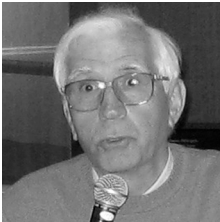

« Ambition et attractivité Économie et développement »

21 février 2012



jannin.yves@wanadoo.fr

Contribution d'Yves JANNIN

Développer l'apprentissage industriel, passeport pour l'emploi et attirer des talents féminins vers l'industrie

Atouts, enjeux, préconisations

Un vent s'est levé en faveur de l'Industrie avec de nombreuses études d'experts et d'organisations professionnelles, de rapports parlementaires, d'actions gouvernementales, enfin de prises de positions politiques depuis quelques mois. Au global, un constat de désindustrialisation en France est dressé, même si l'industrie reste encore un élément essentiel de l'économie.

Cette prise de conscience collective va entraîner l'accélération d'un processus de réindustrialisation pour faire face aux défis existants dans une économie mondialisée. Parmi les éléments à prendre en considération, il faut se pencher sur le capital humain dont ont besoin les entreprises industrielles pour se développer, quelle que soit leur taille.

Les entreprises industrielles doivent en effet :

- d'une part préparer, sans attendre, la transmission de savoir-faire, dans leurs ateliers de production, d'où l'importance à accorder à la formation de jeunes : l'apprentissage industriel étant l'une des voies à privilégier
- d'autre part s'engager dans un développement de la mixité des emplois par l'ouverture vers les femmes, jeunes et adultes, en particulier dans les ateliers, notamment pour les métiers qui sont actuellement en forte tension ou qui le seront prochainement.

En un mot, il faut que des compétences de production et d'encadrement soient formées et opérationnelles, dès que possible, pour permettre à l'industrie, particulièrement à l'industrie métallurgique, d'éviter une rupture de ressources humaines qualifiées.

L'objet de la présente contribution est donc :

- d'expliquer l'intérêt majeur de développer l'apprentissage industriel.
- de motiver l'importance d'ouvrir plus largement les emplois industriels aux femmes (jeunes et adultes).

I- Agir pour l'apprentissage, en particulier pour l'apprentissage industriel, un passeport pour l'emploi des jeunes

Le Président de l'Association Jeunesse et Entreprises, Yvon Gattaz, dans son ouvrage «l'entreprise et les jeunes» (2012) souligne que «L'Allemagne est considérée comme la référence européenne en ce qui concerne l'apprentissage. Cette formation est d'une efficacité incomparable. Si la France a quelques 400 000 apprentis, l'Allemagne en compte 1 800 000 ; ces chiffres sont éloquentes et inquiétants...»

L'apprentissage n'a pas en effet, en France, la considération qu'il mérite en matière de formation initiale. Les Pays-de-la-Loire, sont cependant l'une des premières Académies en France avec, en 2009, un effectif de 29 400 apprentis, ce qui correspond cependant à un sensible recul après plusieurs années de forte croissance.

M. Gury, expert à l'Association Jeunesse et Entreprises a mis en évidence dans l'ouvrage précité «qu'en France les résistances au développement de l'apprentissage ont des raisons à la fois historique et sociologique... L'apprentissage a été sous-estimé pendant plusieurs décennies et l'opinion publique a bonne mémoire. Au fil du temps, il est devenu impossible pour les jeunes et leurs parents d'associer l'apprentissage à une voie d'excellence et de réussite. Il était marqué au fer rouge de l'échec scolaire et aux jeunes les plus en difficulté».

De son côté, dans un article publié dans le Figaro du 31 janvier 2012, Natacha Polony cite entre autres comme frein «que l'apprentissage a encore mauvaise presse auprès des syndicats d'enseignants qui lui préfèrent le lycée professionnel offrant une formation plus générale». La loi Séguin de 1987 sur l'apprentissage a pourtant permis l'accès à tous les diplômes par la voie de l'apprentissage, y compris les diplômes supérieurs. Cette ouverture aurait dû modifier complètement l'image de l'apprentissage. Ce n'est malheureusement pas encore le cas.

Et pourtant, note M. Gury «l'apprentissage a des atouts par rapport aux études classiques, notamment l'utilisation de la pédagogie inductive qui consiste à partir d'expériences pratiques et concrètes pour aller progressivement vers la théorie, ainsi que le tutorat en entreprise qui accompagne l'intégration de l'apprenti dans l'équipe de travail : progressivement, l'apprenti sera reconnu comme un professionnel compétent».

L'apprentissage présente des taux de réussite élevés aux examens et des taux d'insertion professionnelle très importants, ce qui en la période actuelle d'un fort taux de chômage des jeunes, est un atout majeur.

A- UNE ILLUSTRATION : LA RÉUSSITE DE L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) mène, annuellement, une étude nationale auprès des centres d'apprentissage industriel (CFAI) qu'elle pilote dont celui des Pays-de-la-Loire. Ils forment plus de 25 000 apprentis par an du CAP au Diplôme d'Ingénieur.

- Le taux de réussite aux examens est élevé. En 2009, il était, tous niveaux confondus, de 87 % dont 93 % en bac professionnel ; de 83 % en 2008, et de 82 % en 2007.

- Le taux d'insertion professionnelle est de son côté très important. En effet, 79 % des sortants de 2010, 6 mois après avoir quitté le centre d'apprentissage industriel de la profession (hors apprentis poursuivant leur formation) ont trouvé un emploi ; pour mémoire, il était de 69 % pour les sortants de 2009 (la récession économique de 2009 explique le recul) et de 78 % pour les sortants de 2008.

- Les apprentis sont satisfaits de leur choix : en effet 84 % de ceux ayant trouvé un emploi estiment que le métier exercé correspond à leur formation et 50 % d'entre eux travaillent dans l'entreprise où ils ont fait leur apprentissage. Concernant l'autre moitié, ils sont 36 % à avoir mis moins d'un mois à trouver un emploi dans une autre entreprise et 33 % entre 1 et 3 mois. Les apprentis qui travaillent en entreprises sont 51 % à avoir un contrat de travail à durée indéterminée, 25 % à être en contrat à durée déterminée et 24 % en intérim (voir enquête UIMM 2011).

Néanmoins, dans un article publié par Ouest-France le 2 février 2012, il est spécifié que « 200 entreprises dans les Pays-de-la-Loire ayant proposé des postes d'apprentissage n'ont pas trouvé de candidats ».

B- LA FAIBLESSE DES EFFECTIFS D'APPRENTIS (ES) DANS L'INDUSTRIE

Si l'on se concentre sur les Pays-de-la-Loire, on constate à la lecture des statistiques de 2009 (source Région), une faiblesse évidente de l'apprentissage pour les métiers industriels suivants : mécanique, automatisme, électricité, électronique, électrotechnique, structure métallique, travail des métaux et fonderie. En effet sur les 29 395 apprentis (garçons et filles) recensés en formation en 2009, 6 552 soit 22,2 % étaient inscrits dans ces filières.

Le constat est préoccupant. Et pourtant des moyens de formation technologique existent dans la région, notamment en Loire Atlantique, qu'ils soient privés ou publics. De même des actions de sensibilisation sont menées : c'est ainsi que du 19 au 25 mars 2012 va se dérouler la 2^e édition de la semaine de l'industrie. Son objectif, valoriser les entreprises, la formation et les métiers, et plus globalement l'industrie auprès d'un large public.

C- DEUX RÉCENTS RAPPORTS DE PARLEMENTAIRES EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

1) *Le Rapport du Député Cherpion*

Le 8 juin 2011, M.Cherpion a publié un rapport dans le cadre d'une proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. Il écrit notamment que "l'apprentissage est un facteur majeur d'insertion professionnelle des jeunes". À cet effet, il s'appuie, en particulier, sur une analyse du CEREQ (centre d'études et de recherches sur les qualifications) sur l'insertion à moyen terme des jeunes sortis du système scolaire en 2004.

Cette étude met en lumière "une insertion dans l'emploi bien meilleure pour les apprentis que pour les jeunes sortis du système scolaire (au moins s'agissant de qualifications auxquelles conduit encore principalement l'apprentissage, c'est-à-dire celles auxquelles conduit l'enseignement secondaire)".

Le Cereq précise que ces jeunes en 2007, soit 3 ans après leur sortie du système de formation initiale, occupaient des emplois à durée indéterminée à 67 % quand ils étaient issus de l'apprentissage, mais seulement à 52 % quand ils étaient issus de l'enseignement scolaire (lycée professionnel ou technologique) ; ils étaient seulement 7 % à occuper un emploi à temps partiel en étant issus de l'apprentissage contre près de 20 % en provenance du système scolaire ; le taux de chômage de ceux issus de l'apprentissage soit moins de 13 % était moitié plus faible que celui de ceux issus du système scolaire soit 24 %. Ce type d'écart se retrouvait quel que soit le niveau de qualification atteint.

2) Le Rapport de l'Ancien Ministre et Député Joyandet

Dans un rapport remis au Président de la République, en janvier 2012, sur "l'emploi des jeunes, grande cause nationale", M. Joyandet présente 20 propositions. Dans un entretien au Figaro (31 janvier 2012) il confirme que "le frein à l'alternance en France est avant tout culturel. D'abord certaines entreprises sont très mobilisées et d'autres pas du tout. Mais, ajoute-t-il, c'est surtout un problème d'orientation. Faute d'information, beaucoup de jeunes ou de familles refusent l'apprentissage et ceux qui y arrivent sont là par défaut, avec des lacunes immenses". C'est pourquoi parmi ses propositions, il préconise notamment de "professionnaliser l'orientation en rassemblant tous les acteurs sous une même bannière".

II- Stimuler la Mixité dans l'apprentissage industriel et les emplois de production

A- DES RECOMMANDATIONS CONVERGENTES

- L'Observatoire Paritaire, Prospectif et Analytique des Métiers et Qualifications de la Métallurgie mis en place au niveau national par l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM) et les 5 organisations syndicales vient de publier un guide intitulé "Déroutement et Évolution de carrière des femmes : repenser certaines pratiques RH". Il estime qu'encourager l'emploi féminin dans l'industrie est un enjeu capital pour répondre aux besoins structurels de main-d'oeuvre.

Or ce guide souligne que "les stéréotypes demeurent sur les métiers qui conviendraient le mieux aux femmes... leur présence dans l'entreprise reste limitée par le petit nombre de femmes qui suivent des formations technologiques... les femmes cadre sont très peu présentes en production... elles sont peu nombreuses en atelier".

- L'INSEE Pays de la Loire a, de son côté, publié une étude en 2010 sur "l'appareil productif des Pays-de-la-Loire face à son avenir : enjeu 2020". Il souligne que les femmes sont encore largement sous représentées (10 % des effectifs) dans le bâtiment ainsi que dans la plupart des secteurs industriels (moins de 20 % des salariés), à l'exception de l'habillement-textile, cuir, industrie agroalimentaire, industrie de composants électriques et électroniques qui disposent de postes de production très féminisés.

Or, note cette étude, "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 des solutions aux problèmes de recrutement". Par ailleurs, "avec le vieillissement de la population active, l'emploi des jeunes va devenir stratégique : ce sont par leur intermédiaire que se fera la transmission des connaissances des seniors et donc le renouvellement de la main-d'œuvre".

Il devient donc urgent et important de proposer aux femmes, jeunes et adultes, de se former ou de se reconverter à des compétences leur permettant d'occuper des postes de production et de techniciens, et ultérieurement pour certaines d'entre elles d'encadrement, voire aussi pour les jeunes des postes d'ingénieurs. 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 femmes ont fait preuve pour faire leur place dans les formations technologiques trustées par les garçons.

B- UN CONSTAT

1) *Une très Faible Présence des jeunes femmes en apprentissage industriel et pourtant une Intégration Réussie*

a) Statistique Régionales

Les renseignements publiés par la Région des Pays-de-la-Loire sur les effectifs en apprentissage en 2009 montrent une grande faiblesse du nombre de jeunes femmes en apprentissage dans les métiers industriels : au total 203 sur 8 081 apprenties tous métiers confondus, soit 2,5 % face à 6 449 garçons dans les mêmes métiers.

La répartition régionale par sexe et par métier est la suivante :

MÉTIER	FEMMES	HOMMES	CUMUL
Mécanique, automatismes	104	3 001	3 105
Électricité, électrotechnique et électronique	18	2 357	2 375
Structure métallique travail des métaux, fonderie	81	1 091	1 172
TOTAL	203	6 449	6 652

b) Statistiques dans la Métallurgie

- Au plan national, l'enquête annuelle de l'UIMM auprès de ses centres d'apprentissages industriels territoriaux montre qu'en 2010 pour l'ensemble des formations apprentissage industrielles, 5 % des apprentis étaient des jeunes femmes. Une analyse par niveau révèle les taux suivants : près de 4 % en CAP/BEP, près de 3 % en Bac Professionnel, 5 % en BTS, 11 % en formation d'Ingénieur.
- Au niveau Pays-de-la-Loire, le Centre d'apprentissage industriel régional dépendant de l'Union des Industries de la Métallurgie des Pays-de-la-Loire, sur 1 138 apprentis (es) en formation en 2011 (du CAP au BTS), a 32 jeunes femmes en formation, soit 2,8 % de l'effectif total contre 31 en 2010 : une majorité (18) prépare le Bac Professionnel, 9 sont en BTS et 5 en CAP. Elles se forment aux métiers suivants: ajustage et maintenance aéronautique, chaudronnerie industrielle, matériaux composites, productique, maintenance des équipements industriels, pilotage des systèmes de production automatisés, logistique.

Mais des résultats et des opinions positives

- Les résultats des apprenties du CFAI Pays-de-la-Loire de la métallurgie aux examens sont excellents (100 % de réussite). Il faut y ajouter les performances de certaines d'entre elles au concours prestigieux des Meilleurs Apprentis, que ce soit au plan régional ou national, ce qui est un atout supplémentaire pour leur CV
- Leur insertion professionnelle en entreprise est remarquable. C'est ainsi qu'en 2010, les entreprises les ayant recrutées étaient au nombre de 25 dont 9 Grandes Entreprises, 3 Moyennes Entreprises et 13 PME inférieures à 100 salariés. Elles appartiennent dans la Métallurgie, à des secteurs tels que l'aéronautique, la chaudronnerie, la mécanique. Mais aussi à des secteurs industriels hors métallurgie (par exemple industrie Agroalimentaire) ainsi qu'au secteur des Services. Les titulaires d'un Bac Pro occupent un poste de Technicien, celles ayant un BTS sont en majorité Technicien Supérieur dès leur embauche, et les CAP/BEP deviennent Opératrice Qualifiée : ces qualifications sont identiques pour les Garçons
- Des Avis positifs recueillis auprès des jeunes apprenties de ce CFAI de la métallurgie révèlent que le choix de l'apprentissage comme mode de formation tient à la quasi-certitude d'obtenir un emploi à la fin de la formation, la perspective de recevoir une rémunération immédiate, l'application directe dans l'entreprise des apprentissages théoriques et pratiques appris au CFAI, enfin une intégration plus facile dans la vie active.

De leur côté d'anciennes apprenties, elles aussi consultées ont exprimé les opinions suivantes :

- toutes ont trouvé 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.

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.

2) La reconversion professionnelle de femmes dans l'industrie métallurgique : des résultats encourageants

L'ouverture vers une carrière professionnelle dans les métiers de la métallurgie vaut aussi pour des femmes en recherche d'emploi ou souhaitant quitter leur profession actuelle. En général, elles proviennent du secteur tertiaire (vente en magasin, hôtellerie, emplois de bureau) ou du secteur sanitaire et social, ou encore de secteurs industriels ayant des entreprises confrontées à une baisse d'activité, voire à une fermeture (exemple : habillement).

Grâce à des formations techniques dans des domaines variés : soudage, maintenance et ajustage aéronautique, chaudronnerie, productique, matériaux composites, elles s'orientent ensuite vers différents secteurs de l'industrie métallurgique.

Ces métiers traditionnellement masculins n'ont pas empêché une bonne intégration de ces femmes dans les entreprises de la métallurgie. On a même observé qu'elles étaient un élément d'équilibre par leur comportement au sein des équipes d'atelier. De plus, elles apportent de la

précision dans leur travail et une organisation plus méthodique. Elles portent plus d'attention dans leur activité et sont moins dispersées que les hommes.

Ces différentes qualités renforcent l'intérêt des entreprises à leur égard. De leur côté, les femmes sont, en général, satisfaites de travailler dans ce qui, pour elles, sont de nouveaux métiers. C'est ainsi que certaines, notamment pour le métier des matériaux composites (drapage), étaient précédemment dans les secteurs industriels de la chaussure et de l'habillement : leurs qualités professionnelles intéressent le secteur de l'aéronautique et favorisent leur reconversion.

C- UNE PROPOSITION DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES METIERS ET QUALIFICATIONS DE LA METALLURGIE

Cet Observatoire propose à destination des entreprises de Repenser certaines Pratiques RH pour favoriser le déroulement et l'évolution de carrière des femmes dans l'Industrie. Il cite notamment :

- avoir plus de candidatures féminines à l'évolution professionnelle, notamment en encourageant systématiquement les femmes dans ce sens, en allant les chercher
- faciliter l'accès aux postes de management, notamment en incitant les femmes à se porter candidates : les opératrices peuvent trouver leur compte dans l'encadrement et les hommes encadrés par des femmes s'en félicitent d'ailleurs
- encourager la formation professionnelle, notamment en renforçant l'information auprès des femmes sur les formations disponibles, en tirant parti des entretiens d'évaluation et du bilan de compétences, en mettant en avant l'utilité du projet professionnel, en organisant des rencontres avec des professionnels du métier envisagé
- gérer la maternité, notamment en dédramatisant l'impact du congé maternité et en continuant à entretenir le lien entre l'entreprise et la salariée
- examiner les aspects de la rémunération.

Conclusion et préconisations

Reconnaissance pleine et entière de l'efficacité de l'apprentissage, en particulier de l'apprentissage industriel, engagement pour un développement de l'emploi féminin dans l'industrie, voilà 2 défis à relever.

Nous proposons 6 axes d'Intervention :

- 1- Faire évoluer les mentalités et les capacités des centres d'information et d'orientation professionnelle ainsi que des enseignants** en faveur de l'apprentissage insuffisamment considéré et de l'accès des jeunes femmes à des métiers industriels.

Or, on constate un manque criant d'information de la part de ces orienteurs qui sont en première ligne pour conseiller les jeunes, voire une réticence de la part de certains d'entre eux à l'égard des métiers qui ne sont pas de tradition féminine. Ceci a notamment été confirmé lors d'interviews d'apprenties aux métiers de l'aéronautique. Certes des démarches ont été engagées dans ce sens, comme des stages en entreprises industrielles pour ces spécialistes de l'orientation mais aussi à destination des jeunes pour leur montrer l'intérêt de l'industrie, mais il faut accélérer et accroître ce processus.

- 2- Convaincre les dirigeants d'entreprises** y compris de PMI que les femmes sont des talents à intégrer dans leurs ateliers, en raison de leurs excellents résultats aux examens, de leurs solides qualités, et de leur volonté de réussir, 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 particulièrement à prendre des jeunes femmes en apprentissage industriel, puis à les embaucher. Parallèlement, les motiver à accueillir, dans leurs ateliers, des enseignants et des conseillers d'orientation pour qu'ils soient tous porteurs d'un message positif auprès des jeunes.

- 3- **Inciter vigoureusement** aussi des dirigeants d'entreprises, parfois frileux à l'égard de l'apprentissage qui, s'il exige un investissement de la part de l'entreprise en termes de temps à consacrer à la formation du jeune, est aussi un investissement rentable permettant une continuité fluide du savoir-faire dans l'entreprise si celle-ci recrute le jeune ou dans la profession si l'entreprise tutrice n'a pas de projet d'embauche.
- 4- **Susciter l'intérêt des Universités**, de préférence en amont de l'orientation, à défaut lorsqu'il y a en 1^e année un constat d'échec ou d'une orientation universitaire mal choisie, pour informer les étudiants (es) sur les métiers industriels, en s'appuyant sur des personnes qualifiées pour leur présenter les formations techniques et les métiers de production qui offrent des emplois. Cette démarche se situe dans un cadre de réorientation qui permet d'éviter à ces jeunes de s'engager dans une impasse.
- 5- **Inciter Pôle Emploi (orienteur), le Conseil Régional (financeur), l'organisme de formation (formateur), et l'entreprise (recruteur) à favoriser la reconversion professionnelle de femmes vers des métiers industriels** de production auxquels elles peuvent apporter leurs qualités spécifiques et prouver, de cette façon, l'intérêt de la mixité des emplois notamment dans l'industrie métallurgique.
- 6- **Inciter la presse et la télévision régionale à mettre en valeur l'intérêt de l'ouverture aux métiers industriels** pour les jeunes par la voie de l'apprentissage : ceci en s'appuyant sur des exemples concrets, comme les résultats aux examens ou le taux d'insertion professionnelle en entreprises, mais aussi le succès d'apprentis (es) de la région au concours des meilleurs apprentis de France, ou encore aux olympiades des métiers. Sans oublier de valoriser la réussite de femmes en formation de reconversion professionnelle, suivie d'embauche dans des entreprises à forte notoriété industrielle, que ce soit des PMI ou des Grandes Entreprises.

Les élus de la Métropole Nantes/Saint-Nazaire, en raison du poids économique de celle-ci, doivent être à côté du pouvoir public régional (État et Conseil Régional) ainsi que des Organisations professionnelles et consulaires, **un acteur majeur pour relever ces 2 défis**. Il leur appartient de choisir la meilleure manière, à leur niveau, d'agir dans ces 2 domaines en s'inspirant de tout ou partie des propositions ci-dessus formulées. À noter que l'Observatoire national paritaire des métiers et des qualifications de la métallurgie en a fait état dans son guide.