

**Marie-Hélène DELOBBE**

[mhdelobbe@outlook.fr](mailto:mhdelobbe@outlook.fr)

0684535173

Identifiant SIRET : 339 208 902 00025



Mixité chez les apprenti.e.s en mécanique VL,  
mécanique moto et carrosserie-peinture.

Stéréotypes de genre et places des jeunes femmes en formation

# Sommaire de l'étude

2

- Contexte de l'étude
- Choix opérés et méthodologie : une étude accueillie favorablement
- Des stéréotypes positifs dans un environnement parfois hostile
- Des places caractérisées par une intégration variable
- Allez les filles : si vous avez envie d'y aller, allez-y !
- Un avenir envisagé... pas toujours dans le métier préparé ou dans la branche des services de l'automobile
- Des préconisations pour une insertion durable

# Contexte de l'étude

- Volonté institutionnelle de la Branche des Services de l'Automobile (BSA) de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle dans ses métiers et emplois
  - L'ANFA est mandatée, dans le cadre de la délibération paritaire (n°12-25) signée le 23 octobre 2025, pour réaliser un guide de bonnes pratiques en matière d'égalité et de mixité professionnelles, à destination des entreprises de la branche, en collaboration étroite avec le Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale.
  - La moitié de l'édition 2024 du rapport annuel de la CPN est consacrée au bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
  - L'Accord jeune d'avril 2021 pour la période 2021 à 2025 encourage dans son article 2.2 la mixité, tout particulièrement en matière d'alternance, avec le développement d'actions de promotion et de communication
- Part croissante des femmes en formation avec un doublement de leurs effectifs entre 2017 et 2025 (cf Autofocus 120)
- La mixité dénuée de discriminations de genre dans les métiers de la BSA s'inscrit dans les engagements de l'ANFA en matière de RSE (Copilote : <https://www.anfa-auto.fr/engagements>)

## Choix opérés et méthodologie : une étude accueillie favorablement

# Choix opérés

## Déroulé de la section

- Jeunes apprenti.e.s en formation
- Métiers techniques
- Stéréotypes de genre et places des jeunes femmes

# Cibler les jeunes apprenti.e.s en formation

- L'objectif de cette étude : identifier des pistes d'actions pour lutter contre les discriminations de genre dans les métiers de la Branche des Services de l'Automobile et favoriser une insertion durable des jeunes femmes.
- L'ANFA dispose de capacités d'actions sur le public des apprenti.e.s par l'intermédiaire des CFA et tout particulièrement de son réseau de CFA pilotes.
- Travailler auprès des apprenti.e.s permet d'avoir un aperçu de la manière dont les choses se passent en entreprise, un public auprès duquel l'ANFA ne peut agir directement

# Se centrer sur les métiers techniques

- L'inversion de genre y est évidente : l'accès des femmes aux métiers techniques des services de l'automobile remet en cause le caractère traditionnellement masculin de ces métiers
  - la part des femmes parmi les mécanicien.e.s et carrossier.e.s s'élève respectivement à 2% et 1,4 % (source INSEE BTS 2023).
  - cette part stagne à moins de 2% dans les recrutements de ces deux métiers (enquête ANFA 2025).
- Les métiers de la mécanique et de la carrosserie sont des métiers en tension qui ne peuvent se priver de la main d'œuvre féminine
- La dernière étude commanditée par l'ANFA en 2017 sur les conditions de formation et d'insertion des femmes ayant suivi une formation CQP montre que l'intégration des femmes dans ces métiers reste difficile, plus encore que dans les métiers du commerce, tant le coût de la transgression\* peut y être coûteux.
- Au regard de ces constats, l'étude se centre sur les métiers techniques de la maintenance VL, la maintenance moto et la carrosserie peinture.

\* Thomas Couppié et Dominique Epiphane page 54, \*GUICHARD-CLAUDIC Y, KERGOAT D, VILBROD A (sous la direction de), L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2008,

# La notion de stéréotypes de genre

- La demande de l'ANFA : Travailler sur les stéréotypes de genre
- Un stéréotype est une représentation simplifiée d'un individu ou d'un groupe humain.
  - Il repose sur une croyance partagée relative aux attributs physiques, moraux et/ou comportementaux, censés caractériser ce ou ces individus.
  - Il revêt un caractère généralisant
  - Il exagère la différence entre les groupes et minimise la différence entre les individus d'un même groupe.
  - Il impacte notre conduite à l'égard de ces individus ou groupes humains.
- Les stéréotypes de genre reposent sur la mise en place d'antagonismes attribués quasi automatiquement au groupe des hommes et au groupe des femmes.
  - Ils peuvent être négatifs ou positifs et impliquer des attitudes négatives ou positives à l'égard de ces groupes.
- Les stéréotypes de genre, qu'ils soient positifs ou négatifs, impactent les places des jeunes femmes en entreprise et en CFA.

# La place des jeunes femmes

9

- La place des jeunes femmes en formation n'a de sens que par rapport à la place des autres acteurs du système dont elles relèvent et en particulier de la place des jeunes hommes en formation.
  - On parle alors de systèmes de places et de rapports de places pour caractériser cette interdépendance
- Elle est issue de la conjugaison de la place qu'elles s'octroient et de celle qu'on leur donne
- La place des femmes en formation résulte :
  - de la conjugaison des positionnements institutionnels (de la branche, des CFA voire des entreprises)
  - des relations interpersonnelles des femmes avec leurs pairs (hommes et femmes), avec leurs formateur.trice.s, avec leurs tuteur.s ou maîtres d'apprentissage
  - de leur propre stratégie identitaire dans le fait de s'engager dans des métiers traditionnellement masculins, stratégie indissociable de processus biographiques.
- Ainsi, parler de places des jeunes femmes en formation, c'est parler :
  - de la façon dont elles vivent leur quotidien en entreprise et en CFA et envisagent leur avenir professionnel,
  - de leurs attitudes et rapports au travail, à la formation et à leur entourage professionnel,
  - de leur statut en classe et à l'atelier,
  - de la répartition des rôles et des activités entre hommes et femmes en entreprise et en CFA
  - des attitudes et relations des autres à leur égard

# Stéréotypes de genre et place des jeunes femmes

- Places des jeunes femmes et stéréotypes de genre sont en interaction :
  - Le fait qu'hommes et femmes occupent des places différentes conduit à des attentes spécifiques des un.e.s par rapport aux autres, attentes qui se transforment ensuite en stéréotypes
  - Les stéréotypes de genre sont inscrits dans le langage et intériorisés à travers les pratiques dans les interactions sociales de tous les jours qui déterminent les places des uns et des autres
- Appréhender en même temps, stéréotypes de genre et place des jeunes femmes, permet de comprendre les discriminations que peuvent subir ces dernières dans l'accès et l'intégration aux métiers techniques de la branche des services de l'automobile (BSA)

# Méthodologie

## Déroulé de la section

- L'échantillon : considérer les systèmes d'acteurs
- Modalités de recueil de données et critères d'échantillonnage

## L'échantillon : considérer les systèmes d'acteurs

- Les systèmes d'acteurs dont relèvent les jeunes femmes en formation, comprennent :
  - Les jeunes femmes elles-mêmes
  - Leurs pairs, jeunes hommes en formation
  - La direction, les encadrant.e.s et les formateur.trice.s de l'établissement
  - Les acteurs de l'entreprise : tuteurs ou maîtres d'apprentissage, collègues d'atelier, voire clientèle
- Construction de l'échantillon (voir ci-après, le tableau des acteur.trice.s interviewé.e.s) à partir du choix de CFA selon leur implantation géographique qui influe sur le profil socio-éco de la population et la taille des entreprises
  - Trois CFA objets de l'investigation dont deux relèvent de la même direction.
    - CFA 1, urbain, situé dans une métropole d'un département dont 31% de la population vit en zone rurale
    - CFA 2 et 3, ruraux, situés, chacun, dans une ville moyenne d'un département dont 41% de la population vit en zone rurale

	CFA 1	CFA 2	CFA 3
Direction 13	Directeur vu avec la responsable du pôle automobile	Directrice vue avec la conseillère FC en charge des certifications de la BSA	
Encadrement (8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assistante du pôle auto passée par la vie scolaire</li> <li>Médiatrice de l'apprentissage (Chambre de Métiers : CDM)</li> <li>Responsable du Centre d'informations et d'Orientation vu avec une conseillère (CDM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable du pôle automobile et enseignant en carrosserie peinture</li> <li>Conseiller Principal d'Education(CPE)</li> <li>Une administrative en charge de l'analyse des besoins et de la rédaction des contrats d'apprentissage (CDM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable du pôle automobile</li> <li>Conseiller Principal d'Education(CPE)</li> </ul>
Formateur.trice.s (7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une formatrice en carrosserie/peinture et responsable de l'unité</li> <li>Une formatrice en mécanique véhicules légers</li> <li>Un formateur en mécanique moto et technologie mécanique auto et moto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une formatrice en maths, physique</li> <li>Un formateur en mécanique moto et technologie mécanique auto et moto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une formatrice en mathématique</li> <li>Un formateur en mécanique auto</li> </ul>
Classes mixtes (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>CAP Maintenance Moto (MM) 1<sup>ère</sup> année</li> <li>CAP Carrossier 2<sup>ème</sup> année</li> <li>Groupe Chef d'œuvre CAP Peinture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CAP Maintenance des Véhicules (MV) 1<sup>ère</sup> année</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terminale Bac Pro MV</li> </ul>
Jeunes femmes (17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 en CAP MM 1<sup>ère</sup> année</li> <li>2 en CAP Carrossier 2<sup>ème</sup> année</li> <li>1 en groupe chef d'œuvre CAP Peinture</li> <li>1 pour chef d'œuvre CAP MV</li> <li>2 Bac Pro MV Parcours individualisés (PI)</li> <li>1 BTS MV 1<sup>ère</sup> année</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 en CAP MV 1<sup>ère</sup> année</li> <li>1 en CAP MM 2<sup>ème</sup> année</li> <li>1 en TFP CP 1<sup>ère</sup> année</li> <li>1 en TFP CP 2<sup>ème</sup> année</li> <li>1 salariée en carrosserie depuis 6 mois titulaire d'un trophée délivrée par la CDM</li> <li>1 ayant rompu son contrat d'apprentissage après la 1<sup>ère</sup> année de CAP Carrossier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 en Terminale Bac Pro MV</li> </ul>
Jeunes hommes (10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 en CAP MM 1<sup>ère</sup> année</li> <li>2 en CAP Carrossier 2<sup>ème</sup> année</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 en CAP MV 1<sup>ère</sup> année</li> <li>1 en CAP MM 2<sup>ème</sup> année</li> <li>1 en TFP CP 1<sup>ère</sup> année</li> <li>1 en TFP CP 2<sup>ème</sup> année</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 en Terminale Bac Pro MV</li> </ul>

## Modalités de recueil de données et critères d'échantillonnage

- **17 entretiens individuels avec la direction puis avec des encadrant.e.s et des formateur.trice.s** des trois établissements pour connaître la politique et les pratiques de l'établissement en matière d'accueil et de formation des jeunes femmes, le fonctionnement et la gestion de la mixité
  - Le choix des encadrant.e.s s'est fait au cours des entretiens avec les directions afin de constituer un panel de personnes dotées de fonctions différentes dans le champ de l'accompagnement des jeunes en amont de leur formation et tout au long de celle-ci
  - Les formateur.trice.s ont été choisi.e.s pour la diversité des matières enseignées et des genres représentés dans l'échantillon
- **5 entretiens collectifs avec des groupes classes mixtes** pour appréhender les relations entre les jeunes femmes et les jeunes hommes, les discours autour de la mixité et son fonctionnement au quotidien
  - Les classes ont été choisies pour que soient représentés dans l'échantillon les trois domaines d'activités investigués, différents niveaux de certification (CAP et Bac Pro ) et pour le CAP, la première et la deuxième année.
  - Le CFA1 nous a fait part de l'existence d'un sous groupe dans une classe de CAP Peinture dont le thème du chef d'œuvre pour l'examen terminal porte sur les jeunes femmes dans les métiers traditionnellement masculins. Nous avons donc rencontré le sous groupe à l'occasion d'un cours préparant les jeunes à la réalisation de leur chef d'œuvre.

## Modalités de recueil de données et critères d'échantillonnage

- **17 entretiens individuels avec des jeunes femmes** pour connaître leur parcours, leur vécu de la mixité en CFA et en entreprise et leurs projets d'avenir
  - L'ensemble des jeunes femmes des classes mixtes interrogées a été interviewé. L'échantillon fut ensuite complété :
    - pour que soit représentée une diversité de certifications voire d'années de préparation à ces certifications.
    - en y intégrant
      - deux jeunes femmes en Bac Pro MV Parcours individualisé
      - une jeune femme dont le chef d'œuvre pour son examen du CAP MV porte sur la question des femmes dans les métiers traditionnellement masculins et dont la classe n'a pas été interviewée
      - le cas d'une jeune femme salariée depuis 6 mois après l'obtention d'un CAP Carrossier au cours duquel elle a obtenu un trophée (indiquée par la direction de l'établissement)
      - le cas d'une jeune femme ayant rompu son contrat d'apprentissage indiquée par une jeune femme en formation interviewée
- **10 entretiens individuels avec des jeunes hommes**, pour connaître leur point de vue et leur vécu de la mixité
  - Tous issus des classes des jeunes femmes interviewées

# Modalités de recueil de données et critères d'échantillonnage

## ■ Le cas particulier des entreprises

- L'échantillon compte seulement deux représentants d'entreprise :
  - Un chef d'atelier mécanique et un responsable d'une carrosserie embauchant des jeunes filles de l'échantillon afin d'appréhender leurs politiques, pratiques et points de vue relatifs à l'accueil des jeunes femmes et à la mixité dans les ateliers.
- Ainsi, le vécu des jeunes femmes en entreprise relève essentiellement du discours rapporté.
- Nous avons noté une convergence des propos des entreprises interrogées avec leurs apprenties rencontrées au CFA. Dans les deux cas, l'expérience fut positive du point de vue des deux parties.
- Il aurait certainement été pertinent de visiter des entreprises ayant rencontré des problèmes dans l'accueil des jeunes femmes mais leur accès était compliqué dans le cadre de la présente étude.

# Une étude accueillie favorablement

## Déroulé de la section

- Un intérêt partagé pour la thématique malgré la résistance de quelques jeunes femmes et jeunes garçons
- Des jeunes loquaces et plutôt à l'aise pendant les entretiens mais avec des attitudes différentes des filles et des garçons en individuel et en collectif
- Un espace de parole pour les jeunes femmes

# Une étude accueillie favorablement

18

## Un intérêt partagé pour la thématique malgré la résistance de quelques jeunes femmes et jeunes garçons

- Tout le monde a joué le jeu des entretiens et en particulier les directions des CFA et leurs équipes administratives qui ont très largement facilité leur organisation (une cinquantaine d'entretiens planifiés et réalisés sur deux mois)
  - Seulement trois entretiens de jeunes femmes ne se sont pas tenus
    - Une jeune femme de terminale bac Pro MV présente lors de l'entretien collectif avec sa classe, ayant subi un petit accident à la date prévue de l'entretien individuel, n'a pas donné suite aux relances de l'enquêtrice. Son positionnement au cours de l'entretien collectif pouvait laisser penser qu'elle ne souhaitait pas faire de cette thématique un sujet.
    - Deux jeunes femmes en Bac Pro MV ayant rompu leur contrat d'apprentissage n'ont pas répondu aux sollicitations téléphoniques de l'enquêtrice. Elles étaient certainement passées à autre chose.
- Parmi les directions, encadrant.e.s et formateur.trice.s, plusieurs ont clairement exprimé leur intérêt pour le sujet
  - « C'est l'intérêt de tous de travailler sur ce type de sujet »
  - « Je ne me suis jamais véritablement posé la question de la mixité dans les métiers masculins et je trouve intéressant de me la poser »
- L'existence des chefs d'œuvre portant sur cette thématique témoigne de l'actualité de la question
- Au cours des entretiens collectifs, quelques réserves de la part des jeunes hommes : un public adolescent en quête d'identité possiblement influencé par des idéologies masculinistes\*
  - Dans le groupe de CAP Carrossier 2<sup>ème</sup> année, se centrer sur les jeunes femmes serait ne pas prendre en compte la problématique des jeunes hommes
    - « les garçons aussi peuvent avoir des problèmes ..... avez-vous interrogé des garçons dans les classes d'esthétiques ou de coiffure? »
  - Un garçon de terminale Bac Pro MV après avoir dit qu'il y a plus de racisme que de sexisme en entreprise : « le sexisme, tout le monde s'en fiche »

\* Cf le rapport 2026 du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes : La menace du masculinisme

# Une étude accueillie favorablement

19

## Des jeunes loquaces et plutôt à l'aise pendant les entretiens mais avec des attitudes différentes des filles et des garçons en individuel et en collectif

- Si en entretien collectif les jeunes hommes pouvaient « se lâcher », les jeunes femmes étaient plutôt timides tout particulièrement quand elles étaient seules.
- En entretien individuel, à l'inverse, les filles furent la plupart du temps loquaces et authentiques tandis que les garçons étaient moins prolixes et tenaient des propos plus policés.
  - Les entretiens avec les garçons ont duré le plus souvent moins longtemps que les entretiens avec les filles.
  - Ces constats rejoignent les analyses des psychologues, selon lesquelles garçons et filles investissent de manière importante le groupe des pairs, les premiers en privilégiant la cohésion du groupe tandis que les secondes préfèrent le partage d'expérience dans des relations plus individualisées.
  - Trois jeunes femmes furent un peu sur la réserve :
    - La jeune femme en BTS MV PI s'est montrée un peu méfiante au départ, ne souhaitant vraisemblablement pas faire, elle aussi, de la thématique de l'étude, un sujet
    - Deux jeunes femmes de 18 ans en CAP 2ème année respectivement en carrosserie et peinture ont fait part de leur mal être, fréquent chez les adolescent.e.s confronté.e.s à d'importantes métamorphoses physiques et psychiques.

## Un espace de parole pour les jeunes femmes

- Plusieurs jeunes femmes ont salué l'étude qui leur a offert un espace de parole avec une femme et une tribune : « Merci de faire parler notre voix »
- Et a eu un effet catharsis, tant les occasions d'expression de leurs difficultés de genre sont rares et pas toujours aisées à mettre en œuvre.

## Des stéréotypes positifs dans un environnement parfois hostile

- Un écosystème plutôt favorable à la présence des jeunes femmes dans les métiers de la mécanique et de la carrosserie
- Des stéréotypes de genre essentiellement positifs
- Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements
- Actions et pratiques face à la mixité et ses difficultés

## Un écosystème plutôt favorable à la présence des jeunes femmes dans les métiers de la mécanique et de la carrosserie

### Déroulé de la section

- Dans les CFA, un discours institutionnel propice avec des jeunes femmes dotées de qualités particulières
- Comme leurs encadrants, les jeunes hommes tiennent un discours propice mais parfois nuancé
  - Certains de manière affirmée
  - D'autres de façon peu engagée susceptible de se transformer en énoncés négatifs
  - Voire sous conditions
  - Avec un rapport ambivalent à la mixité
- Les messages visés par les chefs d'œuvre confortent les discours évoqués précédemment même s'ils sont en cours d'élaboration au moment des interviews
- Les deux représentants d'entreprise interrogés corroborent également les points de vue précédents

# Un écosystème plutôt favorable à la présence des jeunes femmes dans les métiers de la mécanique et de carrosserie

## Dans les CFA, un discours institutionnel propice avec des jeunes femmes dotées de qualités particulières

- Enjeu stratégique, souci d'un accès aux métiers non discriminatoire, préoccupations pédagogiques et éducatives plaident en faveur de l'exercice de la mécanique et de la carrosserie par les jeunes femmes :
  - L'accroissement des effectifs de jeunes femmes constitue un enjeu de développement pour une direction d'établissement.
  - Pour le CIO interviewé, « l'ensemble des métiers est accessible aux femmes et aux hommes »
  - Des formateurs en charge des enseignements techniques y voient « l'apport d'une autre façon de travailler » et précisent que « l'évolution de l'outillage et la plus grande propreté des garages facilitent l'accès des femmes aux métiers »
  - Des formateur. trice.s estiment que « les femmes sont aussi compétentes que les hommes voire parfois plus »
  - Directions et formateur. trice.s avancent que « la mixité est naturelle, elle se banalise » tandis que pour un CPE « elle permet l'apprentissage de la différence »
- A condition que les jeunes femmes soient pourvues de caractéristiques spécifiques
  - **elles « doivent faire leurs preuves »** (médiatrice de l'apprentissage et formatrice d'EG (enseignements généraux))
  - **elles « doivent avoir du caractère, la capacité à s'imposer, à s'affirmer, à se défendre, une certaine maturité »** (CIO, CPE, formateurs et formatrices)
- **Un seul point de vue discordant** émanant d'une formatrice d'enseignement général –EG– (qui se définit comme de la « vieille école »), se dit toujours surprise de la présence des jeunes femmes dans ces métiers et se montre dubitative quant à la pérennité de leur engagement tant « ce sont des métiers pénibles et usants ».

# Un écosystème plutôt favorable à la présence des jeunes femmes dans les métiers de la mécanique et de carrosserie

23

## Comme leurs encadrants, les jeunes hommes tiennent un discours propice mais parfois nuancé

- **certains de manière affirmée,**
  - « Elles ont autant leur place que les hommes dans le métier » ; « la méca c'est pour tout le monde »
  - « C'est une très bonne chose qu'il y en ait de plus en plus »
  - « Il faut encourager les femmes à venir » ; « Il faut enlever cette idée qu'il n'y a que les garçons qui peuvent faire ce métier » ; « il y a des femmes qui se bloquent des portes »
  - La présence des femmes rehausse l'image du métier « ce n'est pas que sale, que bourrin »
  - « C'est bien pour la clientèle femme »
  - Un garçon qui envisage de reprendre la carrosserie familiale n'exclut pas d'embaucher des filles « car il y en a qui travaillent très très bien et qui peuvent faire marcher l'entreprise mieux qu'un homme".
- **d'autres de façon peu engagée susceptible de se transformer en énoncés négatifs**
  - « Elles font ce qu'elles veulent » ; « elles ont besoin de travailler comme les autres »
  - « Je suis là pour travailler moi ça ne me fait rien » ; « la présence des filles ne me dérange pas » ; « ça m'est égal »,
  - La rareté et l'étrangeté de la présence des femmes à l'atelier suscitent de la méfiance comme en témoignent les propos d'un garçon, auteur d'un des verbatims précédents, où il explique qu'il ne confierait pas sa moto à une femme.
- **voire sous conditions**
  - Si elles font bien leur travail
  - Si elles sont motivées, investies

Un discours favorable basé souvent sur des expériences positives de relation et de coopération avec des apprenties.

# Un écosystème plutôt favorable à la présence des jeunes femmes dans les métiers de la mécanique et de carrosserie

24

## ■ Avec un rapport ambivalent à la mixité

- Les notions d'égalité et de différence cohabitent dans les propos des jeunes hommes lorsqu'on demande, au cours des entretiens collectifs, les mots associés à la mixité. A l'adolescence, la mixité participe à la construction de soi dans ce qui est identique et différent des autres.
  - La mixité = égalité, pas de différence...
  - « On est complètement égaux » ; « On est des collègues » (terme neutre et asexué)
  - « C'est deux trucs différents qui se mélangent »
- La présence de jeunes femmes dans les classes de mécanique et carrosserie : surpris qu'il y en ait et en même temps qu'il y en ait si peu
  - Les plus jeunes hommes de l'échantillon, en CAP, issus de troisième, sont socialisés à la mixité qu'ils ont connue tout au long de leur scolarité et pour les premières années au moins, pas encore acculturés au monde professionnel où la mixité est inexistante ou exceptionnelle.
- Un désir exprimé d'une plus grande mixité pour fréquenter des filles
  - Le développement des hormones sexuelles à l'adolescence se traduit par une place importante de l'imaginaire autour de la sexualité
- Les avantages énoncés de la mixité :
  - Le vivre ensemble
  - Le respect qu'elle suscite
  - La diversité des discussions et des points de vue

# Un écosystème plutôt favorable à la présence des jeunes femmes dans les métiers de la mécanique et de carrosserie

25

## **Les messages visés par les chefs d'œuvre confortent les discours évoqués précédemment même s'ils sont en cours d'élaboration au moment des interviews**

- Deux chefs d'œuvre présents dans le CFA1, à l'initiative respective d'une jeune femme en CAP mécanique auto et d'un groupe constitué d'une jeune femme et de deux jeunes hommes en CAP peinture, vont finalement ne faire qu'un sur le conseil des formateur.trice.s.
- Le titre provisoire du chef d'œuvre (« Les femmes dans un métier d'hommes ») rejoint la thématique de la présente étude en incluant l'idée d'inversion de genre.
- Sous forme d'une vidéo réunissant plusieurs témoignages, il a pour enjeu d'attirer des femmes vers les métiers d'hommes en s'appuyant sur les messages suivants :
  - Il n'y a pas de métiers d'hommes ou de métiers de femmes
  - Quel que soit votre genre, faites ce que vous voulez
  - Les filles sont minutieuses (cf les stéréotypes de genre plus loin), elles ont un œil différent de nous (propos d'un des garçons en CAP Peinture)
  - Pour les personnes qui vont travailler avec les femmes, soyez indulgents (propos de la jeune femme en CAP MV : peut-être une manière de contourner l'impératif de devoir faire ses preuves ?)

# Un écosystème plutôt favorable à la présence des jeunes femmes dans les métiers de la mécanique et de carrosserie

26

## Les deux représentants d'entreprise interrogés corroborent les points de vue précédents

- Pas de différence entre les hommes et les femmes, ce qui importe c'est la motivation. Selon le chef d'atelier en mécanique :
  - « La carrosserie attire davantage les femmes par son caractère artisanal de transformation de pièces »
  - « Il y a de plus en plus de magasinnières femmes, contrairement à la mécanique où elles sont rares »
  - « la mécanique, c'est une vocation, suscitée par des frères par exemple »
- Les apports de la présence des femmes dans les ateliers
  - « Elles apaisent les relations en mettant des limites aux hommes dans ce milieu très masculin, très agressif »
  - « Elles apportent un regard différent »

**Des opinions dont la représentativité peut être interrogée.**

## Des stéréotypes de genre essentiellement positifs

### Déroulé de la section

- Le discours de la féminitude\* et sa fonction de légitimation
- Une adhésion moindre des jeunes hommes à ces stéréotypes positifs
- La force, un réquisit qui fait débat

\*Le Feuvre, N. et Guillaume, C. (2007). Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre » Sociologies pratiques, 14(1), 11-15. <https://doi.org/10.3917/sopr.014.0011>.

# Des stéréotypes de genre essentiellement positifs

28

## Le discours de la féminité et sa fonction de légitimation

- Les discours favorables à la présence des jeunes femmes dans les métiers de la mécanique et de la carrosserie s'appuient, pour les justifier, sur moult stéréotypes positifs. Qu'ils s'agissent des encadrant.e.s, des formateur.trice.s, des représentants d'entreprise et des jeunes hommes dans une moindre mesure (voir ci-après), toutes et tous s'accordent pour attribuer aux jeunes femmes des qualités « naturelles ». Elles concernent :
  - **La réalisation des tâches :**
    - minutieuses, attentives, soignées, propres, consciencieuses, méticuleuses, précises, font preuve de finesse et de sens de l'esthétique (en carrosserie et peinture en particulier).
    - des qualités présentées par comparaison à celles des garçons : « moins bordéliques », « qualités bien supérieures à celles des garçons et dotées de compétences très précieuses plus encore en peinture qu'en carrosserie ».
  - **Le rapport à l'objet de travail :** rapport affectif à la moto
  - **Les relations de travail :** adoucissent, temporisent les relations à l'atelier ou avec les clients
  - **Le respect des contraintes du travail :** ponctuelles, assidues
  - **Le rapport à la scolarité :** attentives en classe, calmes, dotées de capacité d'apprentissage et de compréhension dans les matières scolaires
  - **Le comportement en général :** réservées, sages, travailleuses
- Quelques stéréotypes négatifs sont évoqués par des encadrant.e.s et des formateur.trice.s
  - **Relatifs aux relations des filles entre elles :** jalousie (opposée par son auteur au monde des garçons qui vont « montrer les muscles »), petites histoires, bavardage en classe, « des filles vont préférer le monde rustique des hommes à celui des femmes »
  - **Relatif aux capacités d'apprentissage en pratique :** un formateur de pratique et technologie qui loue les capacités d'apprentissage et de compréhension des jeunes femmes dans le domaine scolaire fait l'hypothèse que les choses peuvent s'inverser en pratique
- Comme on le verra plus loin, les blagues sexistes sont omniprésentes entre les jeunes au CFA et dans les ateliers des entreprises. Ces blagues s'appuient à n'en pas douter sur des stéréotypes négatifs. **Ces stéréotypes négatifs ne seraient-ils pas dicibles dans le cadre de la présente étude?**
  - Un seul garçon en entretien collectif avec la classe de CAP 1<sup>ère</sup> année MM tient le propos suivant : « les filles, elles n'aiment pas se salir les mains »

# Des stéréotypes de genre essentiellement positifs

29

## Une adhésion moindre des jeunes hommes à ces stéréotypes positifs

- Si les « adultes » au CFA et en entreprise véhiculent largement ces stéréotypes positifs, il n'en est pas de même des jeunes garçons.
- Au cours des entretiens collectifs, ces derniers font preuve d'une adhésion moindre à ces stéréotypes :
  - En utilisant le discours rapporté : « mon patron a embauché une jeune femme et il m'a dit que son travail était plus minutieux »...
  - En apportant des contre-exemples : un jeune homme qui parle d'une apprentie à laquelle son patron ne faisait pas confiance
  - En considérant que les qualités attribuées aux femmes ne relèvent pas du genre mais de la personnalité (à propos de la maturité, du sérieux, de la propreté, de la minutie)
  - En citant des exemples de garçons dotés des qualités supposées des filles.
- Cette moindre adhésion des jeunes hommes aux stéréotypes positifs associés aux jeunes femmes, souvent présentés par opposition à leurs caractéristiques de genre, peut traduire un sentiment de dévalorisation.

# Des stéréotypes de genre essentiellement positifs

30

## La force : un réquisit qui fait débat

La question de la nécessité d'avoir de la force pour exercer les métiers de la mécanique et de la carrosserie revient fréquemment dans les entretiens, le plus souvent spontanément sans la sollicitation de l'enquêtrice. Les avis divergent quant au caractère impératif de ce réquisit pour les jeunes femmes .

- Pour les uns :
  - Le manque de force peut constituer un obstacle pour l'embauche des jeunes femmes
    - Le CIO associé au CFA 1 a constaté une baisse des effectifs des jeunes femmes en mécanique moto du fait de leur manque de force pour déplacer les motos, un motif invoqué par les entreprises. Un constat corroboré par l'enseignant en mécanique moto du même établissement .
    - Un formateur fait état des charges lourdes en carrosserie
    - Une jeune femme de TFP CP 1ère année : « il y a beaucoup de filles en peinture, la carrosserie c'est plus dur des fois, il faut être en capacité physique »
  - Ce manque de force peut être source de dénigrement des jeunes femmes de la part de leurs collègues masculins au CFA et en entreprise tout particulièrement lorsqu'elles demandent de l'aide (CPE du CFA 2, un formateur de mécanique auto, deux jeunes femmes respectivement en CAP carrosserie et en CAP mécanique moto)
  - La force est alors une marque de virilité chez les hommes, source de différenciation avec les femmes, un processus qui, à l'adolescence, participe à la construction de l'identité sexuée.
    - Un jeune garçon, au cours de l'entretien collectif avec la classe de terminale Bac Pro MV : « le travail est le même, juste les femmes ont un peu moins de force physique ».
  - Cette stratégie de différenciation peut se rencontrer également chez les jeunes femmes pour se distinguer de leurs homologues féminines (cf les propos de la jeune femme en TFP CP 1ère année)

# Des stéréotypes de genre essentiellement positifs

31

## La force : un réquisit qui fait débat

- Pour les autres,
  - Le manque de force constitue un obstacle que peuvent également rencontrer les jeunes hommes tout particulièrement lorsqu'ils sont de petits gabarits (dixit la jeune femme en TFP CP 1ère année et l'enseignant de mécanique moto du CFA 2)
    - Les deux représentants d'entreprise disent ne pas faire de différence entre les femmes et les hommes sur cette question
    - Les jeunes hommes de la classe de CAP Moto 1ère année considèrent que c'est davantage une question de corpulence que de genre
  - Certains équipements et techniques permettent aujourd'hui de compenser ce manque de force. Les jeunes femmes peuvent ainsi s'adapter aux situations susceptibles de les mettre en difficulté (deux formateurs en mécanique auto et moto ainsi que les représentants d'entreprise).
- Les jeunes femmes peuvent aborder la question de la force en légitimant leur exercice du métier comme en témoignent les propos suivants:
  - Un énoncé prudent : « ce n'est pas impossible »
  - En jouant sur l'exagération, l'effort demandé reste accessible : « il ne faut pas une force surhumaine »

Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

32

## Déroulé de la section

Le CFA : un univers d'adolescent.e.s

- Globalement, « ça se passe bien » pour les jeunes femmes
- Des « blagues »...pour rigoler
- Quelques situations critiques

L'atelier, un milieu masculin qui peut être hostile

- Une moitié d'expériences relatées par les jeunes femmes est positive
- Des situations moins satisfaisantes voire préoccupantes
- Pas d'effet générationnel

Des client.e.s à l'origine de propos discriminatoires

Des situations problématiques en entreprise méconnues des acteur.trice.s des CFA

Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

## Le CFA : un univers d'adolescent.e.s

- **Globalement, ça se passe bien pour les jeunes femmes** comme s'accordent à le dire l'ensemble des acteur.trice.s interrogé.e.s
  - Pour les directions et encadrants des établissements (RUP, CPE), il n'y a pas de différenciation et de discrimination dans l'accueil des apprenti.e.s. Les jeunes femmes s'intègrent bien dans les classes, elles y sont bien acceptées et ne rencontrent pas de problèmes majeurs dans leurs relations avec les jeunes hommes.
  - Les formatrices et formateurs corroborent cette appréciation.
    - Deux formateur.trice.s en carrosserie parlent d'ambiance apaisée lorsqu'une jeune femme est présente dans la classe.
      - Pour l'un d'eux, « quand ça se passe mal, c'est une erreur d'orientation des filles »
    - Les formateurs en mécanique moto mettent en avant la bonne entente dans leur classe, des petites sections constituées de jeunes passionnés, matures car « triés sur le volet » du fait de la rareté des emplois.
  - **Seul bémol : les histoires de cœur**
    - Plusieurs d'entre elles/eux (formateur.trice.s de pratique et d'EG) ont été témoins de relations amoureuses entre jeunes femmes et jeunes hommes qu'ils et qu'elles redoutent tant elles sont préjudiciables à la qualité des relations au sein de la classe.
  - La grande majorité des jeunes femmes de l'échantillon et les jeunes hommes confirment la bonne entente entre elles/eux.
    - « On est gentils, on est sympa » (entretien collectif CAP Carrosserie 2ème année)

## Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

### Le CFA : un univers d'adolescent.e.s

#### ■ Des « blagues »...pour rigoler

- Hormis les directions, l'ensemble des acteur.trice.s interrogé.e.s fait état de l'existence de « blagues » des jeunes hommes à l'adresse des jeunes femmes.
- Ces blagues ne sont pas qualifiées et il est difficile, au cours des entretiens, d'en obtenir des exemples concrets tant elles semblent difficilement communicables à l'enquêtrice.
  - Une jeune femme qui a des bonnes notes est soupçonnée par ses camarades masculins de « passer sous la table du prof ».
  - Sur proposition de l'enquêtrice de qualifier ces blagues de sexistes, un jeune homme en TFP CP (un peu plus âgé que les autres) confirme : « on peut dire ça »
  - Le seul exemple fréquemment évoqué par les jeunes (parce qu'aisément énonçable sans penser choquer l'interlocutrice) concerne le ménage à l'atelier que les garçons veulent fréquemment confier, sur le mode de l'humour, aux filles.
- L'existence, voire l'impact, de ces blagues sont le plus souvent banalisés « pour rigoler...pas méchantes... »
  - Même si les jeunes femmes participent à cette banalisation comme on le verra plus loin, on peut observer des divergences d'appréciation entre les jeunes femmes et leurs formateurs : quand le formateur parle de blagues « bêtises », l'apprentie parle de propos insupportables
  - Aux dires des jeunes femmes, les formatrices seraient plus sensibles à leurs difficultés
- Ce dénigrement de l'autre est le fait des plus jeunes hommes, en pleine construction de leur identité sexuée.
- Le discours du « tout se passe bien » malgré l'omniprésence de ces blagues sexistes par les adultes de l'établissement peut trouver deux explications :
  - Ils en sont rarement témoins
  - Ce discours procède de la banalisation précédemment évoquée, voire du déni, leurs auteur.trice.s craignant une mise en cause de leurs responsabilités

Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

### **Le CFA : un univers d'adolescent.e.s**

#### ▪ **Quelques situations critiques**

- Trois situations critiques ont été relatées au cours des entretiens par les « Vies Scolaires » de deux CFA différents où des jeunes hommes ont agressé des jeunes femmes
  - Une situation qui s'est déroulée à l'extérieur du CFA, dans les transports en commun, où une apprentie de 16 ans « a fait l'objet de propos vulgaires, sexistes et outrageants » tenus par 3 garçons apprentis carrossiers
  - Deux situations de harcèlement de jeunes femmes du fait de leur homosexualité
- La Vie Scolaire d'un établissement a évoqué le cas d'une jeune femme en carrosserie violente avec les jeunes hommes

## Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

### L'atelier : un milieu masculin qui peut être hostile

- Les 17 jeunes femmes interrogées font état au total de 29 expériences en entreprise.
  - 8 d'entre elles ont connu une seule entreprise, la majorité étant en début de cursus (6 en CAP, 1 en Bac Pro PI et 1 est carrossière dans l'entreprise dans laquelle elle a préparé son CAP)
  - 8 en ont connu deux. Les raisons du changement d'entreprise sont diverses : difficultés économiques de l'entreprise, changement d'orientation de l'apprentie (mécanique auto à mécanique moto, carrosserie à mécanique auto), évolution de l'apprentie dans la même filière de formation qui a nécessité pour elle de trouver une entreprise proposant des activités plus conformes à la nouvelle certification visée (passage du CAP au Bac Pro ou du Bac Pro au BTS); problèmes de harcèlement ou d'attitudes sexistes à l'égard de 3 apprenties.
  - 1 en TFP CP 2ème année a connu 5 entreprises de carrosserie\* depuis le démarrage de son cursus, dont deux changements motivés par des difficultés relationnelles : « une jeune femme » dans une entreprise et « un vieux » dans une autre qui lui en « ont fait baver ».
- **Une moitié d'expériences relatées par les jeunes femmes, est positive** (15 expériences sur 27 \*)
  - Les motifs de satisfaction :
    - Des activités confiées variées et conformes à la certification visée
    - Une bonne entente et une bonne ambiance à l'atelier
    - Une absence de discrimination : les jeunes femmes disent être traitées « comme les garçons », « comme une collègue », « comme une travailleuse »
      - Une jeune femme en CAP MV 1ère année nous explique que ses collègues masculins l'arrêtent lorsqu'elle prend le balai
  - Une appréciation rejoignant les témoignages, recueillis par une formatrice de mathématique de notre échantillon, de 4 jeunes femmes en CAP Mécanique et Carrosserie travaillant dans de petits garages pour lesquelles « ça se passe super bien »

\* Nous ne disposons pas d'informations sur la manière dont les choses se sont passées pour cette jeune femme en TFP CP 2ème année et les raisons pour lesquelles elle n'est pas restée dans deux des entreprises de son parcours

Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

### L'atelier, un milieu masculin qui peut-être hostile

- **Des situations moins satisfaisantes voire préoccupantes**
  - **5 expériences sur 27 sont sources d'insatisfaction** pour les motifs suivants :
    - Le fait d'être jugée trop lente dans la réalisation de son travail (deux en CAP 2<sup>ème</sup> année carrosserie pour la première et mécanique moto pour la seconde, une alors qu'elle préparait un TFP Mécanicien Automobile)
    - La réalisation de tâches répétitives ou peu formatrices (vidange en mécanique, ponçage en carrosserie, nettoyage)
    - Des difficultés relationnelles avec des collègues ou sa hiérarchie
      - Associées à la mauvaise appréciation de leur travail
      - La jeune femme dont il a été question précédemment en 2<sup>ème</sup> année de TFP CP a fait état de difficultés relationnelles avec une jeune apprentie qui lui en « en a fait baver » parce qu'elle ne suivait pas ses conseils (« ne pas mélanger sa vie professionnelle avec sa vie privée »). On peut faire l'hypothèse d'une possible rivalité entre ces deux jeunes femmes dans leurs relations avec leurs collègues d'atelier.

## Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

### **L'atelier, un milieu masculin qui peut-être hostile**

- **Des situations moins satisfaisantes voire préoccupantes**

- **Des cas de harcèlement ou de violences sexistes**

- Sept expériences sur 27 font état de situations véritablement critiques
  - Trois cas de harcèlement verbaux et un cas d'attouchements par des salariés de l'atelier à l'encontre des jeunes femmes interrogées
  - Un cas de propos sexistes tenus par des fournisseurs à l'adresse de la jeune femme interrogée
  - Deux situations qui ne s'adressent pas directement aux jeunes femmes interrogées mais dont elles sont témoins :
    - Un salarié qui filme des clientes en se cachant derrière l'une d'entre elles
    - Un employeur qui profère des insultes sexistes à l'adresse de clientes, en l'absence de celles-ci
- Quatre de ces expériences malheureuses sont jugées comme des cas isolés, les jeunes femmes évoquant par ailleurs une bonne relation avec les autres membres de l'atelier.
- Deux autres, relatées par la même jeune femme, ont participé à l'abandon de sa formation à l'issue de la première année du CAP Carrossier.
- Le responsable de la carrosserie interrogé parle de son apprentie, traumatisée par sa précédente expérience en entreprise

## Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

### L'atelier, un milieu masculin qui peut-être hostile

#### ■ Des situations moins satisfaisantes voire préoccupantes

##### ■ Des blagues sexistes omniprésentes

- Nombre de jeunes femmes interrogées font part de l'existence de blagues sexistes « rares ou pas méchantes » pour certaines ou « incessantes, lourdes et insupportables » pour d'autres
  - Ces blagues peuvent pourtant être facteurs ou marques d'intégration.
    - Un jeune homme explique que lorsqu'elles restent dans le respect de la personne, elles peuvent faciliter l'intégration de la jeune femme tandis qu'une jeune femme, très satisfaite de son vécu en entreprise, dit que plus le temps passe, plus le nombre de blagues sexistes s'accroît.
- Une jeune femme parle de l'existence, dans les vestiaires de son entreprise, de posters et de magazines à caractère pornographique. Ces images se substituent à l'imaginaire, central pour la découverte de la sexualité à l'adolescence et légitiment la transgression comme le montrent les psychanalystes. Elles sont violentes pour des jeunes femmes et susceptibles d'être préjudiciables au développement des plus fragiles d'entre elles.
- Le responsable de la carrosserie interrogé parle « de milieu très masculin, très agressif ».

Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

### **L'atelier, un milieu masculin qui peut-être hostile**

#### ■ **Pas d'effet générationnel**

- Qu'il s'agisse de blagues ou de situations plus graves, elles ne résultent pas d'un effet de génération.
  - Des idées reçues circulent, entendues de la part de personnes issues des différentes catégories de notre échantillon, qui attribueraient aux salariés les plus âgés ces attitudes sexistes, aux motifs qu'ils n'ont pas connu la présence des femmes dans les ateliers.
  - Pourtant les blagues comme les situations plus agressives relatées sont le fait d'hommes d'âges différents.
  - Les analyses spontanées de nos interviewé.e.s peuvent être, dans ce domaine, divergentes :
    - Deux jeunes femmes et le chef d'atelier de l'une d'entre elles attribuent la rareté des blagues sexistes dans leur atelier respectif à la jeunesse de l'équipe de travail.
    - Une autre jeune femme nous dit "qu'il n'y a pas de gros trucs machos...parce que ce sont des vieux et non pas des jeunes de 20 ans »

## Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

### **Des client.e.s, à l'origine de propos discriminatoires**

- Nos jeunes interlocutrices évoquent le cas de « clients reloux » parmi lesquels peuvent se trouver des femmes
  - « une fois, une femme, la trentaine qui a voulu un garçon »
- Les jeunes interrogés témoignent toutefois de réactions favorables des clients lorsqu'ils voient des jeunes femmes réparer leurs véhicules.
  - « les clients sont contents de voir arriver des filles...c'est sympa...ça évolue »

## Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

### Des situations problématiques en entreprise méconnues des acteur.trice.s des CFA

- **Un discours quelque peu idyllique des encadrants et des formateurs**
  - La majorité d'entre eux/elles parle de bonne, voire de très bonne intégration des jeunes femmes en entreprise, d'absence de discrimination ou de machisme à leur rencontre et de leur présence appréciée par les employeurs. La médiatrice de l'apprentissage dit ne jamais avoir eu de remontées de violences sexistes et sexuelles de la part des entreprises des services de l'automobile.
  - Certains évoquent une évolution favorable des comportements des hommes à l'égard des femmes encouragée en particulier par l'existence d'une législation de plus en plus répressive.
- **Pourtant contredit par quelques un.e.s**
  - Un formateur en mécanique moto précise que l'intégration des jeunes femmes reste difficile dans ce milieu masculin
  - Un RUP récemment arrivé et salarié d'une concession dans un passé récent parle de l'existence de propos sexistes dans les entreprises et la médiatrice de l'apprentissage explique que les DRH rencontrent des difficultés à gérer ces propos sexistes.
  - La formatrice en carrosserie évoque explicitement les difficultés que sont susceptibles de rencontrer les jeunes femmes:
    - « harcèlement ou propos sexistes lorsque c'est une jolie pépette et quand elles ne sont pas mignonnes, c'est souvent le bouc émissaire »,
    - L'aide peut leur être refusée au prétexte « qu'elles doivent se débrouiller puisqu'elles ont choisi le métier »
- **On retrouve à nouveau le discours du « tout se passe bien »** évoqué précédemment à propos du CFA dont on peut se demander s'il résulte de la méconnaissance (les jeunes femmes ne font pas remonter leurs difficultés comme on le verra plus loin) ou du déni, tant la mise en cause des entreprises peut être difficile dans les CFA.

Même si « ça se passe bien », des blagues sexistes omniprésentes et des cas de harcèlement ou d'attouchements

### **Des situations problématiques en entreprise méconnues des acteur.trice.s des CFA**

- **Des propos plus circonstanciés des jeunes hommes qui ont vécu la mixité en entreprise**
  - 3 jeunes hommes sur les 10 interrogés ont connu la mixité en entreprise
    - Deux parlent de bonne intégration des jeunes femmes à l'atelier et d'absence de discrimination à leur rencontre tout en considérant :
      - pour l'un « que ce n'est pas facile pour une jeune femme de s'intégrer dans un milieu de mecs »
      - pour l'autre « qu'il n'a peut-être pas vu ou pas fait attention » aux difficultés qu'elles auraient pu rencontrer.
    - Un autre fait part de sa bonne entente avec les deux jeunes femmes qu'il a connues et de l'aide que lui apportait l'une d'entre elles, plus âgée que lui.

# Actions et pratiques face à la mixité et ses difficultés

## Déroulé de la section

### Quelques actions de promotion et de valorisation par les Chambres Des Métiers (CDM) ou les CFA

#### Dans les CFA

- Des actions de prévention et de régulation
- Des pratiques différenciées
  - Des pratiques susceptibles d'entretenir les normes de genre de la part des formateurs d'atelier
  - Des pratiques d'éducation à la mixité de la part des formatrices
  - Des interventions en entreprise évoquées par une formatrice d'atelier
- Peu d'échanges entre les encadrant.e.s ou les formateur.trice.s sur les questions de mixité
- Des jeunes hommes qui ne se font pas le relais des difficultés rencontrées par les jeunes femmes

#### Dans les entreprises

- Des pratiques d'anticipation et de régulation
- Mais aussi des attitudes de tolérance passive

# Actions et pratiques face à la mixité et ses difficultés

## Quelques actions de promotion et de valorisation par les CDM ou les CFA

- Sans mener des actions de promotion des métiers des services de l'automobile ciblées exclusivement vers les jeunes femmes, le CIO associé au CFA 1 organise des « mercredis de l'alternance » :
  - en précisant que tous les métiers sont accessibles aux femmes et aux hommes
  - en se faisant accompagner parfois par une apprentie pour qu'elle témoigne de son expérience
- Le CFA 1 affiche sur la porte du bureau de la responsable du pôle automobile, une affiche de promotion des métiers mettant en scène une mécanicienne au travail
- Une jeune carrossière en CAP au CFA 2 s'est vu délivrer par la CDM un trophée récompensant son parcours qui a fait l'objet d'une valorisation spécifique de la part du CFA.

# Actions et pratiques face à la mixité et ses difficultés

## Dans les CFA, des actions de prévention et de régulation

- Mobilisation et vigilance des « Vies Scolaires » voire des formateur.trice.s
  - Organisation de séances de sensibilisation aux différentes formes de harcèlement
  - Intervention du planning familial dans l'établissement
  - Incitation des jeunes femmes à faire part de leurs difficultés mais des difficultés qui ne remontent pas
  - Ecoute, dialogue avec les jeunes et observation de leurs comportements ou de ce qu'ils donnent à voir
    - Un formateur fait état d'échanges avec les jeunes y compris sur des questions intimes comme la sexualité pour prévenir les attitudes, voire les violences sexistes (débat autour du consentement par ex)
  - Mise en place de sanctions quand les personnels sont témoins d'attitudes ou de propos sexistes
- En cas de situations critiques au CFA ou en entreprise, organisation de médiations
- En cas de problèmes en entreprise
  - Accompagnement de la jeune femme à changer d'entreprise
- Formation des personnels de l'établissement sur la question du sexisme (CFA1)

# Actions et pratiques face à la mixité et ses difficultés

## Dans les CFA, des pratiques différenciées des formateurs et des formatrices

Jeunes hommes et jeunes femmes s'accordent à dire qu'ils et qu'elles sont traité.e.s de la même manière par leurs formateur.trice.s. Au cours de nos différents entretiens, nous avons repéré plusieurs pratiques de gestion de la mixité dans les classes qui se distinguent selon le sexe du formateur ou de la formatrice.

- **Des pratiques susceptibles d'entretenir les normes de genre de la part des formateurs d'atelier**
  - La condamnation de blagues sexistes seulement « quand elles vont trop loin » afin d'éviter le harcèlement, réaction jugée insuffisamment systématique et trop laxiste par plusieurs jeunes femmes interrogées
  - Des répliques parfois maladroitement face à des situations où le formateur peut se sentir démuni
    - dire à un garçon qui a insulté une jeune femme : « si c'était ta mère »
  - Une gestion différenciée de la discipline selon le sexe : attitude viriliste avec les garçons (leur donner une tape sur l'épaule) tandis que les filles vont se faire reprendre verbalement
  - Une attitude de protection des jeunes femmes qui peut revêtir un caractère paternaliste à l'instar d'un responsable d'établissement qui incite les garçons à prendre soin des jeunes femmes
    - « les profs vont s'occuper plus des filles parce que ça les intrigue » (un jeune garçon en mécanique moto)

# Actions et pratiques face à la mixité et ses difficultés

## Dans les CFA, des pratiques différenciées des formateurs et des formatrices

### ■ Des pratiques d'éducation à la mixité de la part des formatrices

#### ■ Face aux propos déplacés des jeunes hommes

- Des formatrices d'enseignement général disent échanger avec leurs auteurs pour qu'ils prennent conscience du caractère discriminant et dégradant de telles allégations
- Plusieurs formatrices « ne laissent rien passer », ce qui satisfait grandement les jeunes femmes

#### ■ Préparer les jeunes femmes à affronter le milieu masculin

- Une formatrice d'atelier dit être dure avec les jeunes femmes pour les préparer à affronter ce milieu difficile
- Une autre informe les jeunes femmes « des risques du métier » (les menaces sexistes et sexuelles) et les encourage à ne pas se laisser faire

## Des interventions en entreprise évoquées par une formatrice d'atelier

- Une formatrice d'atelier, à laquelle les jeunes femmes font aisément part de leurs difficultés en entreprise du fait de son statut de femme, intervient pour gérer les situations qu'elle règle d'autant plus facilement que l'employeur est un de ses anciens élèves.

# Actions et pratiques face à la mixité et ses difficultés

## Peu d'échanges entre les encadrant.e.s ou les formateur.trice.s sur les questions de mixité

- Les questions de mixité ne font pas l'objet d'échanges entre les encadrant.e.s ou les formateur.trice.s des établissements à deux exceptions près :
  - En situation d'interdisciplinarité, une formatrice d'EG dit aborder parfois les questions de mixité avec ses collègues de l'atelier et constate des points de vue convergents entre les généralistes et les professionnels.
  - Une formatrice de mathématique interroge les formateurs de pratique pour savoir comment évolue la formation des jeunes femmes tant leur présence dans ces métiers techniques l'intrigue (voir plus haut).

## Des jeunes hommes qui ne se font pas le relais des difficultés rencontrées par les jeunes femmes

- Que ce soit en entretien collectif ou en entretien individuel, les jeunes hommes disent n'avoir jamais été témoins de discriminations ou de situations critiques dont pourraient être victimes les jeunes femmes.
- Comme évoqué par l'un d'entre eux (voir plus haut), ils n'y prêtent pas attention ou ignorent leur existence.
- Une ancienne assistante de vie scolaire et la médiatrice de l'apprentissage constatent qu'aucun jeune homme ne leur a fait part de difficultés vécues par leurs homologues féminines.

# Actions et pratiques face à la mixité et ses difficultés

## Dans les entreprises, des pratiques d'anticipation et de régulation

- Des managers incitent les hommes « à se tenir » quand une femme est embauchée à l'atelier.
- L'un d'entre eux a réagi avec virulence lorsque un de ses apprentis s'est mal comporté avec une jeune femme.
  - Cf la situation relatée plus haut qui s'est déroulée à l'extérieur du CFA, dans les transports en commun, où une apprentie de 16 ans « a fait l'objet de propos vulgaires, sexistes et outrageants » tenus par 3 garçons carrossiers. L'employeur de l'un d'entre eux s'est montré outré lorsqu'il a été prévenu par le CFA, se projetant dans la situation, comme père de la jeune femme agressée et a posé des sanctions à l'encontre de l'agresseur.
- Un maître d'apprentissage et son apprenti (un jeune homme interviewé) se sont attachés à mettre à l'aise une jeune apprentie lorsqu'elle est arrivée à l'atelier en lui proposant leur aide et en plaisantant avec elle tant ils étaient conscients de la difficulté pour elle d'intégrer un milieu exclusivement masculin.

## Mais aussi des attitudes de tolérance passive

- Les quatre jeunes femmes qui ont connu des situations de harcèlement ou d'attouchements évoquées plus haut ont toute quitté l'entreprise dans laquelle se sont déroulés les faits.
- Dans 2 des 4 cas, l'employeur était au courant et n'a rien fait
- Les collègues d'atelier de 3 jeunes femmes sur 4 lui témoignaient leur soutien sans véritablement intervenir auprès de l'agresseur.

## Des places caractérisées par une intégration variable

- Le lieu d'exercice du métier : une caractéristique objective de la place des jeunes femmes
- Les éléments subjectifs de leur positionnement
  - Les facteurs biographiques
  - Leur rapport à l'apprentissage du métier
  - Stratégies d'intégration versus singularisation
- Différentes situations d'intégration en CFA et en entreprise

Le lieu d'exercice du métier : une caractéristique objective de la place des jeunes femmes

### Déroulé de la section

- Une recherche d'entreprise pas toujours aisée
- Les entreprises d'accueil : des TPE en majorité

## Le lieu d'exercice du métier : une caractéristique objective de la place des jeunes femmes

### Une recherche d'entreprise pas toujours aisée

- Sur 27 situations de recherche d'entreprises\* évoquées par les jeunes femmes interrogées, 11 (soit plus de 40%), ont été jugées difficiles par ces dernières.
- Ce chiffre peut-être rapproché des données fournies par le CIO associé au CFA1 selon lesquelles, en cette année 2025/2026, 44% des candidates à la formation ont signé un contrat d'apprentissage pour 67% des candidats.
- Les situations de recherche d'entreprise jugées faciles par nos interviewées concernent les cas où l'entreprise a été trouvée par interconnaissances, une pratique fréquente dans les TPE qui atténue voire annihile les craintes liées à la découverte de l'altérité.
- Les difficultés rencontrées peuvent ou non relever du genre de la candidate :
  - Celles indépendantes du genre :
    - L'attrait d'un secteur comme la moto où la demande d'emplois est supérieure à l'offre
    - La recherche d'entreprise alors que la candidate est en cours de formation
    - L'âge élevé de la jeune femme qui rend le contrat d'apprentissage plus onéreux pour l'employeur
    - La recherche d'entreprise réalisée à distance
  - Celles relatives au genre :
    - L'absence de vestiaires distincts de ceux des hommes
    - La crainte, de la part de l'employeur, de phénomènes d'attirance entre hommes et femmes, sources potentielles de perturbations au sein de l'atelier
    - Des discriminations de genre interdites mais pratiquées (la jeune femme se voit opposée un refus au motif que l'entreprise ne prend pas d'apprenti.e.s et se rend compte, peu de temps après, qu'un jeune homme a été embauché)

\* Ne sont pas prises en compte les deux entreprises fréquentées par la jeune femme qui a abandonné son CAP Carrossier à propos desquelles nous n'avons pas d'informations sur la manière dont cette dernière les a trouvées.

## Le lieu d'exercice du métier : une caractéristique objective de la place des jeunes femmes

### Une recherche d'entreprise pas toujours aisée

- Nos entretiens avec les représentants d'entreprise, les formateur.trice.s de pratique et les jeunes femmes ont révélé les motifs des entreprises à embaucher des jeunes femmes :
  - Leurs qualités naturelles supposées
  - Leurs motivations (les deux représentants de l'entreprise)
  - La valorisation de l'image de marque de l'entreprise (une jeune femme)
- Un cercle vertueux
  - Lorsque les entreprises ont fait le pas d'embaucher une jeune femme, elles en embauchent d'autres (deux représentants d'entreprise, responsable du CIO)
  - Les CFA peuvent orienter les jeunes femmes vers des entreprises qui prennent des jeunes femmes.

## Le lieu d'exercice du métier : une caractéristique objective de la place des jeunes femmes

### Les entreprises d'accueil : en majorité des TPE

- Les jeunes femmes de notre échantillon ont été ou sont embauchées en majorité par des TPE
  - Sur les 21 entreprises qu'elles ont fréquentées et dont elles nous ont communiqué leur taille :
    - 16 ont un effectif inférieur à 11 salariés dont 12 ≤ à 5
    - 4 ont un effectif compris entre 11 et 20 salariés et 1 a « une vingtaine de salariés »
- Les entreprises où travaillent les 16 jeunes femmes au moment des entretiens sont également en majorité des TPE
  - 12 ont un effectif inférieur à 11 salariés dont 9 ≤ à 5
  - 1 comprend une « vingtaine de salariés »
  - Nous manquons d'informations pour trois entreprises : une filiale et deux concessions dont nous pouvons raisonnablement penser qu'elles disposent d'un effectif de plus de 11 salariés.
- Ces résultats sont cohérents avec les caractéristiques du secteur des services de l'automobile qui compte 95% d'entreprises de moins de 11 salariés (source : INSEE SIDE).

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Déroulé de la section

- Les facteurs biographiques
  - les parcours des jeunes femmes interrogées
  - motivations et mécanismes de choix du métier
- Leur rapport à l'apprentissage du métier
  - Une volonté d'apprendre
  - Le souci du travail bien fait : quand le stéréotype devient un obstacle
  - Les enjeux de la demande d'aide en entreprise
  - La reconnaissance de leur compétence
- Stratégies d'intégration versus singularisation
  - Être la seule femme en classe : un facteur d'isolement
  - Face aux blagues et agressions sexistes : pas de tolérance zéro
  - Mettre en avant sa féminité ou passer inaperçue
  - Des revendications spécifiques

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Les facteurs biographiques : les parcours des jeunes femmes interrogées

- 14 jeunes femmes sur 17 ont démarré leur formation dans la réparation automobile après un cursus scolaire, technologique ou professionnel
  - 3 directement à l'issue de la troisième
    - 2 en CAP MV 1ère année (respectivement 15 et 16 ans)
    - 1 en terminale Bac Pro MV après avoir démarré sa formation Bac Pro sous statut scolaire (17 ans)
  - 2 après une seconde qui ne leur a pas plu
    - 1 en CAP Carrosserie 2ème année après une seconde « pour aller travailler dans les douanes » (18 ans)
    - 1 en CAP MM 1ère année après un TFP MA qui faisait suite à une seconde en Bac Pro Marchandisage visuel (18 ans)
  - 4 après un Bac général, technologique ou professionnel
    - 1 en CAP MV 1ère année après un Bac Pro Maintenance des Systèmes Industriels et un Bac Pro Photo (20 ans)
    - 1 en Bac Pro MV PI 1ère année après un Bac STMG (21 ans)
    - 1 en TFP CP 1ère année a démarré sa formation en carrosserie après un Bac Pro de Peintre en Bâtiment (20 ans)
    - 1 qui a abandonné son CAP Carrosserie dans lequel elle est entrée après son échec au Bac Général (âge inconnu)

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Les facteurs biographiques : les parcours des jeunes femmes interrogées

- 14 jeunes femmes sur 17 ont démarré leur formation dans la réparation automobile après un cursus scolaire, technologique ou professionnel (suite)
  - 2 après une formation supérieure technologique
    - 1 en Bac Pro MV PI 1<sup>ère</sup> année après un BTS notariat qui ne lui a pas plu (23 ans)
    - 1 en TFP CP 2<sup>ème</sup> année a entamé sa formation en carrosserie après un BTS et le démarrage d'une école d'ingénieur dans le domaine de l'usinage (25 ans)
  - 3 après une formation professionnelle
    - 1 en CAP Peinture 2<sup>ème</sup> année après l'obtention d'un diplôme de toilettage canin (19 ans)
    - 1 en CAP MM 2<sup>ème</sup> année après une formation professionnelle dans le domaine agricole qui ne lui a pas plu (17 ans)
    - 1 en BTS MV 1<sup>ère</sup> année après un BP métiers d'arts et ébénisterie (21 ans)
- 3 jeunes femmes ont démarré leur formation dans la réparation automobile après une ou des expériences professionnelles
  - 1 en CAP Carrosserie 2<sup>ème</sup> année après un Bac Pro bioindustrie de transformation et des formations et expériences professionnelles dans divers secteurs (secteur social, grande distribution) (22 ans)
  - 1 en CAP MV 2<sup>ème</sup> année après une expérience d'entraîneuse sportive qui faisait suite à une scolarité en sport/étude, le démarrage d'une licence de langue et l'obtention d'un BP JEPS (21 ans)
  - Une carrossière a démarré sa formation en carrosserie après un Bac STL et plusieurs années dans la restauration (27 ans)

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Les facteurs biographiques : les parcours des jeunes femmes interrogées

#### ■ En synthèse

- Rares sont les jeunes femmes qui entrent en formation aux métiers de la réparation automobile directement après la troisième.
- La plupart arrive avec un niveau scolaire plus élevé, voire dotée d'un diplôme d'enseignement général, professionnel ou technologique conjugué parfois avec une expérience professionnelle.
- Les formations ou expériences professionnelles antérieures sont très diverses
- Trois jeunes femmes sur 17 ont suivi une formation caractérisée par l'inversion de genre : Bac Pro Peintre en bâtiment, Bac Pro maintenance des systèmes industriels, filière usinage,
- Une est titulaire d'un diplôme s'adressant traditionnellement à un public féminin (Toilettage canin). Il a été cité dans nos entretiens le cas d'une jeune femme qui, après l'obtention d'un CAP d'esthéticienne, s'est dirigée vers la mécanique ou le cas d'une autre qui a opté pour un CAP Peinture après une formation dans un métier « de filles ».
- L'âge de 6 jeunes femmes sur 9 en CAP s'échelonne de 18 à 22 ans, un résultat qui corrobore les propos de plusieurs de nos interlocuteurs selon lesquels les jeunes femmes en formation aux métiers de l'automobile sont plus âgées que leurs homologues masculins.

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Les facteurs biographiques : motivations et mécanismes de choix du métier

- Des motivations peu **genrées**
  - Indépendantes du métier préparé
    - De manière unanime, le goût, voire la passion pour l'automobile, un élément de motivation que l'on retrouve également chez les jeunes hommes. Serait-on face à une norme discursive?
    - Le fait d'être manuelle (3 respectivement en MV, en MM et en carrosserie)
    - **Pour « montrer qu'une fille peut faire ce métier...pour changer les choses »** (1 en Bac Pro MV)
    - La garantie de l'emploi (2 respectivement en MV et carrosserie)
      - « Dans l'automobile, il y a toujours de l'emploi »
  - En mécanique automobile (8 jeunes femmes dans l'échantillon)
    - Intérêt pour le fonctionnement d'un véhicule (2)
    - **Utilité sociale liée à l'acte de réparer** ( 3) :
    - Utilité économique en faveur du « do it yourself » (2)
    - Un métier concret (1)
    - Une activité qui conjugue « l'usage des mains et du savoir » (1)

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Les facteurs biographiques : motivations et mécanismes de choix du métier

- Des motivations peu **genrées**
  - En maintenance moto (2 jeunes femmes dans l'échantillon)
    - Même si un enseignant en maintenance moto parle de métier passion, partagé par les filles et les garçons, les deux jeunes femmes concernées de l'échantillon n'ont pas indiqué avec précision d'éléments de motivation.
      - L'une a choisi le métier un peu par hasard (même si plus tard dans l'entretien, elle dit qu'elle voulait vraiment aller vers la moto)
      - la seconde a choisi ce métier parce qu'elle partageait avec son père la réparation des motos qu'il possédait
  - En carrosserie / peinture (7 jeunes femmes dans l'échantillon)
    - Goût pour l'esthétique (3)
    - Le fait « d'adorer la peinture » (2)
    - La satisfaction de « faire une voiture de A à Z » (2)

Nous manquons d'éléments de comparaison avec les motivations des jeunes hommes mais il nous semble que les éléments de motivation évoqués ci-dessus ne sont pas véritablement genrés. Deux d'entre eux seulement peuvent relever du genre :

- Pour « montrer qu'une fille peut faire ce métier...pour changer les choses » (la femme en Bac Pro MV autrice de ces propos se dit féministe : peut-être une façon pour elle de lutter contre les stéréotypes de genre?)
- L'utilité sociale liée à l'acte de réparer nommée par 3 jeunes femmes : on retrouve là une motivation proche de celle repérée chez les factrices par les sociologues du laboratoire Printemps (2001) qui investissaient la dimension altruiste de leur travail.

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Les facteurs biographiques : motivations et mécanismes de choix du métier

- Les mécanismes de choix du métier
  - Une vocation initiale...parfois contrariée
    - Quatre jeunes femmes de l'échantillon, d'âge différents, évoquent une passion de longue date pour l'activité associée au métier choisi : 3 pour la mécanique, 1 pour la carrosserie peinture.
    - La passion de la plus jeune de notre échantillon (15 ans) en CAP MV 1ère année pour la mécanique résulte à la fois de l'influence paternelle (elle dit la tenir de son père) et de son propre goût pour la course automobile.
    - Cette passion a pu être empêchée voire détournée (3 cas sur 4) :
      - Une jeune femme en Bac Pro MV PI (21ans) voulait faire de la mécanique dès la troisième mais son père mécanicien et diverses personnes de son entourage l'en ont dissuadé à cause de la pénibilité et de la saleté du métier. Elle a donc passé un Bac STMG pour satisfaire sa famille avant d'entamer son cursus en mécanique.
      - Une jeune femme en CAP MV 1ère année (16 ans) aimait la mécanique, aurait souhaité faire de la mécanique moto mais ne trouvant pas d'entreprise, s'est dirigée vers la mécanique auto en ayant bien l'intention de revenir vers la moto.
      - La jeune carrossière salariée (27 ans) est partie travailler dans la restauration après le Bac parce qu'elle ne trouvait pas d'entreprise d'accueil
      - Une enseignante de mathématique nous parle d'une jeune femme qui souhaitait venir depuis longtemps en mécanique mais qui n'osait pas

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Les facteurs biographiques : motivations et mécanismes de choix du métier

- Les mécanismes de choix du métier
  - Une motivation construite par l'expérience
    - Deux jeunes femmes en carrosserie peinture font état d'une motivation affirmée et étayée, construite à partir d'expériences professionnelles ou personnelles.
      - Une en CAP Carrosserie 2ème année (22 ans), après une expérience malheureuse dans la distribution (« elle a craqué ») au cours de laquelle elle a dû assumer des responsabilités trop importantes pour son âge, cherchait un métier « où elle serait contente de se lever le matin ». Elle est « tombée » sur la carrosserie au moment « où elle était gaga de l'esthétique de sa voiture ». Elle prépare le CAP Carrosserie en 2 ans en étant dispensée d'un certain nombre de matières d'EG mais a souhaité garder celles qui lui semblaient utiles pour la carrosserie.
      - Une en TFP CP 1ère année (20 ans) qui fait preuve d'une forte motivation (elle va travailler dans son entreprise après la journée au CFA) et qui « adore » son métier, tout particulièrement la peinture, a passé un Bac Pro peinture en bâtiment parce qu'elle voulait se faire embaucher chez un gros constructeur d'avion pour faire de la peinture industrielle et n'ayant pas trouvé d'emploi, est entrée dans l'automobile.
    - Plusieurs jeunes femmes de notre échantillon ont confirmé leur choix par la réalisation de stages de troisième ou, pour les plus âgées d'entre elles, de stages effectués à l'occasion d'un passage en mission locale.

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Les facteurs biographiques : motivations et mécanismes de choix du métier

- Les mécanismes de choix du métier
  - L'influence et le soutien du milieu familial
    - Huit jeunes femmes de notre échantillon évoquent l'influence du milieu familial dans le choix du métier : un grand père, un père, mécanicien ou carrossier, un père ou un beau père pratiquant la mécanique pour réparer ses propres véhicules, un frère préparant un diplôme dans un métier de la réparation automobile.
    - Le plus souvent l'influence est indirecte, fruit de l'immersion de la jeune femme dans le milieu au travers de l'expérience d'un ou plusieurs membres de la famille. Elle peut être plus directe : la jeune femme qui répare les motos avec son père; un frère qui conseille à sa sœur de commencer par la carrosserie avant de faire de la peinture.
    - Comme on vient de le voir, cette influence peut aller à l'encontre du choix de la jeune femme même si au bout du compte, le père concerné est content qu'un de ses enfants prennent la relève même s'il s'agit de sa fille alors qu'au départ il pensait à l'un de ses fils (diagonale des générations\*).
    - L'influence familiale peut également intervenir dans le choix d'un métier caractérisé par l'inversion de genre :
      - Une mère « chauffeur PL », une autre qui a fait de la mécanique, une sœur peintre en bâtiment
      - Un père qui est devenu assistant familial tandis qu'un autre travaille dans le bâtiment et a une expérience positive de l'accueil des femmes dans ce type de métier.

\* DELCROIX C, La complexité des rapports intergénérationnels dans les familles ouvrières originaires du Maghreb. L'exemple de la diagonale des générations, *Revue Temporalités*, numéro 2, deuxième semestre 2004, p 44-59

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Les facteurs biographiques : motivations et mécanismes de choix du métier

- Les mécanismes de choix du métier
  - L'influence et le soutien du milieu familial
    - Dans la grande majorité des cas (15/17), les parents et les mères en particulier (plusieurs jeunes femmes de notre échantillon ne voient plus leur père) soutiennent voire encouragent le choix de leur fille. Plusieurs d'entre elles/eux disent même qu'ils et qu'elles sont fier.e.s d'elle. Ce constat rejoint celui des membres du CIO selon lesquels les parents opposent de moins en moins de résistance à ce type de choix.
    - Le soutien des parents peut se manifester également par leur attention aux conditions de travail de leur fille .
    - Trois jeunes femmes seulement évoquent la désapprobation ou l'absence de soutien de la famille.
  - Le hasard
    - Nous avons déjà évoqué l'orientation par hasard d'une jeune femme en mécanique moto, un mode d'orientation que l'on retrouve également chez deux autres jeunes femmes de l'échantillon :
      - L'une en Bac Pro MV PI (23 ans) qui a choisi « au PIF » la mécanique après avoir essayé un BTS de notariat.
      - L'autre en CAP Peinture 2ème année qui « a tenté »
    - Il s'agit pour au moins deux cas sur trois, de hasard heureux puisque les deux jeunes femmes que nous venons de citer disent clairement se plaire dans leur métier.

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Les facteurs biographiques : motivations et mécanismes de choix du métier

- Trois des quatre mécanismes de choix du métier que nous venons de voir sont susceptibles de renforcer la motivation des jeunes femmes : par l'inscription de leur choix dans leur parcours ou leur histoire familiale ou par les obstacles qu'elles doivent parfois surmonter. Nous éclairons ici le constat de plusieurs de nos interlocuteur.trice.s (direction, encadrant.e.s, formateur.trice.s) de leur forte détermination. Les deux représentants d'entreprise interrogés ont embauché leur apprentie sur la base de sa motivation et n'ont pas été déçus.
- **Une formatrice en carrosserie constate l'arrivée de jeunes femmes orientées par défaut vers cette filière**, une situation fréquente chez les jeunes hommes, conformément aux travaux des sociologues de l'éducation relatifs à l'orientation des jeunes vers les filières professionnelles, souvent motivée par l'échec scolaire. On peut faire l'hypothèse qu'avec l'accroissement des effectifs des jeunes femmes dans ces métiers traditionnellement masculins, le phénomène pourrait s'amplifier.

# Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

## Leur rapport à l'apprentissage du métier

- Une volonté d'apprendre
  - La motivation dont nous venons de parler se traduit chez nombre de jeunes femmes de notre échantillon par une forte volonté d'apprendre comme nous l'avons déjà évoqué avec l'exemple des deux carrossières.
  - Un usage différencié de la mixité en classe motivé par le désir d'apprendre
    - Les trois jeunes femmes de la classe de CAP MV 1ère année souhaitent travailler ensemble à l'atelier « pour avancer, pour apprendre » sans être gênées par les perturbations occasionnées par leurs camarades masculins. Cette coopération des filles entre elles se retrouve deux autres fois dans notre échantillon, même si les formateur.trice.s n'encouragent pas toujours cette collaboration en obligeant parfois les jeunes femmes, par crainte de « leurs bavardages », à se mêler aux jeunes hommes.
    - La jeune BTS, seule dans sa classe, dit travailler fréquemment en binôme avec un jeune garçon qu'elle considère « meilleur qu'elle parce qu'il a un Bac Général et fait de la mécanique tous les WE »
- Le souci du travail bien fait : quand le stéréotype devient un obstacle
  - On a vu plus haut que trois jeunes femmes se voient reprochées d'être trop lentes. L'une d'elle explique que c'est « parce qu'elle veut bien faire les choses ».
  - Un formateur en maintenance moto dit des jeunes femmes qu' « elles culpabilisent lorsqu'elles font mal le travail »
- Les enjeux de la demande d'aide en entreprise
  - En entreprise, il peut leur arriver de manquer de force pour réaliser une tâche ou de ne pas en maîtriser une autre parce qu'elles sont en apprentissage. Se pose alors pour elles la question de demander de l'aide :
    - elles le font dans un souci d'apprentissage et de perfectionnement. Une jeune femme note l'accueil favorable de son entourage professionnel à ses demandes tandis qu'une autre est régulièrement incitée, par ses collègues de travail, à faire preuve d'autonomie
    - elles ne le font pas :
      - parce que c'est une source de dénigrement (voir plus haut) qui se traduit, pour l'une d'entre elles, par l'exclusion de la situation de travail
      - pour gagner en autonomie

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Leur rapport à l'apprentissage du métier

- La reconnaissance de leur compétence
  - Les formateur.trice.s d'atelier louent les compétences des jeunes femmes :
    - Une formatrice en carrosserie : « lorsqu'elles ont vraiment choisi le métier, elles sont vraiment meilleures que les garçons »
    - Un formateur de technologie et mécanique moto parle de deux jeunes femmes « excellentes », dit des trois jeunes femmes de CAP MV 1ère année dont on vient d'évoquer le désir d'apprendre qu'elles « iront plus loin que les garçons »
    - Deux des jeunes femmes en carrosserie ( une en TFP CP 1ère année et la carrossière salariée) ont été présentées à des concours professionnels (Meilleur Apprenti de France, trophée CDM)
  - Face à la valorisation de ces compétences, les jeunes hommes réagissent diversement :
    - Ils reconnaissent leur supériorité professionnelle de leur camarade et leur demandent conseil à l'atelier
    - La jalousie suscitée constitue un motif supplémentaire de stigmatisation

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Stratégies d'intégration versus singularisation

- Être la seule femme en classe : un facteur d'isolement
  - Au CFA : sur les 15 jeunes femmes en formation au moment de l'enquête
    - 5 sont seules dans une classe, 6 sont deux et 4 sont trois. Ces chiffres corroborent les indications fournies par plusieurs formateur.trice.s selon lesquelles, leur effectif se limite à une, deux ou trois par classe.
  - Le fait d'être seule en classe favorise l'isolement. Il est diversement vécu par les jeunes femmes :
    - Une jeune femme en CAP MM 1ère année (18 ans) se plaint de son isolement, une thématique récurrente dans l'entretien. Elle dit à plusieurs reprises avoir été déçue lorsqu'elle est arrivée dans la classe de se rendre compte qu'elle était seule, alors qu'elle avait vu plusieurs jeunes femmes intéressées par la formation à l'occasion des journées portes ouvertes. Déjà titulaire d'un TFP MA, elle regrette le fait que les garçons ne lui demandent pas conseil et pense qu'une fille accepterait plus aisément son aide. En dehors des cours, elle cherche la compagnie des jeunes femmes en formation carrosserie.
    - Une autre en TFP CP (20 ans) dit qu'elle est « là pour apprendre et pas pour se faire des potes »
    - Une formatrice constate que les jeunes femmes seules en classe ont tendance à s'isoler. Deux de nos interviewé.e.s des Vies Scolaires des CFA 1 et 2 évoquent les difficultés rencontrées par les jeunes femmes et tout particulièrement par les plus jeunes, lorsqu'elles sont seules dans une classe de jeunes hommes.
- Lorsqu'elles sont plusieurs dans la classe, elles se soutiennent et font preuve le plus souvent de complicité .

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Stratégies d'intégration versus singularisation

- Face aux blagues et agressions sexistes : pas de tolérance zéro
  - La plupart des jeunes femmes interrogées minimisent et banalisent les blagues sexistes omniprésentes au CFA et en entreprise : « c'est pas méchant » ; « c'est pour rigoler » ; « Les garçons sont justes très très moqueurs » ; « Ils sont gentils en vrai ». L'une parle d'humour « même si c'est parfois de l'humour noir ».
  - « Sauf quand ça va trop loin » comme le précisent nombre d'entre elles, sans que l'on arrive véritablement à identifier la limite à ne pas dépasser. La notion de respect intervient alors, les jeunes femmes doivent montrer qu'elles savent se faire respecter. La capacité à réagir, à ne pas se laisser faire, la nécessité d'avoir du caractère deviennent une norme de comportements (attribués traditionnellement aux hommes) dans cet univers hostile, faute de quoi « elles sont totalement effacées » pour reprendre les propos d'une formatrice d'EG. L'une d'elle, victime de harcèlement dans son entreprise, dit que « ça lui a forgé le caractère ». Certaines parlent de leur capacité à prendre du recul.
  - Les réactions peuvent être violentes, l'une a soulevé un garçon du CFA par le collet, une autre « a tiré une droite » à un camarade qui lui lançait des projectiles. Cette violence laisse penser que le seuil de tolérance est élevé comme en témoigne l'absence de réactions d'une jeune femme victime d'attouchements à répétition de la part de son maître d'apprentissage, jusqu'au moment où, n'en pouvant plus, elle a explosé face à son agresseur sur la base d'un motif futile, étranger à l'agression. Ces réactions peuvent créer de la culpabilité chez la jeune femme qui se reproche de n'avoir pas réagi au bon moment et de la bonne manière ou se retourner contre elle alors qu'elle se fait réprimander pour son agressivité.

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Stratégies d'intégration versus singularisation

- Face aux blagues et agressions sexistes : pas de tolérance zéro
  - En entreprise, les jeunes femmes peuvent reprendre à leur compte ces blagues, témoignant ainsi de leur appartenance à l'équipe de travail et au CFA, lorsqu'elles sont plusieurs en classe, les retourner à l'adresse des jeunes hommes.
  - Cette tolérance au sexisme trouve plusieurs explications :
    - l'appartenance au groupe de pairs essentielle à la période adolescente. Un CPE parle d'omerta.
    - le souci de ne pas faire d'histoire en entreprise pour ne pas nuire à l'embauche des femmes
    - Le sentiment d'incongruité de la réaction quand les « adultes » ne réagissent pas.
    - La conformité aux stéréotypes de genre selon lesquels les filles sont sages, discrètes...
  - Alors que nous concluons, à la lumière de notre enquête, à l'absence de tolérance zéro de la part des jeunes femmes, certains encadrant.e.s de CFA considèrent qu'aujourd'hui « les jeunes femmes ne tolèrent plus rien ». Cet écart de perception est susceptible de nuire à la lutte contre le sexisme dans les établissements.

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Stratégies d'intégration versus singularisation

- Mettre en avant sa féminité ou passer inaperçue
  - Plusieurs encadrant.e.s de notre échantillon évoquent l'arrivée dans les formations de mécanique et carrosserie de jeunes femmes « de plus en plus féminines », « de vraies jeunes filles pomponnées », qu'elles et qu'ils opposent aux « garçons manqués » jusque là majoritaires.

Le modèle des deux sexes reposant sur les discours respectifs de la féminité et de la virilité (Nicky le Feuvre\*) caractériserait la phase actuelle de féminisation des métiers de la réparation automobile.

- Ces nouvelles jeunes femmes peuvent aussi être opposées aux jeunes femmes qui « s'habillent de manière plus ordinaire et qui vont s'effacer ».
- Si l'expression d'une féminité de plus en plus affirmée est souvent perçue positivement, signe de l'intégration de jeunes femmes capables de revendiquer leur singularité, elle fait aussi l'objet de critiques :
  - Elle peut être interprétée comme une méconnaissance des exigences du métier, voire comme une erreur d'orientation lorsque certaines marques de féminité sont incompatibles avec son exercice. À propos des ongles manucurés, une formatrice en carrosserie distingue ainsi les mains « faites pour travailler » de celles qui ne le sont pas.
  - Elle peut être jugée provocatrice à l'égard des garçons
- Nous pouvons avoir à faire là à des signes d'appartenance à la culture juvénile que les jeunes femmes retrouvent au CFA, quand en entreprise, elles doivent revêtir le bleu de travail qui neutralise les différences de sexe.

\*opus cité et dans GUICHARD-CLAUDIC Y, KERGOAT D, VILBROD A (sous la direction de), L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2008.

## Les éléments subjectifs du positionnement des jeunes femmes

### Stratégies d'intégration versus singularisation

- Des revendications spécifiques
  - Vestiaires distincts et toilettes propres
    - Quelques jeunes femmes se plaignent de l'absence de vestiaires distincts de ceux des hommes en entreprise ou au CFA. Elles arrivent et repartent alors en tenue de travail ou se changent dans les toilettes, pas toujours très propres.
  - Un congé menstruel ?
    - Deux jeunes femmes (respectivement en 1ère et 2ème année de CAP MM, âgées de 17 et 18 ans) évoquent des règles douloureuses voire très douloureuses qui, avec le froid dans l'atelier ou la position debout requise par l'activité, provoquent un ralentissement dans la réalisation de leur travail. L'une d'entre elles suggère alors l'établissement d'un congé menstruel pour les femmes à l'atelier.

## Différentes situations d'intégration au CFA et en entreprise

### Les conditions d'une bonne intégration au CFA et en entreprise

- Au CFA :
  - ne pas être seules en classe
  - être reconnues et respectées par ses pairs, une condition toutefois discutable quand elle enferme les jeunes femmes dans des stéréotypes de genre comme lorsque, les plus âgées d'entre elles, jouent le rôle de « maman » ou de « grande sœur » auprès de leurs camarades masculins.
- En entreprise, disposer d'un environnement de travail propice à la formation
  - Ne pas être confrontées à des discriminations de genre
  - Comme pour leurs homologues masculins
    - Réaliser des activités variées et conformes à la certification visée
    - Bénéficier de la confiance de ses pairs et de sa hiérarchie
    - Connaître l'entraide et la bonne entente à l'atelier
- Au CFA et en entreprise, disposer de vestiaires distincts
- Des caractéristiques « individuelles »
  - Une motivation importante liée à une vocation précoce et/ou inscrite dans l'histoire familiale ou professionnelle, ou à un « hasard heureux »
  - La capacité à se faire respecter, à prendre du recul par rapport au sexisme ambiant ou à réagir en cas d'agression. Cette condition est également discutable, tant elle repose sur des qualités individuelles qui ne sont pas exigées à l'égard de leurs homologues masculins.

## Différentes situations d'intégration au CFA et en entreprise

- **Les conditions évoquées précédemment se combinent diversement pour aboutir à différentes situations :**
  - Des jeunes femmes bien intégrées au CFA **et** en entreprise
  - Des jeunes femmes bien intégrées au CFA **ou** en entreprise
  - Des jeunes femmes mal intégrées au CFA comme en entreprise

Allez les filles : si vous avez envie d'y aller, allez-y !

Allez les filles : si vous avez envie d'y aller, allez-y !

### La structuration des discours

Lorsque l'on demande aux jeunes femmes de l'échantillon leur opinion par rapport à l'accès et à l'exercice des métiers de la mécanique et de la carrosserie par les femmes, leurs différents points de vue peuvent se structurer ainsi :

- Elles reprennent des éléments du discours institutionnels, avec distance toutefois
- Elles s'adressent aux femmes
  - Sans passer sous silence les difficultés
  - En les invitant à « y aller » si elles le souhaitent...elles en seront fières

Allez les filles : si vous avez envie d'y aller, allez-y !

### Une reprise du discours institutionnel : appropriée et distanciée

- Elles apprécient l'augmentation des effectifs de femmes
  - « **Je** trouve ça bien qu'il y ait de plus en plus de femmes »
- Elles considèrent que les métiers ne sont pas associés aux genres
  - « C'est un métier comme un autre »
  - « les filles en méca c'est comme les garçons en coiffure »
  - « **Je** suis contente que les femmes puissent s'installer dans une filière qui est considérée comme compliquée et un métier d'homme, et que justement elles contredisent ce fait ».
  - « La mixité évolue beaucoup dans tous les secteurs »
- Elles recourent à des stéréotypes de genre positifs mais en utilisant le discours rapporté ou le « on » inclusif :
  - « **On dit souvent** que les femmes sont plus minutieuses, notamment sur la peinture, qu'on a vraiment plus le sens du détail ».
  - « **On** est plus dans le mental que dans la force, les garçons, c'est l'inverse »
- Ces métiers sont, selon elles, de plus en plus accessibles
  - « la force n'est plus un obstacle »

Allez les filles : si vous avez envie d'y aller, allez-y !

### Les femmes s'adressent aux femmes

- Sans passer sous silence les difficultés et les conditions de leur intégration :
  - « C'est un monde de machos »
  - « C'est compliqué, il faut s'accrocher, il faut avoir le mental ».
  - « Il faut faire sa place. Il ne faut pas se laisser faire et montrer qu'on a sa place comme les autres »
  - « Pour faire de la mécanique si on est une fille il faut avoir une grande gueule pour ne pas se faire écraser ».
  - « Il faut être patiente, parce qu'on ne va pas faire confiance d'emblée, il faut faire ses preuves mais lorsque la confiance est acquise, elle l'est pour tout le monde. Il faut avoir de la rigueur ».
  - « C'est un métier pénible même pour les hommes....Globalement c'est pas impossible".

Allez les filles : si vous avez envie d'y aller, allez-y !

### Les femmes s'adressent aux femmes

- En les invitant à « y aller » si elles le souhaitent....elles en seront fières
  - « Il ne faut pas avoir peur de vouloir »
  - « Une femme qui veut faire ce métier doit le faire, il ne faut pas qu'elle abandonne »
  - « Tu fais ce qu'il te plaît, n'écoutes pas ce que te disent les garçons, si tu as envie vas y ».
  - « Il faut vraiment faire ça pour soi et pas pour les autres. Genre c'est vraiment toi si tu veux le faire, tu le fais et tu vas jusqu'au bout... tu seras fière de toi, t'auras fait ton truc...il faut foncer »
  - « Il faut y aller, c'est génial comme métier »
  - « Je suis fière, c'est plus la vieille école »

Un avenir envisagé...pas toujours dans le métier préparé ou dans la branche des services de l'automobile

## Un avenir envisagé...pas toujours dans le métier préparé ou dans la branche des services de l'automobile

### Déroulé de la section

- Les projets à court ou moyen terme des jeunes femmes interrogées
- Des résultats qui corroborent les propos d'encadrant.e.s ou de formateur.trice.s

## Un avenir envisagé...pas toujours dans le métier préparé ou dans la branche des services de l'automobile

### Les projets à court ou moyen terme des jeunes femmes interrogées

- La poursuite d'études
  - Une jeune femme en CAP MV 1<sup>ère</sup> année (15 ans) envisage de poursuivre par un Bac Pro pour se consacrer à la mécanique dans le domaine de la course automobile.
  - La jeune femme en BTS MV 1<sup>ère</sup> année (21 ans) veut poursuivre par la licence OMSA, voire le diplôme d'ingénieur et une jeune en Bac Pro MV PI 1<sup>ère</sup> année (23 ans) par le BTS MV, puis la licence OMSA, **toutes deux pour accéder à des postes d'encadrement. Ces deux jeunes femmes souhaitent quitter l'activité de mécanique pour des raisons de pénibilité et de saleté du métier.**
- L'insertion professionnelle
  - Dans le métier (7 jeunes femmes)
    - 3 jeunes femmes souhaitent rester dans l'entreprise dans laquelle elles sont au moment de l'enquête
      - La jeune femme en TFP CP 1<sup>ère</sup> année (20 ans) est sûre d'être embauchée dans son entreprise d'accueil. Son employeur souhaite ensuite l'aider à évoluer vers un poste d'encadrement mais elle n'est pas intéressée.
      - La jeune carrossière (27 ans) souhaite rester dans son entreprise le plus longtemps possible
      - Une jeune femme en CAP MV 1<sup>ère</sup> année (20 ans) aimerait se faire embaucher dans son entreprise d'accueil et se spécialiser dans des activités particulières (BVA...)

## Un avenir envisagé...pas toujours dans le métier préparé ou dans la branche des services de l'automobile

### Les projets à court ou moyen terme des jeunes femmes interrogées.

- L'insertion professionnelle
  - Dans le métier (suite)
    - 4 jeunes femmes envisagent de changer d'entreprises
      - Une en CAP Carrosserie 2<sup>ème</sup> année (18 ans) aimerait travailler sur de « belles voitures » dans un garage Porsche ou Mercedes
      - Une en CAP Carrosserie 2<sup>ème</sup> année (22 ans) aimerait travailler dans un petit garage et restaurer des véhicules « un peu anciens » pour ouvrir ensuite un garage avec son frère
      - Une en CAP MV 2<sup>ème</sup> année (21 ans) envisage de changer de région (adore bouger géographiquement). Elle dit en avoir un peu marre des études et ne pensent pas de ce fait, poursuivre en Bac Pro voire en BTS MV
      - Une en Bac Pro MV PI 1<sup>ère</sup> année (21 ans) aimerait travailler dans la course automobile ou le véhicule ancien puis après quelques années d'expérience professionnelle, préparer un CAP carrosserie pour « pouvoir faire une voiture de A à Z »
  - Dans un autre métier
    - Une en TFP CP 2<sup>ème</sup> année souhaite, après l'obtention de son diplôme, travailler dans une grande entreprise de l'aéronautique située à proximité de chez elle pour avoir un salaire plus élevé et s'acheter une maison et parce qu'elle s'interroge sur son passage dans 5 entreprises successives qui pourrait signifier que l'univers des entreprises de la réparation automobile ne lui convient pas.
    - Une en Terminale Bac Pro MV souhaiterait faire de la politique à terme (le projet est flou)

**2 jeunes femmes sur les 9 qui envisagent l'insertion professionnelle, souhaitent quitter le métier et la branche des services de l'automobile.**

## Un avenir envisagé...pas toujours dans le métier préparé ou dans la branche des services de l'automobile

### Les projets à court ou moyen terme des jeunes femmes interrogées

- Les indécisées
  - Deux jeunes femmes en CAP 1ère année respectivement MM (18 ans) et MV (16 ans) souhaitent rester dans le métier mais hésitent à poursuivre en Bac Pro (celle en mécanique moto à cause de la difficulté à trouver une entreprise)
  - Deux hésitent à quitter le métier voire le secteur
    - Une jeune femme en CAP MM 2<sup>ème</sup> année (17 ans) hésite à rester dans l'entreprise pour finir son CAP et à poursuivre dans la mécanique moto.
    - Une jeune femme en CAP Peinture 2ème année (19 ans) dit se sentir perdue, ne sait pas « si ça lui plait toujours et si elle va continuer ».

**Sur 16 jeunes femmes interrogées (est exclue la jeune femme qui a abandonné sa formation en carrosserie), 5 veulent changer de métier ou de branche (soit plus de 30% de l'échantillon) et 2 hésitent à le faire (au total quasiment 44% de l'échantillon).**

## Un avenir envisagé...pas toujours dans le métier préparé ou dans la branche des services de l'automobile

### Des résultats qui corroborent les propos d'encadrant.e.s ou de formateur.trice.s

- Seules 2 jeunes femmes poursuivent ou veulent poursuivre leurs études au-delà du Bac Pro MV, un constat qui rejoint celui de la responsable du pôle automobile du CFA 1 selon lequel les jeunes femmes, aux niveaux les plus élevés de certification (BTS MV, TFP TEAVA) sont rares ou absentes. Leur âge peut constituer un élément d'explication : elles souhaitent intégrer le monde professionnel pour mener leur vie d'adulte.
- Deux formateur.trice.s respectivement en carrosserie et mécanique disent que la majorité des filles qu'ils ont eu en classe **quitte le métier du fait de sa pénibilité ou du machisme ambiant**, un constat qui malheureusement confirme les doutes d'une enseignante de mathématique relatifs à la pérennité de l'engagement des jeunes femmes dans le métier.

## Des préconisations pour une insertion durable

## L'enjeu pour la branche : fidéliser les jeunes femmes

- Si l'environnement des jeunes femmes en formation est plutôt favorable à leur exercice des métiers de la mécanique et de la carrosserie, elles restent confrontées, au CFA comme en entreprise, à de multiples comportements sexistes.
- Une situation qui, conjuguée à la pénibilité du travail, conduit nombre d'entre elles à quitter le métier de la mécanique ou de la carrosserie voire à quitter le secteur des services de l'automobile.
- Leurs capacités à évoluer aisément dans cet univers essentiellement masculin dépend encore trop de caractéristiques individuelles.
- La branche des services de l'automobile a, depuis plusieurs années, mené une politique de promotion des métiers auprès des femmes qui a permis l'augmentation de leur effectif dans les formations qui y préparent, un effet positif tant leur isolement, lorsqu'elles sont seules, est difficile à vivre.
- L'enjeu désormais est double : il faut poursuivre l'effort d'attractivité pour atténuer leur état de minorité, défavorable à leur condition de formation ET chercher à favoriser une insertion durable dans les métiers de la branche.

## Les préconisations

- Sensibiliser les jeunes aux questions de sexisme en mettant à disposition des établissements des outils pédagogiques adéquats
  - Par la création d'un kit à destination de l'enseignement de Prévention Santé Environnement (quizz, vidéos de jeunes femmes qui parlent de situations à bannir, e-learning...)
- Favoriser, dans les établissements, le regroupement des jeunes femmes dans les classes
- Ouvrir des espaces de paroles pour les jeunes femmes (numéro vert, lieu d'échanges...)
- Former à la gestion de la mixité et aux risques juridiques liées au sexisme et aux discriminations de genre
  - les formateur.trice.s en intégrant ces thématiques à l'offre Formation de formateurs de l'ANFA
  - les managers et tuteurs d'entreprise, en insérant dans les dispositifs de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage les problématiques de mixité et de stéréotypes de genre
- Porter une attention particulière à la situation des jeunes femmes en formation dans les entreprises
  - en faire un critère d'habilitation pour la mise en œuvre des certifications de branche
  - créer une charte relative à l'accueil des jeunes femmes accolée au contrat d'alternance
- Dans le cadre du processus de sélection des établissements du réseau, intégrer dans le bonus RSE, l'attention portée aux jeunes femmes en formation aux métiers de l'automobile
- **Plus largement, du point de vue de la politique de branche,**
  - Négocier un accord de branche portant sur le recrutement et l'insertion durable des femmes dans la branche des services de l'automobile avec objectifs quantitatifs et qualitatifs et moyens permettant d'atteindre ces objectifs
  - En cas de renouvellement de l'accord jeune d'avril 2021, y intégrer des actions favorisant l'insertion durable des jeunes femmes dans la branche (s'inspirant des actions listées ci-dessus)