



Femmes et apprentissage

dans la région Hauts-de-France

Une étude financée par la DREETS
des Hauts-de-France
et réalisée par le CORIF
en 2021 et 2022



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



Dans la Région Hauts-de-France

Des filles toujours en minorité :

le nombre d'apprenti-e-s dans la région des Hauts-de-France a augmenté de 41,8% entre 2010 et 2020 MAIS la part des filles a plutôt stagné en quasi 20 ans : les filles représentaient 31% des effectifs en 2003, 29,5% en 2008 et 30,9% en 2020.

Plutôt plus qualifiées :

elles représentent 28,8% des apprenti-e-s pré-bac et 33,9% des apprenti-e-s post-bac.

Et toujours concentrées dans des secteurs spécifiques : en 2019, 73% des apprenties de Niveau V étaient en spécialités de services pour 27% en spécialités de production. 80% des apprenties de Niveau III, II, I étaient en spécialités de services pour 20% en spécialités de production.

Le CORIF a réalisé une enquête auprès des entreprises de la Région et des entretiens avec des apprenti-e-s pour mieux comprendre ce qui limite l'accès des filles au contrat d'apprentissage.



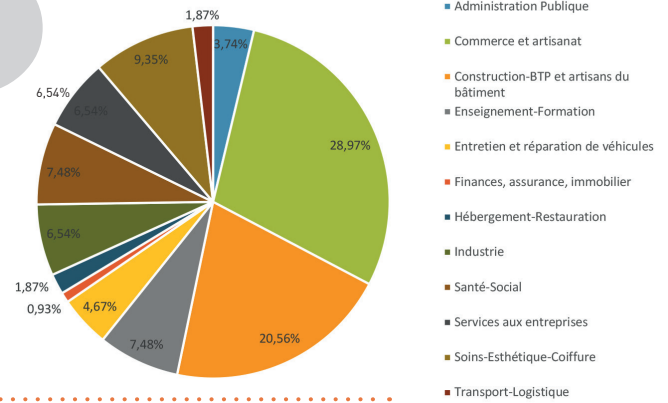
Sources :

- Tableau de bord régional Hauts-de-France, C2RP CARIF-OREF Hauts-de-France
<https://www.c2rp.fr/sites/default/files/atoms/files/c2rp-tableau-de-bord-thematique-region-hauts-de-france.pdf>
- REGARDS SUR l'égalité filles – garçons à l'École dans les Hauts-de-France 2020-2021, Région académique Hauts-de-France
- DEPP, Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA). Situation au 31 décembre de l'année scolaire.
<https://www.education.gouv.fr/media/74544/download>

Qui a répondu ?

107 entreprises dans des **domaines variés** mais plus d'un quart des réponses proviennent d'entreprises du secteur du commerce et de l'artisanat. 20% sont issues des secteurs de la construction BTP et des artisan-e-s du bâtiment. D'autres secteurs sont représentés de façon tout à fait marginale, comme la finance-assurance-immobilier (0,9%), l'hébergement-restauration (1,9%), le transport et la logistique (1,9%). Concernant leur taille, **la majorité des réponses sont issues de PME, voire de micro-entreprises**, puisque 57% des réponses concernent des structures entre 1 et 9 salarié-e-s et 19,6% des structures de 10 à 49 salarié-e-s.

Répartition des réponses par secteur d'activité



84% connaissent le contrat d'apprentissage

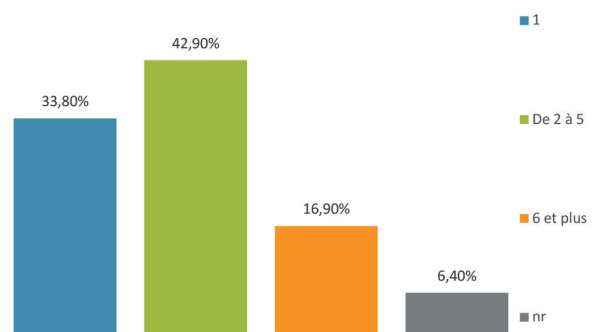
87% pensent que ce contrat répond à leurs besoins de recrutement

Leur motivation : essentiellement **la volonté de transmettre des savoir-faire** et d'anticiper des besoins de main d'œuvre.

Le mode de recrutement des apprenti-e-s est majoritairement le recours au vivier de candidatures spontanées. C'est très vrai pour les secteurs du commerce-artisanat, santé-social et construction-BTP-artisans du bâtiment, les deux premiers secteurs recrutant également directement auprès des établissements de formation. Les grandes entreprises quant à elles fonctionnent plutôt par des dépôts d'offres sur des sites spécialisés ou parfois directement auprès des organismes de formation avec lesquels elles peuvent avoir des partenariats.

Au moment de l'enquête, 77 des 107 entreprises répondantes avaient un.e ou des apprenti.e.s.

Nombre d'apprenti.e.s accueilli.e.s



62% des répondant.e.s estiment recevoir peu ou trop peu de candidatures. Principales raisons avancées :

1

L'image négative de l'apprentissage, du métier ou du secteur est proposée majoritairement.

2

Une grande partie reconnaît également **des lacunes en matière de communication**, qu'il s'agisse de faire connaître l'entreprise ou son ouverture aux contrats d'apprentissage.

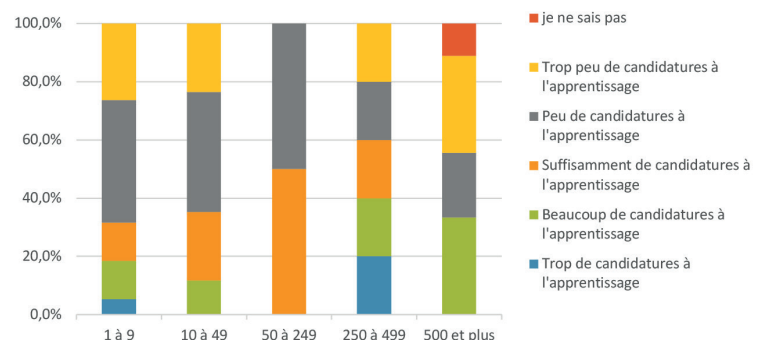
3

Certains diplômes ne se sont que très récemment ouverts à l'apprentissage et sont encore peu connus sous ce statut.

4

Le manque de motivation de la part des jeunes et **l'inadéquation des profils** des postulant.e.s sont également cités comme une des causes à ce manque de candidatures.

Perception du nombre de candidatures reçues par taille d'entreprise



Notons que les entreprises n'accueillant aucun apprenti homme sont 75% à estimer qu'elles ne reçoivent pas suffisamment de candidatures. Celles n'accueillant aucune apprentie femme sont 69% à faire le même constat.



La mixité des secteurs, encore minoritaire et plutôt de coexistence

Dans notre échantillon,

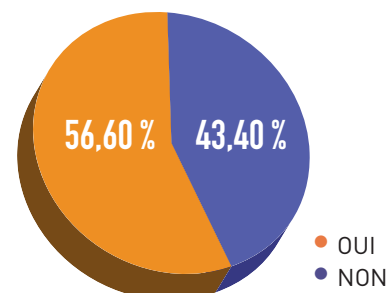
45% des entreprises ont des apprenti-e-s garçons et filles,
55% n'ont que des filles ou que des garçons apprenti-e-s.

	Nombre	%
Au moins 1 apprenti et 1 apprentie	35	45%
Au moins 1 apprenti mais pas de femme apprentie	26	34%
Au moins 1 apprentie mais pas d'homme apprenti	16	21%
Total	77	100%

Cette répartition des apprenti-e-s est le reflet de la mixité dans les entreprises répondantes :

la majorité (56,6%) comporte des secteurs ou équipes non mixtes. C'est le cas de 61,5% des entreprises n'ayant aucune apprentie femme et de 52,9% des entreprises n'accueillant aucun apprenti homme. On retrouve sans surprise la répartition genrée des métiers existant à l'échelle nationale.

Présence de secteurs/équipes non mixtes dans l'entreprise



La mixité de coexistence est une réalité dans plusieurs entreprises où l'on constate une concentration des hommes et des femmes à certains secteurs des organisations. Certains répondant-e-s décrivent leurs équipes :

« Sur chantier, le nombre de salariées femmes reste bas »

« Association dont le personnel est principalement féminin. Nos postes sont essentiellement des Auxiliaires de vie sociale, aide-soignante : postes où les candidatures reçues sont essentiellement féminines »

« Dans les services clients, il y a 2 hommes et 43 femmes tandis qu'en logistique, on trouve 3 femmes et 20 hommes »

1

49%

2

32%

Raisons avancées de la non-mixité de certains secteurs ou équipes

3

17%

4

2%

Représentation sexuée du secteur/métier

Manque de candidatures

Contraintes (physiques, salaires, conditions de travail, horaires) du secteur

Contraintes liées à l'intégration de sexe sous représenté

Les répondant-e-s expliquent cette non-mixité avant tout par **un manque de candidatures** permettant de favoriser la diversification des équipes. Cependant, **la représentation genrée des métiers** et secteurs semble également être un frein important :

« Vu notre secteur d'activité, effectivement nous n'avons pas ou peu de candidature féminine en atelier...et pas de candidature masculine à la réception clientèle et à l'administratif »

« Métier qui attire plus les hommes. Les femmes ne s'y sentent pas légitimes »

« Ce sont des postes à contrainte avec une image historiquement masculine car technique »

« C'est un métier qu'on ne fait pas pour devenir riche, les femmes acceptent plus facilement des faibles salaires »

« Le manque de points d'hygiène comme les wc sur certains petits chantiers peuvent rebuter les filles »

Les entreprises n'ayant aucun apprenti homme ou aucune apprentie femme recrutent majoritairement via leur vivier de candidatures spontanées.

Ce procédé de recrutement semble limiter la diversité de candidatures et ainsi alimenter la représentation sexuée des métiers.



Quels sont les parcours suivis par les apprenti-e-s accueilli-e-s ?

Les apprenti-e-s des entreprises de notre échantillon se répartissent de façon plutôt homogène en ce qui concerne les niveaux de diplômes. En revanche, alors qu'on retrouve une majorité d'apprentis aux fonctions de production, les apprenties sont globalement plus nombreuses aux fonctions commercial-vente, ressources humaines et services.

87% des répondant-e-s estiment que l'apprentissage est ouvert à toutes et tous.

C'est un peu moins le cas pour les entreprises qui n'ont que des femmes apprenties, et pour les répondant-e-s des secteurs du soin-esthétique-coiffure et santé-social.

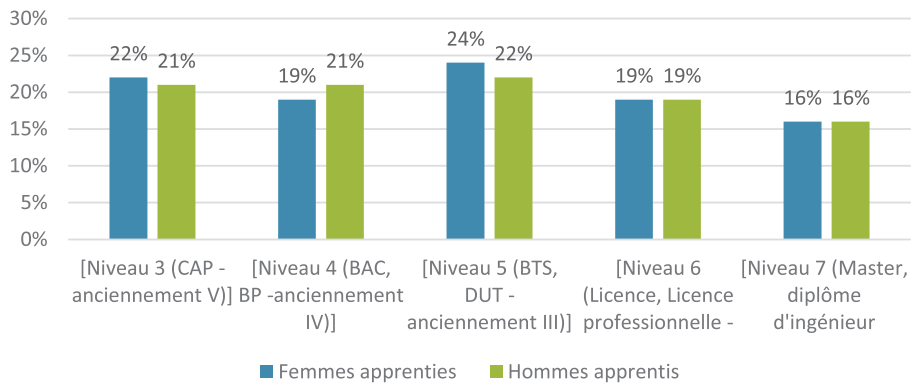
Par ailleurs, certain-e-s répondant-e-s des secteurs de l'industrie et du BTP-artisanat du bâtiment estiment que l'apprentissage n'est ouvert qu'à certains types de profils.

Lorsqu'on interroge les entreprises au sujet de l'accessibilité de l'apprentissage aux femmes comme aux hommes, ce sont cette fois 67% des répondant-e-s issu-e-s des secteurs de l'industrie et de la réparation automobile qui estiment que l'apprentissage n'est pas accessible aux deux sexes.

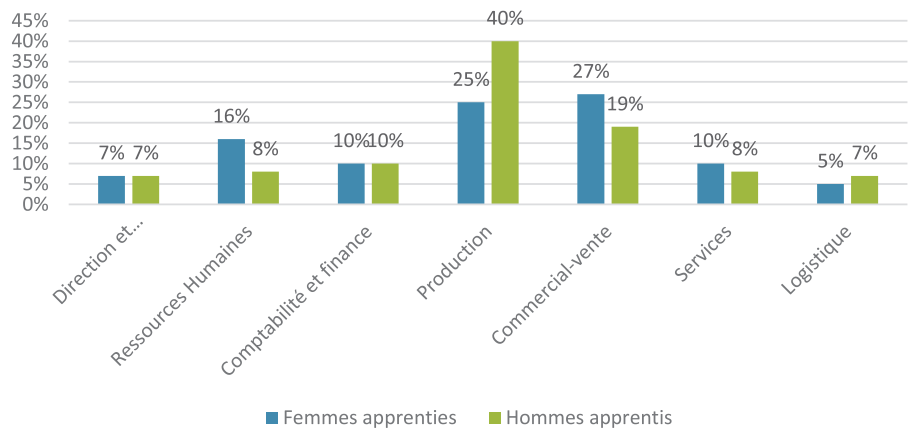
Pourtant, lorsqu'on demande aux mêmes personnes si l'apprentissage est réservé uniquement aux femmes ou uniquement aux hommes, tout-e-s les répondant-e-s sont unanimes : ils et elles répondent non dans les deux cas.

Il semblerait donc que l'apprentissage soit ouvert à toutes et tous, à condition de respecter une représentation genrée des métiers.

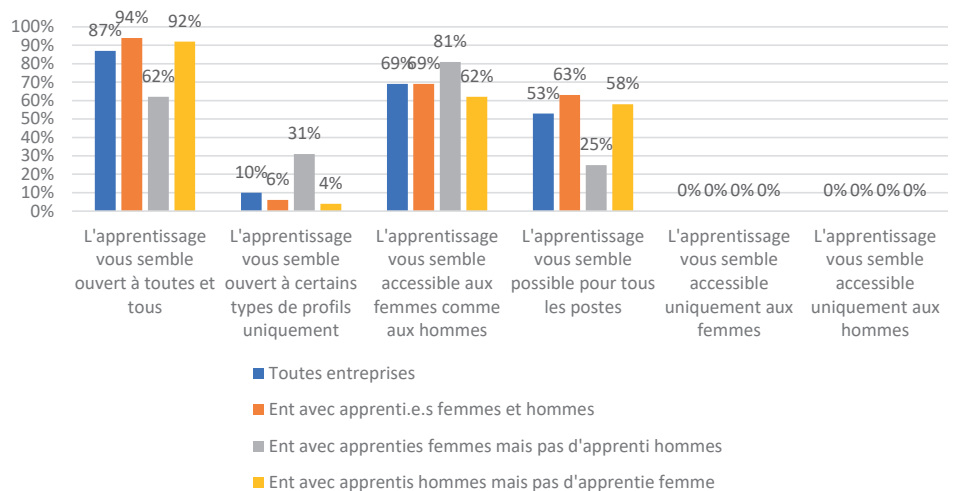
Répartition par sexe et par diplôme dans les entreprises accueillant au moins une apprentie ou au moins un apprenti



Répartition des apprenti-e-s par sexe et par fonction dans les entreprises accueillant au moins une apprentie ou un apprenti



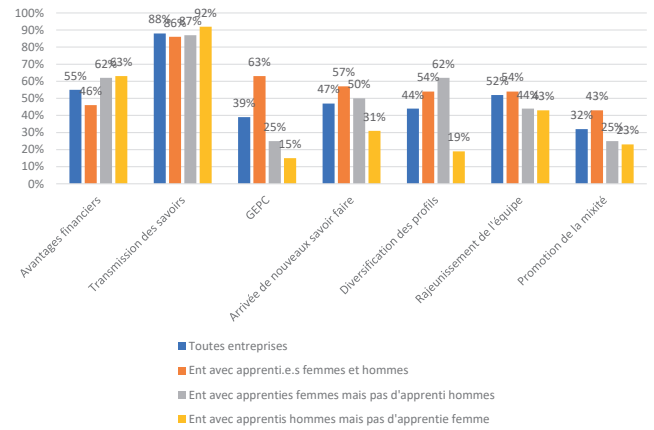
Perception de l'ouverture de l'apprentissage en fonction de la répartition sexuée des apprenti-e-s dans l'entreprise



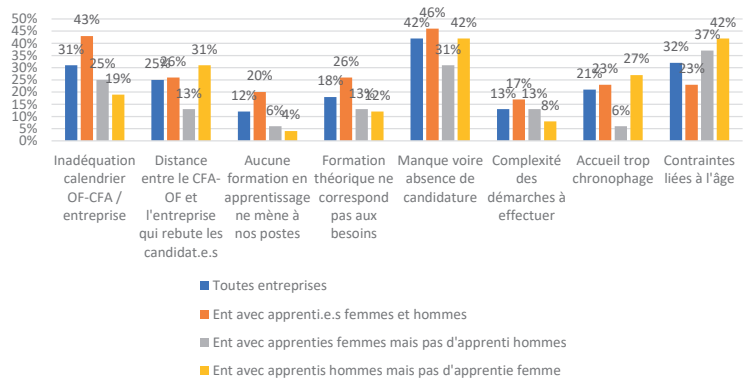
Une plus-value essentielle : la transmission des savoirs.

La majorité des répondant-e-s se rejoignent sur la **transmission des savoirs** comme **plus-value** de l'apprentissage. On peut souligner l'écart important entre les entreprises n'accueillant que des apprenties femmes qui sont 62% à considérer l'apprentissage comme l'**opportunité de diversifier les profils**, et les entreprises n'accueillant que des apprentis hommes, qui ne sont que 19% à envisager l'apprentissage comme l'opportunité de diversifier les profils. On retrouve des écarts importants concernant la **GPEC** et l'**arrivée de nouvelles façons de faire** : les entreprises n'accueillant aucun apprenti se prononcent plus massivement en faveur de ces items par rapport aux entreprises n'accueillant aucune apprentie.

Plus-value à l'accueil d'apprenti-e-s en fonction de la répartition sexuée des apprenti.e.s dans l'entreprise



Freins à l'intégration d'apprenti.e.s selon la répartition sexuée des apprenti.e.s dans l'entreprise

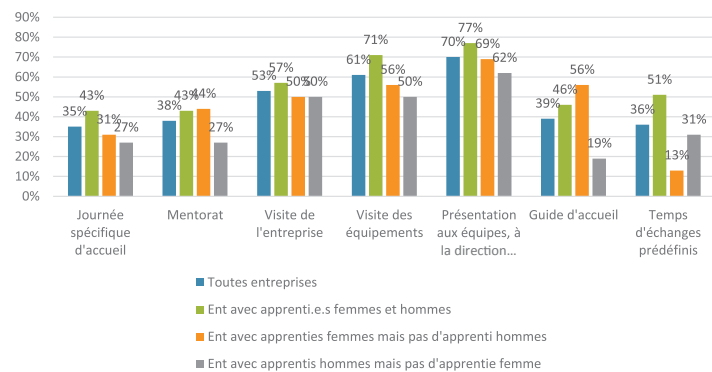


Un frein important : le manque de candidatures

Parmi les **freins à l'intégration** d'apprenti-e-s, le manque voire l'**absence de candidat-e-s** est le motif le plus cité. C'est un peu plus le cas des entreprises n'accueillant que des apprentis hommes (42%) par rapport à celles n'accueillant que des apprenties femmes (31%). Les entreprises n'ayant aucune apprentie femme sont également plus nombreuses que celles n'accueillant que des hommes à estimer :

- que l'accueil d'un-e apprenti-e est trop chronophage ;
- que la distance entre le CFA-OF et l'entreprise rebute les candidat-e-s.

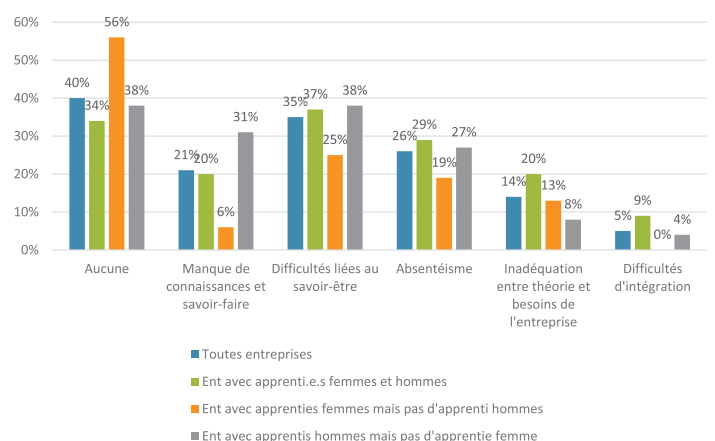
Intégration des apprenti.e.s en fonction de la répartition sexuée dans l'entreprise



Globalement les apprenti.e.s filles et garçons sont accueilli-e-s de la même façon au sein des entreprises. Il ne semble pas y avoir de process particulier pour les filles et les garçons apprenti-e-s dans des secteurs où ils et elles sont minoritaires. Mentorat et guides d'accueil semblent plutôt bénéficier aux apprenties.

Les répondant-e-s estiment en majorité qu'ils et elles ne rencontrent aucune **difficulté** avec leurs apprenti-e-s. Néanmoins, on note **parfois des difficultés liées au manque de savoir-être et à l'absentéisme**. On constate également que **la proportion d'entreprises n'ayant aucun problème est plus forte chez celles n'accueillant aucun apprenti homme**. L'écart est particulièrement important en ce qui concerne le manque de connaissances et de savoir-faire puisque c'est une difficulté pour 31% des entreprises n'accueillant aucune apprentie femme alors que ça n'est le cas que de 6% des entreprises n'ayant aucun apprenti homme.

Difficultés rencontrées en fonction de la répartition sexuée des apprenti.e.s dans l'entreprise

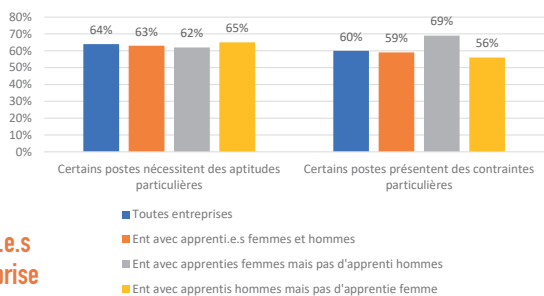


Qualités requises et contraintes des postes : des représentations toujours genrées

Des représentations genrées toujours à l'oeuvre 64,5% des répondant.e.s estiment que certains postes nécessitent des **qualités ou aptitudes particulières**. C'est le cas de 62% des entreprises n'accueillant aucun apprenti homme et de 65% des entreprises n'accueillant aucune apprentie femme.

Parmi les compétences et aptitudes particulières nécessaires à l'exercice de certains postes, les plus citées sont les **compétences techniques**, en particulier dans le commerce et l'artisanat. **La minutie et la rigueur** sont le plus souvent citées dans les secteurs de l'industrie et de l'artisanat. A proportions égales sont citées **la force** (principalement dans le secteur de la construction) et **les aptitudes relationnelles** (santé social, commerce).

Perception des postes en fonction de la répartition sexuée des apprenti.e.s dans l'entreprise



« Travailler en cours matériaux nécessite de la force, pas de gringalets ! Les équipes en place sont déjà des gaillards et ils sont usés au bout de 5 ans ! »
« Il faut supporter la position debout toute la journée, savoir prendre soin des autres et les écouter »

De la même façon, la majorité (60,3%) estime que certains postes présentent **des contraintes particulières**. C'est le cas de 69% des entreprises n'accueillant aucun apprenti homme et de 56% des entreprises n'accueillant aucune apprentie femme.

Les horaires (postés, décalés, de nuit, le week-end...) sont les plus fréquemment cités parmi les **contraintes de travail**, en particulier dans le commerce et le santé-social. L'industrie n'est étonnamment pas représentée. **Le port de charges** est cité dans à peu près tous les secteurs, qu'il s'agisse du commerce, de l'industrie, du santé-social, du bâtiment, de l'artisanat. De même, les conditions de travail liées aux températures, intempéries, rythme et position de travail sont souvent citées, sans qu'un secteur en particulier ne ressorte.

« Travail le dimanche mais c'est un choix, sinon c'est pas la peine de venir travailler ici ! »

Il existe toujours des représentations sur les qualités supposées naturelles des femmes et des hommes qui laissent penser que l'apprentissage est ouvert à toutes et tous, mais pas forcément accessibles aux femmes et aux hommes.

Préconisations issues de notre travail bibliographique, d'enquête et d'entretiens

Auprès des jeunes, enseignant.e.s et parents

- Mener des actions pour revaloriser l'image de l'apprentissage qui semble toujours vu comme une filière pour les élèves en échec scolaire.
- Sensibiliser les jeunes à l'apprentissage en faisant témoigner des apprenti.e.s qui ont réussi leur parcours. Favoriser une communication non stéréotypée et diversifiée (âge, sexe, filières, cursus...).
- Mettre en place une cartographie des métiers en apprentissage d'infra-bac à post-bac.
- Mettre en relation les élèves aspirant.e.s apprenti.e.s avec des entreprises accueillantes.
- Organiser les visites de portes ouvertes des CFA et plateaux techniques.
- Proposer aux jeunes des périodes de stage pratique en CFA pour valider leur projet professionnel. Cette démarche pourrait crédibiliser la demande notamment des jeunes filles qui souhaitent s'orienter dans des secteurs peu mixtes.

Auprès des entreprises

- Sensibiliser les entreprises à l'intérêt de la mixité en faisant témoigner des entreprises ayant embauché des filles.
- Accompagner les entreprises dans leur recrutement pour favoriser la diversification des profils.
- Accompagner les petites entreprises dans le suivi administratif du recrutement d'apprenti.e.s.
- Proposer un accompagnement aux entreprises pour favoriser l'intégration des garçons et des filles dans les secteurs/métiers où ils et elles sont peu présent.e.s : former un.e tuteur.rice à la mixité, donner des pistes pour intervenir en cas de problème avec l'équipe, mettre en place davantage de temps de suivi pour les filles quand elles sont dans des filières où elles sont peu nombreuses afin de limiter les taux de rupture.
- Amener les TPE à réfléchir à l'équilibre des temps de vie et à l'aménagement des conditions de travail pour les jeunes filles ayant des enfants.

Auprès des CFA/OF

- Renforcer les liens entre école/OF et entreprise d'accueil, par exemple en s'appuyant sur les entreprises d'accueil des apprenti.e.s pour mettre en place des travaux scolaires collectifs (cas d'école).

- 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.
- Valoriser auprès des jeunes et des collectifs de travail ce que les filles apportent au groupe en formation et l'intérêt de la mixité.
- Former les tuteurs.trices à la mixité, les sensibiliser aux difficultés spécifiques que pourraient rencontrer les filles dans des postes où elles sont minoritaires. Ne pas laisser reposer sur les seules épaules des filles la responsabilité de leur intégration. Etre vigilant.e à l'accueil dès l'entrée au CFA et dans l'entreprise afin de permettre à toutes les filles, et pas seulement aux « battantes » ou à celles qui ont un « caractère bien trempé » de réussir et de s'intégrer dans toutes les formations. Un.e référent.e au sein du CFA formé.e sur cette thématique pourrait permettre cette vigilance.
- Former les formateur.rice.s à la prospection d'entreprise pour les filles ou les garçons dans des secteurs où elles ou ils sont peu présent.e.s. Les doter d'un argumentaire leur permettant de convaincre les entreprises de l'intérêt de la mixité.
- Prendre en charge les coûts liés à la garde d'enfants ou/et à la mobilité.

Auprès des Pouvoirs publics

- Réactualiser les référentiels des diplômes les plus anciens pour les ajuster aux besoins actuels des entreprises.
- Envisager des CFA de manière plus homogène sur le territoire et essayer « d'aller vers » notamment en milieu rural.
- Développer des aides supplémentaires à la mobilité lorsque le CFA/OF se trouve dans une autre région/ville que l'entreprise et/ou le lieu d'habitation. Certains diplômes n'existent pas sur tout le territoire, ce qui génère pour les apprenti.e.s des frais de déplacement ou d'hébergement non couverts par leur rémunération.
- Imaginer des aides progressives selon l'âge des apprenti.e.s.
- Renommer le contrat d'apprentissage pour renouveler son image.
- Permettre aux moins de 18 ans l'accès aux outils et matériel : nécessité de revoir la législation (droit du travail de nuit, matin, port de charges...).
- Envisager des solutions de prises en charge et droits lors des déplacements des apprenti.e.s dans le cadre de leur entreprise (assurances).
- Imposer des quotas filles-garçons aux entreprises et CFA/OF.
- Renforcer le recueil des données concernant l'insertion, surtout quand il s'agit de filles dans des domaines où elles sont peu présentes.

