pensent que l'ouverture aux filles passe par la création de formations attractives pour elles.

Il y a très peu de métiers de qualification CAP-BEP qu'on sent ouvert aux filles. Le bâtiment est un gros vivier de recrutement...

J'ai une fille qui est en mécanique auto...

Pour les femmes, ce qui est compliqué c'est qu'elles recherchent dans un créneau très ciblé. Si elles ne sont pas mobiles c'est très dur... Pour les plus dégourdies ça va... En esthétique, si elles veulent s'en sortir il faut qu'elles refassent une formation mais c'est payant... donc ça ne concerne pas la majorité de nos élèves. 24 élèves sortent chaque année du lycée avec un CAP esthétique, plus celles qui sortent des écoles privées... alors si elles ne sont pas mobiles...

Elles sont nombreuses en coiffure et on n'a pas les employeurs.

On a des demandes en sanitaire et social, mais on n'a pas les employeurs. On aurait des employeurs dans les maisons de retraite par exemple, mais le DEAVS ne se prépare pas par apprentissage, ça se fait en alternance mais pas en apprentissage.

Il faut aussi dire que les filles continuent de rester dans un éventail de métier très restreint et que ce ne sont pas des métiers manuels que l'on peut aborder à la fin de la 3^{ème}. L'offre d'apprentissage dans le tertiaire supérieur est moins ouverte que les autres... Les écoles d'ingénieurs par exemple, ça fait plus longtemps qu'elles sont ouvertes à l'apprentissage que les écoles de commerce.

Par exemple, comment est géré le choix par les filles de la filière petite enfance suivi, après le stage, d'un réexamen du projet professionnel ? Travail individuel avec la jeune en essayant de savoir pourquoi elle veut faire ce métier sans la décourager, ensuite lui faire découvrir les différents métiers par le biais de la chambre des métiers (avec des films : Les jeunes étaient surpris de voir une fille faire le métier de Tourneur Fraiseur). La Chambre des métiers éclaire également les jeunes sur ce qu'est le contrat d'apprentissage.

Les entretiens ne fournissent que quelques pistes sur les évolutions souhaitables d'un apprentissage régional plus ouvert aux filles (offre d'apprentissage dans le tertiaire supérieur ou les services aux personnes).

VI. LES ACTIONS EN DIRECTION DES FILLES : DES SOUHAITS ET QUELQUES ACTIONS PONCTUELLES

Ce thème est peu développé dans la plupart des entretiens.
Certains expriment des souhaits.

Il faudrait, en sortant du collège, que les jeunes connaissent les métiers. Ce serait à enseigner en 3^{ème}. En sortant de 3^{ème}, les jeunes veulent signer un contrat d'apprentissage mais c'est parfois trop tard pour rechercher une entreprise et se retrouvent ensuite à la MGI. Ce qu'on fait avec la chambre des métiers devrait se faire avant.

Quelques acteurs évoquent des actions plus ou moins ponctuelles.

La question est incluse dans les modules qui parlent des métiers en tension. Il y a eu une action DPP concernant les femmes dans des métiers masculins (élargissement des choix) avec des projets d'emploi dans des secteurs dits masculins, action qui ne semble pas avoir fonctionné. Les raisons : les filles avaient trouvé un emploi entre temps (manutention, secrétariat) ; les autres n'ont pas trouvé les entreprises pour être embauchées.

En mission locale, il y a cet élément là de sensibilisation. On va privilégier le public féminin. Nous on est sur une commune avec une immigration assez forte, c'est aussi de faire attention à ce public là, nous on est alerté déjà là-dessus et dans tout ce qu'on fait il y a toujours ça derrière. D'ailleurs nos financements sont portés en particulier sur ces éléments-là de lutte contre les discriminations dans leur généralité, les handicapés,... Maintenant, c'est une histoire de duo, qui va faire ce travail-là, alors nous de notre côté pour passer les barrières et trouver les bons arguments mais si l'autre en face n'a pas aussi...

On a monté des actions avec le CORIF et on avait mis en place avec la plateforme de vocation des tests sur la maçonnerie pour vérifier que les filles étaient aussi capables de travailler comme maçonnes, ça veut pas dire que c'était un échec mais c'était compliqué de mobiliser les jeunes filles. (Pourquoi ?) Il y en avait tellement peu que il a fallu faire en sorte d'en avoir plus, donc on a fait des réunions d'information pour essayer de sensibiliser les jeunes femmes, ici à l'ANPE. Ça remonte à il y a plus d'un an. Mais il y a deux ou trois filles qui sont sorties du lot, c'est vraiment minime et je suis pas sûre qu'elles ont aujourd'hui un travail. Avec la Fédération Française du Bâtiment, eux aussi travaillent avec les femmes dans le bâtiment et c'est un travail de longue haleine et je pense qu'on en a encore pour quelques années.

Pour conclure

La question de l'orientation est centrale pour le développement de l'apprentissage au féminin dans la région. Tous les acteurs en témoignent, aussi bien les CFA que les apprenties ou les employeurs (cf. chapitres suivants). Les acteurs de l'orientation hésitent entre deux perceptions de l'apprentissage : filière comme les autres ou filière spécifique à proposer surtout aux élèves en difficulté ? Dans ce dernier cas, ils ont tendance à proposer d'autres orientations aux filles, compte tenu de leur meilleure réussite scolaire. Leurs réticences à proposer l'apprentissage aux filles tiennent aussi à l'inadaptation de l'offre de formation, la difficulté de trouver une entreprise, les problèmes d'intégration dans les domaines masculins, la prégnance des représentations sexuées des métiers. Comment construire des actions qui permettent de surmonter ces obstacles ?

B - Les responsables et les formateurs de CFA

Les entretiens auprès des responsables de CFA permettent de mieux connaître leur perception quant à la place des filles dans l'apprentissage et les pratiques mises en place dans leur centre, et de recueillir leurs avis sur d'éventuelles actions à mettre en place pour favoriser l'accès des filles dans le dispositif.

Pour ce faire, nous avons constitué notre échantillon en choisissant des CFA préparant des formations de niveaux différents, dans des domaines professionnels variés et situés sur tout le territoire régional.

A cet effet, nous avons rencontré des responsables, des formateurs et la personne responsable de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Nous avons ordonné l'ensemble des matériaux recueillis autour de trois grands thèmes : l'accès à l'apprentissage, le vécu de la formation, et l'insertion professionnelle des apprenties.

I. AVANT D'ENTRER EN APPRENTISSAGE

1) Les CFA s'investissent pour faire connaître l'apprentissage

Beaucoup d'actions d'information sont mises en place par les CFA, souvent en partenariat avec d'autres acteurs locaux (Chambre de commerce et d'industrie, Chambre des métiers, Anpe, missions locales, etc...) pour faire connaître le dispositif de l'apprentissage : plaquette d'information présentant les formations proposées, participation à des forums, mises en place d'actions au sein des collèges notamment dans les classes de DP3 et de DP6¹, animation de stage de définition de projet professionnel dans le domaine de formation concerné.

Les CFA organisent également des journées portes ouvertes (parfois plusieurs dans l'année) pour présenter leurs formations, donner des explications sur les filières aux futurs apprenti-es et à leurs parents, parler des contraintes du métier et des opportunités d'emploi. Ces journées peuvent être l'occasion d'inviter des entreprises qui vont alors pré-recruter les jeunes.

On occupe le terrain, on organise des portes ouvertes, on participe à la plupart des forums, au salon des métiers, on va dans les collèges, dans les lycées, on a une convention avec les DP3 et les DP6.

On reçoit également des jeunes qui le souhaitent en plus des portes ouvertes pour leur faire découvrir les métiers, les ateliers...

¹ Classes de 3^{ème} qui bénéficient de 3 ou 6 heures par semaine de découverte du monde professionnel.

Mais certains CFA notent que peu de filles viennent aux forums consacrés à l'apprentissage et que du coup elles bénéficient moins de l'information que les garçons.

Dans ces forums, il faudrait faire de l'information spécifique pour les filles, pour attirer leur attention, la Mission locale invite des jeunes filles, mais il faut que ça fasse partie de leur projet, alors des filles y en a très peu dans les faits... Le jour du forum, il y a d'autres métiers représentés, on devrait peut être en profiter pour sensibiliser les filles... Mais même avec ça y a moins de filles qui viennent au forum.

Un CFA fait remarquer que leurs interventions au niveau des collèges se limitent aux élèves de DP3 et DP6 alors qu'il y a des élèves qui pourraient être intéressés par l'apprentissage dans toutes les classes et que ceux-ci ne profitent pas de l'information dispensée. Un autre, installé dans un établissement privé, parle également d'un manque d'information concernant la gratuité de l'apprentissage :

Comme nous sommes une école privée, ils pensent que c'est payant... Ils s'auto censurent. On répète sans arrêt que l'apprentissage c'est gratuit... Il y a des freins pour certaines familles. On communique beaucoup sur ce sujet là, au niveau des missions locales et de l'Anpe...

Enfin, la responsable de la formation par apprentissage dans l'enseignement supérieur pense que l'apprentissage dans les filières post-bac n'est pas assez connu et qu'il faudrait renforcer les actions et les dispositifs d'information pour augmenter le nombre d'apprenti-es à ce niveau.

2) L'accès des jeunes à l'apprentissage : rupture scolaire ou choix d'un métier

Beaucoup de jeunes de niveau 5 qui se tournent vers l'apprentissage semblent être en rupture avec l'école et ne pas avoir de véritable projet professionnel.

Beaucoup de jeunes intéressés... Ils poussent la porte du CFA pour savoir quels sont les métiers préparés... mais ils n'ont pas véritablement de projet... Même quand ils décrochent un emploi, ils n'ont pas véritablement de projet... Ils ont un projet de formation, passer un Cap ou un BEP mais pas de projet professionnel... peu importe le domaine...

Les jeunes qui arrivent ont des difficultés scolaires, ou des jeunes qui n'aimaient pas l'école. Ils veulent apprendre un métier rapidement en ayant moins de temps scolaire. Il y a aussi des jeunes pour qui c'est une façon d'avoir de l'argent.

Les motivations des filles, ça peut être quelqu'un de la famille qui les a conseillées, soit elles connaissent quelqu'un qui travaille dans le secteur, soit parce qu'elles ont découvert pendant les portes ouvertes...

Pour ces jeunes là, l'orientation vers l'apprentissage semble loin d'être négative.

Ça leur permet de reprendre un parcours scolaire, de décrocher un diplôme et par conséquent de reprendre confiance en eux, même s'ils ne s'insèrent pas toujours dans la filière où ils se sont formés.

C'est vrai qu'on accueille des jeunes en situation d'échec scolaire... On a tendance à dire « mauvais élève, pourtant doué... » Un peu fâché avec l'école mais qui pour la plupart vont reprendre goût aux études, autour du métier... parce qu'ils vont développer leurs compétences autour du métier.

Mais parfois, c'est la motivation pour le métier qui pousse les jeunes à entamer une formation en apprentissage. C'est le cas pour certains métiers qui ne se préparent qu'en apprentissage comme fleuriste ou préparateur en pharmacie, ou encore pour les formations supérieures

La motivation des jeunes c'est avant tout une motivation pour le métier et ensuite de faire une formation en alternance rémunérée. Ce ne sont pas des jeunes en échec scolaire. Pour les jeunes qui viennent de SMS, c'est leur projet professionnel depuis longtemps... pour ceux qui viennent d'un bac S, il y a parfois des jeunes qui viennent, pas à contre cœur, mais ils ont par exemple fait deux années de fac de pharma et ils viennent ici parce qu'ils n'ont pas réussi...

Les jeunes qui se réorientent chez nous pour faire un bac pro ont une vraie motivation pour le choix de la filière (...) Certains apprentis ont commencé une formation scolaire et finissent leurs études supérieures par le biais de l'apprentissage, ceux là ne sont pas en rupture scolaire.

De façon générale, ce sont des jeunes qui veulent terminer leurs études en alternance car ils rencontrent dans leur parcours des difficultés financières (faire des études supérieures sur 5 ans parfois en étant rémunéré) ou parce qu'ils souhaitent avoir une expérience professionnelle et un diplôme.

3) Comment faire pour développer l'apprentissage en direction des filles ?

a) Changer les représentations liées à l'apprentissage

Avant tout, il semblerait intéressant de mener des actions pour revaloriser l'image de l'apprentissage auprès des enseignants et des parents. L'apprentissage semble toujours vu comme une filière d'étude pour les enfants en échec et les filles ayant de meilleurs résultats scolaires que les garçons, « on » les y oriente moins...

Les filles entrent moins en apprentissage ... Ça vient beaucoup des orientations scolaires... un apprenti c'est pas un bon élève, c'est ce qui se dit fréquemment « Si tu ne travailles pas bien tu seras apprenti », on l'entend régulièrement (...) Même les parents ne sont pas très heureux que leurs enfants entrent en apprentissage, ils pensent que c'est parce qu'ils n'ont pas réussi (...) Les CIO devraient valoriser l'apprentissage... surtout si le jeune a envie de faire ça.

On accueille beaucoup de jeunes en situation d'échec scolaire.... Les filles sont mieux adaptées au système scolaire... donc réussissent mieux leurs études, mais là on revient à ce que j'appelais le projet professionnel. Qui s'occupe de ça ? Il s'agit de quitter les études... Il faudrait faire le deuil de quelque chose... Qui va inciter le jeune à quitter les études pour aller vers l'apprentissage ? L'éducation nationale ? Là où on fait les études ? Les professeurs c'est clair ne vont pas orienter les bons élèves vers l'apprentissage, parce que eux ont encore cette image là... L'apprentissage c'est réservé aux jeunes qui ne réussissent pas leurs études, alors les jeunes qui réussissent on ne leur en parle même pas... Pourtant, ceux qui réussissent leurs études et viennent quand même en apprentissage, réussissent encore mieux leur apprentissage parce que généralement ils sont partis avec un bon niveau d'étude et souvent avec un projet professionnel, c'est quand même ce qui permet de construire... C'est plus souvent à un niveau supérieur... peut être pas après la 3^{ème}...

On a encore souvent le discours, passe ton bac d'abord... Pourquoi pas... pour certains ils passent leur bac et vont après vers l'apprentissage...et là quand on regarde l'apprentissage, on est sur la lancée et dans ce cas là la qualification se fait très rapidement...

b) Ouvrir de nouvelles filières

Soit dans des filières qui existent déjà :

On a fait une enquête, pour ouvrir une section de coiffure... on a eu des tas de filles qui voulaient venir... Ça dépend du métier, si on ouvrait des sessions coiffures on aurait plus de filles, enfin il faut répondre aux besoins des entreprises... Ça ne sert à rien d'ouvrir pour ouvrir... Chercher les secteurs porteurs qui soient accessibles aux filles, même si on dit que les filles doivent rentrer dans les métiers masculins... C'est aussi une connaissance de ces métiers là et à voir... Le Cambrésis n'est pas non plus un secteur où il y a de l'emploi... Là on travaille sur l'ouverture d'une section d'un CAP petite enfance... Je pense qu'il y a un potentiel d'emploi... Il y a surtout un potentiel de montée en qualification je pense, même partir

sur d'autres secteurs, comme l'aide à la personne, d'autres qualifications qui peuvent être quand même intéressantes...

Soit en réfléchissant à l'ouverture de filières dans des domaines tertiaires encore non couverts par l'apprentissage.

Il y a plus de filières industrielles que de filières tertiaires couvertes par l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ce qui peut expliquer le nombre plus important d'apprentis que d'apprenties.

c) Aider les entreprises

Avoir une action en direction des employeurs potentiels d'apprentis et notamment les petits employeurs :

Il faudrait faire davantage d'information et aider davantage les employeurs. Bien sûr il y a les aides et les primes accordées aux entreprises, mais je pense que ce n'est pas assez pour l'employeur. Les primes allouées aux entreprises du bâtiment (et surtout celles de plus de 10 employés) sont nettement plus importantes que celles touchées en fleuristerie.

4) Le choix d'un domaine de formation : des représentations sexuées partagées aussi par les personnels de CFA

Beaucoup de CFA pensent qu'il faut mieux faire connaître les métiers préparés en apprentissage auprès des jeunes et notamment auprès des filles :

Il faut faire de l'information, les métiers sont méconnus par les garçons et encore moins connus par les filles... les campagnes d'information ça aide à bouger les choses. Petit à petit ça va évoluer... d'habitude on a une fille (dans le secteur bâtiment) par ci une fille par là...là, on a quasiment un demi-groupe...

Des problèmes ont été également soulevés dans les écoles d'ingénieurs concernant le manque de sensibilisation des filles aux carrières scientifiques... On a encore une vision de l'ingénieur DUT mécanique comme "une personne avec les mains dans le cambouis". La grande communication que fait le BTP peut favoriser l'accès à ces métiers pour les femmes...Mais l'action auprès des jeunes pour changer leurs représentations des métiers doit se faire très tôt sans doute avant la 3^{ème}.

Un CFA souligne que les représentations actuelles dans l'artisanat sont teintées par l'histoire de ces métiers.

Dans l'artisanat, de façon traditionnelle, les femmes ne sont pas absentes, loin de là... Mais on leur confie des tâches précises et généralement ces tâches là ne sont pas liées à la production. Par

exemple vous avez le boucher qui est à l'atelier de découpe et la bouchère qui est au magasin... On est plutôt sur des professions commerce, mais ce qui se passe dans les ateliers, dans un laboratoire, on va considérer que ça ne concerne pas les filles, que ça ne les intéresse pas... Il y a cette culture, et pendant des années, il faut le dire, ça c'est très bien passé comme ça, il y avait un partage des tâches qui était absolument nécessaire... On ne pouvait pas mélanger l'un et l'autre, il fallait que ce partage existe, il y a une espèce de frontière, parce que l'organisation de l'entreprise, la taille de l'entreprise l'obligeait. Aujourd'hui c'est de moins en moins vrai, puisque, on a de plus en plus rarement des couples dans le cadre de l'artisanat et donc les portes commencent à s'ouvrir... Mais, il y a cette culture, qui est prégnante et cette culture voulait que les femmes soient cantonnées à certaines tâches et pas à d'autres... Et donc la production, ça reste quand même souvent l'affaire des hommes...

Néanmoins, cette image des métiers et de l'apprentissage doit également être retravaillée auprès des personnes chargées de l'orientation et des parents.

Je pense que les parents ne sont pas aussi fiers d'avoir une fille en génie mécanique qu'en soins infirmiers à cause du conditionnement de la société.

Il y a un problème d'image de ces métiers. J'ai dû inviter tous les correspondants Mission Locale pour leur dire venez voir comment ça se passe, pour leur faire rencontrer des apprentis heureux. Parce que sinon, c'est « c'est dur les horaires, tu travailles le week-end... » Quand on dit ça à un jeune : comment voulez-vous qu'il ait envie d'y aller... C'est dépeint d'une manière peu valorisante. Il y a évidemment des contraintes mais il y a l'art et la manière de le dire. Quand les parents viennent, je discute avec eux des contraintes, par exemple du moyen de locomotion, je leur dis que le bus ce n'est pas réaliste, ni que ce soit eux qui aille le conduire, la contrainte sera trop forte... Beaucoup d'information pour aller vers la réussite, plutôt que vers l'échec. La cuisine c'est de la création en permanence, on doit se renouveler, pour le service en salle c'est avant tout un métier de contact.

Certains CFA expliquent aux filles l'intérêt d'élargir leurs cibles professionnelles et les incitent à venir se renseigner davantage.

J'essaye de leur expliquer qu'il y a de plus en plus de filles dans le bâtiment, que ce n'est plus comme avant, que ce n'est pas réservé aux garçons... Souvent les filles disent « ah non jamais ! », mais parfois il y en a une qui dit « ah oui j'y ai déjà pensé mais ... » j'essaye de les inciter, leur dire de penser à toutes les orientations possibles. Souvent quand on interroge les filles, elles parlent du sanitaire et social, de s'occuper d'enfants... Ça reste toujours dans ces domaines là... On leur explique qu'il y a autre chose... Quand

elles viennent visiter les ateliers, elles voient, ah oui y a des filles, ça leur donne aussi de nouvelles perspectives.

Souvent j'insiste sur la motivation qu'il faut avoir pour travailler dans le bâtiment. Ce sont des métiers qui ne sont pas faciles... Je leur dis qu'aujourd'hui, on peut vraiment évoluer. On ne reste pas toujours ouvrier, on peut devenir chef d'équipe...chef de chantier... y compris dans les formations, on peut progresser...

Mais les représentations sexuées des métiers existent également au niveau des personnels des CFA.

Bon c'est lié au métier de la vente dans le sens où la négociation, je pense, je veux pas dire que les filles ont moins de capacités à négocier, mais après s'ils se projettent dans une négociation de terrain, heu on peut s'imaginer qu'il faut une disponibilité familiale, pour être sur la route. Personnellement je l'ai vécu et quand on a des responsabilités de famille c'est beaucoup moins facile à gérer. On sait à quelle heure on commence mais on sait pas à quelle heure on finit, bon y'a des femmes qui le font, loin de là de vouloir faire de la ségrégation dans le métier. Mais si les mentalités évoluaient plus vite, peut être que la volonté des femmes serait plus à prendre ces postes. Quand on a des enfants en bas âge et qu'on est sur les routes heu...on sait pas à quelle heure on rentre. Je veux pas faire d'explication scientifique boiteuse en s'imaginant peut être que la négociation ressemble à un champ de bataille, je sais pas, non. Si on en revient peut être aux instincts.

Dans les entretiens, les compétences sont encore très souvent associées à un sexe, aux filles la minutie et la propreté, aux garçons la force physique et la combativité...

Les filles sont de mieux en mieux acceptées, justement par rapport au nettoyage du plan de travail ou au soin apporté par exemple sur les assiettes.

Les métiers de l'électrotechnique réclament de la dextérité et c'est plus facilement dans les gènes des filles que des garçons.

C'est un métier pas facile car il y a du port de charges assez conséquentes. Ce qui peut être difficile pour les filles. Ce n'est pas comme en production horticole où la tâche est plus répétitive, moins physique.

Les filles n'ont pas la même optique professionnelle, elles ont un sens artistique.

Pourtant, les filles qui entrent dans ces filières semblent s'en sortir plutôt bien.

Elles ne rencontrent pas de difficultés particulières... En peinture, il n'y a aucun problème. En maçonnerie on pourrait penser qu'il y a de lourdes charges à porter. Mais c'est de plus en plus mécanisé quand même... La jeune fille qui a fait maçonnerie ne trouvait pas ça particulièrement pénible. Ce qui la gênait le plus c'était le temps qu'elle passait dans les trajets...

Maintenant malgré tout, les métiers purs de la métallurgie qui sont la chaudronnerie, là c'est vraiment beaucoup plus difficile. On a eu l'année passée une fille en chaudronnerie qui a très bien réussi d'ailleurs, mais c'est vraiment difficile.

Certains CFA paraissent néanmoins sceptiques sur l'intégration de filles dans certaines filières.

Il pourrait y avoir des filles... je veux pas heu... c'est un métier, c'est de la mécanique, c'est pas un métier...heu... c'est sûr quand on prend par rapport en fleuristerie... là c'est vraiment une formation type heu... pour des filles.

Pourtant les métiers évoluent et cette évolution pourrait sans doute permettre aux filles de s'intégrer plus facilement dans l'emploi.

Les métiers de la vente c'est 80 % de filles, sur les métiers de l'alimentation 8%, et 7% dans les métiers de la viande... Surtout en charcuterie, beaucoup moins sur les métiers de la viande qui sont des métiers difficiles, il y a le froid,.. Même si aujourd'hui on porte moins de carcasse... mais tout de même... il y a quand même des morceaux de viande à déplacer...

On travaille avec les petits artisans mais aussi avec les grandes surfaces, Auchan quand il veut signer un contrat d'apprentissage en boulangerie, n'a pas beaucoup le choix, il doit passer par nous. Auchan en signe beaucoup...

Vous avez encore quelques artisans qui vont acheter la bête sur pied et qui vont devoir s'attaquer à la carcasse. Auchan se fait livrer des pièces pré-découpées. Après ils veulent des filles qui vont mettre la viande en barquette... ce n'est plus le même métier, c'est pareil en pâtisserie...

Les métiers on peut les exercer d'une façon ou d'une autre et Auchan est sur une autre compétence, l'idéal serait d'avoir la double compétence, car ce sont souvent des compétences complémentaires.

Je travaille dans les écoles pour expliquer le métier car il est mal connu. C'est important d'informer les élèves sur le fait que le métier est moins physique qu'avant car les sacs de farine sont moins lourds et plus adaptés aujourd'hui...

5) La recherche d'une entreprise : une étape difficile pour les filles

Hormis dans l'enseignement supérieur où cela ne semble pas poser de problème, les jeunes rencontrent très souvent des difficultés pour trouver une entreprise. Cela semble être particulièrement le cas quand il s'agit d'une fille qui recherche un contrat dans un secteur où les filles sont peu présentes.

Le contrat d'apprentissage c'est avant tout un contrat de travail signé avec un employeur. Donc on peut aider les jeunes à chercher un contrat, mais s'il n'a pas de contrat il ne rentre pas au CFA.

Le plus dur c'est de trouver un contrat. Souvent pendant les portes ouvertes on rencontre des jeunes filles qui seraient intéressées et qui ont du mal à trouver... Il y a une déperdition entre les filles intéressées et celles qui commencent l'apprentissage.

Par exemple en carrelage, y avait une fille intéressée... j'ai cherché avec elle mais on n'a pas réussi à trouver quoi que ce soit... C'est vrai qu'il y a quand même des contraintes pour l'employeur... Pour un petit artisan, il faut avoir des vestiaires pour la demoiselle donc c'est des contraintes budgétaires en plus...

En plomberie, cette année, j'ai eu une demande de fille, mais on n'a pas trouvé l'entreprise.

Au niveau des vestiaires... c'est un argument qui revient très souvent, comment font les filles qui sont en apprentissage ? Pour celles qui sont embauchées par Eiffage, je suppose que ça ne pose pas de problèmes, mais pour celles qui sont embauchées par de petits artisans... il faut bien qu'ils trouvent des solutions pour contourner la difficulté...

Mais une fille qui cherche dans ce domaine a du mal à trouver. Les employeurs doivent se dire que c'est plus simple d'embaucher un garçon. Après je pense, et notamment en peinture, un employeur qui a pris une fille avec qui ça s'est bien passé pendant deux ans, quand il doit reprendre un apprenti va dire : oui je vais reprendre une fille. C'est déjà arrivé...

A part les contraintes des vestiaires, sanitaires etc... c'est pareil...

Un CFA émet l'idée de réaliser un support de communication qui pourrait être remis aux filles quand elles viennent aux journées portes ouvertes pour les aider dans leurs recherches d'emploi :

Faire un document en direction des filles pour les aider à développer un argumentaire, en parlant par exemple de l'aide...

On va parler des aides de base mais on ne va pas rentrer dans les détails... c'est pourtant intéressant à faire connaître...

Dans certains cas, le CFA joue un rôle très important dans la recherche d'entreprise. Dans certains cas, c'est le CFA qui met principalement les jeunes en relation avec les entreprises de son réseau. Certains CFA passent beaucoup de temps en prospection d'entreprises et certains s'investissent pour aider les filles à prendre leur place :

La difficulté d'être embauchées pour les filles est due aux a priori. Moi, je tente de convaincre les entreprises et je valorise les filles auprès d'elles. Certaines vont prendre le prétexte des dépenses financières (nouveau vestiaire pour les filles) ou des employeurs vont avoir peur de ne pas savoir parler aux filles... on ne leur parle pas comme à un garçon...au niveau de l'autorité, ça ne se gère pas de la même façon, une fille on ne lui crie pas dessus... Mais j'arrive à convaincre la plupart des entreprises et comme je connais aussi les filles, je peux parler de leurs compétences.

On voit beaucoup de jeunes au salon de l'étudiant, dans les forums, les portes ouvertes. Les jeunes laissent leur CV. Ils cherchent une pharmacie par eux-mêmes, mais de plus en plus de pharmacies nous appellent pour demander un jeune qu'on a déjà rencontré et qui habiterait près de sa pharmacie... Nous on envoie quinze CV au pharmacien et on lui demande de choisir... Comme les pharmaciens ont le choix, ils veulent le CV le plus scientifique possible. Si ça se passe mal, le jeune peut rechercher une autre pharmacie et nous on l'aide aussi à trouver une autre entreprise. Je passe beaucoup de temps à démarcher les pharmacies, on envoie des plaquettes... On va encore renforcer la prospection...

Quand ils (les missions locales et les Anpe) ont des offres d'emploi, ils nous les communiquent. On fait aussi avec eux des journées d'informations. On fait un salon des métiers de l'hôtellerie - restauration spécifique sur l'apprentissage avec l'ANPE, la chambre des métiers, la chambre de commerce.

Il y a un portail ouvert au niveau des Chambres de Commerce sur lequel les jeunes peuvent déposer leur demande de candidature, cette demande nous est transmise on envoie un dossier et on reçoit le jeune.

Le système marche bien.

D'autres pensent que c'est aux jeunes de trouver et de se débrouiller :

C'est la première recherche d'emploi, beaucoup ont des lacunes en termes de savoir-être, dynamisme dans leur état physique, la tête haute, les épaules vers l'arrière, avoir un sourire en arrivant vers un employeur, parce que ce qui a le mieux marché, c'est le porte à porte, savoir se présenter (...) vos multiples coups de fil m'ont montré que vous aviez le profil. Donc la difficulté du savoir être. Alors les filles, c'est comme les garçons, c'est leur code vestimentaire, les baskets aux pieds, la frange qui cache les yeux, je suis désolée mais on a à plaire à tout le monde, donc il faut retravailler sur ces codes vestimentaires, sur ces codes du langage du corps, ne pas y aller avec maman.... Avant ça il faudrait travailler les techniques de recherche d'emploi mais avec des saynètes, des simulations (...). Il faudrait mettre en place des modules en 3^{ème}, je pense que l'ANPE

fait aussi ce travail. A la pré-inscription, certains ont un aspect nonchalant et on leur dit. Ici, nous ne faisons pas de module pour l'aide à la recherche d'emploi mais on débrieife le jeune sur des entretiens. Faut faire une bonne impression. ».

Nous avons un CAD, centre d'aide à la décision, qui aide à la fois les chefs d'entreprises et les jeunes en recherche de contrat. Donc pour l'essentiel ça se fait au niveau du CAD, mais nous CFA on le fait aussi, en fin de niveau 5 avant l'examen, les équipes pédagogiques vont poser la question aux jeunes et aux entreprises, pour connaître le projet de l'entreprise et celui du jeune. On sait ainsi quelles sont les entreprises qui vont chercher à recruter des jeunes de niveau 4 et quels jeunes souhaitent poursuivre leurs études. Mais on le fait beaucoup moins pour les premiers niveaux de formation, là c'est plus le CAD qui s'en occupe. Nous, on n'a pas l'organisation pour... On peut recueillir des demandes, durant les portes ouvertes par exemple, et ces demandes sont transmises au CAD.

Il faut qu'ils soient volontaires. Le contrat d'apprentissage, c'est avant tout un contrat de travail... La meilleure solution pour trouver du travail, c'est pas d'aller demander à quelqu'un de vous trouver du boulot, ce ne serait pas une démarche naturelle et positive... C'est peut être un peu dur ce que je dis là... Surtout pour un gamin de 16 ans... ou une gamine de 16 ans... Mais si l'apprenti réussit cette démarche, seul, ça me semble un signe tout à fait positif, porteur pour la suite des événements... A l'inverse, si c'est le CFA qui lui trouve son contrat, ou la mission locale... pourquoi pas, ça arrive tous les jours et heureusement, je ne dis pas qu'il faut pas le faire... mais par rapport à ça...

6) L'existence du bonus : un dispositif peu connu

Beaucoup de CFA ne savent pas qu'il existe un bonus pour l'intégration des filles dans les métiers où elles sont moins de 30%. Certains sont au courant mais pensent que cette mesure n'a pas d'impact sur les entreprises, que seule la compétence est importante. D'autres au contraire pensent que cette mesure devrait être valorisée auprès des filles et des entreprises.

Je ne sais pas si les formations que nous proposons font partie de la liste des métiers masculins qui ouvrent droit au bonus pour les filles... Il faut que je me renseigne...

Je ne connaissais pas cette mesure... Nous, on n'intervient pas vraiment dans la signature des contrats. Mais est-ce que cette mesure est bien connue par les filles quand elles recherchent leur contrat d'apprentissage ? On devrait dispenser mieux l'information au niveau des filles...

Prime à l'embauche des filles dans des métiers masculins : ce n'est pas dit aux filles, mais c'est inscrit dans le dépliant.

Je n'ai pas de retour du tout... Je n'ai jamais eu une remarque, une question à ce niveau là... Pourtant l'info nous on la diffuse, tous les formateurs qui sont en contact avec les entreprises ont ces informations là... sur les bonus, les primes etc... et donc l'info est diffusée, mais je n'ai jamais vu un formateur ou une entreprise en parler... Il n'y a aucun retour, aucun écho... Oui, je vais dire ça existe point. Mais c'est pas du tout me semble t il un argument pour recruter ou ne pas recruter une fille ou voir même un travailleur handicapé...

Ca ne semble pas un argument...

Non, je ne suis pas au courant de cette prime... Je pense que ça pourrait être intéressant à dire aux employeurs quand je vais en entreprise...

7) L'embauche d'une fille par une entreprise : la valeur de l'exemple

En ce qui concerne l'embauche des filles, certains CFA notent la réticence qu'ont les entreprises à les embaucher. Ils pensent qu'il faudrait faire un gros travail auprès des entreprises pour les sensibiliser et changer leur « mentalité machiste ». Certains disent que cette mentalité pénalise aussi les garçons qui affichent moins de signes de virilité, ceux qui sont plus artistiques ou plus soignés de leur personne. Ils disent aussi que les entreprises auraient pourtant beaucoup à gagner à embaucher plus de femmes.

Ce sont des métiers qui nécessitent une qualité dans la finition, et dans ce domaine les femmes sont plus performantes.

Certaines mettent en avant l'exemple d'autres entreprises qui ont embauché des filles et qui en sont satisfaites.

Je leur dis « essayez, vous avez des collègues qui ont essayé... » Elles ont toujours un peu plus de mal, sûrement, mais des entreprises disent je ne veux pas mettre une fille dans mon équipe, ça va mettre la pagaille... On ne peut pas non plus aller contre l'idée de l'entreprise, si elle a décidé...c'est elle qui choisit.

Les filles rencontrent des difficultés pour entrer dans les entreprises mais une fois qu'elles y sont entrées, ces mêmes entreprises redemandent des filles apprenties. Moi, je leur dis « Prenez les à l'essai pour qu'elles aient l'occasion de montrer leur motivation ».

Oui je crois que le message le plus direct à faire passer c'est de dire que ... c'est de faire témoigner des chefs d'entreprises et des jeunes filles en situation et aussi pourquoi pas des garçons, pour témoigner sur comment ça se passe pour eux...Ce qui fait qu'ils ont signé ce

contrat, pourquoi ils ont pris la décision de signer ce contrat, et bien sûr ce sont des témoignages positifs... là c'est l'artisan qui parle aux artisans, c'est pas le conseil régional qui parle aux artisans, c'est pas le directeur du CFA... C'est le collègue, qui dit : moi je l'ai fait et ça marche, l'apprentie en situation qui va dire : regardez je suis capable de réaliser... Parce que dans l'artisanat ce qu'il leur faut, c'est du concret... il faut une situation concrète, qu'ils puissent repérer qui est qui, qui fait quoi...

Un formateur pense que le changement de génération pourrait peut être modifier cette vision des filles. Il le note avec les jeunes artisans qui montent leur entreprise.

Dans d'autres domaines, certaines entreprises réclament des filles car elles peuvent apporter des choses importantes comme par exemple la dextérité en électrotechnique ou la propreté en cuisine. Ces qualités restent cependant très liées aux stéréotypes de sexe.

On va parler de câblage électrique par exemple où il faut être minutieux, où il faut aller vite, il faut savoir rapidement quel câble va dans quelle couleur, je dirais que les filles ont plus de facilité à faire ça plus rapidement que les garçons. Après ça s'équilibre mais dans un premier temps, c'est un plus pour l'entreprise.

Ceux qui ont essayé avec les filles, en général, continuent parce que le plan de travail est propre, ils ont beaucoup plus de satisfaction avec une fille sur l'ensemble du travail. Ca fait partie des habitudes, je ne sais pas c'est inné ou quoi...

Il semble par contre que l'arrivée des garçons dans les secteurs où les filles sont nombreuses pose beaucoup moins de problèmes.

Enormément d'employeurs veulent des garçons pour mixer les équipes. Ça présente un avantage comme dans le cas des hospitalisations à domicile, il y a souvent du matériel lourd alors avec un garçon dans l'équipe c'est plus facile... Et puis les garçons n'ont pas de congé maternité... Tous les garçons bien qu'on a reçus ont trouvé une pharmacie... Ce n'est pas vrai pour les filles.

II. PENDANT LA FORMATION

1) Le suivi des périodes en entreprise : pas de dispositif particulier pour les filles

Quand on interroge les CFA sur les visites qu'ils rendent aux apprenti-es durant leur formation, la plupart répondent qu'ils font des suivis 2 fois par an (obligation d'une 1^{ère} visite dans les deux premiers mois et d'une seconde en cours d'année) et qu'ils ne rencontrent pas de problèmes particuliers vis-

à-vis des filles, et qu'ils n'ont pas de retours différents en ce qui les concernent.

Certains CFA notent cependant qu'il peut se poser des difficultés supplémentaires.

La petite difficulté qui peut se poser c'est en termes d'aménagement, en termes de vestiaire. Ça supposait un investissement ... L'entreprise avait fait le pas, avait embauché une fille mais après, en termes d'équipement ce n'est pas évident... Ce sont des petites entreprises... dans les grandes y a pas de souci, pour les petites ça peut faire une différence importante... Bon ça s'arrange, on trouve des solutions, même si la solution ce n'est pas toujours, l'investissement pur et dur !!

Un CFA nous a expliqué qu'il effectuait davantage de visites en entreprise en disant que ces visites permettaient de gérer plus régulièrement les problèmes et limitaient ainsi les ruptures.

On fait une première visite à la signature du contrat et après on y va 2 ou 3 fois par an, tout le monde fait du suivi, ça permet de réguler et ça évite les ruptures. Ceux qui arrêtent c'est parce qu'ils se rendent compte qu'ils n'aiment pas.

Un autre CFA nous a parlé du suivi particulier qu'il effectuait pour les travailleurs handicapés ; dans le même sens, il pourrait peut-être être pertinent d'envisager un suivi particulier pour les filles quand elles sont dans des filières où elles sont très minoritaires.

On a des visites pédagogiques, une la première dans les deux premiers mois de la signature du contrat et une pour l'évaluation. Il peut y en avoir plus si nécessaire... on fait quelques visites supplémentaires, par exemple par rapport aux travailleurs handicapés, parce que je suis leur référente... et là il y a un suivi plus important...

2) Intégration et place des filles dans les filières où elles sont minoritaires

L'ensemble des personnes rencontrées disent que les filles n'ont pas de problème d'intégration dans le CFA, même lorsqu'elles sont très minoritaires dans leur classe ou au sein du CFA.

Au CFA, pas de souci, les filles sont bien intégrées, même avec une majorité de garçons, elles font vraiment partie de l'équipe, faut dire que souvent ce sont des filles qui ont du caractère. Je pense que quand on est une jeune fille et qu'on décide de commencer une formation dans le bâtiment, on a bien réfléchi avant... Ce n'est pas très facile mais ça change....

Cependant certains rajoutent que c'est plus facile pour elles dès lors qu'elles sont plusieurs dans une classe.

Je pense qu'elles se font un petit peu tester au début... Cette année elles ont un avantage, c'est qu'elles sont plusieurs, ça facilite les choses, c'est pas comme se retrouver toute seule...

Où je travaillais avant, on s'occupait de travaux forestiers, il y a eu des filles mais « c'est des garçons manqués ». Il y a eu des problèmes d'intégration dans le groupe scolaire et dans le groupe professionnel. Par contre il y a des filles en CAP agriculture élevage et elles sont bien intégrées car elles sont plusieurs. L'intégration est aussi liée au caractère que les filles ont, elles ne doivent pas se laisser marcher sur les pieds par les garçons.

Beaucoup des personnes interviewées parlent du caractère bien trempé des filles qui entreprennent de telles études. Elles parlent de leur charisme, du fait qu'elles doivent être des battantes, et aussi de leur rôle de leader au sein des classes. Certaines ajoutent qu'il faut un profil bien particulier pour entrer dans la formation proposée par le CFA.

Y a une majorité de garçons, il faut s'intégrer et avoir beaucoup de répondant.

Pour réussir dans ces filières là, faut soit s'endurcir, soit on abandonne, soit on l'est dès le départ.

Les jeunes filles qui viennent sur des métiers qui ne leur sont pas réservés, on va dire ça comme ça, sont en général des battantes et des gagnantes. Elles réussissent... sans doute mieux que les garçons ..., et surtout elles vont jouer le rôle de leader dans la section, ça c'est caractéristique. ... Il y a dix ans que je suis ici et je n'ai jamais eu la situation où l'on aurait quelques filles qui seraient en souffrance par rapport à leur situation, c'est-à-dire isolées dans un groupe de garçons... Ce qui me fait dire que celles qui sont dans cette situation, sont des costauds, ce sont des battantes. Et c'est plutôt le phénomène inverse, elles sont leaders, et leaders positifs.

Celles qui ne voulaient pas de filles, qui disent vous savez chez nous c'est lourd... ce sont des excuses même si c'est vrai. Je reste persuadée depuis que je suis ici que c'est parce qu'on ne parle pas à une fille comme on pourrait parler à un garçon... Ce qu'on appelle le coup de feu en restauration, les chefs ont probablement peur que les filles pleurent, ne tiennent pas le coup... Alors qu'au contraire elles ont souvent du caractère...

Enfin, certains formateurs insistent sur l'intérêt de la mixité et mettent en avant ce qu'apportent les filles dans les groupes où elles sont peu nombreuses et comment cette arrivée permet aussi de faire changer les représentations.

Je pense que ça permet de stabiliser les garçons, surtout les garçons plus vieux.

Les garçons du CFA, quand ils voient les filles travailler, changent leurs représentations qu'ils se faisaient du travail des filles. Ça change aussi la mentalité du groupe. Il y a une émulation. Les filles ne sont pas difficiles à gérer... Bon, là j'en ai une ou deux donc ça va, maintenant si j'en ai 5 et qu'elles commencent à parler entre elles... enfin, j'en sais rien... Je crois que ça ne me dérangerait pas... L'an dernier il y a une fille qui a passé son Brevet de Maîtrise et elle a fait un travail formidable, les garçons étaient impressionnés.

3) Egalité de traitement ou accompagnement spécifique des filles

L'ensemble des responsables de CFA explique ne pas faire de différences entre les filles et les garçons qu'ils reçoivent.

Ce traitement à l'identique est parfois justifié par le fait que les filles n'exprimant pas de besoin particulier, il n'est jamais apparu nécessaire de mettre en place des dispositifs particuliers.

On ne fait pas de différence si c'est une fille ou un garçon.

Non, on ne fait pas de choses spécifiques pour les filles... elles ne sont pas distinguées.

On peut s'interroger sur les résultats que produit cette neutralité bienveillante. Ne pas faire de différence produit-il de l'égalité ? Certains formateurs expliquent que ce n'est pas toujours facile pour les filles de s'imposer et que c'est grâce à leur soutien et à leur attention que des filles moins battantes ont pu trouver leur place et s'épanouir dans le groupe.

Les filles du CFA sont supérieures aux garçons parce que comme elles sont seules, elles doivent s'affirmer beaucoup plus. Au début, c'est un peu des railleries, ha une fille, donc au début elle doit montrer son caractère et elle ne doit pas décevoir. J'ai eu une fille très timide, alors j'ai insisté auprès d'elle pour qu'elle parle et je lui ai donné confiance. Aujourd'hui, elle s'affirme et fait un travail formidable. Mon rôle c'est d'aider les filles et faire en sorte qu'elles s'intègrent. Je dis aux garçons de la classe qu'il faut qu'ils prennent soin de la seule fille... En fait, c'est surtout au début que c'est dur, après, quand elles ont passé le CAP, la mention complémentaire, elles sont bien intégrées.

4) Les ruptures de contrat : problèmes d'orientation, ruptures liées à une embauche et actions pour limiter les ruptures

Selon les CFA, la grande majorité des ruptures survient en début de parcours quand les jeunes se rendent compte que le métier préparé ne correspond pas à leurs attentes ou parce que les jeunes ne se font pas au rythme de l'alternance. Ce constat est surtout vérifié pour les formations de faible niveau de qualification. Dans ces cas là, très souvent, le CFA cherche une autre orientation avec le jeune.

... le taux de rupture est relativement faible, 15, 16 %, c'est toujours trop... Il y en a plus de 80 % qui se situent durant la période d'essai des deux mois... Est-ce que c'est un échec... oui quand même il y a un échec en termes d'orientation... Il y a aussi les ruptures positives, il y a un changement d'orientation, le jeune va quitter un contrat pour en signer un autre, chez un autre employeur, dans un autre métier... Ce n'est pas franchement négatif...

Certains CFA parlent des ruptures du contrat d'apprentissage qui surviennent pour signer un CDI, car l'employeur souhaite que le jeune soit plus présent dans l'entreprise.

Ça n'arrive pas beaucoup en niveau V, mais ça arrive en niveau IV. Par exemple nos effectifs en BP sont assez importants au début de la formation 12 à 15 jeunes, et ils fondent dans le temps... L'entreprise dit « oui mais là j'ai besoin de toi plus souvent... » et le jeune va arrêter sa formation.

Certaines actions mises en place semblent limiter le taux de ruptures :

Le fait d'avoir un suivi par la mission locale limite les ruptures, par exemple ils règlent les problèmes de mobilité en prêtant des mobylettes par exemple...

On fait une première visite à la signature du contrat et après on y va 2 ou 3 fois par an, tout le monde fait du suivi, ça permet de réguler et ça limite les ruptures.

Dans les milieux où les filles sont peu présentes, plusieurs témoignages convergent pour parler d'abandon à cause des conditions d'exercice du métier.

Je suis sûr qu'en boulangerie, il y a des filles qui abandonnent à cause du milieu difficile.

En couverture il y avait une fille mais il y a eu rupture avant même son entrée en CFA. C'est elle qui a voulu arrêter, à cause de la hauteur, la peur des échafaudages... Là, elle suit une formation en bûcheronnage en Normandie.

III. A L'ISSUE DE LA FORMATION

1) L'insertion professionnelle

Très peu de données concernant l'insertion professionnelle nous ont été transmises par les CFA. Beaucoup devaient nous les envoyer, ce qui n'a pas été le cas, et d'autres nous ont expliqué ne pas être en possession de ces données.

On a du mal à savoir ce qu'ils sont devenus

Le CFA n'a pas ces données car les enquêtes sont renvoyées directement au Conseil Régional

On n'a pas de visibilité sur le devenir de nos apprentis...

En matière d'insertion professionnelle deux politiques semblent prévaloir : les entreprises qui recrutent un ou une apprenti-e pour le former et l'embaucher ensuite, et d'autres qui s'inscrivent plutôt dans une démarche formative, c'est-à-dire qu'elles embauchent les apprenti-es durant leur cursus de formation mais ne le garderont pas à l'issue de son apprentissage. La taille de l'entreprise et le secteur d'activité semblent être déterminants.

Il y a des entreprises qui ne prennent des apprentis que pour les former mais ils jouent bien leur rôle, et ils sont clairs dès le départ avec le jeune.

On a des employeurs qui renouvellent les apprentis tous les deux ans. Ils tournent comme ça. Ce sont des entreprises de petite taille... Les chaînes qui embauchent des apprentis, embauchent pour former leur personnel et le garder. Ca arrive que le petit restaurateur embauche derrière mais pas à chaque fois...

C'est un secteur où il n'y a pas de chômage, ils ont tous du boulot. Avant 2000 90% des apprentis étaient gardés dans l'officine où ils avaient fait leur apprentissage, aujourd'hui on est entre 50 et 60%. Il y a des apprentis qui souhaitent changer de pharmacie et des officines qui préfèrent prendre de nouveaux apprentis... Ce n'est pas grave, deux mois après leur sortie de formation ils trouvent du travail.

Disons que quand l'entreprise a formé une personne pendant deux ans et que ça c'est bien passé, la personne a toutes ses chances d'être embauchée à l'issue de la période d'apprentissage. Y a beaucoup de jeunes qui restent dans l'entreprise qui les a formés. Pour les filles on n'a pas beaucoup de recul. Je suis toujours une fille qui a été embauchée à l'issue de son CAP peinture par son employeur.

Pourtant certains relèvent des disparités concernant le recrutement des filles.

C'est ce qui s'est passé dans le BTP, les milieux entrepreneuriaux acceptent de prendre des filles lorsqu'ils n'ont plus le choix. Comme il n'avait plus de main d'œuvre dans le BTP, ils ont fini par prendre des femmes, faut être très réaliste. Dans les périodes où l'économie fonctionne bien, où on a plutôt du mal à recruter de la main d'œuvre on va embaucher des filles, si ça va moins bien, on préfère quand même les garçons.

Je ne sais pas trop s'il y a des différences entre les filles et les garçons au niveau de l'insertion... Je pense que les filles trouvent du travail, mais peut être dans des domaines parallèles de type commerce.

2) Poursuite d'études : une alternative pour l'insertion

Des jeunes poursuivent leurs études à l'issue d'un premier diplôme obtenu par la voie de l'apprentissage et ceci pour diverses raisons. Cela peut être parce qu'ils/elles n'ont pas trouvé d'emploi ou encore parce que le niveau préparé ne correspond pas ou plus aux exigences et à la demande des entreprises, c'est souvent le cas à l'issue d'un CAP.

Des jeunes qui ne trouvent pas de travail à la sortie... on leur conseille de continuer leurs études, enfin là c'est selon les métiers... Dans les métiers de l'automobile, quand ils arrivent pour un CAP, on leur dit d'entrée qu'ils sont partis pour 4 ans, les entreprises nous le disent que le niveau V ne suffit pas... il faut au moins le bac...

Les jeunes avec le BP trouvent relativement facilement. Les jeunes en CAP qui ne sont pas embauchés par leur entreprise, on leur conseille de continuer leur formation, ou s'ils n'ont pas le niveau pour faire un BP on leur conseille de faire un CAP connexe.

On a eu une fille en menuiserie qui a eu son CAP et elle a voulu continuer vers la sculpture... Après pour les jeunes filles qui veulent poursuivre, on leur conseille de s'orienter soit vers le diplôme de sollier moquettiste en 1 an et pour celles qui ont un bon niveau elles peuvent faire un BP.

Beaucoup de CFA parlent de la nécessité de réfléchir aux formations que l'on pourrait proposer aux jeunes à l'issue du CAP quand ils n'arrivent pas à trouver du travail avec ce seul diplôme. Dans certains cas, des passerelles existent : une poursuite vers le niveau supérieur, l'obtention de mentions complémentaires... mais dans d'autres, il n'existe rien, hormis la possibilité de refaire un nouveau CAP... Il pourrait être intéressant de réfléchir avec les

entreprises sur les montées en qualification et créer des perspectives d'évolution.

Enfin, un problème a été soulevé concernant le passage du Brevet Professionnel après le CAP. En effet, il arrive que certains employeurs proposent au jeune de le garder en apprentissage à l'issue du CAP pour préparer un BP et ceci, même si le jeune n'a pas le niveau pour réussir car il y a une très grande différence de niveau entre ces deux diplômes. Cela peut arriver lorsque l'employeur n'a pas les moyens d'embaucher un employé sur un contrat classique. Dans ce cas, même si le jeune n'a pas le niveau pour réussir et que de fait il y a risque de rupture, le CFA va intégrer le jeune en formation.

Pour conclure

Au travers de ces entretiens, il semble que même si les stéréotypes de sexe concernant les métiers restent encore très prégnants, les filles aient ou pourraient avoir toute leur place au sein des CFA même dans les secteurs où elles sont encore très peu nombreuses. Ce constat est encourageant et donne des perspectives pour imaginer des actions à mettre en œuvre pour augmenter leurs effectifs au sein de l'apprentissage. Cependant, les CFA ont sans doute un rôle à jouer pour aider davantage les filles dans l'intégration du dispositif et pour valoriser le travail fait par leurs équipes formatives quand elles soutiennent les filles dans la résolution de leurs problèmes et les aident à persévérer dans des domaines où elles restent largement minoritaires.

C - Les filles en apprentissage

L'objectif de ces entretiens est de recueillir la parole des filles en apprentissage afin de connaître leur parcours et plus précisément : 1) leur entrée en apprentissage à savoir les raisons et les choix de formation, 2) leur vécu de l'apprentissage avec leurs conditions de vie et de travail, les intérêts qu'elles y trouvent mais aussi les difficultés quotidiennes et 3) leur vision de l'avenir suite à ce dispositif.

I. AVANT L'ENTREE EN APPRENTISSAGE

1) Le choix des filles de s'orienter vers l'apprentissage : Des sources d'information alternatives aux informations académiques et un projet professionnel peu réfléchi

Les sources d'information concernant l'apprentissage telles que les forums et les journées portes ouvertes existent et sont connues des apprenties. Cependant, elles vont privilégier d'autres moyens d'information tels qu'internet (le site web des CFA), la discussion avec des amis ou avec les aînés de la famille.

Je connais deux personnes qui avaient fait cette formation et qui m'ont bien vendu la formation. C'est une amie et la sœur de mon copain. Et ils m'ont bien parlé de cette formation, ils m'ont dit que je pouvais y arriver parce que je suis issue d'un bac tertiaire donc je ne pensais pas que cette formation était ouverte au bac tertiaire et en fait si. Donc de ce fait là, je suis venue aux portes ouvertes voir un peu comment ça se déroulait, comment ça se passait et puis c'est vrai que ça m'a plu tout de suite. (...)Donc c'est vrai que c'est un grand avantage l'apprentissage. C'est ça qui m'a plu et le milieu pharmaceutique, c'est un milieu très intéressant. Ça me plaisait. Donc je me suis renseignée sur les études qui tournaient autour de la pharmacie, sur internet, ensuite j'ai vu cette formation, l'école, je suis venue aux portes ouvertes. Et j'ai vu un peu ce que les élèves faisaient, on a vu des ateliers de préparations, on a vu comment ils faisaient leurs préparations, j'ai vu un peu les enseignants et ça m'a paru très intéressant et je me suis lancée à la recherche d'une pharmacie. (Eglantine, Bac Pro Pharmacie)

Moi j'étais en 3ème et j'ai vu que l'école ça ne me plaisait plus du tout après le brevet, je voulais quand même rester à l'école, j'ai cherché autre chose. J'ai préféré travailler et puis être à l'école en alternance, travailler dans la restauration. Moi c'était les portes ouvertes à la Sagesse et j'ai été faire un tour tout ça, j'ai vu que ça me plaisait. (Fabienne, BEP Cuisine)

Moi c'est parce que ma sœur est en restauration, déjà toute petite j'aimais bien cuisiner, ma sœur vu qu'elle est en restauration, moi j'ai continué mais en cuisine, c'est le fait de créer, d'inventer, de mélanger un peu tout, ça fait plaisir d'inventer les plats. (Fabienne, BEP Cuisine)

Moi en fait si j'avais su, j'aurais commencé plus tôt, j'aurais commencé en fin de 3ème parce que en fait j'ai fait une seconde générale parce que je savais que justement il y avait des lycées techniques à Cambrai. Une fois que j'ai su qu'il y avait des lycées dans ce domaine là aussi proche, je me suis lancée. (Q – Vous avez appris l'existence de ces lycées comment ?). Par une cousine". (Mylène, BEP Service en salle)

De par leur meilleur niveau scolaire, la filière apprentissage est moins proposée aux filles et c'est peut être pour cette raison qu'elles témoignent du manque voire de l'absence d'information sur cette orientation et ce, autant de la part les professionnels de l'orientation que des enseignants des collèges et des lycées.

Au niveau du collège, on aimerait être un peu plus informé, c'est vrai j'avais pas mal de copains qui avaient des grands frères, des grandes sœurs donc qui avaient déjà une expérience, qui pouvaient un peu les orienter, moi non et ça s'est mal passé donc ... Y en avait (des conseillers d'orientation) mais bon on se demandait leur rôle, on s'est pas vraiment penché sur mon cas non plus. Les professeurs, comme tout le monde y'a pas eu vraiment d'appui, on m'a pas vraiment soutenue, après j'ai lâché prise. (Caroline, Bac Pro Service)

Cette absence d'informations quant à l'apprentissage est, selon les apprenties, liée au fait que les conseillers d'orientation comme les enseignants des collèges et des lycées préfèrent valoriser les filières générales et par conséquent, poussent les élèves à poursuivre dans ces filières.

J'ai eu mon brevet des collèges et puis après j'avais vraiment aucune idée de ce que je voulais faire et à la base les professeurs m'avaient conseillé de repiquer une 3ème pour avoir des meilleures notes et passer en 2nde générale. Donc j'ai repiqué une 3ème mais j'y suis pas vraiment allée, j'ai pas fait long feu, j'ai pas fini l'année donc voilà. (Caroline, Bac Pro Service)

J'ai été voir un conseiller (d'orientation du lycée) justement heu pour qu'il me conseille sur tout ça. Sachant que je voulais la restauration, il m'a complètement heu, il m'a dit que c'était négatif, ben il m'a dit qu'en restauration ça sert à rien d'y aller parce que en fait t'arriveras pas à travailler plus qu'autre chose, je veux dire il poussait à travailler il voulait faire des études, il poussait les gens à faire des études. (Mylène, BEP Service en salle)

On l'a rencontré (le conseiller d'orientation), mais en fait il nous faisait passer des tests et il nous disait tu devrais plutôt t'orienter vers la coiffure, vers l'esthétique ou plutôt dans la mécanique. Moi il m'a dit avec vos bonnes moyennes vous pourriez aller dans une école d'ingénieur mais ça m'intéressait pas en fait. Pour moi c'était des études trop compliquées en fait. J'étais qu'en seconde aussi donc fin de troisième début de seconde on se dit qu'après le bac c'est difficile et tout ça. Que l'école à la fin c'est long quoi. Mais si après le bac, j'étais restée en général, j'aurais arrêté après le bac. (Nadine, BTS Maintenance des équipements industriels)

Par ailleurs, les réorientations ne sont pas encouragées dans le sens où les jeunes filles disent être conseillées essentiellement sur des filières en lien avec leur orientation initiale.

On m'a jamais vraiment vendu la formation par les conseillers d'orientation. Comme j'étais issue d'un bac tertiaire, ils nous dirigeaient plus vers des études tertiaires par la suite, comme le commerce, la vente, la compta. Mais même moi je ne savais que la formation était ouverte à mon bac, je pensais pas que je pouvais faire cette formation. (Eglantine, Bac Pro Pharmacie)

Elles pensent également que les professionnels (orienteurs et enseignants) possèdent une image peu valorisée de l'apprentissage qui rime encore trop souvent avec faibles qualifications et échec scolaire.

Les profs comme les conseillers d'orientation ne nous ont pas conseillé l'apprentissage parce que j'avais de bons résultats scolaires. C'est souvent l'extérieur qui a une vision négative de l'apprentissage et nous parle de BEP, CAP et on ne connaît pas du tout l'apprentissage dans les études supérieures". (Myriam, DUT Génie électrique et informatique industriel)

De plus, cette image peu valorisée est également véhiculée chez des personnes du même âge qu'elles.

Parce que c'est mal vu (l'apprentissage). Déjà quand on sort de 3ème, tous les profs veulent nous mettre en seconde et puis comment dire, pour eux c'est mal vu (...) Le prof en 3ème nous a dit toi et toi, au fond de la classe parce qu'on partait en apprentissage. C'est pas facile d'apprendre comme ça (...) Puis quand on parle avec certains, ils sont déjà en bac quoi, on a que des CAP, on a l'air un peu ridicule mais y savent pas qu'on peut apprendre différentes choses. Parce que si on n'apprend que la pâtisserie, plus tard on saura faire que de la pâtisserie, faut passer par boulangerie ou chocolaterie tout ça donc c'est vrai qu'on a un peu l'air ridicule avec nos CAP (...) Moi je vois avec les adultes ça passe mieux en fait. (Sophie, CAP Glaceries)

Par contre, à des niveaux de formation plus élevés, elles pensent que cette image est en train de changer.

C'est bien parce que j'aurai 22 ans, deux diplômes et une entreprise où je travaille alors que je trouve qu'à 22 ans c'est pas mal. C'est ça l'avantage en apprentissage et je sais que dans le temps c'était pas très bien vu, on disait ouais c'est ceux qui réussissent pas à l'école qui vont en apprentissage maintenant c'est presque le contraire en fait. L'apprentissage, pour un directeur d'usine c'est mieux un contrat d'apprentissage que quelqu'un qui sort de l'école. Avant c'était l'inverse. (Nadine, BTS Maintenance des équipements industriels)

2) Les motifs d'entrée en apprentissage des filles sont fonction du niveau de formation

Lorsqu'elles évoquent leur parcours scolaire avant l'entrée dans le dispositif apprentissage, les apprenties rapportent en général des parcours difficiles qui se sont soldés par un rejet de l'école et/ou par des ruptures importantes (Certaines sont sans activité pendant 2 ou 3 ans), ce qui est caractéristique des niveaux de formation infra IV.

J'ai fait un bac compta-tertiaire (qu'elle a eu avec mention), j'ai une année de BTS, j'ai arrêté, j'ai fait mon emploi saisonnier à l'usine et j'ai fait mon contrat d'accompagnement vers l'emploi pendant... 7-8 mois. J'étais un peu paumée, je me demandais ce que j'allais faire de ma vie car il arrive un moment où il faut se prendre en main, faut pas faire que ça d'aller à droite à gauche, faut vraiment trouver sa voie, c'est vrai que je m'étais renseignée sur les formations en alternance, c'est vrai que c'est ce qui m'intéressait le plus et quand j'ai vu cette formation, je me suis dit c'est l'occasion d'apprendre des nouvelles choses et de faire un bon métier et de s'offrir un bon avenir. (Eglantine, Bac Pro Pharmacie)

Donc en fait, j'ai une scolarité normale, enfin normale, à peu près, jusqu'au collège, j'ai passé le brevet et puis j'ai eu quelques soucis d'orientation donc notamment d'information, enfin, c'est vrai que je suis arrivée, il fallait choisir un lycée, choisir une filière et j'étais au courant de rien, donc heu ça a pas été du tout et j'ai tout arrêté pendant 2 ans, j'ai arrêté, j'ai quitté la scolarité. Donc y'a un moment où on se dit qu'il faut quand même reprendre quelque chose donc je me suis plus orientée vers l'apprentissage. (Caroline, Bac Pro Service)

Ça y est, on est en SEGPA, on n'a rien dans le cerveau. Après j'ai fait une 1ère année comme ETC, employé technique de collectivité, en fait je faisais de la cuisine, ménage et franchement ça me plaisait pas. Moi au début, je voulais partir dans la carrosserie et le lycée m'a pas pris parce que j'avais des sales notes donc du coup ils m'ont mis là (ETC). Après j'ai même pas fini mon année, j'ai fait qu'une année et

j'ai arrêté. Après j'ai plus rien fait pendant X temps et là j'ai commencé mon apprentissage. En 1ère année, j'avais quel âge, 17, là j'ai 20 ans. Et là j'ai repris l'apprentissage au mois d'août. (Marie-Ange, CAP Peinture)

J'ai fait un CAP en 2 ans. Je suis sortie d'une seconde générale en fait et je me voyais pas faire de grandes études sachant rien faire à la fin. Justement je me suis lancée, je suis restée en contrat d'apprentissage pour faire moitié justement, rester un petit peu à l'école pour continuer à apprendre tout en étant, en travaillant. (Valentine, BEP Service en salle)

Moi j'étais en 3ème et j'ai vu que l'école ça ne me plaisait plus du tout après le brevet, je voulais quand même rester à l'école, j'ai cherché autre chose. J'ai préféré travailler et puis être à l'école en alternance, travailler dans la restauration. (Fabienne, BEP Cuisine).

D'ailleurs, pour certaines, d'importantes lacunes leur ont été soulignées et le système scolaire les a amenées vers des orientations qu'elles n'avaient pas choisies.

Comme je viens de sortir de SEGPA, je pouvais pas m'orienter comme je voulais. Quand on est en SEGPA, on est en restauration ou dans le bâtiment, on n'a pas vraiment beaucoup le choix. (...) On fait les locaux, la lingerie et puis la cuisine, on peut pas quand on est dans ça, on doit continuer dans ça mais moi j'ai voulu changer parce qu'en fait moi ça me plaît pas. (Anaëlle, CAP Peinture)

Moi j'étais en 1ère année de BEP secrétariat, et ils m'ont mis dans ça, j'aimais pas du tout et j'ai arrêté l'école. C'est par rapport au bulletin, ils m'ont mis dans ça. J'ai reçu un papier comme quoi j'étais admise dans ça et c'est tout. J'ai fait des inscriptions ailleurs et ça a pas marché, alors ils m'ont mis dans ça. (Amelle, CAP Peinture)

On en voit beaucoup quand même que les orientations heu orientent les personnes dans une école que ça leur plaît pas. Ça arrive souvent. Moi pareil, par rapport au bulletin, j'avais une moyenne de 9, donc ils m'ont dit : tu devrais faire fleuriste, j'ai été en fleuristerie, j'ai passé mes 4 ans là bas, j'ai passé mon CAP, je l'ai eu et comme il n'y avait pas de débouché j'ai dû retrouver un travail quoi, et donc je me suis orientée en formation, des formations j'ai testé plusieurs formations, auxiliaire de vie mais j'avais pas assez de diplôme donc j'ai dû changer de métier Ensuite je me suis orientée dans la peinture, ils m'ont dit que j'avais les connaissances et tout alors je suis restée dans cette branche là et ça me plaît beaucoup. (Amélie, CAP Peinture)

Ainsi, il n'est pas rare d'observer des parcours ponctués de passage par la mission locale, de contacts avec l'ANPE, d'embauches dans des emplois

intérimaires, de réalisation de contrats d'accompagnement vers l'emploi et de diverses formations.

Oui j'étais inscrite à la mission locale, on m'a proposé des formations, c'est vrai que je ne me suis pas inscrite tout de suite, donc sur la deuxième année d'inactivité, on a commencé à parler de l'apprentissage, donc là on a commencé à chercher pour pouvoir entrer en septembre à l'école. Ouais, c'est la mission locale. A la base ils m'avaient trouvé un stage donc en apprentissage dans une boulangerie. Donc ça s'est mal passé avec l'employeur, enfin j'aimais pas du tout, c'était une façon très stricte et pas très sympathique, c'est vrai que quand on reprend bon on aimerait... en plus l'ambiance n'était pas terrible et puis j'ai retrouvé ailleurs dans cette boucherie et c'était parti pour 3 ans. (...) Ben écoutez, je sais qu'à la base on me proposait des formations, des formations enfin pas moitié apprentissage, moitié école, mais c'était des formations... ben pour tout vous dire, je me suis pas tellement intéressée non plus, enfin des formations basiques... qui débouchaient sur rien. Et puis après l'apprentissage, ça m'intéressait un peu plus et on a été un peu plus loin, et là ça fait 5 ans. (Caroline, Bac Pro Service)

Moi déjà, je travaillais chez moi avec mon père et de là j'aimais bien et après je me suis inscrite à la mission locale aussi et avec mon conseiller, je parlais que je voudrais bien faire un contrat d'apprentissage dans le bâtiment. Du coup, après il m'a orientée dans une formation, en fait c'était une formation de deux semaines, je faisais une semaine d'école et l'autre semaine j'étais en entreprise pour voir comment ça se passait, un stage de découverte en fait et quand j'étais dans mon entreprise, direct ça m'a plu, le patron il était content et tout et du coup j'ai parlé pour faire un contrat d'apprentissage et il m'a pris. (Marie-Ange, CAP Peinture)

Moi c'était parce que c'était avec l'ANPE, je devais faire un stage de 80 heures et comme le patron m'a accepté en stage et quand l'apprenti a fini son contrat, il cherchait quelqu'un. Il savait que j'étais courageuse. C'est parce qu'il nous a laissé un temps d'essai en fait et vu l'essai qui a été réussi en fait, il a vu que je m'étais habituée enfin voilà. (Mélanie, CAP Pâtisserie)

Moi j'étais dans la vente, trop timide en fait et après en formation, on passait des tests pour savoir vraiment quel domaine nous correspondait. Et moi c'est tombé dans le bâtiment, donc j'ai essayé et ça m'a plu alors je suis restée sur ça en fait. (Q – La vente, ça ne vous a pas plu ?) Non j'étais trop timide, le contact avec les gens, c'était trop dur. Là (le bâtiment), ça m'a plu et j'ai cherché un contrat d'apprentissage. Ce qui était pas évident au début parce que j'ai fait un contrat CAE... En fait j'ai passé des tests en mairie et en fait j'ai réussi et j'ai été acceptée. (Corinne, CAP Peinture)

Moi avant ça je faisais un contrat de CAE (Contrat d'Accompagnement à l'Emploi). Avant ça j'ai fait des formations dans le bâtiment. (Q – Par quel intermédiaire). Avec la mission locale et ça m'a plu et j'ai voulu continuer. (Marie-Ange, CAP Peinture)

Pour les niveaux IV et supra IV, le parcours est plus linéaire et les motifs d'entrée en apprentissage sont davantage liés à un choix de métier, à une stratégie d'insertion professionnelle grâce à l'acquisition d'expérience professionnelle, à la finalisation des études supérieures dans un contexte rémunéré, à une indépendance financière.

C'est un peu compliqué parce que moi avant j'étais en général, je passais un bac littéraire parce que c'était le choix de mes parents donc l'année où je devais passer mon bac, j'en avais marre d'être en littéraire donc j'ai fait la filière que je voulais donc dans les espaces verts. Donc je me suis renseignée, j'ai vu qu'il y avait un bac professionnel possible et j'ai choisi l'apprentissage parce que j'ai trouvé la formation plus intéressante que la voie scolaire. Donc voilà, j'ai passé un bac pro, j'ai voulu continuer après d'où le BTS. (Elisabeth, BTS Horticulture Aménagement paysagé)

J'ai choisi l'apprentissage pour avoir de l'expérience et un diplôme car je pouvais arrêter si j'en avais envie. J'aurai plus de facilité à trouver un travail dans cette filière après. (Myriam, DUT Génie électrique et informatique industriel)

J'ai choisi l'apprentissage depuis longtemps, je connaissais bien car mon frère a choisi ce dispositif pédagogique avant moi. L'aspect financier m'a également intéressée car je n'avais pas les bourses. (Marie, DUT Génie électrique et informatique industriel)

Mon frère a fait l'apprentissage. Je l'ai tenté pour les aspects financiers et aussi pour avoir de l'expérience professionnelle et la possibilité de poursuivre des études. Je pense qu'après c'est plus facile de faire ce qu'on veut après. (Pauline, DUT Génie industriel et maintenance)

Après la 3ème, on m'a proposé plusieurs choses, donc moi j'étais plutôt orientée vers un boulot de mécanique donc j'ai une seconde ISI ESP, déjà un peu sur les machines et tout j'ai suivi sur une première ST, c'était tourneur fraiseur mais en fait ça m'aurait pas plu toute une vie de faire ça. Donc de ce fait là, j'ai reçu un papier dans ma boîte aux lettres de l'AFPI de Valenciennes, justement pour faire des bacs où on utilise plus ses mains en fait. Donc je me suis intéressée à ça, j'ai postulé pour passer les tests, donc j'ai réussi les tests et je suis arrivée en bac pro MEI y a deux ans, bon c'est la maintenance des équipements industriels, j'ai eu mon bac avec mention bien. Et j'ai poursuivi cette voie là avec un BTS maintenance industrielle en fait. (Nadine, BTS Maintenance des équipements industriels)

3) Le choix d'un domaine de formation professionnelle : L'impact des représentations des métiers, l'engagement des filles dans les domaines de formation où elles sont peu nombreuses et l'adaptation de leurs compétences dans des métiers dits masculins

L'image quelque peu simplifiée et stéréotypée des métiers empêche les filles comme les garçons de se positionner sur l'ensemble des métiers proposés. Ainsi, certains métiers ne seront pas envisagés à leur juste valeur ou seront complètement occultés à cause d'une méconnaissance totale des diversités offertes par un domaine.

Le choix d'un domaine de formation n'a, en général, que peu de lien avec un réel positionnement professionnel. Par conséquent, les informations prises sur les métiers vont être superficielles, ce qui ne fait que confirmer les informations des exigences supposées du métier. Souvent, ce choix part d'un désir, d'une envie, de ce que l'apprenti-e aime ou n'aime pas faire.

La pharmacie, concrètement c'est apprendre beaucoup de choses, ben déjà au niveau culture, ça apporte beaucoup de connaissances et puis le fait d'aider les personnes à aller mieux, et ben c'est le but du métier, c'est qui m'a poussée à faire ça. (Eglantine, Bac Pro Pharmacie)

En fait c'est vrai qu'à la base, quand je voulais partir sur un contrat d'apprentissage, c'est beaucoup plus facile de trouver dans la filière vente et notamment alimentaire, c'est vrai que quand vous ouvrez le journal, il y a plein d'annonces de boucherie, boulangerie, c'est seulement ça, à 90%, c'était des annonces dans la vente alimentaire donc pour démarrer, je me suis dit puisqu'il y a de l'offre... Au départ, on avait pris la boulangerie et ça ne s'est pas bien passé et après par piston, faut avouer, je connaissais une personne qui travaillait dans cette boucherie et puis je suis rentrée là. C'est vrai que je voulais partir dans la vente alimentaire, parce que c'est vrai qu'à la base c'était plus simple pour commencer une école de vente, comme il y avait de l'offre. C'est vrai que je suis pas, boulangerie, boucherie, au départ peu importe, c'était pas...parce que tout métier est intéressant. (Caroline, Bac Pro Service)

C'est que j'ai toujours aimé jardiner, les plantes, la nature, je voulais être dans cette voie là. (Q – Comment vous êtes-vous renseignée ?). J'ai cherché par moi-même déjà et puis j'ai été, j'ai aussi été voir la conseillère d'éducation de mon lycée qui m'a aussi aidée à faire des recherches et puis j'ai fait des demandes dans plusieurs écoles, j'ai été voir des portes ouvertes. (Elisabeth, BTS Horticulture Aménagement paysagé)

Déjà toute petite j'aimais bien cuisiner. (Fabienne, BEP Cuisine)

J'ai choisi l'apprentissage car c'est mieux pour apprendre. Et fleuristerie car esthéticienne ou coiffeuse, on m'a dit que c'était trop dur. (Manon, CAP Fleuriste)

Je préfère, la nature, les légumes. J'ai changé pour le maraîchage parce que je suis pas assez créative pour faire des compositions. (Emilie, BEP Horticulture Maraîchage)

Moi c'était les portes ouvertes à la Sagesse et j'ai été faire un tour tout ça, j'ai vu que ça me plaisait, c'est vraiment quelque chose qui motive quand on voit qu'on peut être derrière un bar, manipuler les objets... plutôt que prendre un crayon s'asseoir écoute, au moins on est debout on bouge et c'est pour faire quelque chose, on apprend plus vite. (Fabienne, BEP Cuisine)

Moi je suis dans cette école depuis la 4ème. Je voulais soit être gendarme et j'aurais largement préféré, soit être fleuriste. Mais je suis trop petite pour être gendarme, alors je suis restée au CFA en fleuristerie. (Marion, CAP Fleuristerie)

De fait, lorsque l'apprenti-e entre en formation (au CFA et en entreprise) elle/il découvre certains avantages, certains inconvénients et certaines exigences du métier qu'elle/il ne soupçonnait pas, ce que déplorent régulièrement les responsables de CFA.

Il y a pharmacologie, ça c'est la matière, la petite bête noire. C'est complexe, c'est l'étude du devenir du médicament dans l'organisme, on a beaucoup de termes à assimiler. Les termes sont plus difficiles à enregistrer que d'autres car ce sont des nouveaux termes donc il faut bien les savoir et savoir les définir, mais il faut s'accrocher, comme ça me plaît, je ne m'en dégoûte pas. (Eglantine, Bac Pro Pharmacie)

C'est vrai que je pensais pas que c'était aussi dur en fait, la salle sur l'œnologie, je pense que ça doit être pareil, il y a un certain nombre de choses à savoir en cuisine, et je pense que certains ne pensaient pas qu'il y avait tant de choses à savoir. (...) Un client quand il arrive, on doit apprendre à le servir client et je ne pensais pas que c'était aussi compliqué, sur le vin et tout. C'est pareil en cuisine, par exemple pour le bœuf, y a 22 morceaux à savoir, faut pas se tromper. (Fabienne, BEP Cuisine)

Moi j'ai appris au fur et à mesure, je ne savais pas que ça se passait comme ça, je pensais qu'on mangeait après les clients, mais là où je suis on mange avant les clients. On m'a dit : tu signes, c'est pour en chier comme on dit. (Valentine, BEP Service en salle)

Outre l'image simplifiée des métiers, certains discours montrent à quel point le choix d'un métier va également dépendre des compétences sexuées qui lui sont associées. Ainsi, pour les apprenti-es, les compétences des hommes

versus des femmes peuvent lui faciliter la tâche dans des métiers dits masculins versus féminins.

Après c'est pareil et puis en salle elles chipotent entre elles et donc il y a certains restaurants qui prennent plus de filles en salle. Il y a certains restaurants qui disent que ça se crêpe le chignon plutôt qu'autre chose, les garçons c'est plus calme entre eux donc on prend des garçons. (Mylène, BEP Service en salle)

Quand on m'a proposé le DUT Génie Industriel et maintenance, j'ai dit que je ne savais pas trop si je voulais faire ça car je ne voulais pas avoir les mains dans le cambouis. Bon j'ai jamais les mains dans le cambouis car je fais de l'organisation de chantier et de la gestion de projets ferroviaires et j'aime ce domaine. (Léa, DUT Génie industriel et maintenance)

Le transport, ce sont également des métiers où il faut éviter de faire trop de manières. Il faut avoir une certaine mentalité et les filles s'adaptent. (Louis, BTS Transport)

Les apprenti-es ont, malgré tout, conscience que ces images simplifiées des métiers sont, entre autres, véhiculées dans et par la société.

En général, les gens disent que c'est un beau métier. A part vendre des fleurs, ils savent pas ce qu'il y a derrière. Il faut faire des bouquets, porter des charges lourdes, s'occuper des commandes, gérer des situations inattendues telles que des deuils. (Christophe, CAP Fleuristerie)

Les apprenti-es sont également au courant que certains métiers sont liés à des stéréotypes de sexe. En effet, elles(ils) rapportent des témoignages montrant les stéréotypes de la société à l'égard des filles dans des métiers où elles sont peu nombreuses, dans des métiers nécessitant des compétences considérées comme masculines. Par exemple, dans les métiers du bâtiment (en peinture), elles sont souvent remarquées et suscitent des questions quant à leur présence.

Moi je travaille dans les écoles. Et pour la directrice : ah une fille ! Ça l'a choquée. Et même les enfants : ah y'a une fille. Ils nous regardent, on se dirait ça les étonne de voir une fille en fait. (Corine, CAP Peinture)

Les personnes disent qu'on est courageuse. Surtout quand on est dans le bâtiment et qu'il fait froid... Quand on est sur l'échafaudage en train de porter, c'est une fille ? (remarque des passants). (Amélie, CAP Peinture)

On était en train de faire des appartements et y'avait des clients qui venaient visiter pour voir les retouches à faire et dès qu'ils m'ont vue, au début ils m'ont demandé : t'es un fille ou un garçon ? Déjà ça. Ils disent : une fille dans le bâtiment c'est bien. Après quand ils m'ont vue travailler, ils ont dit : je vais te prendre avec moi au moins tu vois les défauts. (Marie-Ange, CAP Peinture)

Les apprenti-es rapportent également des discours empreints d'étonnements, de questionnements et parfois même de découragements de la part de leurs parents lorsqu'elles(ils) choisissent des filières où leur sexe est minoritaire. C'est le cas d'un apprenti en fleuristerie et d'une apprentie en maintenance des équipements industriels.

Mon père (maçon de profession) a mal accepté que je rentre dans cette filière. Il a tenté de me décourager en avançant des arguments économiques, de moins en moins d'embauche, de moins en moins de clients et en disant que c'était un métier de fille. (Christophe, CAP Fleuristerie)

Mes parents ont trouvé que j'avais fait un bon choix car ils disent que c'est un beau métier. (Manon, CAP Fleuristerie)

Ma mère n'a pas du tout été étonnée.(...) Tandis que mon père a été un petit peu déçu quand même, peut être pas déçu mais j'ai vu que ça l'a contrarié un peu que je faisais un boulot comme ça, mais maintenant il est assez fier de moi parce qu'il disait ouais en maths t'es pas assez forte. Maintenant que je suis entrée en bac pro, j'ai des meilleures notes en maths donc il disait : tout compte fait c'est peut être pas une mauvaise idée, que je faisais quelque chose de mes journées. Au tout début, je voulais être esthéticienne vers les 13-14 ans, c'est ce qui me plaisait, après j'ai su que l'école était assez chère et tout, j'ai un peu changé d'avis. Je me suis dit il va falloir que je vois ce que je veux faire. Et je suis partie dans ces milieux là. Peut être un peu surpris au début mon père, mais maintenant plus rien. Il est bien content pour moi. (Nadine, BTS Maintenance des équipements industriels)

II. PENDANT L'APPRENTISSAGE

1) Le rythme soutenu et difficile de l'apprentissage : un rythme accepté même par les jeunes filles fâchées avec l'école

Le rythme semble soutenu, dense et difficile surtout lorsqu'il faut, après la journée en entreprise, revoir, relire, apprendre ses cours. Il faut donc pouvoir passer de l'une à l'autre de ces compétences rapidement.

Bon ben les cours, c'est beaucoup de cours, on a que deux jours de cours par semaine mais c'est quand même un programme assez

lourd donc faut pas faire une journée où je bosse mes cours et l'autre où je les bosse pas parce que je suis au boulot. Mais quand on est au boulot, faut quand même bosser ses cours entre deux. Ben à la pharmacie, je reste entre midi et 2, donc je bosse mes cours. Je rentre au soir, j'essaye de bosser mes cours, bon c'est un rythme à prendre en fait. Le lundi je suis en pharmacie, le mardi on a cours, le mardi après-midi on fait les TP, le mercredi et jeudi je suis pharmacie et le vendredi on a cours. Oui c'est fatigant. C'est le début, pour l'instant ça va. Quelques fois c'est la pression des cours parce qu'on a pas mal de devoirs mais faut le faire au fur et à mesure. (Eglantine, Bac Pro Pharmacie)

Dans l'apprentissage, disons que c'était un peu plus facile au niveau du CAP et du BEP, c'était un peu moins compliqué, là aujourd'hui le bac, y'a plus de travail, bon déjà le rythme est plus soutenu parce que moi CAP-BEP c'était 2 semaines de travail, une semaine d'école, là aujourd'hui c'est une semaine, une semaine et puis c'est vrai que le niveau est un peu plus élevé aussi.. on arrive à gérer. (Caroline, Bac Pro Service)

Ben moi je me lève tous les matins à 5h parce que pour venir en cours, j'ai bus à 6h, train à 7h, bus à 8h pour arriver ici. Et pour aller bosser c'est levée 5h, travail 6h. Ça change parce qu'on peut un peu moins dormir. Quand on aime je crois ça va. Moi j'ai des copines en enseignement général au lycée, elles me disent t'as de la chance, tu gagnes de l'argent. (Hélène, CAP Pâtisserie)

L'inconvénient de ce dispositif c'est le rythme soutenu entre la formation et l'entreprise avec des mouvements importants sur la semaine. Dans le transport on ne sait jamais vraiment à quelle heure on finit et il n'est quasi pas possible de récupérer ses heures. (Fabien, BTS Transport)

En Génie électrique et informatique industrielle, c'est parfois 5 semaines de cours avant de retourner en entreprise, je trouve que la coupure est trop longue et que c'est difficile de se remettre à jour dans le travail. Le rythme d'alternance nécessite beaucoup d'organisation mais c'est une question d'habitude. (Marie, DUT Génie électrique et informatique industriel)

Ainsi, ces apprenties qui étaient en échec et qui rejetaient en bloc l'école, s'investissent à nouveau dans un système de formation, souvent plus dense, plus chargé et plus impliquant de responsabilité qu'un parcours scolaire général.

On aurait beaucoup de mal à reprendre un parcours classique même si on a plus de travail au CFA, des cours en plus, un travail personnel plus important et une alternance avec l'entreprise. (Caroline, Bac Pro Service)

Le passage en entreprise semble permettre de faire face à ce rythme soutenu. Les apprenties disent apprécier davantage les responsabilités et le travail à faire en entreprise que de se retrouver à l'école, se concentrer toute la journée, écouter leurs professeurs.

C'est vrai que quand on est en entreprise, on a un peu du mal, on oublie l'école, on oublie facilement l'école ça va très vite et heu, faut se forcer un peu à se replonger dans les livres, bon c'est pas, c'est pas insurmontable. (Caroline, Bac Pro Service)

C'est dur de rester assis, d'écouter le cours, de ne pas s'endormir. Nan parce qu'on est habitué à faire un service donc à aller vite, et le fait de rester des heures assis... (Mylène, BEP Service en salle)

Je suis plus fatiguée à venir à l'école parce qu'on est assis, on écoute qu'aller en entreprise. (Fabienne, BEP Cuisine)

C'est donc difficile pour les apprenties, avec leur statut de salarié et les responsabilités qui leur incombent, d'être considérées comme des adolescentes lorsqu'elles reviennent au CFA surtout lorsque celui-ci est intégré à un lycée.

C'est dur, en entreprise, on travaille, on est considéré comme salarié, comme adulte, on revient ici, c'est criez pas dans les couloirs, machin, une demi heure de queue pour aller manger, c'est vraiment un gros contraste, on en parlait dans la classe, tout le monde c'est pareil. On a l'impression d'avoir 10 ans de moins parce qu'on est considéré comme tous les élèves du lycée alors que bon on fait quand même une grosse partie en entreprise, on est responsable, on est majeur, quand on retourne au lycée, on a l'impression d'être des enfants. C'est pas que je veuille un traitement de faveur, c'est vrai qu'on devrait être considéré différemment. (...) A la base, l'année passée, on était les salles en haut avec tout le monde, là cette année ils ont rénové cette aile ici avec des salles, des tableaux interactifs heu, qu'on ait notre coin à nous les apprentis avec des ordinateurs qui fonctionnent, pour nos projets. C'est vrai qu'on a cette partie là pour nous, entre apprentis. L'année passée, on allait en haut avec tout le monde, les ordinateurs qui ne marchaient pas, c'était compliqué. Il y a déjà eu un effort de fait à ce niveau. (Caroline, Bac Pro Service)

Ben moi, je suis venue pour avoir mon CAP et je suis pas venue pour les autres.... A mon avis, les élèves me respectent, on n'est plus à l'école non plus. (Amélie, CAP Peinture)

Malgré tout, la formation au CFA est perçue positivement. En effet, se retrouver au CFA est synonyme de réassurance, c'est un environnement connu de tous, associé à un statut d'élève déjà expérimenté et ce,

contrairement à l'entreprise qui est source de nouveautés, de responsabilités et de droits et devoirs du salarié.

A côté en alternance c'est un petit peu rassurant parce que c'est pas vraiment facile c'est vrai de rentrer dans le boulot directement donc heu sachant l'alternance c'est à peu près deux semaines à l'école par mois, je veux dire c'est rassurant, on est moitié moitié. En fait, je me suis dit, je me jette pas à l'eau directement dans le travail en me disant peut être j'y arriverai pas, au moins j'ai l'alternance, il y a l'école je peux me débrouiller par la suite autrement. (Mylène, BEP Service en salle)

Certaines se posent, en effet, des questions telles que leur crédibilité en tant que jeune professionnelle face à leurs collègues, à leur hiérarchie ou à leur public-clientèle.

Les clients comment y vont nous prendre le fait aussi qu'on est jeune et puis qu'on commence seulement, est-ce qui vont nous prendre vraiment pour un débutant. (Mylène, BEP Service en salle)

Le CFA sert également de pause dans ce rythme difficile, une échappatoire pour décompresser et faire redescendre le stress, un moment pour échanger avec les autres élèves sur ce qui se passe en entreprise, d'échanger sur leurs expériences en entreprise, de pouvoir aborder les difficultés rencontrées et d'y faire face.

C'est bien aussi de se voir parce qu'on raconte chacun nos problèmes, le côté positif, on se compare, et comme ça qu'on voit si dans l'entreprise c'est bien ou pas en fait. (Mylène, BEP Service en salle)

Au travail, on travaille avec des adultes alors qu'ici quand on revient avec des adolescents. Nan c'est agréable, au moins on se dit on a plusieurs conversations possibles. (Fabienne, BEP Cuisine)

Certaines entreprises ne considèrent pas le rythme comme une difficulté.

Ben moi, enfin j'ai eu trois patrons, sur les trois y en a deux qui m'ont dit ben c'est tes semaines de vacances là pour eux c'est des vacances, quand on vient en cours, on est payé à rien faire. Mais heu ouais sinon, le patron que j'ai cette année, on a cours, le week-end on doit bosser. (Annie, CAP Glacerie)

Par ailleurs, les matières professionnelles sont largement préférées aux matières générales encore enseignées. Cependant, alors qu'elles avaient démissionné auparavant, elles s'y consacrent davantage dans le cadre de l'apprentissage afin d'obtenir leur diplôme.

Ah oui, il y a des matières qui m'intéressent plus, les matières professionnelles comme la démarche commerciale, tout ce qui est techniques relationnelles, tout ça m'intéresse vachement, bon après les maths, l'histoire le français, c'est un peu barbant. (...) on a des niveaux assez différents parce qu'il y en a certains qui viennent de bac ES donc pour eux les maths ça va tout seul, tandis que moi les maths....c'est ...j'ai du mal, franchement j'ai du mal, après par contre je vais peut être mieux m'en sortir dans certaines matières professionnelles que eux moins bien. J'ai déjà aussi l'expérience de l'apprentissage de la vente donc dans pas mal de matières comme la vente, je viens de la filière vente, donc c'est plus facile pour moi. (Caroline, Bac Pro Service)

2) L'apprentissage : Un raccrochage scolaire pour les jeunes en difficulté même dans des filières où les filles sont peu nombreuses

L'entrée dans le dispositif apprentissage après le parcours chaotique décrit semble permettre un raccrochage au système scolaire et la préparation d'un diplôme. Outre ces compensations primaires, des compensations secondaires sont largement décrites. Il s'agit de la rémunération, de l'autonomie qui y est associée, de la maturité acquise grâce aux responsabilités du travail et de la diversité et de la multiplicité des rencontres faites à cet endroit.

Déjà c'est le fait malgré tout d'avoir un diplôme, donc l'école, c'est la moitié du temps, c'est pas 100%, comme je vous disais tout à l'heure. Et puis après avoir un pied dans l'entreprise, avoir de l'expérience, en plus on a un salaire aussi, on est indépendant. Aujourd'hui j'ai 21 ans, j'ai un travail avec une promesse d'embauche derrière voire un BTS, si ça me tente, bon j'ai ma voiture... enfin je suis indépendante. Je pense pas qu'en ayant poursuivi des études j'aurai ce que j'ai à l'heure actuelle (...) Sincèrement, on me dirait maintenant tu repars 5 ans en arrière, tu reprends tes études, c'est non. C'est hors de question, je lâcherai pas ce que j'ai aujourd'hui, il a une évolution, moi je suis bien dans ma peau, je me sens bien, je suis fière de moi aussi d'avoir repris tout ça. (Q – Vous conseillerez ça à des gens qui se poseraient des questions sur l'apprentissage ?). C'est vrai que c'est l'indépendance, avec un salaire, de l'argent qui rentre, les études qui se poursuivent, on n'abandonne pas, puis avoir le pied dans l'entreprise. (Caroline, Bac Pro Service)

C'est rémunéré aussi. On n'est plus au collège ou au lycée, on n'est plus des gamins. On est considéré comme adulte. On travaille avec des adultes et on mûrit encore de jour en jour. Quand on est en entreprise, on apprend des choses, même la façon de parler. Maintenant, on parle bien, on écoute comment les adultes parlent et on veut faire pareil, on veut grandir en fait. Surtout qu'on va dans des lieux assez bien, les gens sont bien placés, c'est des avocats,

c'est tout ça, ils sont quand même assez riches et nous on est des petits artisans. (Marie-Ange, CAP Peinture)

Moi c'est pas que je suis fière mais les gens m'ont tellement critiquée quand j'étais en SEGPA parce que on a une sale image, et je suis bien contente que les gens se taisent maintenant parce que je travaille bien, j'ai un métier. Tout le monde me disait : t'as pas le niveau pour faire ça. Je voulais aller en secrétariat. Ils m'ont dit : non tu n'as pas le brevet, tu n'as pas les capacités. Et j'ai eu le CFG c'est pas le même examen mais je l'ai quand même eu, j'ai eu 20/20. Alors je suis quand même contente de moi maintenant. (Anaëlle, CAP Peinture)

On travaille avec des adultes alors qu'ici quand on revient avec des adolescents. Au moins, on se dit qu'on a plusieurs conversations possibles. (Fabienne, BEP Cuisine)

De plus, ce raccrochage est également rendu possible dans des filières où les filles sont peu nombreuses. Les filles s'insèrent bien même dans des métiers où les stéréotypes sont contre elles, elles les dépassent, trouvent des stratégies et s'épanouissent

C'est pas qu'au CFA, c'est aussi le regard des gens à l'extérieur, quand ils nous voient je sais pas, ou qu'ils nous voient dans le fourgon, ah une fille dans le bâtiment. (Anaëlle, CAP Peinture)

Ah moi je suis fière quand on dit : ah y'a une fille dans le bâtiment et puis même tu montres un exemple. (Anaëlle, CAP Peinture)

Moi je suis sortie de 3ème, j'ai fait deux ans en pâtisserie, j'ai eu mon diplôme, j'ai fait un an de boulangerie et là je suis en glacerie. J'ai envie de tout faire. L'an prochain je fais chocolaterie comme ça j'aurai un peu tout vu. Et je vais essayer un Brevet Professionnel. (Annie, CAP Glacerie).

J'étais en filière générale, j'ai fait un stage de 4ème en fleuristerie et en horticulture. J'ai fait une 3ème technologique à Genech dans les fleurs et puis une 1ère année de BEP à Genech. Il y avait trop de cours et moi je préfère être dehors et travailler plutôt qu'être enfermée en cours. Je me suis fait virer à cause de mes notes, j'aimais pas l'école alors j'ai voulu aller en apprentissage. J'ai cherché des établissements proches de chez moi et j'ai changé de filière car je préfère les légumes. (Emilie, BEP Horticulture Maraîchage)

3) Trouver une entreprise : une tâche difficile pour les filles

En général, la plupart des apprenties parlent de la difficulté de trouver une entreprise. Leurs démarches se font par CV et surtout en se déplaçant directement dans les entreprises. Elles sont souvent obligées de faire

plusieurs dizaines d'entreprises (par exemple 30 à 40 pour la pharmacie) avant de pouvoir signer un contrat.

Ça dépend, si c'est des petites officines, ils ont des problèmes pour former quelqu'un car ils ont pas beaucoup de personnel et ils sont très occupés. C'est plus facile dans une grande pharmacie (...) Je me suis déplacée avec mes CV dans les pharmacies, je demandais à voir le responsable et je lui expliquais que je voulais entrer en CFA. J'en ai fait 30 ou 40 (des pharmacies, prospection entre mars et juillet). J'ai eu beaucoup de refus et des fois pas de réponse du tout. (Eglantine, Bac Pro Pharmacie)

Les raisons avancées sont variées et peuvent concerner la qualification

Les employeurs préfèrent embaucher des BEP plutôt que des CAP pour leurs compétences. (Christophe, CAP Fleuristerie)

D'autres privilégient des apprenti-es de 16 ans avec en raison de la moindre rémunération.

J'ai 21 ans, j'ai commencé par un stage de pré-qualification avant d'être prise comme apprenti, j'ai eu beaucoup de difficultés à trouver une entreprise à cause de mon âge. Les employeurs préfèrent prendre des jeunes de 16 ans à cause de la rémunération. (Natacha, CAP Fleuristerie)

La recherche d'une entreprise est d'autant plus difficile pour les filles qu'elles se trouvent dans un domaine professionnel où elles sont peu nombreuses. Certaines entreprises refusent souvent de signer des contrats d'apprentissage avec des filles, particulièrement en mécanique, en horticulture (aménagement paysagé), en restauration (cuisine), en boulangerie, en pâtisserie, en glacerie. Les apprenties rapportent que les entreprises disent ne pas prendre de filles dans l'entreprise sans aucune autre raison.

Moi au début, je voulais faire un contrat d'apprentissage en mécanique auto et j'allais faire les garages et ils voulaient pas... parce que j'étais une fille en fait. Même les patrons, ils me disaient : je prends pas de fille. (Marie-Ange, CAP Peinture)

C'est vrai que j'ai mis pas mal de temps à trouver une entreprise, je m'y étais prise bien en avance, mais le problème justement j'étais une fille et ils voulaient pas parce que j'étais une fille. Donc c'est vrai que j'ai mis pas mal de temps à trouver une entreprise mais au final... j'ai réussi à en trouver une (...) Y en a, c'était même violent, c'était vraiment : je prends pas de fille, et ils me racrochaient au nez. Ça semblait clair apparemment. Déjà c'est assez parce que, même si le milieu m'intéressait je connaissais pas du tout, déjà ça motivait pas, enfin ça donnait pas vraiment de motivation, puis j'ai

quand même continué, j'ai pas baissé les bras parce que y a pas de raisons que j'y arrive pas non plus, donc j'ai continué mes recherches, y en a qui m'ont acceptée. (Elisabeth, BTS Horticulture Aménagement paysagé)

Les garçons en cours ça va, ils sont tolérants, mais comme trouver un contrat d'apprentissage c'est difficile, les patrons y nous cassent tout de suite, ah ouais (...) Moi je sais que j'ai fait plein d'entreprises et à chaque fois c'était : on recherche des apprentis, je vais chercher le patron, il allait chercher le patron et il dit non c'est une fille. J'ai fait au moins franchement une vingtaine d'entreprises. (Annie, CAP Pâtisserie)

Aussi, afin d'éviter de devoir se justifier, certaines entreprises disent ne pas embaucher d'apprentis alors que, dans leur classe, les filles ont appris que des garçons y étaient engagés.

Quand je cherchais une entreprise, une de celles où j'ai postulé m'a répondu qu'elle ne prenait pas d'apprentis. Mais à la rentrée, j'ai appris que l'un des garçons de ma classe y travaillait comme apprenti. (Pauline, Génie industriel et maintenance).

D'autres raisons sont également avancées par les entreprises à la non-embauche des filles et ressemblent davantage à des prétextes. Par exemple, certaines entreprises qui n'ont travaillé qu'avec des garçons, refusent d'embaucher des filles par crainte de ne pas savoir les "gérer".

Moi j'ai eu un restaurant où j'ai postulé où il ne prenait pas de filles. (...) Parce qu'il a toujours travaillé avec des hommes, il voulait pas, il savait pas comment ça allait réagir. (Fabienne, BEP Cuisine)

En revanche, dans des filières où les filles sont peu nombreuses, les CFA ou les formateurs aident les apprenties à trouver une entreprise.

Non franchement j'ai vraiment eu de la chance, parce qu'en fait j'avais déjà écrit tous les CV pour une dizaine d'entreprises à peu près, je voulais les poster le lendemain et ce jour là, en fait y a l'entreprise F. qui m'a appelée, le responsable maintenance pour savoir s'il pouvait avoir un rendez-vous, j'ai été le lendemain, j'ai passé un test non pas un test, un entretien avec mon responsable maintenance et le chef de production, ça s'est plutôt bien passé et une semaine après ils m'ont appelée pour me dire qu'ils m'acceptaient dans leur entreprise. (Comment ont-ils eu vos coordonnées ?). Par le centre en fait. Celui qui s'occupe du groupe dépôt d'œuvre, il prend tous les dossiers et ils envoient à peu près à toutes les entreprises pour voir si ça intéresse quelqu'un en fait. Et franchement j'ai vraiment eu de la chance. Ça fait bientôt deux ans et demi que je suis là-bas. Maintenant je connais pas mal de monde. (Nadine, BTS Maintenance des équipements industriels)

Moi par exemple je devais faire un an de chocolaterie, mais cette année en fait, j'avais le contrat mais à la dernière minute, il m'a dit qu'il avait un problème d'argent donc il ne pouvait pas me prendre. Donc j'ai été voir mon formateur et il m'a trouvé un contrat en glacerie, donc tout le mois de septembre en fait j'ai cherché j'ai commencé en octobre mais c'est grâce à lui que j'ai quelque chose. (Annie, CAP Glacerie)

Un de nos professeurs démarché des entreprises mais on doit se débrouiller pour décrocher le travail. (Louisa, BTS Transport)

4) Mixité : effets positifs pour les apprenties en entreprise et stratégies d'adaptation des filles exerçant des métiers dits à compétences masculines

Certaines apprenties parlent de leur appréhension à l'arrivée au CFA car elles savaient que la filière choisie était plutôt masculine. Cependant, de façon générale, la cohésion et les relations entre filles et garçons sont qualifiées de très bonnes autant dans la classe que dans le CFA.

Déjà on se demande, combien y a de filles, on savait qu'il y avait pas mal de filles dans notre groupe. Et déjà en arrivant, j'étais traumatisée, je me demandais ce qui allait se passer. Puis, franchement ça a été, ah y 'a des filles et puis c'est sympa. On traîne tout le temps ensemble alors. (Anaëlle, CAP Peinture)

On est une bonne équipe. Déjà on n'est pas beaucoup de filles, on va pas se prendre la tête. Non, les garçons voient qu'on est 5 filles, ils disent rien... y va en avoir de plus en plus de toutes façons, il faut qu'ils s'habituent. Mais on connaît des garçons maintenant. Avec la classe ça s'est bien passé. On est tous égaux de toutes façons. (Amélie, CAP Peinture)

Les garçons en cours ça va, ils sont tolérants, mais trouver un contrat d'apprentissage c'est difficile, les patrons nous cassent tout de suite. (Annie, CAP Glacerie)

Ça va faire maintenant, à la fin de mon BTS ça va faire 4 ans que je suis la seule fille de ma classe. Je dirais qu'il faut mettre un peu les points sur les i tout de suite parce que sinon ça peut vite dégénérer, enfin en même temps, je suis ouverte, je parle à beaucoup de gens, je rigole beaucoup avec eux et tout mais ils savent un peu qu'il y a des limites, qu'il faut les imposer quand ça se met à aller trop loin (...) L'année dernière on était 8, donc j'étais la seule fille, ça s'est super bien passé et cette année on est 15 et pour l'instant ça se passe bien. Ça fait que 4 mois mais ils sont tous respectueux quand même (...) Je savais qu'il n'y avait pas beaucoup de filles mais je pensais qu'en Bac y en aurait. C'est vrai qu'au début, on n'ose pas parler, les gars

c'est un peu à part des filles, on parle pas des mêmes choses mais en fait ils sont pas trop différents de nous, on remarque, quand on voit un peu le monde des hommes à leur façon à eux, c'est plus marrant qu'autre chose. C'est de rudes pipelettes aussi. (Nadine, BTS Maintenance des équipements industriels)

En entreprise, le discours est quelque peu différent. Elles rapportent des réflexions sexistes, « pas méchantes » disent-elles surtout dans des contextes de pénibilité du métier (lourdeur des sacs de sucre, des poubelles dans l'aménagement paysagé, des rouleaux de moquette, des pots de peinture, etc.). Les collègues masculins vont mettre en avant le côté physique du métier faisant ainsi remarquer l'incapacité des filles à l'exercer. Elles disent que l'entraide existe entre filles et garçons malgré les réflexions. Cependant, elles disent ne pas demander d'aide sur des points qui leur vaudraient forcément des réflexions quant à leur « incapacité » en tant que femme dans ce travail.

C'est vrai qu'il y a quand même des petites remarques de temps à autre. Ah oui, façon c'est un peu partout je pense. C'est principalement au niveau de la force physique, ben comme forcément on peut porter moins de charges lourdes, des choses comme ça. C'est sur le ton de la plaisanterie, enfin c'est pas méchant, c'est vrai qu'au bout d'un moment... C'est par exemple un truc bête, quand on décaisse à un endroit, faut remplir la poubelle, moi je vais la remplir à moitié parce que je peux pas la remplir complètement et bon on se moque de moi parce que je la remplis pas et que j'ai déjà du mal à la porter à moitié pleine. Des petits trucs comme ça. (Elisabeth, BTS Horticulture Aménagement paysagé)

Moi en cuisine ça va être les réflexions qu'on va me faire, si j'arrive pas à aller aussi vite qu'un homme, c'est vrai que pour une fille c'est difficile, faut prendre beaucoup sur soi, on peut rien dire, si on dit quelque chose on a un avertissement, moi je prends beaucoup sur moi et des fois j'ai hâte d'avoir fini le service parce que ... (...). Ça va être allez dépêche-toi, plus vite mais je peux rien faire. Je pense que c'est parce que je suis une fille ouais. Rien qu'au son de la voix, ça s'entend la façon qu'on va nous parler. (Fabienne, BEP Cuisine)

Moi c'est du genre, c'est pas parce que t'es une fille, tu portes le sac de sucre, je te fais pas cadeau. (Annie, CAP Glacerie)

Par exemple à mon boulot c'est comme ça, y en a un, ça aurait tenu qu'à lui, je serais jamais rentrée dans l'entreprise en fait, il voulait pas de filles. Alors pendant un an c'était juste bonjour au revoir, pas une parole de plus, il ne voulait jamais m'aider, maintenant je m'entends super bien avec lui tout ça, il a changé d'avis en fait. Tout compte fait je me débrouillais bien, ça faisait déjà un moment que j'étais là je m'entends autant avec la production qu'avec mon équipe

ou les gens dans les bureaux. Il a vu que tout compte fait c'était pas si mal. (Nadine, BTS Maintenance des équipements industriels)

Face à ces réflexions sexistes, elles disent qu'il ne faut pas se laisser faire et qu'il faut montrer son caractère, ainsi ces réflexions cessent avec le temps. Paradoxalement, elles disent également qu'il faut savoir prendre sur soi quand on est une fille et ne pas forcément répondre à toutes les réflexions car ce n'est pas ce qu'on attend d'elles. Elles insistent néanmoins sur le fort caractère à avoir pour encaisser ces réflexions et ne pas laisser tomber la formation (d'ailleurs, elles comprennent que certaines abandonnent la formation face à ces remarques). Elles disent aussi s'y habituer, elles intègrent cette sorte d'humour dans leur quotidien de travail. Certaines pensent que les réflexions sur les femmes dans les métiers se retrouvent dans n'importe quel métier où la force physique est nécessaire.

Comme on m'a dit, maintenant, ils savent que tu as du répondant, alors ils vont plus t'embêter. T'aurais laissé faire, ils auraient encore continué, mais là maintenant t'as du répondant. (Anaëlle, CAP Peinture)

Je sais qu'en cuisine, faut avoir un gros caractère, je me laisse pas faire, faut aussi montrer la personne qu'on est parce que si on accepte tout ce qu'on nous dit, je crois qu'il y aurait pas mal de filles en apprentissage qui lâcheraient, qui laisseraient tomber, même moi des fois, j'ai déjà fini mon service et j'avais envie d'arrêter. (Fabienne, BEP Cuisine)

C'est galère, t'es une fille, y faut tout refaire dans le truc. Moi je sais que mon patron il m'a pris déjà, mais il a dit je change pas les vestiaires tout ça, tant pis tu te changeras avec tout le monde, c'est la condition. Et il s'est pris une amende et puis tout par l'inspection du travail. Après personne nous prendra alors, parce que les petites entreprises comment elles font ? Ils vont refaire un vestiaire tout ça, c'est pour ça qu'ils nous prennent pas, ils ont pas les moyens. Moi c'est pas une grosse entreprise et y a pas la place pour faire tout ça. (Sophie, CAP Glacerie)

Il faut qu'une fille ait du caractère, de l'autorité car le milieu est macho. Il ne faut pas être précieuse non plus et il faut savoir parler aux hommes, par exemple parler de foot et pas de tricot, il faut savoir se comporter avec les hommes. (Louisa, BTS Transport)

Ah oui, celui qui va rien dire il va se faire marcher dessus plus ou moins et si il ne défend pas sa poire et ben ça n'ira pas en fait. (Q – Dû au métier ou au fait d'être une fille?). Déjà au métier, même un homme il doit déjà avoir du caractère en fait pour dire ce que lui y pense quand il va sur une intervention. Mais encore plus quand on est une fille. Si on s'impose pas, si on dit pas ce qu'on pense et tout en fait ils vont pas faire attention à nous, ils vont s'en foutre, ils vont

dire : bon elle a rien à faire ici tout ça. Faut avoir du caractère parce que ça reste des machos, les gars de la maintenance. Je me suis bien fait à l'équipe, au début, je disais trop rien jusqu'au jour où des fois je lave quelque chose et le lendemain je reviens, c'est tout sale et que ça a pas lieu d'être bon je vais mettre mon petit grain de sel tout ça. Après c'est respecté. (Nadine, BTS Maintenance des équipements industriels)

Elles disent être fières d'être formées et de réussir dans un métier "masculin". Elles tentent néanmoins de se démarquer des garçons dans leur travail en mettant en avant d'autres qualités que les qualités physiques dites nécessaires pour réussir. Ces qualités qu'elles disent avoir sont en lien avec les stéréotypes de sexe féminin. Ainsi, les garçons pourraient leur envier leur côté manuel, leur travail soigné, leur créativité, leur patience, etc. Tout comme les garçons, elles utilisent les stéréotypes de sexe faisant ainsi passer les garçons pour des "gros bras pas minutieux".

Il faut quand même des hommes pour porter, quoi, les filles peuvent pas non plus porter des rouleaux de tapis, des pots de peinture... Et puis y a la vitesse aussi et le rendement » « Comme déjà un plafond, nous on va le faire peut être en une journée, eux en une matinée » « ça viendra pour nous avec l'expérience aussi » « Parce que nous on aime bien d'être soigneuses, donc on fait tout doucement alors qu'un homme, bon... (elle mime des gestes moins soigneux). (Amélie, CAP Peinture)

Façon moi je dis qu'ils sont peut être un petit peu jaloux parce qu'on est un peu plus manuelle. Ils sont peut être jaloux de ça. (Anaëlle, CAP Peinture)

Maintenant les gens sont habitués à voir des filles dans le bâtiment, mais y a comme des gens qui regardent. On doit se sentir plutôt fière de faire un métier d'homme, on n'a pas à être complexée par ça, façon si on a choisi ça, c'est qu'on aimait quand même bien. (Anaëlle, CAP Peinture)

Et puis on a aussi d'autres qualités qu'un homme n'a pas forcément. Comme, je sais pas, par exemple, pour un chantier de création, la créativité tout ça, eux ne l'ont pas forcément, et puis on a plus de patience, on n'est peut être un peu plus rigoureuses, on est plus appliquées dans notre travail. (Elisabeth, BTS Horticulture Aménagement paysagé)

Fleuriste, c'est un métier qui va aux deux, fille comme garçon. Sauf peut être quand il faut créer des bouquets, c'est peut être plus facile pour une fille. (Manon, CAP Fleuriste)

Des fois c'est fait exprès, on va me laisser galérer en dépannage et je vais galérer deux trois heures, alors que j'aurais dû y être une demi

heure, mais c'est fait exprès pour que j'apprenne toute seule, pour être sûre que j'ai compris ce que j'ai fait en fait. Comme par exemple, ils savent qu'en électricité je suis pas très forte, j'aime pas trop ça et tout, c'était le truc que je détestais avant et en fait à chaque fois qu'il y avait un petit dépannage électrique ou quoi, ils m'envoyaient dessus toute seule, comme ça ça me saoule un peu, prendre le plan, comprendre comme ça se passe et tout. Je dis pas que je suis forte en électricité mais de plus en plus j'apprends des choses. (...) Ce qui est bien c'est que je suis qu'une apprentie. Par exemple, il y a un technicien qui vient d'arriver, il a moins de 6 mois dans l'usine, moi j'ai plus de deux ans et c'est moi qui lui apprend des choses et ça ça me fait plaisir. Moi j'apprends à un technicien des choses que je sais déjà faire. Ils savent que je suis responsable de ce que je fais. (Nadine, BTS Maintenance des équipements industriels)

Pour les garçons, l'arrivée des filles peut changer l'image du métier et la dynamique de l'équipe, les garçons en témoignent.

Ça me fait plaisir de voir des filles dans ce métier. Ça donne un nouveau regard sur ce métier, une nouvelle mentalité car on ne retrouve pas le côté compétition des garçons qu'on retrouve plus souvent dans ce milieu. En plus, le métier de chauffeur routier a une mauvaise image, c'est le gars avec des gros tatouages, une bière à la main et qui conduit n'importe comment. Certains chauffeurs routiers entretiennent ces clichés par leurs comportements. L'ouverture de ce métier aux filles peut adoucir l'image du métier, une fille c'est moins violent et moins con qu'un mec et franchement ça se débrouille bien. (Charles, CAP Chauffeur routier)

Pour avoir travaillé dans la conduite, les gars ne sont pas toujours propres. Et là, les filles marquent la différence et le respect par leur aspect soigné et leurs compétences en conduite (...) C'est vrai que quand il y a une fille dans la classe alors que normalement il y a que des gars, ça fait un peu du bien en fait, ils changent de conversation ils font attention à ce qu'ils disent tout ça. Pareil si à mon entreprise j'ai des choses trop lourdes à porter ou des trucs trop durs, il y a toujours quelqu'un pour m'aider quoi. Les gars y disent pas t'as voulu entrer en maintenance maintenant tu te débrouilles c'est ton problème, y sont pas comme ça. (Nadine, BTS Maintenance des équipements industriels)

III. APRES L'APPRENTISSAGE

1) L'apprentissage : un tremplin vers d'autres formations, d'autres diplômes et parfois la création d'activité

Ces apprenties, qui ont quitté tôt le système scolaire classique, vont, une fois entrées dans le dispositif apprentissage, l'exploiter comme un tremplin. Pour certaines, l'apprentissage est une fin en soi et va déboucher sur l'obtention d'un diplôme et sur une embauche.

Non moi c'est une passion, j'aime bien tout ce qui est déco, donc je passe mon CAP, après je peux faire un BEP en décoration. Je reste sur cette branche là. (Amélie, CAP Peinture)

Pour d'autres, même si l'obtention du diplôme est importante, cette orientation est "provisoire" et elles ont d'autres projets professionnels.

Moi c'est qu'en fait j'ai fait plusieurs stages en 3ème, j'ai fait un stage avec les personnes âgées de 3 semaines, j'ai fait un deuxième stage chez un artisan peintre. Ça s'est bien passé et lui avant, il avait une apprentie, elle a arrêté. Parce que je travaillais bien, il a demandé si je voulais continuer, j'ai dit oui. De toutes façons, lui il sait que c'est seulement pour 2 ans, parce que je l'ai prévenu tout de suite. Alors comme ça, il est d'accord il y a pas de souci, je m'orienterai vers une autre formation ou un autre apprentissage. (Q – Dans quel domaine ?). Peut être la coiffure mais c'est pas encore sûr. Mais ça m'étonnerait quand même, je voudrais faire une formation parce que j'aime bien les personnes âgées, être en contact avec eux, c'est ça qui me plaît bien. (Q – Et l'apprentissage en peinture ?). C'est pour dire de ne pas pour arrêter l'école carrément, c'est pour faire quelque chose pendant mes 2 ans, pas rester chez moi à rien faire. (Anaëlle, CAP Peinture)

Moi j'étais en 1ère et en 2nde ; et j'ai arrêté au mois de janvier et j'ai fait des cours de correspondance de toilette, j'ai eu mon diplôme et après je suis venue en peinture (...) Moi je finis mes 2 ans et je pars dans le toilette, comme j'ai eu mon diplôme. Mais sinon ça me plaît la peinture. C'est toujours un diplôme. Si jamais ça marche pas avec le toilette je peux toujours chercher dans la peinture. (Amélie, CAP Peinture)

D'autres, après la réussite dans un diplôme (par exemple, un CAP), vont décider de poursuivre dans des diplômes supérieurs à savoir le BEP et même le BAC Pro (et ensuite le BTS dans des filières qui s'y prêtent).

En fait, à la base, dans mon ancien centre de formation, donc j'ai eu mon CAP et après on me disait : mais faudrait faire un BEP c'est en 1 an, donc on s'est lancé dans le BEP, et puis après le bac, il reste plus

que 2 ans donc allez dans le bac. Et c'est vrai qu'à la base, je devais partir sur un bac pro commerce, donc je pouvais le faire à la boucherie, il n'y avait pas de souci mais je voulais changer, avoir une autre expérience, voir autre chose (...) Notre prof de vente parlait de ça à toute la classe, c'est vrai que bon comme elle savait que la plupart, on avait eu des difficultés à l'école, comme elle voyait que ça se passait bien, elle disait de passer le BEP pour avoir un peu plus, c'est qu'un an, voilà c'est vrai que quand on réfléchit, il y a 5 ans, quand j'ai tout arrêté, si on m'avait dit que je serai là en train de passer mon bac, je ne l'aurai pas cru. Pour moi c'était vraiment, les études non merci. (Caroline, Bac Pro Service)

Moi oui, à la fin de mon CAP, ils m'ont dit : qu'est ce que tu fais, sinon je t'embauche. J'ai dit que je préférais faire un BEP pour avoir des bagages. Ils m'ont dit après ton BEP je t'embauche. C'est pareil, si j'ai mon BEP maintenant j'aimerais bien faire un BAC. Mais faut qu'y me prennent parce que je veux dire un BAC c'est l'école une semaine sur deux à payer (...) en étant moins là. Mais bon je pense pas, parce que quand ils ont vu mon augmentation de salaire pour le BEP, déjà là ils ont dit que ça faisait quand même beaucoup, même s'ils ont des aides. C'est ce qui est malheureux parce que je veux dire ce serait bien justement d'aller minimum jusqu'au BAC et en fait, il y a énormément d'entreprises qui ne veulent pas parce que justement on n'est pas assez présent. (Mylène, BEP Service en salle)

D'autres apprenties vont préférer accumuler des formations complémentaires dans une filière pour avoir une vision plus globale d'un métier.

Moi je suis sortie de 3ème, j'ai fait deux ans en pâtisserie, j'ai eu mon diplôme, j'ai fait un an de boulangerie et là je suis en glacerie. Ben j'ai envie de tout faire. L'an prochain je fais chocolaterie comme ça j'aurai un peu tout vu. Et je vais essayer un Brevet Professionnel. (Annie, CAP Glacerie)

D'autres vont envisager avec l'apprentissage un avenir à plus long terme avec, par exemple, la possibilité de créer leur propre entreprise.

Moi j'aimerais bien monter mon entreprise. J'avais demandé à mon patron comment il avait fait pour monter son entreprise, donc il m'en a parlé un peu et après j'ai aussi parlé, y a des autres peintres là où je travaille, et y avait un jeune il venait d'ouvrir son entreprise et il m'a dit qu'il fallait attendre 5 à 6 ans d'expérience pour heu... pour faire son entreprise. (Marie-Ange, CAP Peinture)

2) L'insertion, les débouchés et l'avenir professionnel après l'apprentissage : qu'en est-il des niveaux de formation et des domaines professionnels ?

Le discours des apprenties sur l'avenir est généralement optimiste et positif. Elles disent avoir acquis davantage d'expérience professionnelle que si elles avaient poursuivi un parcours scolaire classique. Par conséquent, les possibilités d'embauche après obtention du diplôme sont plus importantes après un passage par le dispositif apprentissage.

Tout de suite après le bac, je voulais faire de l'alternance parce que en fait ça a beaucoup d'avantages l'alternance, on acquiert des compétences professionnelles et les connaissances scolaires qu'il faut avoir et le fait d'associer les deux, ça permet à la fin du parcours d'avoir plus de facilités à trouver un emploi parce que aujourd'hui on demande beaucoup d'expériences professionnelles et c'est vrai qu'en parcours scolaire uniquement, on n'acquiert pas beaucoup d'expériences professionnelles. Donc c'est vrai que c'est un grand avantage l'apprentissage. C'est ça qui m'a plu et le milieu pharmaceutique, c'est un milieu très intéressant. Ça me plaisait. (Eglantine, Bac Pro Pharmacie)

Déjà c'est le fait malgré tout d'avoir un diplôme, donc l'école, c'est la moitié du temps, c'est pas 100%, comme je vous disais tout à l'heure. Et puis après avoir un pied dans l'entreprise, avoir de l'expérience, en plus on a un salaire aussi, on est indépendant. Aujourd'hui j'ai 21 ans, j'ai un travail avec une promesse d'embauche derrière voire un BTS, si ça me tente, bon j'ai ma voiture... enfin je suis indépendante. Je pense pas qu'en ayant poursuivi des études, j'aurais ce que j'ai à l'heure actuelle. (Caroline, Bac Pro Service)

C'est bien en alternance parce qu'en même temps, il y a l'école, le travail, en entreprise on voit plus de choses que les personnes qui continuent, ils voient moins de choses, ils ont pas l'habitude d'un service, j'ai des stagiaires qui viennent au boulot niveau bac et ils arrivent pas, et puis la rapidité, c'est totalement différent (...). Elles sont pas sûres d'elles tout ça. (Fabienne, BEP Cuisine)

L'apprentissage c'est l'expérience professionnelle, un diplôme et une ancienneté pour la retraite. Souvent on reproche aux jeunes le manque d'expérience et ce dispositif permet d'acquérir cette expérience. (Louis, BTS Transport)

Elles disent qu'elles auront, grâce à leur parcours dans le dispositif apprentissage, plus de possibilités d'embauche par rapport à une autre personne. D'ailleurs, beaucoup d'entre elles parlent de promesses d'embauche dans leurs entreprises actuelles.

Dans mon secteur il y a une bonne insertion et on a toujours besoin de préparateur en pharmacie. Mon chef dit qu'il n'y a aucun souci d'insertion et les professeurs du CFA disent que tous leurs apprentis ont trouvé du boulot...En général, il y a environ 6 mois entre l'obtention du diplôme et un premier emploi... (Eglantine, Bac Pro Pharmacie)

Il faut noter que cette insertion est dépendante du niveau de formation et du domaine professionnel (cf. Chiffres de l'apprentissage). En effet, pour le niveau de formation, les filles des niveaux I, II et III s'insèrent mieux que les garçons. Par contre, pour les autres niveaux et particulièrement le niveau V, l'insertion des filles est plus difficile que celle des garçons. Rappelons que c'est le niveau V qui concentre encore à l'heure actuelle près de la moitié des effectifs d'apprentis.

Pour les domaines de formation, l'insertion des filles est plus satisfaisante que celle des garçons dans la plupart des domaines industriels et tertiaires. Par contre, dans des domaines comme l'agriculture, l'alimentation, l'hôtellerie/restauration et le commerce, qui concentrent des effectifs importants d'apprentis, de fortes inégalités d'insertion entre les filles et les garçons sont constatées.

IV. LES RUPTURES DE CONTRAT

Les apprenties rencontrées dans le cadre de notre étude n'ont pu, de fait, nous renseigner sur les ruptures de contrat. L'étude du Céreq, menée en 2007, apporte des éléments d'informations quant à ces ruptures ². D'abord la variable genre ne semble pas influente sur les ruptures de contrat. Cependant, quelques témoignages viennent expliciter les raisons de ces ruptures et ne sont pas sans lien avec les éléments de notre étude.

Ne connaissant pas toujours exactement les exigences d'un métier, les apprenties vont, lors de leur formation, se rendre compte des contraintes, ce qui conduit parfois à la rupture de contrat.

On les prévient pourtant, mais même quand on les prévient, ils refusent parfois d'entendre. Il faut qu'ils vivent ces contraintes pour, soit les accepter, ou soit les refuser. C'est dommage à dire mais c'est comme cela. (Un directeur de CFA)

Certaines jeunes filles expriment à la suite de la rupture : je ne veux pas travailler le week-end si mon mari ne travaille parce qu'on n'a pas de vie de famille ce n'est pas fait pour moi je ne suis pas faite pour ce métier. Elles le savent avant qu'elles vont travailler quand les autres se reposent...mais un jour c'est la révolution et hop... on rompt le contrat. (Un formateur en CFA)

² Céreq, "Les ruptures des contrats d'apprentissage en région Nord – Pas de Calais ", Octobre 2007.

Souvent, les apprenties vont effectuer des tâches subalternes, sans lien direct avec leur domaine de formation ou des tâches limitées par rapport à ce qu'elles sont censées apprendre en entreprise, ce qui va les décourager et les mener à la rupture.

Je passais mon temps à garder les enfants de la boulangère, à nettoyer l'appartement des patrons, à nettoyer les toilettes, faire du ménage.

Je passais mon temps à balayer le salon, et à faire des shampoings c'est tout. Pas de coupe, même sur les enfants, je rangeais les produits arrivés par cartons, les étalages mais pas de coiffure. Rien.

L'environnement proche peut également, eu égard à ses représentations d'un métier, influencer les décisions de l'apprentie.

Voir leur fille en bleu de travail, y'a des familles ou des petits copains qui n'acceptent pas. Une rupture amoureuse pour ça et hop... le contrat est menacé.

Pour conclure

Les entretiens menés auprès des apprenties nous montrent que le choix de l'apprentissage diffère selon le niveau de formation et les représentations des métiers. Il faut noter les effets positifs de la place des filles en apprentissage y compris pour celles qui ont choisi des domaines de formation où elles sont peu nombreuses et où les stéréotypes de sexe sont encore marqués. Enfin, malgré des parcours parfois chaotiques, le dispositif apprentissage permet aux filles une appréhension positive de leur avenir.

D - Les responsables d'entreprises

Les entretiens auprès des entreprises sont très divers, aussi bien au niveau du contenu que de la forme. Chacune a une pratique et une expérience particulières de l'apprentissage, ce qui rend difficile une présentation d'ensemble. Un point commun est la difficulté de recueillir des données qualitatives auprès de cette catégorie d'acteurs : difficulté d'obtenir des rendez-vous, manque de disponibilité temporelle pour l'entretien, brièveté des réponses à la plupart des questions. Pour tenter de mettre en ordre le matériau recueilli, on présente les résultats à partir de 4 thématiques : recours à l'apprentissage, recrutement d'apprenties, vécu de l'apprentissage, perspectives d'insertion.

I. LE RECOURS A L'APPRENTISSAGE : UNE PRATIQUE LIEE A LA VOLONTE DE FORMER

Les entreprises diffèrent d'abord par l'ancienneté de leur recours à l'apprentissage. Pour certaines, il s'agit d'une pratique ancienne intégrée depuis longtemps au fonctionnement de l'entreprise, même si elle est plus ou moins régulière.

C'est la 7^{ème} année que des apprentis sont accueillis dans la boulangerie.

Je prends des apprentis depuis 20 ans par intermittence, selon la motivation. (restauration)

Les contrats d'apprentissage à la mairie de Dunkerque ont commencé à être signés vers 1993-1994 où on comptait à l'époque 2 ou 3 apprentis. Aujourd'hui, le nombre d'apprentis varie entre 25 et 40 selon les périodes avec des formations qui vont du CAP au BTS et aussi ingénieur.

Pour d'autres entreprises, il s'agit d'une pratique beaucoup plus récente selon l'âge de l'entreprise et la prise en charge du dossier par une personne.

J'ai reçu successivement 4 apprentis (2 garçons puis 2 filles) depuis l'installation de mon entreprise. Je m'adresse aux CFA et parle de mes besoins mais il n'y a pas beaucoup de demandes. (peinture)

En logistique c'est moi qui m'occupe de tout ce qui est contrat d'apprentissage et de professionnalisation. C'est moi qui ai mis ça en place il y a bientôt 3 ans.

Presque tous les entretiens abordent la question du niveau de formation des entrants en apprentissage. La plupart évoquent l'échec scolaire et certains

mettent en cause les pratiques d'orientation qui traitent l'apprentissage comme une « voie de garage ».

C'est la grande arrivée en apprentissage des jeunes qui sont en échec scolaire. (restauration)

On n'avait que des majeurs qui ont souvent eu un échec scolaire et s'étaient retrouvés plusieurs mois voire des années au chômage, à rester chez eux. (logistique)

Ce sont souvent des jeunes défavorisés, déscolarisés mais avec une forte volonté. (mairie)

L'apprentissage est perçu comme une voie de garage et donc les métiers manuels et de bouche font partie de ces voies de garage. Pour moi, ça vient de l'orientation en 3^{ème} : les jeunes issus de SEGPA vont préférentiellement être orientés vers l'apprentissage alors que lorsque les jeunes ont une bonne moyenne, les professeurs, le principal et les conseillers d'orientation vont les dégoûter de l'apprentissage pour les orienter vers l'enseignement général (par exemple, mon fils qui avait une moyenne de 15/20 en 3^{ème}, qui a voulu partir en BEP cuisine en apprentissage et qui a reçu des avis défavorables de la part du conseil d'établissement). (peinture)

Quelques enquêtés privilégient le niveau de formation comme critère de recrutement.

Vu l'expérience avec la jeune apprentie qui a déjà le niveau bac, je préfère prendre des personnes de ce niveau, avec une "bonne tête" (bon niveau), quelqu'un qui sache se présenter et à l'aise dans la discussion. (pharmacie)

Pour la majorité des personnes rencontrées, les raisons du recours à l'apprentissage sont la volonté de former, de transmettre des savoir-faire de métier.

S'il n'y a pas d'apprentis, la relève du métier ne sera pas assurée, j'ai le désir de former, de transmettre les savoir-faire. (boulangerie)

Mon but à moi, c'est la formation, apprendre à travailler dans un restaurant.

Je veux leur transmettre ma motivation et mon amour du métier. Et leur montrer aussi qu'il n'y a pas juste la relation au client mais que dans ce métier, on doit jongler avec les connaissances médicales, la gestion d'une entreprise et l'aspect commercial du métier. Je pense, comme mes confrères, qu'on doit faire évoluer le métier de

préparateur en responsabilisant également l'apprenti sur d'autres modes de la pharmacie. (orthopédie)

Deux enquêtés évoquent leur relation personnelle avec l'apprentissage qui les amène à continuer d'embaucher des apprentis et à aider les jeunes à découvrir leurs métiers.

J'ai travaillé à Loos comme formateur (cuisinier). Recevoir un apprenti, c'est une responsabilité au niveau du travail, au niveau de la clientèle, au niveau de sa façon de faire.

Je pense qu'il est important de travailler en réseaux et de communiquer avec les CFA. (restauration)

Je suis passé par l'apprentissage. Selon moi, l'apprentissage est mieux que le passage par le LEP car on ne voit pas la réalité des choses. J'interviens en 3^{ème} dans les collèges pour des journées portes ouvertes ou découverte des métiers. Je me présente avec des panneaux de peinture pour présenter mon travail (imitation marbre, patine, des faux bois...). Je veux faire découvrir mon métier autrement. Je reçois des stagiaires élèves de 3^{ème} pour leur faire découvrir mon métier. (peinture)

Pour quelques entreprises, le recrutement d'apprentis vise à ouvrir des possibilités d'embauche, en sélectionnant ceux qui correspondent à leurs besoins et ont acquis les compétences nécessaires à l'exercice du métier.

Derrière l'embauche d'un ou d'une apprentie, je souhaite en découvrir un ou une que je pourrai embaucher plus tard. (peinture)

On est une entreprise avec tous les métiers de la logistique, on a plusieurs entrepôts dispatchés dans les zones industrielles, on fonctionne par la réception, par le stockage, par le prélèvement, l'expédition, l'emballage, l'étiquetage, donc on balaie vraiment tous les métiers de la logistique. Ça nous permet de former les jeunes, on a 2 ans pour les former et si à la fin de leur contrat, nous on a des besoins et eux des compétences, si pendant les 2 ans ça s'est bien passé, derrière c'est un CDI.

Les entretiens n'évoquent pas ou peu l'utilisation des apprentis comme main d'œuvre. Un seul parle de l'exemption des charges et un autre du calcul des besoins de personnel à recruter par cette voie. Toutefois cette dimension du recours à l'apprentissage est sous-jacente à la plupart des entretiens, même si elle n'est pas évoquée comme telle.

Les RH de la mairie utilisent les outils tels que la GPE (Gestion Prévisionnelle des Effectifs) et la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences). Le premier permet de déterminer le nombre de salariés dont la mairie aura besoin et de fait on a reçu

environ 40 apprentis en entretien cette année. Le second est un outil de moyen et long terme (entre 3 et 10 ans) qui permet de construire des besoins et de faire correspondre l'offre et la demande.

Tous les entretiens évoquent la question des critères de recrutement pour sélectionner les jeunes. On a peu de données sur les méthodes utilisées pour cette sélection.

L'entreprise fait un premier affichage au niveau des salariés pour prévenir d'un recrutement, l'offre est déposée également à l'ANPE et passe par les centres d'apprentissage comme les ACM formation, avec d'autres écoles. Avant d'être reçu par l'entreprise, le dossier du futur apprenti doit d'abord être validé par le centre d'apprentissage : vérification du dossier scolaire et du niveau suffisant pour passer le diplôme. L'entreprise ne fait pas de tests psychotechniques et psychomoteurs sur les apprentis au moment de l'entretien. Elle fait juste le test en interne qui s'appelle le test des cadrans permettant de vérifier le mode de fonctionnement, voir si l'apprenti est fait pour tel ou tel métier. Elle mène des entretiens d'embauche. (métallurgie)

Une fois le nombre d'apprenti(e)s à accueillir connu, les RH de la mairie vont mesurer le niveau théorique de l'apprenti(e) pour le recrutement, cette partie pouvant également être assurée par la lecture du dossier effectuée par la mission locale.

Les critères de recrutement sont très variables. Certaines évoquent la motivation.

Le critère, c'est l'envie d'apprendre un métier et non une tentative par accident. Je pose des questions par rapport à ce métier, en citer des avantages et des inconvénients, s'ils connaissent des gens qui exercent ce métier (voir si les contraintes sont connues et de plus, les fonctions en salle et en cuisine sont souvent confondues). (restauration)

Au départ on a vraiment focalisé sur la motivation des jeunes et on s'est rendu compte qu'il y a eu quelques échecs. Et la motivation on s'est rendu compte que ça fonctionnait bien pendant six mois, mais que ça ne suffisait pas. (logistique)

Les autres critères sont très divers : sérieux, maîtrise du français, implication des parents, mais aussi âge et niveau de l'apprenti.

Je reçois d'abord des stagiaires issus principalement de la 3^{ème} d'insertion du collège voisin. Si la personne est sérieuse, je l'embauche. Je participe au suivi fait par le collège. Je privilégie les jeunes soutenus et suivis par leurs parents. (boulangerie)

Le premier critère: savoir lire. Le second : être présenté par les parents, présence des parents pendant le premier entretien, en général je reçois en entretien des éventuels apprentis dont je connais déjà les parents (par des connaissances). (peinture)

Puis après vous portez un jugement, vous voyez tout de suite. (...) Vous posez des petites questions, vous voyez le niveau et tout ce qui s'ensuit (...). Vous savez dans la conversation, il y a toujours moyen de bon de poser des questions sur les tables de multiplication, des questions toutes bêtes quoi...(peinture)

D'abord je plante le décor, on fume pas, on boit pas, le téléphone portable dans la journée je ne veux pas avoir sur le chantier ou entre les midis, après ils sont libres de faire ce qu'ils veulent. Après vous voyez tout de suite les parents comment ils réagissent. Si le père est fumeur..... et oui pas fumer....croyez-moi une fois deux fois après c'est terminé (peinture)

Entre 16 et 21 ans même si 21 ans, c'est plus rare. Je préfère des apprentis plus jeunes car c'est plus facile de les former. Lorsqu'ils sont plus vieux et qu'ils ont un(e) petit(e) ami(e), les apprentis refusent davantage de bouger alors que pour la formation, le métier l'exige presque (faire des saisons, changer de restaurants, être polyvalents). (restauration)

Je suis de plus en plus exigeante dans le recrutement des apprentis car le suivi et la formation vont dépendre du niveau intellectuel et d'éducation de la personne. (pharmacie)

II. LE RECRUTEMENT DES FILLES EN APPRENTISSAGE : UNE PRATIQUE RECENTE ET POSITIVE MAIS EN LIEN AVEC DES REPRESENTATIONS SEXUEES

Le recrutement d'apprenties apparaît comme une pratique récente pour toutes les entreprises rencontrées. Pour la plupart, c'est l'occasion qui a déclenché l'arrivée de la première fille dans leur métier.

En pâtisserie, l'apprentie a été envoyée par l'ANPE, c'est la première fois que je reçois une fille en pâtisserie et ça se passe très bien.

J'ai voulu tenter l'expérience avec une fille. Je connaissais ma première apprentie car elle est allée à l'école avec ma fille. (peinture)

Vu le nombre important de jeunes filles qui se présentent, j'ai décidé de recruter une apprentie. Depuis j'en ai formé plusieurs. (restauration)

Le recrutement des filles en apprentissage est très récent car depuis 2000, je n'ai connu que trois filles dans des filières techniques telles que Pilotage des Systèmes de Production (quatre dans la filière ingénieur). J'ai davantage d'apprenties sur des BTS comptabilité ou commercial. Les métiers techniques sont méconnus dans les écoles et c'est de là que vient essentiellement le problème. J'interviens dans les collèges pour parler des métiers et même les garçons ne connaissent pas ces métiers techniques de la métallurgie. (métallurgie)

D'autres entreprises indiquent leur volonté de féminiser leur recrutement et donc d'accueillir des filles en apprentissage.

La première année on voulait recruter aussi des filles, on n'a trouvé que des garçons. Parce que la logistique c'est beaucoup de métiers divers, entre autres des métiers qui se dirigent plus sur le physique: réception, expédition, on a aussi des garçons, sans sexisme de notre part et sans discrimination, et on a des métiers qui demandent beaucoup plus de dextérité entre autres le prélèvement et on voulait avoir des filles aussi, On recrutait des contrats d'apprentissage comme ils font, tous les secteurs de la logistique, on voulait les deux, filles ou garçons. Dès le début, on était parti sur les 2 et en fait la 1^{ère} année on en a pas eu du tout. Pour créer un équilibre, on voulait avoir cette mixité. L'année d'après on était content d'en avoir et effectivement c'est un franc succès. (logistique)

Je veille en général à la féminisation de mon recrutement aussi bien lorsque je dois recruter, même pour des jobs d'été. Les filles représentent environ 1/5^{ème} des apprentis embauchés et ce chiffre n'évolue pas depuis 4 ou 5 ans. Elles sont concentrées dans des domaines tels que la conception graphique, l'administration et les espaces verts (malgré l'aspect physique précise-t-il). Il est difficile pour les filles de trouver une entreprise dans des filières telles que la plomberie et l'électricité. (mairie)

Pour une seule entreprise, la question ne se pose pas puisque le métier est largement féminin.

C'est une majorité de femmes qui prépare le métier de préparateur en pharmacie.

Dans beaucoup d'entretiens, on trouve des exemples d'accueil de filles en apprentissage présentés comme des cas particuliers, plus ou moins généralisables. Certains évoquent les risques d'échec.

C'est le cas avec l'avant dernière apprentie : obtention du CAP dans un LEP, embauchée dans l'entreprise en formation moquetteuse en vue de la reprendre dans le cadre d'un brevet professionnel, mais elle n'a plus voulu aller à l'école, elle a fini son contrat mais elle

n'avait pas son permis, elle n'était donc pas autonome et ne pouvait pas se déplacer sur d'autres chantiers. L'embauche dans ces conditions aurait été difficile parce que j'aurais dû payer des charges alors que je n'en paye pas dans cadre du statut d'apprenti. (peinture)

Il s'agit d'une jeune fille apprentie avec qui l'expérience n'a pas fonctionné. En effet, après avoir pensé qu'elle ne savait pas lire, j'ai prévenu l'école hôtelière qui a effectué des tests sur cette jeune fille. Le résultat à ces tests montrait qu'elle avait beaucoup de lacunes, elle a été réorientée dans une cuisine de collectivité territoriale où son travail est apprécié. Je n'ai pas réussi à la former. (restauration)

Une jeune fille en échec souhaitait partir en Angleterre après le CAP. J'avais prévu avec ma femme de lui trouver un restaurant pour qu'elle puisse y travailler tout en étant logée et nourrie. La jeune fille a tout laissé tomber et ne cherche pas de travail. Je le vis comme un échec.

D'autres entretiens témoignent de réussites parfois étonnantes.

Moi je me suis lancé, j'ai été content alors je continue, maintenant j'aurais été déçu, peut être que je n'aurais plus pris de fille. Je pense que ce n'est que du cas par cas. Je pense qu'on peut être apte à former des garçons et pas forcément apte à former des filles. (peinture)

L'exemple de Laure: elle est partie à Nice (on est allé la voir pour manger dans ce restaurant), elle a participé au premier concours féminin de cuisine (mis en place par la représentante syndicale nationale de l'hôtellerie) sur nos conseils et a fini 3^{ème} : concours créé parce que les femmes ne participaient pas aux concours de cuisine de par leur petit nombre et la monopolisation de ce domaine par les hommes (jury : meilleur ouvrier de France, chef cuisinier de l'Elysée, maîtres cuisiniers, des grands chefs de la région). On est fier du parcours de notre ancienne apprentie. Ce concours permet de s'entraîner à un examen, de se créer de contacts.

Une femme est venue se présenter dans le restaurant d'un collègue pour briguer le poste de second de cuisine. Le chef a refusé car c'était une femme. Quelques mois plus tard, elle s'est présentée à nouveau pour ce même poste toujours pas pourvu. Le chef avait vraiment besoin de quelqu'un. Il l'a embauchée en lui disant que l'équipe à gérer était "difficile" et elle relevait le défi (peur qu'elle ne sache pas se défendre avec des hommes). Il faut avoir du caractère pour travailler en cuisine pour une femme et il faut être battant, fille ou garçon.

Les 2 que l'on a, on en a une en BEP, une en Bac, celle en BEP a eu beaucoup de mal parce que c'est la seule fille de sa classe, elle était un peu charriée par les garçons parce que dans la mentalité des gens la logistique c'est un métier d'homme. On s'est rendu compte qu'il y avait beaucoup moins de filles dans ces diplômes là parce que pour elles la logistique n'est pas faite pour les filles, alors que c'est complètement faux. Sylvie s'est fait un peu charrier au début maintenant elle a trouvé ses marques. Alice ça s'est tout de suite bien passé parce que déjà elle rentrait en Bac pro et c'est un très bon groupe.

J'ai une jeune fille de 20 ans que je viens d'embaucher et qui prépare son bac pro de préparateur en pharmacie suite à deux échecs consécutifs au concours de pharmacien. Elle comprend rapidement les instructions données et je n'ai pas besoin de montrer à plusieurs reprises les manipulations pour que l'apprentie les reproduise correctement. "Punaise, elle comprend ce que je lui dis, c'est merveilleux". D'ailleurs lorsque je reçois des stagiaires (3^{ème} collège), je perçois de suite s'il s'agit d'un bon élève, s'il est capable de reproduire des gestes techniques et je vois si je peux le faire avancer.

Tous les enquêtés insistent sur les différences entre les filles et les garçons dans leurs pratiques du métier. Les filles sont considérées comme plus soigneuses, plus adroites, plus sérieuses, plus mûres que les garçons, mais certains enquêtés mettent en balance leur plus grande fragilité, en particulier leur manque de force physique.

Les avantages d'avoir embauché une fille : c'est plus soigneux en général, elles sont plus mûres, elles comprennent plus vite. Mais ce n'est pas un critère de recrutement. Je suis prêt à embaucher à nouveau une fille du moment que la personne (fille ou garçon) fasse bien son travail. Les filles sont quand même plus souvent malades, en tout cas à trop s'écouter. En vente, je n'ai eu que des filles et je ne vois pas bien, pour le moment, comment un homme trouverait sa place en vente ("il va s'embêter, c'est pas le même contact, et voir une belle petite jeune fille, c'est plus convivial par rapport aux gens, maintenant j'ai jamais essayé, pourquoi pas"). (boulangerie)

Selon moi, une fille est plus fine question propreté, mais il y a des inconvénients, elles ont moins de force physique : porter une échelle, la manipuler, soulever des charges, manipuler un rouleau de moquette. On retrouve plus de filles dans le métier de la peinture que dans des métiers comme la couverture ou en maçonnerie à cause de la pénibilité.

Je fais le constat d'une plus grande maturité de la part des jeunes filles quant à leur métier (en font une priorité) que les garçons. Je préfère donc recruter des filles plutôt que des garçons. Plus

d'investissement de la part des filles sans que ce soit une généralité. (restauration)

Pour moi en cuisine, le travail des filles est beaucoup plus affiné, approfondi, plus de recherche personnelle, les filles se donnent beaucoup plus de mal.

Parce que les filles sont quand même plus posées et elles ont cette capacité à jongler entre l'école et l'entreprise. Les garçons adorent l'entreprise, à l'école c'est beaucoup plus difficile, ils n'ont pas cette notion du diplôme à la fin des 2 ans. Les filles prennent plus vite conscience que l'entreprise c'est l'entreprise, elles sont salariées et quand elles sont à l'école elles sont là aussi pour travailler. On a plus de facilité avec les filles.

Il y a des filles qui savent très bien charger et décharger des camions mais c'est beaucoup plus les garçons. Q Mais il y en a quand même ? Il y en a quand même. Pas toujours à ce poste là mais qui viennent pour aider si besoin, tout ce qui est prélèvement (avec des feuilles où on doit prélever des quantités), compostage, il faut de la qualité, de la minutie, donc les garçons ont tendance à refouler ce métier là. Par la force des choses les garçons ont tendance à refouler ce métier. Par la force des choses c'est plus des filles que des garçons, ce n'est pas faute d'avoir essayé de trouver des garçons au prélèvement. On a fait le test avec des garçons en contrat d'apprentissage, ce sont des secteurs d'activité qu'ils n'aiment pas du tout.

Les garçons dans le secteur réception, expédition ils vont s'amuser c'est leur domaine. Dès qu'on leur demande un peu plus de minutie, plus de cadence ils ne vont pas aimer, les filles ce sera l'inverse. Dès qu'on leur demande un peu plus de physique ce ne sera pas possible de par la nature physique. On a beau dire que les hommes et les femmes sont physiquement équivalents, à un moment donné porter des cartons toute la journée, des filles en sont capables mais pas toutes. Par la nature des choses, les filles vont s'adapter plus facilement à certains secteurs d'activité et les garçons à d'autres. (logistique)

Je suis catégorique, il n'y a pas de différence dans la façon de former les filles et les garçons. J'ai dû intervenir auprès de la première apprentie en lui expliquant "que si elle voulait faire un métier d'homme et qu'elle voulait l'égalité, fallait qu'elle fasse la même chose du style si elle a le droit à 20 minutes pour prendre une douche, on ne prend pas ½ heure. Mais voyez, c'est du détail de chez détail". Les apprentis sont traités de la même façon. La seule différence chez les filles c'est qu'elles sont plus sérieuses au niveau scolaire, au niveau de la présentation, la remise des rapports. L'apprentissage est une formation difficile et les garçons ont souvent plus de mal que les filles. (métallurgie)

Pour moi, un homme est appréciable dans l'équipe. On peut axer plus facilement un homme sur des domaines tels que l'orthopédie et le matériel médical (cette option se développe de plus en plus dans les pharmacies) puisque ce sont des objets lourds (je précise que les femmes sont aussi tout à fait capables de les porter aussi), de la mécanique, que c'est une question de force et que dans ce registre, les hommes peuvent s'y retrouver et s'y sentir bien puisqu'on est dans le bricolage.

Au niveau des préparations à faire, les hommes comme les femmes sont compétents pour les préparations.

Sur le plan relationnel avec la clientèle, la clientèle féminine viendra se confier sur des problèmes féminins davantage à une professionnelle. Je pense donc et je constate dans la pharmacie qu'une présence féminine passe mieux pour ce qui concerne la parapharmacie, la cosmétique, le bien-être, le conseil maquillage. La vente est donc plus facile.

En tant qu'employeur, c'est plus facile de travailler avec des hommes "qui ne vont pas réfléchir pendant 3 ans" quand il y a un problème. Les femmes ça tourne autour du pot, il y a des non-dits...Bref, je retrouve beaucoup moins ces aspects là chez les hommes.

Il y a aussi une vision différente de la profession et du travail chez les hommes et chez les femmes. Je dois davantage dire aux femmes ce qu'elles doivent faire et elles ont un discours négatif quant à la profession. (pharmacie)

Sont aussi évoqués les problèmes de relations entre hommes et femmes dans les entreprises, en particulier dans celles qui emploient presque exclusivement des hommes.

Q – Est ce que ça apporte des choses à l'équipe ? Oui du rangement, de temps en temps il faut cadrer, tout à l'heure je vais cadrer avec une apprentie vendeuse et un apprenti boulanger (...). Il y avait du monde et ils discutent et tout ça. Leur faire voir qu'on est au courant. Les repères, ils en ont déjà pas chez eux, alors comment voulez-vous qu'ils en aient ici.

Il y a des situations où mon apprentie a rencontré des difficultés avec les hommes sur le terrain notamment par rapport à des remarques sexistes. Pour moi, une jeune apprentie doit être prête à rencontrer ces problèmes et je ne vois pas trop comment pouvoir intervenir mis à part recadrer l'équipe et en référer au chef d'équipe. Les clients se disent agréablement surpris de voir une apprentie dans le bâtiment et je suis considéré comme une personne large d'esprit. (peinture)

Je ne vois pas de modification dans le relationnel de l'équipe, mais la présence des filles remonte le niveau : la conversation est plus intéressante. (restauration)

Les premières apprenties doivent "faire leur trou". Elles peuvent rencontrer trois types d'attitudes auprès des collègues de travail : des hommes paternalistes qui vont les protéger, des hommes qui n'apprécient pas "qu'une femme vienne faire un métier d'homme" et puis ceux qui les draguent. Et puis il y a tous les autres qui les considèrent comme tout le monde. (métallurgie)

Pour moi, le faible nombre de filles est dû aux métiers très masculins. Par exemple, dans les espaces verts, il y a le caractère trivial des vestiaires et les tâches physiques importantes (comme en maçonnerie). (mairie)

Face à ces difficultés d'insertion dans des milieux de travail masculins, les employeurs mettent en avant la nécessité pour les filles de savoir s'imposer, d'avoir du tempérament, du caractère.

Je préviens les apprenties qui viennent chez moi qu'elles auront toujours un handicap dans la recherche du travail parce que ce sont des femmes. Je leur dis aussi que si ça se passe mal dans un restaurant, les apprenties ont la possibilité de changer d'endroit (beaucoup d'offres de travail) et il faut qu'elles le fassent. Je donne également cette information aux parents. Beaucoup de mes collègues ne prennent pas de filles. (restauration)

Alice est une meneuse, elle a son caractère, dès le début elle a su poser ses marques. (logistique)

Chez les apprenties, je n'ai pas rencontré de problème, sauf peut être la toute première qui a dû faire preuve de "tempérament" pour s'imposer. Je pense que c'est une qualité importante dans ce métier avec un travail sur des machines qui peuvent être dangereuses. (métallurgie)

Je pense que ces jeunes filles doivent avoir du caractère et je les préviens qu'elles vont devoir accepter un niveau de plaisanterie de la part de leurs collègues masculins et je reconnais donc que ce n'est pas facile pour elles. Il y a des concertations médiations disciplinaires entre agents (syndicats, chef de service) dans les cas où la "plaisanterie" irait trop loin. (mairie)

Certains enquêtés ignorent l'existence de la prime pour l'embauche d'apprenties dans des entreprises ayant moins de 30% de femmes. D'autres la connaissent, mais aucun ne pense qu'elle joue un rôle important dans l'ouverture de l'apprentissage aux filles.

J'ai touché 200 euros, mais je ne l'ai pas fait pour l'argent, je regarde d'abord la motivation. C'est mon critère. (boulangerie)

Je ne suis pas concerné, mais je ne suis pas sûr que cette prime va changer les choses. J'y suis peu sensible car l'embauche d'un ou d'une apprentie se fait, selon moi, dans un but de formation. (peinture)

Je ne les embauche pas pour faire du travail dégoûtant, quand je ponce, je ponce avec mon apprenti, quand on nettoie, on nettoie à deux, que ce soit un garçon ou une fille, c'est la même chose. Quant à avoir des primes pour embaucher ou pour... autant prendre quelqu'un qui sache travailler plutôt qu'à prendre les primes et que la personne ne sache pas travailler." (peinture)

Je ne pense pas que cette prime peut changer la réflexion sur l'embauche des femmes dans le milieu de l'hôtellerie et la restauration.

Je ne connais pas cette prime. Mais je pense que ça ne changera rien pour le recrutement des femmes. La direction a la volonté d'embaucher des femmes, mais l'entreprise ne trouve pas de femme. (métallurgie)

III. LE VECU DE L'APPRENTISSAGE : ADEQUATION DE L'ALTERNANCE FORMATION/ENTREPRISE ET RISQUE DE RUPTURE

Les enquêtés insistent sur les difficultés d'adaptation des jeunes au rythme de l'alternance.

Je ne pense pas qu'une semaine de cours par mois soit adaptée, ni pour l'apprenti qui n'a pas trop envie d'aller à l'école, ni pour la gestion de son emploi du temps. Je verrais davantage 2 jours de cours par semaine. (boulangerie)

Je trouve qu'en contrat d'apprentissage l'alternance est trop rigide et c'est pour cette raison qu'on a davantage de contrats de professionnalisation : manque de souplesse, manque d'individualisation, pas de travail le week-end. (métallurgie)

Il y a un manque de communication avec les écoles pour pouvoir trouver des apprentis. Par exemple à l'école hôtelière, les élèves qui posent problème (comportement) sont orientés vers l'apprentissage alors que les autres sont conservés dans l'école hôtelière. J'ai été confronté à des élèves avec des problèmes familiaux, de drogue et avec l'environnement scolaire, des élèves en échec scolaire.

Ma première tâche, à leur arrivée, consiste donc à positiver leurs ressources, leurs compétences, même s'ils n'en ont pas beaucoup en utilisant un langage clair, simple. En un mois d'apprentissage, on peut voir si le jeune fait sa place ou pas. J'insiste auprès des jeunes pour qu'ils me disent s'ils n'aiment pas ce qu'ils font ou si des choses

se passent mal pour trouver une solution de rechange. Je dois faire "de l'assistance sociale" dans mon travail au-delà de la formation. La présence de l'adulte est très importante pour ces jeunes là, car ils manquent de confiance en eux et l'adulte peut les rassurer là-dessus. (restauration)

Derrière on a tous nos secteurs d'activité avec leur métier spécifique, moi j'ai le programme de ce que les apprentis doivent voir en entreprise. Un apprenti ne changera pas de secteur tant qu'il ne maîtrise pas les secteurs d'activité. C'est dit dès le début, les secteurs qu'ils n'aiment pas, comme les garçons au prélèvement, on leur dit clairement : il faut vous investir.

Les tuteurs prennent sur leur temps de travail pour suivre les apprentis, se déplacent d'un endroit à un autre, on est en communication téléphonique en permanence. C'est un investissement très lourd aussi bien pour les salariés que pour les managers.

Q - La 1^{ère} année, vous essayez beaucoup d'échecs et vous avez continué, qu'est ce qui vous a motivé à continuer ?

C'est important que les jeunes puissent voir nos métiers, acquérir notre façon de voir les choses parce qu'on est une très grosse entreprise, c'est important de les voir avancer et évoluer. La première année on a eu des échecs mais on les a tirés jusqu'au bout.

Q - L'alternance et le rythme vous conviennent ?

C'est imposé par le programme de l'état. C'est un rythme auquel on s'est adapté.

S'ils sont jeunes et qu'ils n'ont pas le permis c'est 2 heures de transports en commun. Ca ne motive pas d'avoir 4 heures de transports. (logistique)

Quelques entretiens évoquent des problèmes graves rencontrés avec des jeunes en difficulté, problèmes qui peuvent déboucher sur une rupture qu'ils tentent d'éviter dans la mesure du possible.

La procédure de rupture : trois lettres d'avertissement sur le même mois. Je n'ai pas le temps de m'attacher à ces écrits et de toutes façons, la Région et le CFA ne suivent pas. En général, c'est souvent l'employeur qui doit prendre la responsabilité de la rupture. Je tente de trouver d'autres alternatives avec des ruptures à l'amiable, avec les parents lorsque l'apprenti est mineur. La cause des ruptures : problème à l'école et en entreprise car ne voulait plus travailler. Le système est parfois assez rude pour nous, car certains apprentis (comme pour l'un de mes collègues à Lille) portent plainte pour harcèlement moral. (boulangerie)

Dans les 6 à 8 mois qui suivent le début du contrat, on peut faire appel aux Prud'hommes dans le cas où les résultats scolaires sont insuffisants, les comportements inattendus (violence par exemple) ou en cas d'absentéisme. Mais cet outil n'a pas été utilisé depuis 2 ans.

Si une démission est donnée par l'apprenti (en général, les ruptures de contrat sont gérées par le biais de la démission), le dossier de l'apprenti reste en instance et peut être réexaminé dans les 6 mois et être transformé en CAE ou CAV. (mairie)

IV. L'INSERTION DES APPRENTIS : DES POSSIBILITES D'EMBAUCHE PAS NECESSAIREMENT DANS L'ENTREPRISE FORMATRICE

La question de l'insertion des apprentis n'est traitée que brièvement. Pour certains, aucune embauche n'est possible à l'issue de l'apprentissage, compte tenu de la taille ou du statut de l'entreprise.

La pharmacie est trop petite pour pouvoir embaucher les apprentis.

Ces apprentis sont également prévenus dès l'entretien qu'il n'y aura pas d'embauche à la mairie à la fin du contrat.

D'autres disent qu'ils n'embauchent que rarement leurs apprentis, mais qu'ils les aident efficacement à trouver un emploi dans leur secteur d'activité ou parfois à se réorienter.

Je n'envisage pas d'embauche dans ma boulangerie car pour l'instant mes employés sont bien dans l'entreprise (pas de mouvement de ce côté). Je précise aussi que devoir payer un salarié à l'heure actuelle, c'est cher et que c'est difficile de s'en sortir. Par contre, je tente de les aider dans d'autres entreprises : avec des collègues marchands de farine, des représentants. J'ai déjà placé 3 apprentis. J'ai même aidé d'autres apprentis à se réorienter après leur apprentissage dans d'autres branches que la boulangerie.

Dans ce métier, il y a beaucoup d'offres de travail et même si on ne peut pas embaucher directement nos apprentis, on les aide dans la recherche de travail. D'ailleurs, à la fin de sa formation, on a déposé le CV d'un apprenti sur un site d'emploi lié à la restauration. Cette démarche a eu pour conséquences de nombreux coups de téléphone pour proposer un emploi à cet apprenti diplômé. Pour moi, les filles comme les garçons peuvent trouver un emploi après leur diplôme dans la restauration vu le nombre d'offres importantes.

Pour conclure

L'étude du GESTE³ montre que, contrairement à ce que les responsables d'entreprises laissent entendre sur les possibilités d'insertion après l'apprentissage, l'embauche n'est pas

³ GESTE. (2008). *L'insertion professionnelle des apprenti-es en Région Nord – Pas de Calais*. CRRP.

systematisée. Certaines entreprises aident le jeune à trouver une entreprise au sein de leur secteur mais une majorité de jeunes se retrouvent largement autonomes dans leur recherche d'emploi.

Quelle est la perception de la place des filles en apprentissage dans les entreprises ? Il est difficile de conclure sur la base de quelques entretiens souvent courts qui ont tenté de tenir compte de la diversité des milieux de travail (statut, taille, secteur d'activité), mais ne constituent pas un échantillon représentatif vu leur nombre. On constate une forte permanence des stéréotypes des rôles masculins (force physique en particulier) et féminins (sérieux, dextérité, soin, mais aussi fragilité). Mais on constate aussi des évolutions de ces stéréotypes plutôt favorables aux filles (maturité, responsabilité, compétences relationnelles, engagement dans le travail, compréhension). Même si elles reconnaissent des échecs, les entreprises qui ont recruté des filles en apprentissage sont satisfaites de leur expérience quel que soit le secteur d'activité. Une enquête plus approfondie serait nécessaire pour dégager des pistes d'action susceptibles d'accélérer l'engagement des entreprises pour l'apprentissage au féminin.

E – Les Contrats d’Objectifs et de Moyens

Pour terminer nous avons étudié les Contrats Régionaux d’Objectifs et de Moyens signés entre l’Etat, la Région Nord Pas de Calais et les représentants des branches professionnelles du Bâtiment et des Travaux Publics, de l’Automobile et de la Métallurgie.

Pour la Branche du Bâtiment et des Travaux Publics, cet objectif d’intégration des filles est clairement affiché dès le préambule de la convention comme étant un des objectifs de leur branche. Il y est également précisé que la branche souhaite que cet objectif soit intégré de façon systématique à l’ensemble des axes développés dans la convention.

Les branches de l’automobile et de la métallurgie quant à elles, s’engagent à promouvoir un développement quantitatif de l’apprentissage, et notamment à « *mettre en œuvre des actions visant à favoriser l’accès d’un public féminin* ».

La branche de la métallurgie précise également qu’elle s’engage en lien avec l’Etat et la Région à favoriser la mixité, en informant les entreprises sur le réseau de formation par l’apprentissage.

Cette volonté, affichée par les trois branches professionnelles, de faciliter l’intégration des filles montre leur ouverture quant à l’accès des filles dans leur secteur d’activité. Cependant, il nous semble qu’il serait intéressant d’aller plus loin. On pourrait par exemple compléter les engagements qualitatifs, à savoir « *viser à diminuer les taux de ruptures et augmenter les taux d’insertion professionnelle* » par une approche selon le genre. En effet, s’il est important de regarder comment les filles accèdent à l’apprentissage, il semblerait pertinent d’avoir également une vision de leur devenir et d’intégrer dans les actions proposées des mesures pour renforcer l’attention portée aux filles qui sont de fait très minoritaires dans ces secteurs.

De la même manière, parmi les indicateurs de suivi de la convention, il existe un indicateur concernant le pourcentage de public féminin ; il serait intéressant que l’ensemble des données du tableau de bord soit sexué pour pouvoir réellement mesurer les évolutions et mettre en évidence les points nécessitant une vigilance particulière. Seules des données chiffrées sur l’ensemble des indicateurs permettraient d’appréhender les avancées et les problèmes et de mettre en œuvre des plans d’actions appropriés.

Enfin, un chapitre de la convention concerne la découverte des métiers et des formations par apprentissage ; là encore, il pourrait être intéressant de préciser qu’une vigilance particulière sera portée aux messages diffusés pour que les filles ne se sentent pas exclues et qu’elles aient envie de venir découvrir les métiers proposés par la branche.

Pour terminer, il faut noter que le Contrat d’Objectifs et de Moyens signé entre l’Etat et le Conseil Régional Nord Pas de Calais relatif au

développement de l'apprentissage ne fait à aucun moment référence à la faible place des filles dans l'apprentissage. Toute l'analyse porte sur les jeunes sans référence à leur sexe et les engagements pris n'y font pas référence non plus.

F - L'expérience d'autres régions

Dans le cadre de notre travail d'enquête, nous avons recueilli des données sur les actions favorisant l'accès des filles à l'apprentissage dans 5 régions : Alsace, Auvergne, Limousin, PACA, Pays de Loire.

En Alsace, il existe depuis 1996 un prix de la diversification de l'apprentissage au féminin dont "l'objectif est de promouvoir la mixité professionnelle, en informant les filles sur d'autres possibilités d'orientation, souvent porteuses d'une insertion réussie". Un prix de 800 euros récompense 15 jeunes filles en apprentissage dans des métiers où on ne les attendait pas". Les partenaires du prix sont la Région, le DRDFE et le FSE, ainsi que deux grandes entreprises : EDF et le Crédit Mutuel.

L'Auvergne fait le même constat et a également créé un prix régional en faveur des apprenties en 2005. "30 prix et 800 euros sont attribués à des jeunes filles ayant signé un contrat d'apprentissage dans des secteurs d'activité en tension".

Le Limousin organise le prix de l'Apprentissage au Féminin qui "permet de valoriser les apprenties s'orientant dans une filière peu féminisée et les entreprises les recevant ». Les jeunes filles lauréates recevront 800 euros et gagneront un stage de 3 semaines dans un pays de l'UE. Les employeurs percevront une aide à la mobilité de 300 euros et une prime de 200 euros.

Dans les Pays de Loire, il existe des actions concrètes pour la sensibilisation du public lors des journées portes ouvertes, la mobilisation des entreprises pour l'intégration des filles, le renforcement de la présence des femmes dans l'encadrement pédagogique des apprenties, ainsi qu'une sensibilisation des formateurs de CFA à la diversification (3 modules sont proposés selon les besoins et l'implication du CFA).

La région PACA propose différentes actions : d'abord un prix de l'apprentissage au féminin pour l'égalité entre les filles et les garçons. Créé en 2001, il associe l'Etat et la Région. Il s'adresse aux jeunes filles qui ont choisi un métier exercé en majorité par les hommes. D'autre part, les chambres des métiers et de l'artisanat organisent depuis 2003 l'opération MetFem « pour aider les femmes à mettre en œuvre leurs projets dans les secteurs du commerce et de l'artisanat où elles sont moins de 25% ». Cette opération a pour but d'informer et d'accompagner les futures apprenties et de les mettre en relation avec des entreprises, de sensibiliser les entreprises à l'embauche de femmes par un travail sur les mentalités, d'informer et d'accompagner les créatrices d'entreprise. En 2007, la Région est à l'initiative d'une exposition itinérante : "L'apprentissage au féminin - Au delà des préjugés", dont l'objectif est de "témoigner de la volonté et de l'épanouissement des filles qui ont décidé d'apprendre un métier traditionnellement exercé par les hommes".

Ces quelques expériences régionales témoignent des possibilités d'action diversifiées pour encourager l'apprentissage au féminin (voir en annexe les fiches trouvées sur les sites des différentes régions).

PARTIE 3 : SYNTHESE ET PRECONISATIONS

I. SYNTHESE ET CONCLUSION

Quelle est la place des filles en apprentissage et quelles perceptions de cette place ont les différents acteurs-trices rencontrés au cours de l'enquête ?

L'analyse des données quantitatives révèle 3 constats qui freinent l'accès des filles à une filière favorable à l'insertion : la spécialisation sexuée des domaines professionnels, la concentration des filles dans une offre de formation réduite, les inégalités d'accès selon les bassins (cf. chapitre 1).

Les entretiens auprès des acteurs n'évoquent pas l'ensemble de ces freins et portent surtout sur le cloisonnement des domaines masculins et féminins, mais le thème du frein que constitue l'insuffisant développement des domaines tertiaires n'est pas absent; à la différence de celui des inégalités d'accès selon les bassins.

Diversifier l'orientation des filles et des garçons

Les données du chapitre I montrent à quel point cet objectif est une priorité. L'apprentissage régional est un univers très peu mixte : 16 domaines très masculins (plus de 70% de garçons), 5 domaines très féminins (plus de 70% de filles), 8 domaines mixtes.

Peut-on pour autant, comme Gilles Moreau dans "Le monde apprenti", dire que l'apprentissage demeure un monde masculin ?

A l'issue de cette enquête, il nous semble qu'on constate une certaine évolution. Si la place des filles en apprentissage reste très minoritaire, les acteurs semblent tous d'accord pour penser que des évolutions vers une plus grande mixité sont nécessaires et bénéfiques.

Comment pensent-ils ces évolutions ?

Il n'est guère question dans les entretiens d'égalité entre les garçons et les filles. Bien sûr les acteurs de l'orientation, les CFA et les entreprises affirment généralement ne pas faire de différence entre les deux sexes et assurer une égalité de traitement, mais ce n'est pas au nom de la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes qu'ils souhaitent des évolutions de l'apprentissage. Dans le monde qu'ils décrivent, on constate une persistance des stéréotypes des rôles de sexe et des représentations traditionnelles des métiers.

Dans les entretiens des différents types d'acteurs, on retrouve les mêmes stéréotypes : pour les filles, soin, dextérité, sérieux, fragilité, pour les garçons, force physique principalement.

On retrouve aussi les obstacles à la mixité couramment mis en évidence dans les enquêtes: risque de dévalorisation de certains métiers, mais aussi difficultés pour les filles d'accéder aux domaines traditionnellement masculins.

Mais d'autres stéréotypes sexués sont également présents, qui certes sont des stéréotypes (en ce sens qu'ils sont attribués à l'un des deux sexes comme des caractéristiques souvent considérées comme innées), mais qui sont présentés comme des qualités utiles dans le monde du travail. Pour beaucoup des acteurs-trices rencontrés, les filles ont plus de maturité, de sens des responsabilités, d'engagement dans le travail, de capacité de compréhension et de créativité que les garçons.

Le recrutement de filles est alors présenté comme un atout pour les CFA et les entreprises. Du coup, on constate aussi un changement de regard sur la mixité chez ces acteurs qui disent ce qu'apportent les filles dans les groupes de formation et les équipes de travail, et pensent que le développement de la mixité fait évoluer positivement les représentations traditionnelles des métiers.

Les enquêtes auprès des jeunes mettent aussi en évidence des résistances et des avancées dans les représentations des métiers chez les jeunes, et une plus grande tolérance aux choix atypiques. Une enquête réalisée en 2001 en Bourgogne auprès des lycéens (Bosse, Guégnard, 2001) montre la persistance de projets professionnels différents pour les filles (professions de l'éducation et de la santé) et pour les garçons (professions de cadres et de techniciens).

Mais, à la question : pensez-vous que certains métiers sont surtout pour les femmes, seulement 50% des garçons et surtout 34% des filles font une réponse positive. Plus encore, à la question : trouvez-vous normal qu'une fille choisisse un métier généralement exercé par un homme ? 84% des garçons et 97% des filles donnent une réponse positive. Si les orientations individuelles restent sexuées, la tolérance à l'égard de choix atypiques pour les filles devient la norme.

Chez les filles en apprentissage rencontrées au cours de l'enquête, l'impact des représentations traditionnelles de métier reste fort et elles ont souvent une vision sexuée des qualités et même des compétences. Mais elles savent aussi s'en distancier et expriment une volonté de changement de l'image des métiers masculins. Elles présentent de manière positive les situations où elles ont dû s'affranchir de ces stéréotypes, les évolutions de leur entourage qui était a priori défavorable à leur orientation vers un métier masculin, et aussi les changements de comportement des employeurs et des collègues de travail.

Leurs témoignages montrent qu'il y a encore beaucoup à faire pour favoriser la diversification. La recherche d'une entreprise, l'intégration professionnelle sont des étapes qui ne vont pas sans poser problème. Selon tous les acteurs-trices rencontrés, pour mener à bien une formation en apprentissage dans un domaine masculin, les filles doivent s'adapter, mais aussi s'imposer. A ces conditions, elles sont souvent appréciées au CFA et en entreprise et présentées comme volontaires, battantes et jouant un rôle de leader.

Dans ce monde sexué qu'est l'apprentissage, comment faire évoluer les pratiques et les représentations pour construire une égalité tout en tenant compte des différences et de leurs évolutions ?

Développer l'apprentissage dans les domaines féminins porteurs d'emploi

Le chapitre I a aussi montré l'autre aspect de la spécialisation sexuée qu'est la concentration des filles dans une offre de formation réduite. Dans la région, 79% des filles en apprentissage sont regroupées dans 5 domaines : 3 domaines féminins (coiffure, santé, services administratifs) et 2 domaines mixtes (commerce, hôtellerie/restauration). La concentration est moins forte pour les garçons : 59% sont regroupés dans 5 domaines, tous très masculins (second œuvre BTP, alimentation, mécanique, agriculture, gros œuvre BTP). Pour améliorer l'accès des filles à l'apprentissage, on peut, comme dans l'un

des scénarios du chapitre 1, développer l'offre dans les domaines féminins porteurs d'emploi (banque, commerce, nettoyage, santé, services sociaux et de proximité), domaines où certaines filières qui existent déjà pourraient augmenter leurs effectifs.

Les acteurs-trices interrogé-es au cours de l'enquête, en particulier ceux et celles qui sont en charge de l'orientation, évoquent cette piste. Ils regrettent la concentration des filles dans quelques domaines et pensent que l'ouverture de l'apprentissage aux filles passe par l'augmentation de l'offre dans les domaines tertiaires, en particulier par la création de filières attractives pour les filles, par exemple dans les services sociaux et de proximité et dans le tertiaire supérieur. Un travail de réflexion pour construire ces nouvelles filières serait pertinent.

Le chapitre 1 suggère également de prendre en compte à la fois le domaine et le niveau pour améliorer l'accès des filles à l'apprentissage. On a constaté d'abord la faible part des filles dans les formations de niveau I et on a vu qu'elle tenait surtout à leur faible place dans les formations d'ingénieurs qui concentrent une très forte majorité des apprentis du niveau I. Pour améliorer l'accès des filles, on peut réfléchir aux raisons de leur faible participation aux formations d'ingénieur et aux moyens à mettre en œuvre pour leur en faciliter l'accès. On peut aussi penser à la création de nouvelles filières de niveau 1 de type Master dans des domaines industriels mais aussi tertiaires.

D'autre part, en croisant niveau et domaine, on a constaté des phénomènes inversés dans les domaines industriels et tertiaires. Dans les domaines industriels, le nombre de filles est faible, mais la part des filles est un peu plus grande dans les niveaux I et II qu'aux niveaux IV et V. Il s'agit donc de favoriser l'accès des filles à tous les niveaux, en encourageant la mixité. Dans les domaines tertiaires, le nombre de filles est important, mais la part des filles est plus faible aux niveaux I et II qu'aux niveaux IV et V. Il s'agit donc de permettre aux filles de ne pas rester cantonnées dans les niveaux IV et V, et de leur permettre de prendre toute leur place aux niveaux I et II.

Il faudrait réfléchir à d'autres pistes pour améliorer l'accès et la réussite des filles dans l'apprentissage, en particulier pour aller vers une répartition mieux équilibrée des domaines dans les territoires de la région.

Les données du chapitre 1 suggèrent également de se donner les moyens d'améliorer l'insertion professionnelle des filles, dans les 4 domaines où leur taux d'emploi est nettement inférieur à celui des garçons (agriculture, alimentation, commerce, hôtellerie/restauration).

Enfin, il serait utile de réfléchir à des modalités de coopération entre les domaines industriels et tertiaires et de créer des filières d'apprentissage combinant l'acquisition de compétences techniques, administratives, gestionnaires et relationnelles, offrant donc une "double compétence". Ces filières seraient plus attractives pour les filles et leur ouvriraient des débouchés professionnels intéressants, tout en étant des lieux propices à la mixité.

Les acteurs rencontrés au cours de l'enquête fournissent aussi une autre piste. En partant de l'évolution des métiers, ils constatent que, de plus en plus, ces métiers exigent des compétences aussi bien techniques que gestionnaires et relationnelles. Ils pensent que les formations en apprentissage doivent en tenir compte au niveau des référentiels et des contenus. Ces évolutions se constatent par exemple en pharmacie et elles favorisent l'accès des garçons dans un domaine majoritairement féminin (cf. supra). Comment faire évoluer les formations de l'artisanat et de l'industrie pour qu'elles intègrent davantage les aspects gestionnaires et relationnels des métiers en évolution? Une telle approche soutiendrait la transformation de ces métiers et favoriserait la mixité en apprentissage.

II. PRECONISATIONS

L'étude du GESTE de 2008 sur l'insertion professionnelle des apprenti-es en Région Nord – Pas-de-Calais conclut sur des propositions d'intervention aux différentes étapes du parcours en apprentissage. Les résultats de notre étude s'inscrivent parfaitement dans la lignée des actions préconisées par le GESTE. Il est certain que si ces préconisations étaient appliquées, elles permettraient aux filles de trouver davantage leur place dans l'apprentissage. C'est pour cette raison que nous les rappellerons dans un premier temps et que nous proposerons ensuite, en lien avec notre étude, des recommandations pour intégrer la dimension du genre dans ces préconisations.

1) Préconisations de l'étude du GESTE

En amont

- o Mieux prendre en compte l'apprentissage dans l'orientation
- o Travailler sur l'image des métiers
- o Développer l'alternance et rendre transparent ce type de contrat en recueillant les offres des entreprises et en les croisant avec les demandes des jeunes sur l'ensemble du territoire régional

Pendant la formation

- o Accompagner et "sécuriser" les parcours d'apprentissage avec la désignation d'un référent unique
- o Formaliser une procédure d'alerte en cas de problèmes persistants et récurrents tels que l'absentéisme ou les mauvais résultats scolaires
- o Développer les séquences de recherche d'emploi et d'information sur la création d'entreprise au sein des CFA
- o Travailler à la résolution des difficultés sociales et économiques
- o Poursuivre la politique régionale de développement de la qualité de l'apprentissage
 - Amplifier la politique de Mention Qualité de l'Apprentissage pour les entreprises
 - Encourager les CFA à développer leur démarche qualité en faveur de l'insertion professionnelle des sortants

- Impliquer les intermédiaires de l'emploi

En aval

- o Accompagner la sortie des CFA des jeunes en risque de non insertion professionnelle
 - Préparer la sortie des CFA des niveaux V
 - Renforcer le rôle de l'alerte de la visite 4
- o Intégrer dans le Guide de l'apprenti une dimension "insertion professionnelle"
- o Travailler à une meilleure articulation entre les CFA et les Missions locales
- o Développer les initiatives de création de réseaux de type association d'anciens apprentis

2) Prise en compte du genre dans les préconisations

En amont

I. Mener des actions au niveau de l'orientation

1. Travailler sur les représentations de l'apprentissage :
 - Mener des actions pour revaloriser l'image de l'apprentissage auprès des enseignants et des parents. L'apprentissage semble toujours vu comme une filière d'étude pour les enfants en échec scolaire ; les filles ayant de meilleurs résultats scolaires que les garçons, « on » les y oriente moins...
 - Renforcer l'information sur l'apprentissage dans l'enseignement supérieur pour que davantage de filles se positionnent sur cette offre de formation
2. Travailler sur les représentations des métiers :
 - Sensibiliser et former les personnes chargées de l'orientation (conseillers d'orientation, professeurs principaux de collèges, correspondants de Mission Locale, conseillers de la Mission Générale d'Insertion...) aux stéréotypes de sexe et les aider à mettre en place des actions pour inciter les filles à élargir leurs cibles professionnelles, à se renseigner davantage sur tous les métiers : parler de l'évolution des métiers, faire témoigner des entreprises, des filles, des garçons, sensibiliser les parents, etc.
 - Renforcer l'information faite sur la diversité des métiers présents dans chaque domaine professionnel. Par exemple quand on parle du transport, mettre en évidence qu'il existe de nombreux métiers dans ce secteur dont certains relèvent essentiellement du tertiaire. Ou encore quand on parle du bâtiment, évoquer les métiers d'encadrement qui font appel, en plus des compétences techniques, à d'importantes compétences relationnelles.
 - Revisiter la communication faite par les CFA sur leur offre de formation pour présenter des filles et des garçons sur tous leurs supports de communication, quels que soient les métiers préparés.

II. Ouvrir de nouvelles filières

1. Dans des domaines où les filles sont déjà présentes :
 - Ouvrir des filières dans des secteurs porteurs en terme d'emploi comme par exemple dans les services aux personnes, réfléchir à la possibilité de préparer le DAEVS par la voie de l'alternance.
 - Réfléchir à l'ouverture de filières dans des domaines tertiaires encore non couverts par l'apprentissage. Notamment dans l'enseignement supérieur, il y a beaucoup plus de filières industrielles que de filières tertiaires ; l'idée pourrait être d'en ouvrir de nouvelles qui attireraient les filles.
2. Dans des domaines où les filles sont très peu présentes :
 - Travailler sur l'idée de double compétence, en proposant des mentions complémentaires pour adjoindre une formation technique à une formation tertiaire : par exemple secrétaire ou vendeuse technique...
 - Réfléchir à l'évolution des métiers et voir en quoi elle peut permettre aux filles de s'y positionner ; par exemple le métier de boucher a évolué, il ne nécessite quasiment plus le port de carcasses mais il requiert néanmoins une vraie technicité. Identifier les transformations et faire évoluer les référentiels métiers en conséquence pour permettre aux filles de réussir dans ces filières.

III. Aider les filles à trouver une entreprise pour leur contrat d'apprentissage

- Travailler la recherche d'emploi avec les jeunes
- Construire un argumentaire pour convaincre les employeurs potentiels peu habitués à embaucher des filles, de l'intérêt de la mixité. Cet argumentaire reprendrait également les aides possibles et donnerait des exemples positifs d'intégration de filles.
- Réaliser un support de communication reprenant cet argumentaire à donner aux filles mais également aux chargés de relation entreprises des CFA et aux conseillers d'orientation.
- Former les personnes en charge de l'orientation à la prospection d'entreprise pour les filles dans des secteurs où elles sont peu présentes.
- Accorder une aide financière aux CFA (plutôt qu'un bonus aux entreprises ?) pour qu'ils effectuent une prospection particulière afin de trouver des entreprises prêtes à embaucher des filles.
- Développer des partenariats avec la CCI ou la CM pour intégrer des informations liées à l'emploi sur leurs portails en veillant à ce que l'ensemble des offres soient libellées de façon non sexiste.
- Inciter les collectivités territoriales à embaucher des apprentis et notamment des filles, en les sensibilisant à l'intérêt de la mixité et

en leur donnant une méthode d'accompagnement pour intégrer des filles dans les filières où elles sont peu présentes.

- Sensibiliser les entreprises à l'intérêt de la mixité en faisant témoigner des entreprises qui ont embauché des filles et qui s'en félicitent, les inciter à donner leur chance aux filles.
- Proposer aux jeunes de faire une période de stage pratique de quelques jours en CFA pour vérifier leur projet professionnel et le valider. Cette démarche pourrait crédibiliser la demande du ou de la jeune, surtout si elle souhaite s'orienter dans un secteur où les filles sont peu présentes.
- Aider les entreprises à s'équiper au niveau des vestiaires, des douches, en proposant notamment les contrats de mixité qui permettent d'obtenir des aides financières de l'état pour aménager les locaux ou les postes de travail.

Pendant la formation

- Ne pas laisser reposer sur les seules épaules des filles la responsabilité de leur intégration. Etre vigilant dès leur entrée au CFA et dans l'entreprise à l'accueil qui leur est réservé, pour permettre aux filles qui le souhaitent et pas seulement aux « battantes » ou à celles qui ont un « caractère bien trempé » de réussir et de s'intégrer malgré tout dans toutes les formations. Un référent au sein du CFA formé sur cette thématique pourrait aider à cette vigilance.
- Essayer de regrouper plusieurs filles dans la même classe ; l'isolement est souvent un facteur qui fragilise les filles dans leur parcours de formation.
- Valoriser auprès des jeunes et des collectifs de travail ce que les filles apportent au groupe en formation et l'intérêt de la mixité.
- Mettre en place davantage de temps de suivi dans les entreprises pour les filles quand elles sont dans des filières où elles sont peu nombreuses. On se rend compte au travers des témoignages que le soutien des filles est primordial si l'on veut qu'elles « tiennent le coup ». Dans le cas de personnes porteuses d'un handicap des suivis plus nombreux sont financés ; ils permettent de résoudre les problèmes rencontrés par les apprentis et par les entreprises et limitent ainsi les taux de rupture. Peut-être pourrait-on s'inspirer de cette pratique.
- Proposer des séances de gym et de musculation pour développer la force physique et la résistance des filles comme cela se fait au Canada par exemple.
- Proposer un accompagnement aux entreprises pour les aider à intégrer les filles qui se retrouvent seules dans des collectifs masculins, anticiper les problèmes, former un tuteur au sein de l'entreprise, donner des pistes pour intervenir en cas de problème avec l'équipe.

A l'issue de la formation

- Renforcer le recueil des données concernant l'insertion, surtout quand il s'agit de filles dans des domaines où elles sont peu présentes.
- Réfléchir à la mise en place de nouvelles formations qui pourraient être suivies à l'issue d'un CAP quand celui-ci n'offre pas de possibilités d'insertion professionnelle. Dans certains cas, des passerelles existent (poursuite vers le niveau supérieur, l'obtention de mentions complémentaires...) mais dans d'autres, il n'existe rien, hormis la possibilité de refaire un nouveau CAP. Il faudrait réfléchir par domaine, avec les entreprises, sur les montées en qualification et les perspectives d'évolution
- Proposer un accompagnement aux filles pour les aider à s'insérer durablement dans l'emploi

Éléments bibliographiques

Études statistiques

- Académie de Lille, Région Nord – Pas-de-Calais, Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle Nord – Pas-de-Calais. (Juillet 2004). *Les chiffres clés de l'apprentissage dans le Nord – Pas-de-Calais*, Lille Région Nord – Pas-de-Calais.
- Cart B., Ducourant H., Henguelle V., Surelle AS., & Toutin M.H. (2007). *Les ruptures des contrats d'apprentissage en Région Nord - Pas de Calais*, CEREQ, OREF, C2RP.
- CEREQ. (Mars 2005). 1995-2003 - L'apprentissage aspiré par le haut. *Bref*, 217.
- DARES. (Avril 2008). L'apprentissage en 2006 : Les entrées s'accroissent surtout dans le tertiaire. *Premières synthèses, Premières informations*, 15.1.
- DARES. (2008). Formation et insertion des jeunes : les entrées en contrats d'apprentissage et de qualification en 2000. *Premières synthèses, Premières informations*, 15.1.
- INSEE. (2006). *Femmes en Nord Pas de Calais, Regard sur la Parité*.
- Rectorat de Lille. (2007). *L'entrée dans la vie active des jeunes du Nord Pas de Calais*, OREF.

Genre, orientation, formation et insertion

- Battagliolia F. (2001). Les modes sexués d'entrée dans la vie adulte. In *La dialectique des rapports hommes-femmes* (dir. Bloss Thierry). Paris, PUF.
- Bosse N., & Guégnard C. (2007). Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées. *Travail Genre et Société*, 18.
- CEREQ. (Septembre 2001). Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active. *Bref*, 178.
- Couppié T., & Epiphane D. (Janvier 2004). Des bancs de l'école aux postes de travail...Chronique d'une ségrégation annoncée. *Notes emploi Formation*, 6, Cereq.
- Danner M., (2004). *Etude de trajectoires lycéennes*. Rapport final groupe de formation par la recherche IUFM Champagne Ardenne, Reims.
- Duru Bellat M. (1990). *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux* Paris, L'Harmattan.

- Drancourt N. C., & Roulleau Berger L. (2001). *Les jeunes et le travail, 1950-2000*. PUF Sociologie d'aujourd'hui.
- Lemarchand C. (2007). La mixité inachevée. Garçons et filles dans les filières techniques. *Travail, Genre et Société*, 18.
- Marro C., & Vouillot F. (1991). Représentation de soi, représentation du scientifique type et choix d'une orientation scientifique chez des filles et des garçons de seconde. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 3(20).
- Mosconi N. (2007). *Genre et avenir. Les représentations métiers chez les adolescent-es*. Paris, L'Harmattan.
- Mosconi N., & Dhal-Lanotte R. (2003). *C'est technique est-ce pour elles? Les filles dans les sections techniques industrielles des lycées*. Travail Genre et Société, 9.
- Pfefferkorn R. (2004). Filières de formation sexuées, métiers « féminins » et politiques de mixité professionnelle » in R. Rogers (dir.), *La mixité dans l'éducation : enjeux passés et présents*, éd ENS.
- Stevanovic B., & Mosconi N. (2007). La représentation des métiers chez les adolescent-es scolarisé-es au collège et au lycée : Du mouvement mais pas de changement. *Travail et Emploi*, 109.
- Trautmann J., Forte M., Niss M., Rebeuh MC., & Triby E. (2006). Orientation et insertion de jeunes femmes suivies par des missions locales. In E. Flahaut (dir.) *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*. Rennes, PUR.
- Vouillot F. (2007). *L'orientation aux prises avec le genre*. Travail Genre et Société, 18.

Intégration des femmes en milieu technique

- CORIF. (2004). *Intégrer les femmes dans les milieux industriels où elles sont peu présentes. Une enquête en région Nord Pas de Calais*. CORIF DRTEFP, Lille.
- Cromer S., & Lemaire D. (2007). L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre. *Cahiers du genre*, 42.
- Eckert H. (2007). Des femmes au montage automobile : le difficile arrangement des sexes. In Eckert H. (Coord), *Les jeunes et l'agencement des sexes*. La dispute, Coll. Le genre du monde, Paris.
- Fortino S. (2002). *La mixité au travail*. Fayard. La dispute. Paris.
- Gadrey N. (2001). *Hommes et femmes au travail. Inégalités, différences, identités*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales.
- Gollac M., & Volkoff S. (2002). La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions

de travail des ouvrières. *Travail, Genre et Société*, 8.

Lemaire D. (2008). Les exigences de la mixité au travail. Le cas de maçon/nes dans le Nord de la France. *Politiques Sociales*, 1&2, Bruxelles.

Genre et apprentissage

CRES. (Mars 2008). *Santé des Apprentis en Région Nord - Pas-de-Calais : un programme ambitieux d'actions pour 2006-2010 partagé par les associations du GRPS*.

Croisier M. (2002). Pionniers, pionnières : quelle insertion professionnelle. Office d'orientation et de formation professionnelle, Genève.

Dreano M. (2002). *Qualité de l'apprentissage et conditions de vie des apprentis*. Rapport à Mme la Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, Documentation Française, Paris.

Moreau G. (2000). Les faux-semblables de l'apprentissage. *Travail, genre et sociétés*, 3.

Moreau G.. (2005). Jeunesse et travail : le paradoxe des apprentis. *Formations et emploi*, 89.

Thivend M. (2005). Apprentissages et formations techniques et professionnelles de filles et de garçons, XIX-XX^e siècles. *Cahiers Pierre Léon*, 6, Larhra, CNRS, Lyon.

Annexes

Grille d'entretien des acteurs de l'orientation

Objectif de l'entretien

- Comprendre les pratiques d'orientation et la façon dont est dispensée l'information métier en interrelation
- Dégager des représentations des conseillers sur les métiers et les jeunes filles qu'ils reçoivent, saisir leur évolution
- Evaluer la place de l'apprentissage au féminin dans ces pratiques
- L'objet de notre travail est une mission d'étude préparatoire au Forum des apprenties fin mars 2009

Question de démarrage

Le dispositif apprentissage est une des différentes mesures visant l'insertion professionnelle : est-ce une mesure que vous connaissez ? Que pensez-vous de la mesure ? La proposez-vous ?

1. Perception de l'apprentissage dans la région de sa répartition par zone d'emploi, par niveau et par domaine de formation, de son ouverture aux filles, de la qualité de la formation des apprenti(e)s

Y avez-vous recours fréquemment ?

Y a-t-il une offre de formation importante sur le bassin d'emploi ? Diversifiée ?

Est-ce une demande des employeurs ? (présentent-ils des caractéristiques particulières ?)

Quand vous suivez des parcours d'apprenti(e)s, quels retours avez-vous ? Les apprenti(e)s et les employeurs en sont-ils satisfaits ?

Pensez-vous que le dispositif est ouvert et convient également aux hommes/garçons comme aux femmes/filles ? Le niveau scolaire ou de formation, le secteur d'activité jouent-ils un rôle important ?

2. Pratiques d'orientation des filles et place de l'apprentissage dans ces pratiques selon le profil des jeunes rencontrés

Qu'est-ce qui vous amène à proposer ou présenter ce dispositif à une fille / à un garçon ? Dans quelles circonstances ou occasion (type de public : jeunes adultes, ... ; une demande de travail rapide, un échec scolaire...)?

Mettez-vous en place des choses particulières quand vous proposez ce dispositif ? Ces particularités sont-elles dépendantes ou différentes selon le sexe de la personne que vous orientez ?

Mettez-vous des choses particulières en place quand vous suivez la personne sur ce dispositif ?

Durant le suivi, avez-vous identifiés des difficultés liées à la forme d'apprentissage, de contrat de travail (au niveau de la vie affective, quotidienne, de la maîtrise des savoirs académiques, de la santé, de la mobilité...).

3. Perception du potentiel des jeunes accueillis, de leur engagement professionnel

Pouvez-vous me parler d'un parcours de filles apprenties que vous jugez réussi ou en passe de réussir ?

Pouvez-vous me parler d'un parcours de filles apprenties que vous jugez en échec ou en passe de ne pas réussir ?

Quelles sont, d'après vous, les motivations pour entrer dans le dispositif ? Sont-ce les mêmes pour les filles et les garçons ?

Pouvez-vous me dire ce qui a permis la réussite ou au contraire qui explique l'échec ? (capacités d'apprentissage, le rapport au travail, les relations et les façons d'être face à l'employeur en emploi)

4. Perception des obstacles et des facteurs favorables à l'entrée des filles en apprentissage ; à la mixité de toutes les filières de formation et de tous les emplois

D'après les données statistiques, les femmes et les jeunes filles entament moins que les garçons des parcours en apprentissage, d'après vous, qu'est-ce qui peut expliquer cela ?

Il semble qu'elles ne suivent pas les mêmes filières, qu'est-ce qui peut expliquer la moindre présence de filles dans les CFA alimentation ou prothèse dentaire ? Et bâtiment ?

Avez-vous déjà eu de telles demandes de la part des filles ? Comment y avez-vous répondu ? Que s'est-il passé pour elles ?

5. Perception des possibilités d'intégration des filles dans les entreprises et d'insertion à la sortie du dispositif d'apprentissage selon le niveau et le domaine de formation

Les débouchés en termes d'emploi sont-ils fréquents ? L'emploi est-il durable ? Est-ce équivalent pour les hommes et pour les femmes ? Dans tous les secteurs d'activité ? Quel que soit le niveau de formation ?

Quelles sont les difficultés récurrentes que rencontrent spécifiquement les filles dans leur recherche de maître d'apprentissage ?

Pouvez-vous expliquer, en donnant des exemples, comment se passe l'insertion dans la vie professionnelle après l'obtention du diplôme ?

6. Actions, dispositifs, moyens mis en œuvre ou à construire pour favoriser l'accès des filles à l'apprentissage, la découverte des métiers et l'élargissement des choix ainsi que la mixité des emplois, leur implication, les effets qu'elles ou qu'ils leur accordent

Y a-t-il des activités, actions d'informations... spécifiques dans votre structure pour présenter le dispositif ? Des partenaires spécifiques pour ce faire ?

Ces actions sont-elles dispensées pour les filles comme pour les garçons ? Y en a-t-il qui s'adressent uniquement aux filles ?

Si oui lesquelles ? Pourquoi sont-elles montées ? Par qui ? Répondent-elles à des besoins identifiés ?

Si non, pourquoi ?

Grille d'entretien des responsables de CFA

Objectif de l'entretien

Comprendre la pédagogie des CFA (approche des gestes techniques, rôle de médiation avec l'entreprise, moyens mis en place pour le suivi de l'alternance et l'accompagnement vers et dans l'emploi à la sortie du dispositif.

Dégager les représentations des CFA sur les métiers et les jeunes filles qu'ils reçoivent, saisir leur évolution

Appréhender les cursus et les parcours des filles, leur intégration dans les entreprises, leurs perspectives d'insertion professionnelle

Les entretiens des CFA et des apprentis seront menés **si possible en parallèle** afin de croiser les points de vue des formateurs et des formées dans un même lieu.

A l'issue des entretiens, nous chercherons à obtenir **des documents concernant le CFA** afin de compléter notre analyse.

Présentation de notre travail : mission d'étude préparatoire au Forum des apprenties fin mars 2009.

Question de démarrage

Malgré la progression de l'apprentissage dans la région, la place des femmes reste nettement minoritaire. Comment expliquer ce phénomène et améliorer l'accès des filles à l'apprentissage ?

1. Le CFA et son fonctionnement

Domaines de formation

Place des filles dans chaque domaine de formation

Evolutions récentes du CFA

Contrat d'apprentissage : recherche de l'entreprise, contenu du poste de travail, conditions de travail, horaires, compétences à acquérir, rémunération...

2. Les filles dans le CFA

Profil des filles accueillies dans le CFA

Comment sont-elles entrées an apprentissage ?

dans quelles circonstances ou occasion (une demande de travail rapide, un échec scolaire..) ?

Mettez-vous des choses particulières en place quand vous accueillez des filles ?

Mettez-vous des choses particulières en place quand vous suivez les filles en entreprise ?

Durant le suivi avez-vous identifié des difficultés liées à la forme d'apprentissage, de contrat de travail ? (au niveau de la vie affective, quotidienne, de la maîtrise des savoirs académiques, de la santé, de la mobilité..)

3. Perception du potentiel des jeunes accueillis, de leur engagement professionnel.

Pouvez-vous me parler de parcours de filles apprenties que vous jugez réussis ou en passe de réussir ?

Pouvez-vous me parler de parcours de filles apprenties que vous jugez en échec ou en passe de ne pas réussir?

Quelles sont d'après-vous les motivations pour entrer dans le dispositif ? Sont-ce les mêmes pour les filles et les garçons ?

Pouvez-vous dire ce qui a permis la réussite ou au contraire qui explique l'échec ? notre (attention porte sur ce qui est exprimé (capacités d'apprentissage, rapport au travail, relations et façons d'être face à l'employeur en emploi)

4. Perception des possibilités d'intégration des filles dans les entreprises et d'insertion à la sortie du dispositif d'apprentissage selon le niveau et le domaine de formation.

Les débouchés en termes d'emploi sont-ils fréquents ? L'emploi est-il durable ? Est-ce équivalent pour les H et les F ? Dans tous les secteurs d'activité ? Quel que soit le niveau de formation ?

Quelles sont les difficultés récurrentes que rencontrent spécifiquement les filles dans leur recherche de maître d'apprentissage ?

Pouvez-vous expliquer en donnant des exemples comment se passe l'insertion dans la vie professionnelle après l'obtention du diplôme ?

5. Perception des obstacles et des facteurs favorables à l'entrée des filles en apprentissage; à la mixité de toutes les filières de formation et de tous les emplois.

D'après les données statistiques, les femmes et les jeunes filles entament moins que les garçons des parcours en apprentissage, d'après vous qu'est-ce qui peut expliquer cela ?

Il semble qu'elles ne suivent pas les mêmes filières, qu'est-ce qui peut expliquer la moindre présence de filles dans les CFA ? Et bâtiment ?

Avez-vous déjà eu de telles demandes de la part de filles ? Comment y avez-vous répondu ? Que s'est-il passé pour elles ?

6. Actions, dispositifs, moyens mis en œuvre ou à construire pour favoriser l'accès des filles à l'apprentissage, la découverte des métiers et l'élargissement des choix ainsi que la mixité des emplois, leur implication, les effets qu'ils en attendent.

Y-a-t-il des activités, actions d'informations spécifiques dans votre structure pour présenter l'apprentissage ? Des partenariats spécifiques pour ce faire ?

Ces actions sont-elles dispensées pour les filles comme pour les garçons ? Y en-a-t-il qui s'adressent uniquement aux filles ?

Si oui lesquelles ? Pourquoi sont-elles montées ? Comment ? Par qui ? Répondent-elles à des besoins identifiés ?

Si non, pourquoi ?

Grille d'entretien des filles en apprentissage

Objectif de l'entretien

Recueillir la parole des filles insérées dans un dispositif Apprentissage pour connaître leurs conditions de vie et de travail, les intérêts qu'elles y trouvent mais aussi les difficultés quotidiennes et leurs réussites.

En informer les pouvoirs publics, dans le cadre d'un forum, afin qu'ils envisagent les améliorations qui permettraient à plus de filles d'intégrer le dispositif Apprentissage.

Préciser le caractère anonyme de l'entretien.

Question de démarrage

Vous êtes en contrat d'apprentissage. Dans quelle filière ? Quelle année ? Pouvez-vous me décrire ce que vous faites en ce moment en cours/en entreprise ? Comment avez-vous connu le contrat d'apprentissage ? Par qui en avez-vous entendu parler ?

1. Accès à l'apprentissage

Pouvez-vous me raconter comment vous êtes arrivées à signer un contrat d'apprentissage ? Racontez-moi votre parcours, ce qui vous a amené en apprentissage.

Quelles ont été vos motivations à entrer en apprentissage ? Avez-vous été conseillés par des professionnels de l'orientation (suite à un conseil de classe, un conseiller d'orientation, volonté propre, par défaut) ? Est-ce lié à la discussion avec votre famille, des amis, des professeurs du secondaire ?

Comment êtes-vous arrivées dans ce dispositif ? Comment s'est fait le "choix" du domaine de formation dans lequel vous êtes ? Comment s'est fait le "choix" de l'établissement dans lequel vous êtes ? Comment s'est déroulé la recherche d'une entreprise pour les embauches en contrat d'apprentissage ? Avez-vous obtenu de l'aide, des conseils ? Quels sont les moyens qui ont été mis à votre disposition pour réaliser ces recherches ?

Comment se déroulaient les études avant votre entrée en apprentissage ? Réussite scolaire, intérêt pour certaines matières

Avant votre entrée en apprentissage, quelles étaient vos représentations des métiers (dans quelle filière êtes-vous, qu'est ce que vous y faites, connaissez-vous d'autres filières, qu'y fait-on à votre avis) ?

Quels étaient vos projets d'avenir (vie professionnelle et vie privée) avant l'entrée en apprentissage ?

2. Cours en apprentissage

Parlez-moi de votre parcours actuel, que faites-vous à l'école, qu'apprenez-vous (est-ce facile ou difficile?)

Perception des études : Dans quelles matières réussissez-vous le mieux ? Y a-t-il des matières qui vous intéressent plus que d'autres ? Pourquoi ? De façon générale, comment se passent les études en apprentissage pour vous ? Quelle est votre perception à ce sujet ? Comment se passent les relations avec vos enseignants ? Avec vos camarades ? Vous

avez des exemples ? A votre avis, quelle est la place des filles dans la formation suivie (bien représentées, bien intégrées) ?

Perception de l'emploi en entreprise : En entreprise, que faites-vous ? Quel est votre fonction ? Quel est votre emploi exact ? Comment se passe le travail : les conditions, le temps de travail, horaires de travail, la rémunération ? Vous êtes apprentie en entreprise et donc pas un salarié comme les autres, comment le vivez-vous ? Pouvez-vous me décrire les relations avec votre employeur, avec vos collègues de travail ? Etre une fille, une femme dans cette entreprise, comment ça se passe ? Comment le vivez-vous ? Maintenant que vous êtes en entreprise, comment voyez-vous (percevez-vous, vous représentez-vous) le métier auquel vous vous formez ?

Perception de l'alternance : Ce programme d'apprentissage est un dispositif en alternance, expliquez-moi comment ça se passe pour vous ? Comment le vivez-vous (fatigue, les déplacements, alternance école/travail et le passage d'une activité à une autre) ? Est-ce, selon vous, compatibles avec vos conditions de vie c'est-à-dire votre rapport avec la famille, les ami(e)s, le petit(e) ami(e) ? Dans ce dispositif, rencontrez-vous des difficultés particulières ?

3. Perception de l'avenir

Vous êtes dans une filière où il y a beaucoup/peu de filles ? Comment ça se passe, c'est facile, difficile, vous pouvez me raconter des anecdotes où c'était facile/difficile ? Y en a-t-il eu beaucoup/peu ?

Quelle est votre opinion de la place des filles en apprentissage (bien représentées, bien intégrées, facile/difficile, discussion avec d'autres filles en apprentissage, dans des filières où les filles sont majoritaires versus minoritaires) ? En discutant avec d'autres filles, conseillerez-vous à d'autres filles de suivre le même cursus que vous ?

Et par rapport aux garçons, quel est votre avis sur l'égalité des chances entre filles et garçons ?

Depuis votre orientation en apprentissage, comment a évolué votre projet (plus précis, connaissance de ce que vous voulez faire plus précise, idée sur les métiers accessibles après l'apprentissage) ?

Avez-vous des choses à rajouter dont on n'aurait pas parlé ensemble et que vous trouvez très important ?

- Proposer un accompagnement à celles qui sont en souffrance
- En fonction de leur aisance à l'oral, de la richesse de leur propos, demander si elles sont prêtes à témoigner lors du forum des apprenties fin mars (Lille, témoignage sur votre activité et expliquer ce que vous faites)

Dans ce cas, relever les coordonnées (tél + postales).

Caractéristiques : Prénom / Age / Situation de famille / Famille à charge / Lieu d'habitation (si Lille, quartier) / Situation du CFA / Situation géographique de l'employeur / Employeur actuel = 1^{er} employeur ? / Filière d'apprentissage / 1^{ère} orientation ? / 1^{ère} ou 2^{ème} année ?

Grille d'entretien des responsables d'entreprises

Objectif de l'entretien

- Cerner la perception des employeurs sur le dispositif apprentissage et notamment ce qui facilite ou rend difficile l'accès des filles dans ces dispositifs ainsi que dans leur insertion professionnelle future

- Dans leur entreprise, on s'attachera à savoir comment sont accueillies les filles en apprentissage, si elles rencontrent des difficultés mais aussi de savoir dans quelle mesure elles sont embauchées après obtention de leur diplôme.

Question de démarrage

Le dispositif apprentissage vise à favoriser l'insertion professionnelle. Vous accueillez des apprenti(e)s, que pensez-vous de ce dispositif ? Quels avantages et inconvénients voyez-vous à ce dispositif ? Etes-vous satisfaits de ce dispositif par rapport aux apprenti(e)s reçu(e)s dans votre entreprise ? Pourquoi (exemples avec des apprenti(e)s) ?

1. Perception des raisons de l'accueil des apprentis et critères de recrutement

Recevez-vous beaucoup d'apprentis ? Si oui, depuis combien de temps, prenez-vous des apprentis ? Quelles sont les raisons de ce choix de personnel ? Quelles sont les critères de recrutement d'un apprenti dans votre entreprise ? Donnez-moi des exemples. Est-ce que ces critères varient selon qu'il s'agisse d'un garçon ou d'une fille, de l'âge des apprentis, du temps de formation en cours est un critère d'accueil des apprentis ?

Quelle est la fréquence d'accueil des apprentis et d'autres stagiaires dans l'entreprise ? Faites-vous facilement la différence entre tous les dispositifs ? Certains sont-ils privilégiés ? Pourquoi ?

Lorsque que vous accueillez un apprenti, dans quelle optique est-ce (embauche, formation, autre...) ?

2. Perception du potentiel des jeunes accueillis, les conditions de travail (des apprenties), leur engagement professionnel

Comment se passe les relations avec les apprentis ? Exemple.

Que pensez-vous des conditions d'accueil et de travail des apprentis (salaire, temps et horaires de travail, profil de poste et travail demandé) ? Adéquation entre les compétences exigées et celles mises en œuvre ?

Comment se passe les progressions et les montées en charge dans le travail durant les années de formation ? Que pensez-vous de l'adéquation entre le temps de formation passé en cours et les besoins de l'entreprise ?

Comment définiriez-vous l'engagement professionnel de vos apprentis ? Exemple.

Pouvez-vous me parler d'un parcours de filles apprenties que vous jugez réussi ou en passe de réussir ? Pourquoi ? Quelles sont les raisons, à votre avis, de cette réussite ? (capacités d'apprentissage, le rapport au travail, les relations et les façons d'être face à l'employeur en emploi).

Pouvez-vous me parler d'un parcours de filles apprenties que vous jugez en échec ou en passe de ne pas réussir ? Pourquoi ? Quelles sont les raisons, à votre avis, de cet échec ?

3. Perception de la présence de filles sur un poste plus fréquemment occupé par des hommes

Quand des jeunes filles ont été engagées sur des postes de travail plus souvent occupés par des hommes (où elles sont minoritaires), y a-t-il eu des aménagements de poste ou de l'organisation du travail pour l'accueil et l'intégration des jeunes femmes ?

Quelles méthodes et moyens ont été employés pour faciliter l'acquisition de nouveaux gestes techniques ?

L'intégration dans les équipes a-t-elle été pensée et préparée pour le respect de toutes et tous ?

Quand l'embauche a lieu dans des petites entreprises, y a-t-il eu des changements relationnels dans l'équipe ? Par rapport à la clientèle ?

4. Perception des possibilités d'intégration des filles dans les entreprises et d'insertion à la sortie du dispositif d'apprentissage

Les débouchés en termes d'emploi sont-ils fréquents pour vos apprentis ? L'emploi est-il durable ? Est-ce équivalent pour les hommes et pour les femmes ? Pouvez-vous expliquer en donnant des exemples comment se passe l'insertion professionnelle après l'obtention du diplôme ? Quelles sont les pratiques d'embauche, les modes de sélection (apprentis lorsqu'ils sont diplômés) ?

Existe-t-il des obstacles particuliers (des facteurs favorables) à l'embauche des apprentis en général, des filles en particulier ?

5. Accès de l'apprentissage aux filles et législation sur l'égalité hommes/femmes

Connaissez-vous la prime versée à l'entreprise lorsque celle-ci possède moins de 30% d'employés féminins ? Qu'en pensez-vous ? Est-ce que cela change la réflexion sur l'embauche ? Est-ce que cela a favorisé la mise en place de modes d'action particuliers ? L'entreprise a-t-elle entendu parlé des lois d'égalité professionnelle ? Est-ce que l'entreprise est engagée dans des actions ou des réflexions sur cette question avec d'autres ?

Caractéristiques : Nom de l'entreprise / Poste occupé par la personne qui me reçoit

Panorama des régions

Les aides pour l'alternance

Les grandes régions de l'Hexagone (Île-de-France, Nord et Est, Centre, Rhône-Alpes, Paca, Grand-ouest et Sud-ouest) avancent à l'unisson en proposant toute une batterie de solutions avantageuses aux apprentis.

L'aide aux transports apparaît comme une constante, à l'image de la **gratuité totale ou partielle du permis B** pour tous les diplômés d'un CAP en Poitou-Charentes. De même que **l'accès à moindre coût à la culture**, grâce à des systèmes de chèques ou de cartes spécifiques. En Île-de-France, l'apprenti débourse 15€ pour 8 billets lui donnant accès à de nombreuses salles de spectacle et de cinémas. Ou encore **les aides à l'équipement** comme dans la région Midi-Pyrénées qui équipe ses étudiants des filières technologiques et professionnelles. Certaines formations liées à des métiers sous tension peuvent aussi être **totalement ou partiellement prises en charge**. C'est le cas par exemple en Aquitaine, où le conseil régional offre **la gratuité des sessions d'aide-soignant, en partenariat avec les Assedic**.

Pour soutenir l'apprentissage au féminin, qui peine à décoller, des prix récompensent les jeunes filles qui empruntent cette voie. L'Auvergne offre ainsi 800€ à 30 apprenties sélectionnées par un jury, tandis que l'Alsace verse la même somme à 16 d'entre elles.

N'oublions pas enfin **les aides favorisant les stages à l'étranger**. Les apprentis picards peuvent par exemple profiter d'un stage de 3 semaines dans un pays d'Europe. Mondialisation oblige, voilà une offre à ne pas négliger !

Pour avoir plus d'informations sur l'apprentissage et trouver les aides aux alternants dans votre région, vous pouvez consulter le site : www.lapprenti.com

Région Provence Alpes Côte d'Azur

En PACA, les chambres de métiers s'engagent pour l'égalité



Pour aider les femmes à mettre en œuvre leur projet dans des secteurs du commerce et de l'artisanat où elles sont moins de 25 % tels que la mécanique et la carrosserie, le bâtiment, la prothèse dentaire, les métiers de bouche, l'informatique ou l'aménagement de parcs et jardins, les cinq Chambres de métiers et de l'artisanat de la région PACA ont mis en place depuis 2003 l'opération MetFem.

Accompagner les créatrices d'entreprise

MetFem propose un accompagnement individuel ciblé sur leurs besoins : information sur les démarches de création d'entreprise, les aides, mais aussi mise en relation avec les autres acteurs de la création d'entreprise, et aide à la réalisation du prévisionnel d'activité. « J'ai pu monter un projet béton de A à Z et bénéficier d'un réel soutien moral pendant ces six mois de démarches », explique Lydie Antraygues. A 42 ans, cette ancienne clerc dans une étude d'huissier, a décidé de vivre de sa passion : l'informatique, en montant sa société, « PC Autrement », à La Valette-du-Var, qui propose divers services allant du dépannage au coaching, en passant par l'installation de réseau ou la création de sites internet.

Pour mener à bien son projet, elle a également bénéficié d'une formation, dispensée à la Chambre de métiers et de l'artisanat du Var. Huit sessions collectives de quatre heures animées par un consultant spécialisé dans le conseil et la formation des chefs d'entreprise, plus un entretien individuel, pour travailler les aspects vente, communication et organisation. « Grâce à ces réunions, on s'est posé les bonnes questions et on s'est créé un réseau avec les autres créatrices, qui permet de s'entraider », raconte Stéphanie Rosa, 33 ans, cofondatrice d'« Autrement Jardin », compagnie spécialisée dans la création et l'entretien de parcs et jardins « presque sans eau » à La Seyne-sur-Mer.

Cap sur l'apprentissage

Cofinancée par le Fonds Social Européen, la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, et par le Conseil régional, l'opération MetFem a également pour but d'informer et d'accompagner les futures apprenties dans des métiers peu féminisés. Information par le biais d'interventions et de distribution de plaquettes dans les collèges, et accompagnement par la construction du projet professionnel, la mise en relation avec des entreprises et l'établissement d'un livret de suivi. Objectif : débusquer les éventuels obstacles liés à la recherche d'un contrat d'apprentissage, « comme la difficulté de trouver une entreprise d'accueil dans un métier masculin ou un problème d'incompréhension de l'entourage », analyse Ingrid Gemmi, du Centre d'aide à la décision de la Chambre des métiers et de l'artisanat du Vaucluse.

Un véritable travail sur les mentalités a été engagé : une plaquette destinée à sensibiliser à l'embauche de femmes dans les métiers masculins a été adressée aux entreprises de la région, et 500 sociétés ont participé à une enquête visant à comprendre les freins à l'emploi des femmes dans ces métiers. Des actions qui commencent à porter leurs fruits : « on constate une augmentation des contrats d'apprentissage de jeunes filles dans la pâtisserie ou la prothèse dentaire », rapporte Ingrid Gemmi. « Mais beaucoup reste à faire, notamment dans le secteur du bâtiment. »

Florence Denneval, le 24/05/2008

[Imprimer cet article](#)

Forum

Prix 2008 de l'apprentissage et de la formation professionnelle au féminin pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'Etat et la Région ont créé en 2001 le Prix de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle au Féminin pour récompenser des jeunes femmes qui ont choisi un métier en majorité exercé par les hommes. Depuis 2005, ce prix a été étendu à la formation pour devenir le prix de l'égalité professionnelle. Cette action a pour vocation d'élargir l'orientation professionnelle des jeunes filles ou femmes et de promouvoir le principe d'égalité d'accès aux métiers.

Vingt-quatre lauréates seront à nouveau sélectionnées cette année, pour faire connaître leur parcours et récompenser leur engagement ainsi que ceux qui leur ont fait confiance.

Chacune d'elles recevra la somme de 1 000 € qui sera remise par le Préfet de Région et le Président du Conseil Régional.

Dates limite de dépôt de candidature

- **30 septembre 2008** pour les jeunes femmes ayant passé leur examen à la session de printemps.

- **30 novembre 2008** pour les jeunes femmes ayant passé leur examen à la session d'automne.

Pour télécharger la liste des diplômes éligibles et les dossiers de candidature [cliquez ici](#)

Le 16 janvier 2008, 23 jeunes filles et femmes ayant obtenu en région PACA un diplôme dans un métier exercé majoritairement par des hommes recevaient le Prix 2007 de l'apprentissage et de la formation professionnelle au féminin. Créé en 2001 par la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, pionnière en la matière, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ce Prix est un encouragement aux lauréates mais aussi aux autres femmes.

Des métiers trop méconnus

D'autant que ces lauréates, bien souvent, ont choisi des secteurs qui recrutent. C'est le cas de Jeanine Brousse qui a obtenu le Titre professionnel d'Agent de sûreté et de sécurité privée à l'Afpa de Cannes la Bocca après des années en tant que responsable de boutique. Un métier « où ce n'est pas une question de muscles mais de diplomatie » ; d'autant qu'elle ne joue pas les videurs mais plutôt les protecteurs : « je suis là pour gérer les points stratégiques, pour évacuer une salle si nécessaire, pour assurer la sécurité des gens lors de soirées VIP. Je peux aussi travailler pour un hôtel, un casino, un magasin de luxe ou un supermarché, les débouchés sont assurés ». C'est pourtant la seule lauréate dans ce secteur porteur.

L'apprentissage pour tous les niveaux

Elles sont un peu plus nombreuses dans les sciences et techniques, autre branche dynamique. Ingénieure en électrotechnique, Laëtitia Verkein a cheminé sans embûches depuis le Bac (mention bien) STI « bien qu'on m'ait convoquée en souhaitant me faire aller en S », IUT d'électronique où elle sort major de promotion, concours, elle s'inscrit finalement en alternance à l'Institut des Techniques d'Ingénieur de l'Industrie Paca-Epuna de Biot (06). Embauchée chez Thalès pour un an, elle gère la documentation technique des satellites et espère bien se faire une place dans cette société, de préférence plus en Recherche Développement pour allier « conception et pratique ».

La restauration à l'honneur

Virginie Lefebvre, elle, se réjouit surtout de l'aspect concret de son métier, comme les lauréates cuisinières, pâtissières, glacières et chocolatières, très représentées. Titulaire d'un CAP Boulangerie (CFA de la Chambre des Métiers du Var), un secteur composée à 98% d'hommes, elle poursuit sa formation en Brevet Professionnel avec entrain alors qu'elle traînait des pieds au lycée. « J'ai décidé d'arrêter en première, raconte cette Varoise de 19 ans, mais j'aurais dû bifurquer dès le brevet. Si j'avais découvert la boulangerie à ce moment-là, j'aurais pu être apprentie plus tôt ». Mais c'est par hasard, à 18 ans, qu'elle fait un essai et se découvre sa passion.

Gourmande, Virginie se voit même à la tête de sa propre entreprise « dès que possible » !

Audrey Savournin 02/02/08



Zone Provence - Alpes Côte d'Azur

Dotée de 60 centres de formation d'apprentis (CFA) et de neuf sections d'apprentissage (SA), la région Provence - Alpes - Côte d'Azur forme plus de 30 000 apprentis par an, dont un tiers de filles. La région développe une politique de formation continue et d'apprentissage dynamique et efficace pour l'ensemble des jeunes de Paca.

Deuxième région par le nombre de ses apprentis après l'Ile-de-France, la région Paca mène de nombreuses actions pour promouvoir, diversifier et faciliter l'apprentissage. Pour preuve, le budget de la région consacré à la formation est en constante augmentation (137 millions d'euros en 2006), la majeure partie étant allouée aux centres de formation d'apprentis (CFA), afin de suivre l'augmentation du coût de la vie. L'année 2005 a vu la région définir les nouvelles orientations de sa politique en matière de formation professionnelle, ce au terme d'un processus de concertation associant entre autres les usagers. Ainsi, des assises pour la construction d'un service public régional de la formation vont se dérouler sur les différents territoires de la région.

Les formations en région Paca

L'apprentissage ne se limite pas aux métiers traditionnels, il prépare également à des métiers de plus en plus qualifiés, de plus en plus techniques, dans tous les

domaines, et accessibles aux garçons comme aux filles. En région Paca, la filière du BTP rassemble 15,5 % des apprentis. Les formations en commerce-vente viennent en deuxième position avec 12 % des effectifs. Les formations aux métiers de l'agroalimentaire, de l'alimentation et de la cuisine concentrent quant à elles 10 % de jeunes. Vient ensuite la filière coiffure, esthétique, avec 9 % des apprentis. Avec une forte majorité d'apprentis de niveau V (cycles courts professionnels) - 64 % - on observe cependant une progression des effectifs des autres niveaux, notamment du niveau IV, soit les bacs professionnels, les brevets professionnels et les brevets de maîtrise. Tous niveaux confondus, les diplômes les plus préparés sont le CAP pour le niveau V, le brevet professionnel pour le niveau IV et le BTS pour le niveau III.

En outre, les résultats d'une étude entreprise par la région en 2000, dont l'objectif était de suivre le parcours de 1 000 apprentis préparant un CAP ou un BEP (donc de niveau V), démontrent que l'insertion des jeunes est plutôt rapide et stable. On entend ici par insertion professionnelle réussie l'obtention

d'un emploi en CDI, en correspondance avec sa formation.

Aides à l'apprentissage

La région Paca offre à ses apprentis, par l'intermédiaire des CFA, des aides pour le transport, l'hébergement et la restauration. La bourse régionale de premier équipement vise à aider les jeunes dans l'achat d'équipements professionnels : dans certaines

filiales, les établissements mettent à la disposition des apprentis l'outillage et les accessoires indispensables au suivi de leur formation.

La région Paca fait également en sorte d'aider les jeunes à accéder à la culture. Ainsi, en 2003, le chèque lecture a fait son apparition : quatre chèques de 7 euros à valoir sur l'achat de livres, dont ont bénéficié un très grand nombre d'apprentis, lycéens et

0

L'emploi sur Internet c'est **Recrut.com**





jeunes régulièrement suivis par une Mission locale. Ce dispositif ayant rencontré un grand succès, la région l'a étendu au cinéma et offre quatre chèques d'un montant de 4 euros, déductibles du prix du billet de cinéma, afin de vous permettre de découvrir les derniers films à l'affiche. Vous pouvez obtenir des informations sur ce chèque au 0 800 017 000 (Numéro Vert).

La région, par sa politique, tend également à promouvoir les échanges étudiants européens. Le programme Euro-Apprentissage vise à faciliter la mobilité des apprentis dans les pays de l'Union européenne et crée ainsi une dynamique d'échanges. L'objectif de ce programme est de permettre à 1 % des apprentis de la région d'intégrer dans leur parcours de formation une phase complémentaire d'apprentissage dans un pays étranger. Le dispositif Europass-Formation, auquel la région participe, a pour objectif de labelliser des parcours européens de formation. Il permet de placer de jeunes Français dans des entreprises étrangères.

Initiative locale

La région Paca a mis en place le Prix de l'apprentissage au féminin pour l'égalité entre les filles et les garçons. Créées en 2001 par l'Etat et la région, ces récompenses s'adressent aux jeunes filles qui ont choisi un métier exercé en majorité par les hommes. En 2005, cette distinction a été

élargie à la formation professionnelle. Ce sont par conséquent 24 jeunes femmes (12 lauréates en apprentissage, 12 en formation professionnelle) qui se sont vu remettre un prix d'un montant de 1 000 euros. Cette 5^e édition a distingué entre autres une animatrice technicienne de rivières, une installatrice thermique, une électrotechnicienne, trois mécaniciennes, cinq cuisinières, une bergère, une matelote, une tailleuse de pierre ou encore une carreluse mosaïste. De fait, les filles sont chaque rentrée un peu plus nombreuses à choisir une formation à un métier dit « d'homme ».

Le Printemps des lycéens et des apprentis, organisé par la région, récompense quant à lui les projets culturels, sportifs ou citoyens de jeunes. Lors de cette compétition annuelle se déroulant sur deux jours, les étudiants présentent leurs réalisations dans différents ateliers : théâtre ou arts de la rue, vidéo, arts plastiques, radio, journal du printemps, projet citoyen, mode, danse, musique et sport. Le Printemps des lycéens et des apprentis se tiendra cette année les 11 et 12 mai à Martignes.

La région a en outre entrepris de développer l'apprentissage dans des domaines « pionniers ». Les CFA proposent ainsi des formations pour les métiers hippiques, les métiers de la forêt, les métiers du sport, les métiers du social, les métiers de l'hospitalisation et les métiers de la mer.

La région a également mis en place les Conventions de vie lycéenne et apprentie dont les actions ont

vocation à développer chez les jeunes l'esprit de tolérance, l'émergence de talents artistiques, la solidarité et l'élan de citoyenneté. Les actions s'articulent autour de quatre grands domaines : l'éducation à la santé ; la citoyenneté, la solidarité et la prévention des phénomènes de violence ; la coopération décentralisée ; enfin, les projets à dominante culturelle ou sportive.

Où vous informer ?

Le « Guide régional de l'apprentissage » est disponible sur le site du conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur qui propose aussi une rubrique « Se former », où vous trouverez de nombreuses informations concernant l'apprentissage et la formation (www.cr-paca.fr).

Ce site propose un lien vers celui de la Bourse régionale de l'apprentissage (BRA), plateforme unique en son genre (www.apprentissage-paca.tm.fr). Cette base de données informatique, qui recense les candidatures des futurs apprentis et les offres de contrats d'apprentissage des entreprises régionales, permet aux jeunes et aux entreprises de prendre connaissance des informations nécessaires à l'élaboration d'un projet professionnel (diplômes, filières, métiers, débouchés) ainsi que des offres et can-

didatures, avec la structure à contacter pour être mis en relation. Jeunes et employeurs sont ensuite mis en contact par les CFA. Du site de la région, vous avez également accès à celui de l'Onisep, qui vous fournira toutes les réponses à vos questions concernant votre orientation ou votre formation.

Vous pouvez enfin vous adresser à la Direction de la formation et de l'apprentissage de la région (tél. : 04 91 57 50 57).

Pour en savoir plus, contactez les services formation-alternance des organismes ci-dessous. Ils vous indiqueront les adresses des lieux d'information sur l'alternance les plus proches de chez vous.

Conseil régional
Hôtel de Région
27, place Jules-Guesde
13481 Marseille cedex 20
Tél. : 04 91 57 50 57
Site Web : www.cr-paca.fr

Chambre régionale des métiers
87, boulevard Perrier
13008 Marseille
Tél. : 04 96 10 05 40
Site Web : www.crm-paca.fr

Chambre régionale de commerce et d'industrie
8, rue Neuve Saint-Martin
BP 1880
13222 Marseille cedex
Tél. : 04 91 14 42 00
Site Web : www.pacac.cci.fr



Les formations aux métiers de bouche rassemblent 11 % des apprentis en région Paca

L'apprentissage au féminin



Témoignage de Christelle Rei, elle enseigne la technique et la pratique en plomberie et en chauffage et de Maria Alda Hugues, en première année de menuiserie à 22 ans

Quel avantage y a-t-il à être une femme dans un métier d'homme comme la plomberie?

Les femmes ont une vision esthétique que les hommes n'ont pas toujours. Nous, nous allons préférer cacher les soudures par exemple. C'est donc une tâche que l'on nous demande souvent d'exécuter. Et puis physiquement, nous sommes plus souples qu'eux : nous passons mieux sous les chauffe-eau ou sous les évier !

Le métier est-il désormais plus ouvert à l'embauche des femmes?

Quand j'ai commencé, on me traitait de tous les noms... J'ai eu droit à des choses bien salées ! On ne me disait pas bonjour, que ce soient les fournisseurs ou les autres apprentis.

C'est seulement quand j'ai eu mon diplôme que l'on a commencé à m'adresser la parole. Aujourd'hui, grâce aux médias, les patrons sont plus ouverts et les femmes bénéficient souvent du soutien de leurs collègues.

Comment se passe l'enseignement quand on est une femme?

Mentalement, c'est très dur. Je me souviens que, lors de mon examen, quelqu'un derrière moi n'a pas cessé de souffler et de lever les yeux au ciel ! Il y a 8 ans, quand j'ai commencé, j'avais 22 ans ; certains jeunes me disaient alors d'aller m'occuper de mes enfants. Aujourd'hui, quand les apprentis me voient, ils ont envie de faire mieux que moi parce que je suis une femme. J'aime bien les booster avec ça !

Vous avez dû trouver une entreprise qui veuille bien vous embaucher. Est-ce plus difficile pour une femme ?

Non, pas vraiment. Moi, pour mon stage, je voulais aller uniquement dans une entreprise de ma connaissance... C'est une société qui construit des cabanes dans les arbres ! Mais, son directeur ayant déjà embauché des femmes, cela n'a pas posé de problème.

Que pensez-vous faire après avoir obtenu votre diplôme?

J'aimerais bien poursuivre mon activité dans l'entreprise où je suis. J'aime le côté écologique des cabanes dans les arbres, l'habitat qui se blottit dans son environnement, sans le dénaturer. Et puis j'adore travailler en forêt. Nous construisons ces cabanes pour des gens aisés, pour des particuliers et, de plus en plus, pour des propriétaires de maisons d'hôtes. La dernière fois, on a bâti une maison dans un arbre en plein cœur de Lyon !

C'était le cadeau d'un mari à sa femme.

D'où vous est venu le goût pour la menuiserie?

À l'époque – il y a 2 ans –, je voulais mener à bout mon propre projet. J'ai donc décidé de construire ma maison en bois (40 m²) avec des matériaux de récupération. Une personne m'a assistée pour les travaux d'électricité, une autre pour la charpente. Le reste, je l'ai réalisé seule. Cela m'a vraiment plu et je me suis alors orientée vers un CAP de menuiserie.

L'apprentissage au féminin



© Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Partant du constat que les femmes sont de plus en plus nombreuses à souhaiter exercer une profession dans des domaines aussi divers que le bâtiment ou le monde industriel, la Région encourage les vocations. En collaboration avec l'Etat, elle a créé le prix de l'Apprentissage au féminin qui récompense les jeunes diplômées d'un CFA (centre de formation des apprentis).

Chaque année au mois de décembre, 12 lauréates reçoivent le prix de l'apprentissage au féminin.

Renseignements auprès de la Direction de l'Apprentissage de la Région.
Tel. 04 91 57 50 57.



Des modules de sensibilisation pour les encadrants et formateurs de CFA

L'apprentissage au féminin

La diversification des emplois féminins n'est pas une question récente. Si certains secteurs professionnels se sont ouverts aux femmes, il reste de nombreux métiers auxquels elles n'accèdent pas ou très peu. Or cette question est posée avec une acuité nouvelle, car elle croise une autre problématique, celle du manque de main d'œuvre dans certains secteurs. L'accès aux métiers est lié à l'accès aux formations professionnelles, initiales et continues. Les CFA s'interrogent à leur tour sur le recrutement, par les entreprises, de futures apprenties.

L'enquête régionale¹ réalisée entre 1992 et 1996 par Gilles Moreau a montré que les jeunes filles sont peu représentées dans les effectifs des apprentis (28 % en 2002) voir quasi inexistantes dans certains secteurs².

Malgré un niveau scolaire supérieur à celui des garçons, les filles rencontrent plus de difficultés lors de leur parcours d'apprentissage : au niveau de leur orientation, du choix du métier ou de la formation qui y conduit, dans la recherche d'entreprise lors de l'entrée dans l'apprentissage ou lors de l'insertion dans l'emploi (moindre accès à l'emploi, plus fort taux de chômage, surexposition au temps partiel).

La Région des Pays de la Loire a soutenu la mise en place d'une action cohérente en faveur de l'élargissement des choix professionnels pour les CFA. Celle-ci a été construite avec l'UR-CIDF (union régionale des centres d'information sur les droits des femmes).

Une première phase de l'action a consisté à procéder à un état des lieux dans soixante CFA de la région et de repérer les besoins.

Un groupe pilote a été constitué pour élaborer la démarche, organiser des modules et valider les contenus.

Trois modules sont proposés aux CFA qui peuvent retenir l'un ou l'autre selon leur degré d'implication et leurs besoins en interne. Car la situation peut être différente d'un CFA à l'autre selon le secteur professionnel concerné mais aussi selon l'engagement de l'établissement sur cette question. Des actions concrètes ont déjà vu le jour pour la sensibilisation du public lors des portes ouvertes, la mobilisation des entreprises pour l'intégration des jeunes filles, ou encore le renforcement de la présence des femmes dans l'encadrement pédagogique des apprentis.

Deux CFA ont souhaité bénéficier de la première étape. Un CFA a mis en place le premier module et a engagé à la suite des actions. L'objectif de ces modules est, en s'appuyant sur les pratiques, de favoriser la prise de conscience et de dégager collectivement des pistes pour l'action. C'est pourquoi ils sont proposés en "intra-CFA".

D'autres CFA ont manifesté leur intérêt pour la démarche. A suivre...

Françoise Dekasalle

Françoise Dekisalle

1- Enquête Insee "les apprentis dans les Pays de la Loire : profil, trajectoire et insertion -1992-1996" 1997

2- Cette situation perdure, puisqu'en janvier 2005, la région des Pays de la Loire accueille 7 863 apprenties, sur un effectif de 28 724, soit 27 %.

Suite page 7

loc-notes

4 juillet 2005

Du développement des RH au management par les compétences à Paris

organisé par le CNAM avec
Serge De Witte
Contact :
Béatrice Abdul-Aziz
Tél. : 01 40 27 26 88
beatrice.abdulaziz@cnam.fr

11 octobre 2005

Journée des études régionales emploi- formation à Angers

organisé par
le CARIF-OREF

Inscriptions
début Septembre

Trait d'union

Mensuel édité par
CARIF-OREF Pays de la Loire
3 bd des Martyrs Nantais — BP 66 501
44265 Nantes CEDEX 2
Tél. 02 40 20 21 31/Fax 02 40 20 52 40
E-mail: info@cariforef-pdl.org

Direction-Administration:
Arnaud du Crest, directeur du CARIF-OREF
Rédaction: Dominique Lombardini
Mise en page: Claire Gabbai
Création maquette:
édito communication écrite — Nantes
Impression:
Imprimerie La Contemporaine
Parc d'Activités La Madeleine
11 rue E Branly 44985 Ste Lucie s/Loire
Dépôt légal: juin 2005
ISSN 1243-7212
Commission Paritaire 1006 g 80 850
Prix au numéro: 2,30 euros
Abonnement 10 numéros:
23 euros

Région Alsace

En Alsace, sur le site de la région, il y a une rubrique l'apprentissage au féminin.

La Région Alsace a mis en place un prix de la diversification de l'apprentissage féminin pour encourager les femmes qui s'engagent dans des filières traditionnellement masculines.



© Dumoulin / Région Alsace

© Badias / Région Alsace

En partenariat avec la Délégation régionale des droits des femmes et à l'égalité et avec le soutien d'EDF, l'Alsace va récompenser une quinzaine de femmes qui ont choisi l'apprentissage (du CAP au diplôme d'ingénieur) dans des métiers habituellement réservés aux hommes : plâtrière, couvreuse-zingueuse, peintre en bâtiment, menuisière, ingénieure en informatique industrielle ou en mécanique, technicienne de maintenance industrielle, boulangère, bouchère, paysagiste... Des prix de 800 euros seront décernés aux lauréates au mois de décembre par un jury régional. Une bonne manière de conjuguer ces métiers au féminin et d'encourager la mixité dans des secteurs qui connaissent une pénurie de candidats, et surtout... de candidates.

- [En savoir +](#)

Le Prix de la Diversification de l'Apprentissage au Féminin

La création du PDAF en 1996 résulte de deux constats :

- au niveau CAP-BEP, deux apprentis sur trois sont des garçons,
- dans le domaine de la production, les filles représentent moins de 9 % des effectifs.

Les apprenties se concentrent surtout dans les métiers du tertiaire : d'abord la vente et le commerce, puis les métiers de la coiffure et de l'esthétique, enfin le secrétariat et la comptabilité.

Par le prix de la diversification de l'apprentissage féminin (PDAF), la Région Alsace, la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE) et le Fonds Social Européen (Union Européenne) s'engagent ensemble pour promouvoir la mixité professionnelle, en informant les filles sur d'autres possibilités d'orientation, souvent plus porteuses d'une insertion réussie.

Un prix de 800 € récompense 15 jeunes filles en apprentissage dans des métiers où on ne les attendait pas.

Pour concourir, il vous suffit d'être apprentie dans une filière traditionnellement masculine, quelle que soit votre année d'études et votre niveau, sans obligation de réussite au diplôme.

Le jury régional choisit les lauréates en fonction de la qualité de leur motivation appuyée par l'avis du maître d'apprentissage et du représentant de leur centre de formation d'apprentis (CFA).

Les dossiers sont à retirer au printemps auprès de la Région Alsace ou de la DRDFE et à retourner au plus tard le 31 juillet.

Le jury se réunit en octobre-novembre et remet les prix au cours du mois de décembre.

Les différents partenaires : Région Alsace, Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, EDF, Crédit Mutuel, FSE.



En Alsace, 33 % des apprentis sont des jeunes filles. Elles sont plus nombreuses dans les formations post-bac, mais vont prioritairement vers les formations tertiaires : vente, coiffure, esthétique, hôtellerie, secrétariat, travail social, soins et services aux personnes.

Cependant, force est de constater que l'insertion professionnelle est moins facile pour les diplômé(e)s de niveau CAP-BEP dans les secteurs tertiaires. Alors, pourquoi ne pas ouvrir davantage l'éventail des métiers vers l'industrie et l'artisanat pour les filles ?

La Région Alsace et la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, avec le soutien de l'entreprise Electricité de France qui offre un prix complémentaire, ont mis en place le **Prix de la diversification de l'apprentissage féminin**, pour récompenser celles qui se sont engagées dans un parcours de formation original dans des métiers où elles sont peu présentes. Inciter les jeunes filles à élargir leur choix professionnel doit leur permettre d'augmenter leurs chances d'accès à l'emploi à l'issue du contrat d'apprentissage.

16 prix de 800 euros vont être décernés par un jury régional aux jeunes filles qui ont choisi la voie de l'apprentissage, du CAP au diplôme d'ingénieur, dans des métiers d'habitude réservés aux garçons : plâtrière, coureuse-zingueuse, peintre en bâtiment, menuisière, carrossière, électrotechnicienne, ingénieure en informatique industrielle ou en mécanique, technicienne en maintenance industrielle, boulangère, bouchère, horticultrice, paysagiste ...

Renseignements et retrait des dossiers :

Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
Hôtel du Préfet - Place du Petit Broglie - 67073 Strasbourg cedex
Tél. : 03 88 21 68 49 - Fax : 03 88 22 55 55
droits-des-femmes@bas-rhin.pref.gouv.fr

Date limite de retour des dossiers de candidature : 1er août 2007

Billets en rapport

- [Le train pour l'emploi et l'Egalité des chances](#)
- [Lancement du site de la charte de la diversité](#)
- [Le monde du travail au féminin](#)
- [3ème Journée de Solidarité Michael Page](#)
- [Salon de la diversité et du premier emploi à Paris](#)

Commentaires

1. par CAMMARANO Le jeudi 8 novembre 2007, 15:26

Femme de 26 ans, j'envisage une reconversion dans le Batiment. Quelles entreprises de peinture ont embauché des femmes dans le 68? Connaissez-vous de bonnes adresses pour le stage pratique d'une formation AFPA?

Flavie (Munster).

2. par [FmR](#) Le mardi 13 novembre 2007, 13:48

Bonjour Flavie,

Je ne peux pas répondre précisément à votre question mais je vous invite à visiter le site <http://www.metiers-btp.fr> qui vient d'être lancé. Vous y trouverez peut-être des informations intéressantes pour votre reconversion dans le BTP. Sur le site <http://www.metier-tp.com> vous pourrez également en savoir plus sur les formations et les métiers de ce secteur. Sinon pour les offres d'emploi et les entreprises qui recrutent dans votre région : http://www.estjob.com/offre_emploi_...

soutien à l'apprentissage des femmes dans les métiers techniques



EDF, via son réseau de femmes cadres en Alsace, a décidé de participer au prix de la diversification de l'apprentissage au féminin, lancé par la région Alsace et la délégation régionale aux droits des femmes. Il s'agit d'encourager les jeunes filles engagées dans les métiers de l'énergie.

En 2007, EDF a décerné pour la troisième fois son prix de la diversification de l'apprentissage au féminin. La lauréate est en première année d'école d'ingénieur en informatique industrielle (les parcours promus les deux années précédentes concernaient un BTS (Fluide, Energie et Environnement) et un Bac Pro (Electronique Energie Equipements Communicants).

Région Auvergne

Elles osent l'apprentissage au féminin

Remise du Prix régional des apprenties

La voie de l'apprentissage n'est pas réservée aux garçons...

Peintre automobile, cuisinière, carrossière, éleveuse, boulangère, menuisière, serrurière métallier, marbrière, électrotechnicienne... elles ont choisi des métiers qui recrutent, et les entreprises jouent le jeu.

Pour encourager les vocations féminines, dans des secteurs porteurs en terme d'emploi mais où les filles sont encore trop peu nombreuses à oser se lancer, la Région Auvergne a décerné pour la troisième fois des prix aux apprentiEs. Près de 9.000 apprentis sont actuellement accueillis dans les CFA d'Auvergne. Les jeunes filles représentent moins de 25% de cet effectif (2.262). Afin de les inciter à se diriger vers cette voie de formation qui permet une bonne insertion professionnelle, un prix régional en faveur des apprenties a été créé en 2005.

30 prix de 800 euros ont été attribués à des jeunes filles ayant signé un contrat d'apprentissage dans des secteurs d'activités en tension (où l'offre d'emploi est supérieure à la demande), traditionnellement choisis par des garçons, et dont les mérites personnels et professionnels sont reconnus à la fois par leurs professeurs et les entreprises qui les accueillent.

C'est Arlette Arnaud-Landau, vice-présidente en charge de l'apprentissage et de la formation tout au long de la vie, qui leur a remis ce prix lors d'une cérémonie, lundi 4 février, à l'Institut des Métiers, en présence de leurs parents, formateurs et maîtres d'apprentissage.

Retrouvez la liste des lauréates dans le dossier de presse ci-joint.

Région Limousin

Le 7ème Prix de l'apprentissage au Féminin

La Région Limousin organise le Prix de l'Apprentissage au Féminin.

Le 7ème Prix de l'Apprentissage au Féminin en Limousin permet de valoriser les apprenties s'orientant dans une filière peu féminisée et les entreprises les recevant.

Cet événement permettra aux **employeurs** dont l'entreprise se situe en Limousin et dont les contrats sont conclus après le 1er juin 2007 de percevoir :

- une **aide à la mobilité de 300 €** (pour une période de stage de 3 semaines)
- une **majoration de 200 €** (apprentie dans un secteur où les filles représentent 30 % des effectifs)

Pour les **apprenties lauréates**, elles pourront gagner une **bourse de 800 € et un stage de 3 semaines dans une entreprise de l'Union Européenne**. Pour toute information, adressez-vous à votre CFA ou au Conseil Régional du Limousin.

Les dossiers sont à remplir avant le 16 mai 2008.

Région Ile de France

Apprentissage

Une exposition itinérante sur l'apprentissage au féminin

Trente jeunes femmes ont choisi d'apprendre un métier traditionnellement exercé par des hommes. Elles sont les héroïnes d'une exposition photographique itinérante, financée par la Région.



Durant plusieurs mois, la photographe Danièle Taulin-Hommell est allée à la rencontre de jeunes femmes entre 17 et 25 ans qui ont décidé d'apprendre un métier traditionnellement exercé par des hommes. Marine, Audrey, Virginie... Elles sont 30 à avoir accepté de répondre aux questions de la photographe sur les difficultés rencontrées dans leur orientation professionnelle, sur leurs aspirations et leurs visions de l'avenir.

Le résultat de ses entretiens est « L'apprentissage au féminin – Au-delà des préjugés », une exposition itinérante de quarante photographies qui témoignent de la volonté et de l'épanouissement de ces femmes qui suivent un CAP pâtisserie, un CAP menuiserie ou encore un Bac pro plasturgie. Danièle Taulin-Hommell a tenté, avec authenticité, de saisir au plus près la réalité de leur apprentissage. « *J'ai pu capter une réelle énergie positive entre les élèves et leur maître d'apprentissage.* souligne la photographe. *D'une part, il y avait le plaisir d'apprendre ; de l'autre le plaisir de transmettre* »

Inaugurée au conseil régional en novembre 2007, l'exposition est mise à disposition des centres de formation, des lycées ou d'organismes qui souhaitent promouvoir l'égalité hommes-femmes, notamment auprès des jeunes. Elle a récemment été installée à la Cité des métiers de la Villette à Paris. Quelques-unes des photos sont présentées sur le site de la Région dans la galerie photo « L'apprentissage au féminin ».