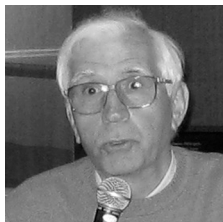

Ambition et attractivité - Économie et développement

22 mars 2011



Contribution d'Yves JANNIN

jannin.yves@wanadoo.fr

Emploi

Les jeunes filles, des talents pour l'industrie : un défi régional

En 2010, l'INSEE Pays-de-la-Loire en partenariat avec la Préfecture de région et le Conseil régional a publié une étude sur « l'appareil productif des Pays-de-la-Loire face à son avenir ; enjeu 2020 ». Elle souligne que « certains métiers aujourd'hui réservés aux hommes risquent de connaître d'importantes tensions dans les années à venir. Les entreprises concernées pourraient alors trouver dans une plus grande mixité une solution aux problèmes de recrutement ».

Or en 2006, dans une contribution, pour l'Institut Kervégan, intitulée : « les Femmes et l'Industrie, enjeu et atout pour les entreprises, challenge et opportunité pour les femmes » nous avons souligné que les jeunes filles sont un gisement de talents en sommeil pour l'industrie. Les Métiers Industriels leur offrent, en effet, des perspectives intéressantes. C'est encore plus d'actualité.

Alors que, globalement 54 % des bacheliers et 46 % des jeunes qui préparent un CAP/BEP ou un Bac Professionnel sont des jeunes filles, 10 à 15 % se situent dans les spécialités à compétence industrielle (source Ministère de l'Education Nationale publiée en 2006).

Or l'évolution des technologies et des organisations rend moins nécessaire les aptitudes considérées comme devant être essentiellement masculines pour tenir des postes, notamment de production dans l'industrie.

Par ailleurs, **les qualités féminines** telles que intuition, leadership par consensus, précision, adaptation, sont un **avantage et une source d'équilibre grâce à une mixité des équipes hommes/femmes**. Sans oublier la force de caractère dont les jeunes filles ont fait preuve pour faire leur place dans les formations techniques trustées par les garçons. Bien souvent d'ailleurs, elles obtiennent aux examens les meilleurs résultats.

Si l'on se réfère à des **interviews menées par Science Com en 2006 auprès de jeunes filles en formation dans le CFAI des Pays-de-la-Loire préparant aux métiers de l'Industrie**, elles sont **très satisfaites de suivre une formation technique** telle que ajusteur aéronautique, maintenance aéronautique, chaudronnerie. Certaines ont même accepté le challenge de reprendre des études à caractère professionnel après un Bac S, un Bac STI ou encore un Bac STT, voire un Deug et même une Licence.

Quant à **d'anciennes apprenties, elles aussi consultées**, ont exprimé les opinions suivantes :

- **toutes ont trouvées rapidement du travail dans l'industrie**
- **elles aiment le côté physique et technique de leur métier** ; de même elles aiment travailler avec des hommes, car l'ambiance est plus sympathique. Les responsabilités sont aussi un point positif de leur métier, Elles se sentent utiles et responsables
- **elles se voient toujours travailler dans l'industrie, et même rester dans les ateliers de production**, tout en souhaitant accéder à des postes plus importants.

De son côté, **la Comfremca**, dans une étude sur la valorisation des métiers industriels (2005), conclue que le secteur industriel apporte notamment aux femmes :

- la possibilité de se réaliser et d'exprimer sa singularité
- du sens : avec la participation à l'élaboration de produits utiles dont le niveau de technicité peut être élevé
- des responsabilités et de l'autonomie avec le fait d'être en charge d'une machine, d'un process de fabrication, d'une équipe.

Au final, **une fierté professionnelle** due notamment à :

- la capacité à s'être imposées dans des univers masculins
- le fait d'exercer des vrais métiers que leur technicité ne rend pas accessible à tous et à toutes.
- la possibilité d'exprimer pleinement des goûts différents.

Et pourtant, les jeunes filles ne se pressent pas vers cette orientation professionnelle. Si l'on se réfère à l'exemple du Centre d'Apprentissage Industriel Régional des métiers de la métallurgie dépendant de l'Union des Industries de la Métallurgie des Pays-de-la-Loire, sur 1020 apprentis en formation en 2010, 31 sont des jeunes filles, soit 3 % de l'effectif total .

Le taux d'inscription est, il est vrai, très modeste mais il faut noter qu'il est stable depuis plusieurs années. Ce qui est symbolique d'une continuité d'intérêt des jeunes filles pour les formations et les métiers industriels de production. C'est donc un encouragement pour engager une véritable action de promotion dans ce domaine. On peut estimer qu'au total, près de 300 jeunes filles ont été formées par ce CFA à des métiers industriels.

Ces jeunes filles préparent les diplômes de l'Education Nationale, allant du CAP/BEP au BTS avec une majorité au niveau du Bac Professionnel. Leurs résultats sont excellents (100 %).

Elles se forment à des métiers tels que l'aéronautique, la chaudronnerie, les matériaux composites, la productique, la maintenance des équipements industriels, la logistique.

Leur intégration dans les entreprises est largement facilitée par le choix de la voie de l'apprentissage industriel. Mais il n'est pas exclusif puisque des jeunes filles peuvent être formées aux mêmes métiers par la voie du contrat de professionnalisation ou par celle de l'enseignement technologique traditionnel.

Les **entreprises qui les ont recrutées en apprentissage en 2010**, sont au nombre de **25** dont 9 sont de Grandes Entreprises (450 salariés et plus), 3 de Moyennes Entreprises (entre 449 et 100 salariés) et 13 de Petites Entreprises (moins de 100 salariés).Elles appartiennent aux secteurs de l'Aéronautique, de la Chaudronnerie, de la Mécanique... et à d'autres secteurs industriels hors métallurgie tel que l'Industrie Agro Alimentaire, mais aussi au secteur des Services (ex : Sémitan)

Citons comme exemples, pour 2010, parmi les **Grandes Entreprises**, **Airbus** (7 apprenties), **Renault** (1 apprentie), ou **Biscuits Lu** (1 apprentie), du côté des **Moyennes Entreprises**, **Jallais** (1 apprentie) ou **Serta** (1 apprentie) , et au niveau des **Petites Entreprises**, **Delahaye Industrie** dont l'effectif est de 77 salariés et qui a accueilli 1 apprentie ou **encore Atoll** avec un effectif de 45 salariés et qui a 1 apprentie.

Face aux tensions qui persistent sur le marché du travail dans certains secteurs industriels pour des emplois auxquels peuvent postuler aussi bien des jeunes filles que des garçons, et même si l'image de l'industrie est malheureusement façonnée par une médiatisation excessive des délocalisations ou des réductions d'effectifs, **l'Industrie est aussi un secteur créateur d'emplois de valeur qui mérite d'inciter des jeunes filles à s'y orienter.**

Cette ouverture vaut aussi pour des femmes en recherche d'emploi qui peuvent se reconvertir avec succès, grâce à des formations techniques, vers différents secteurs de l'industrie métallurgique. Des exemples significatifs existent dans ce domaine.

Il peut sembler décalé, voir insignifiant de mettre en exergue cette orientation. C'est pourtant une ambition à avoir pour les 10 ans à venir en faveur des jeunes filles. Nous citons **4 axes d'intervention pour réussir ce défi** :

1) Faire évoluer les mentalités et les capacités des Centres d'Information et d'Orientation Professionnelle ainsi que des Enseignants. On constate, en effet, un manque criant d'information de leur part sur les métiers qui ne sont pas de tradition féminine. Ceci a notamment été confirmé lors d'interviews d'apprenties aux métiers de l'aéronautique.

2) Convaincre les Dirigeants d'entreprises y compris de PMI que les jeunes filles sont des talents à intégrer dans leurs ateliers en raison de leurs solides qualités, sans oublier le fait qu'au fur et à mesure de leur expérience professionnelle, elles deviennent un élément d'équilibre au sein des équipes d'ateliers à dominante masculine. Les inciter à prendre des jeunes filles en stage de production ou mieux encore en apprentissage industriel, ou recruter des femmes en reconversion professionnelle. Les motiver à accueillir des enseignants et des conseillers d'orientation pour qu'ils soient tous porteurs d'un message positif auprès des jeunes.

3) Susciter dans les Universités auprès de certaines Facultés où le taux d'échec des étudiants et étudiantes en première année de licence est élevé, voire aussi en deuxième année, **un intérêt d'informer ces jeunes (filles ou garçons) sur les métiers industriels**, en s'appuyant sur des personnes qualifiées, pour leur présenter les formations techniques et les métiers de production possibles. Cette démarche se situant dans un cadre de réorientation qui permet d'éviter à ces jeunes de s'engager dans une impasse pour l'emploi.

4) Inciter la Presse et la Télévision régionale à mettre en valeur l'intérêt de l'ouverture aux métiers industriels pour les jeunes filles, et ceci en s'appuyant sur des exemples concrets.

Ce **Défi est à conduire par les Pouvoirs Publics en association avec les Organisations professionnelles et Consulaires** : chaque Partenaire devant agir prioritairement dans sa sphère d'influence. **Les Elus de la Métropole Nantes/Saint- Nazaire, en raison du poids économique de celle-ci, doivent être un Acteur Majeur.**

NB. L'étude sur l'Insertion des Jeunes Filles a été menée en 2006 avec la collaboration de Yves Beauvillain, ancien Responsable des Etudes au Centre d'Apprentissage Industriel de l'Afpi Atlantique, Meilleur Ouvrier de France en Chaudronnerie, Président en exercice de l'Association des Meilleurs Ouvriers de France en Loire Atlantique, Membre du Comité Technique National des Olympiades des Métiers.