



CE QUE NOUS PENSONS :

Sur l'orientation :

Certains métiers de l'agro artisanat sont genrés ; les garçons et les filles les reconnaîtraient comme tels en leur associant des traits de personnalité féminins pour les métiers genrés féminins et inversement pour les métiers genrés masculins. Conséquence : ils ne s'orientent pas vers ces métiers.

Les stéréotypes seraient un élément de blocage dans le choix d'orientation des jeunes.

Sur le recrutement et le maintien en emploi des apprenti-e-s :

Concernant le recrutement et le maintien en contrat : les entreprises n'utiliseraient pas de procédure de recrutement objective permettant de dépasser les stéréotypes de genre et la manière d'accueillir et d'intégrer les apprenti-e-s jouerait sur le maintien du contrat d'apprentissage.

Sur l'agro-artisanat en milieu rural :

L'agro-artisanat, en tant qu'acteur important de l'économie rurale, souffre d'un grave problème de mixité, d'égalité professionnelle et questionne de ce fait, l'avenir de certains métiers et donc la fluidité de l'emploi sur ces territoires.

Sur la création d'entreprise chez les femmes :

Les femmes créeraient moins d'entreprises que les hommes car elles rencontreraient plus d'obstacles (financiers, liés au temps voir même de confiance en elle)

NOS INVESTIGATIONS

Analyse statistique
Enquêtes auprès des jeunes dans les salons d'orientation
Interviews d'apprenti-e-s et maîtres d'apprentissage
Enquêtes terrain

Interviews de femmes cheffes d'entreprise

Avec la participation de



Avec le soutien de

Ce projet est cofinancé par le
Fonds Européen Agricole pour
le Développement Rural.
L'Europe investit dans les
zones rurales.



**LA MIXITÉ
PROFESSIONNELLE
EN ZONES RURALES**

CE QUE DISENT LES STATISTIQUES ?

¼ des contrats d'apprentissage sont signés par des filles

Les métiers ciblés sont effectivement genrés :

♀	Coiffure – Esthétique – Fleuriste
♂	Electricité – Mécanique – Menuiserie – Boulangerie – Arbo- maraichage – Elevage – Viticulture – Paysage
♀ & ♂	Cuisine – Pâtisserie – Filière équine

LE POINT DE VUE DES JEUNES (ENQUÊTES SUR LES SALONS D'ORIENTATION)

311 jeunes ont été enquêtés, 56 % de filles, 44 % de garçons. Age moyen : 15.35 ans.

La première partie de l'enquête portait sur les profils et l'identification des jeunes à des traits masculins ou féminins :

- les garçons s'identifient plus mais pas seulement aux traits masculins que féminins alors que les filles s'identifient presque uniquement avec des traits féminins

Sur les métiers (deuxième partie de l'enquête) :

- les jeunes interviewé-e-s n'appliquent pas de notion de genre aux métiers proposés.

Quel que soit le métier, ils estiment qu'il faut plus de qualités féminines que masculines pour l'exercer !

DONC UN PARADOXE : UNE INTÉRIORISATION DES STÉRÉOTYPES GENRES PAR LES FILLES ET LES GARÇONS MAIS ILS NE SONT PAS ASSOCIÉS AUX MÉTIERS GENRES.

Ce paradoxe peut s'expliquer par une méconnaissance des métiers de l'agro-artisanat et peu de projection vers ceux-ci pour les filles.

Pistes d'actions :

- auprès des primaires : intervention dans des classes pour travailler sur un jeu autour des stéréotypes et des métiers
- auprès des 4°/3° : stage découverte des métiers genrés masculins pour les filles et genrés féminins pour les garçons.

LES APPRENTI-E-S (ENQUÊTES AUPRÈS DES APPRENTI-E-S ET MAÎTRES D'APPRENTISSAGE)

33 apprenti-e-s interrogé-e-s 66% de filles (sur des métiers genrés masculins), 34 % de garçons (sur des métiers genrés féminins). Age moyen : 17.12 ans

Sur la construction du projet :

- les enquêtes montrent que les filles ont une vision plus réaliste du métier, elles sont mieux préparées quand elles entrent en apprentissage comparées aux garçons.

Sur la recherche d'entreprise :

- les garçons ont moins de difficultés à trouver une entreprise dans les métiers genrés féminins que les filles dans les métiers genrés masculins. Par exemple : une fille a plus de mal à trouver un employeur en peinture qu'un garçon en coiffure.

Sur l'accueil et l'intégration en entreprise :

3 facteurs principaux du maintien du contrat d'apprentissage :

- la relation de qualité avec le Maître d'Apprentissage
- un environnement de travail favorable
- l'adéquation des missions avec la formation (tâches non genrées)

Pistes d'action :

Intervention auprès de classe de CAP pour travailler les stéréotypes et l'intégration en entreprise

Intervention auprès d'une classe de bac pro sur les stéréotypes, la diffusion d'un guide des bonnes pratiques en entreprise et la réalisation d'interviews.

LES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

36 Maîtres d'Apprentissage ont été interrogé-e-s. Age moyen : 40.17 ans.

Tous indiquent que leur recrutement est basé, entre autres, sur les compétences transversales, sur l'attitude professionnelle. Aucun n'évoque le sexe comme critère de recrutement.

Néanmoins lorsqu'on leur parle de mixité, ils véhiculent des stéréotypes : « les garçons sont plus doués alors que les filles doivent apprendre », « les filles sont plus soignées, rigoureuses, organisées et dans le relationnel », « la partie technique est moins adaptée pour les filles », « les filles s'entendent moins entre elles, l'ambiance serait dégradée dans l'équipe », ils évoquent également des freins matériels (vestiaires et toilettes séparés) mais aussi les conséquences négatives vis à vis de la clientèle (remise en question des compétences)



Les bonnes pratiques des Maîtres d'apprentissage :

- répartition non genrée des tâches dans l'équipe (y compris pour les dirigeant-e-s) pour une vision neutre du métier
- communication et prévention auprès de la clientèle sur l'accueil d'une apprentie (secteur du bâtiment)

LES ENQUÊTES TERRAINS

Objet de l'étude : identifier les facteurs susceptibles de freiner l'égalité professionnelle dans des métiers liés à l'agro-artisanat sur les territoires ruraux de la région Auvergne Rhône-Alpes et PACA afin de proposer des leviers d'action en vue d'optimiser les mesures favorisant la mixité et l'égalité professionnelle dans ces métiers et sur ces territoires.

Les acteurs clefs rencontrés : collectivités locales, entreprises, structures déconcentrées de l'État, les structures de l'emploi, structures associatives, centre de formation, conseils locaux de développement... Les territoires concernés par cette étude : Vernoux en Vivarais et les Monts du Lyonnais. Deux territoires ruraux avec des dynamiques très différentes. En tout 4 femmes et 3 hommes sur le territoire de Vernoux en Vivarais, et 8 femmes et 3 hommes sur le territoire des Monts du Lyonnais.



PREMIERS CONSTATS :

Sur l'économie, l'emploi et la formation

En règle générale :

- dans certains métiers où les salaires ne sont pas mirobolants, le problème n'est pas d'attirer des hommes ou des femmes ; le problème est plus simplement d'attirer du monde.
- il est préférable de recruter des personnes sur leur savoir-être. Elles acquerront d'elles-mêmes le savoir-faire.
- pour développer l'emploi il faut travailler sur les questions de mobilité et d'attractivité du territoire.

En zone rurale, le taux d'emploi des femmes est plus important. A noter qu'il est important que l'équilibre femmes-hommes se fasse pour une plus grande efficacité.

Au niveau de la formation :

- les notions d'égalité femmes-hommes ne sont pas souvent abordées, du fait d'une demande de plus en plus pratico-pratique sur la formation.
- les collectivités ou Centres d'Initiatives des Femmes peuvent proposer des remises à niveau, des formations qualifiantes.

Mais globalement il ressort que la mission des écoles et des centres de formation est de former des collaborateurs, quel que soit leur sexe. La promotion des métiers – notamment vers des métiers genrés– est plus du ressort des professionnels eux-mêmes, via notamment leurs syndicats. C'est donc vers les professionnels qu'il faut cibler nos actions

Piste d'action :

Faire une présentation du projet auprès d'un club d'entreprise et permettre aux entreprises volontaires d'accueillir un/une jeune en stage dans un métier dit « genré » masculin ou féminin.

L'emploi des femmes

Il est important de travailler sur la facilitation des parcours, depuis l'illettrisme jusqu'à la création, en passant par le permis de conduire. Ces problématiques de qualification et de mobilité sont exacerbées chez les femmes.

La problématique de l'égalité femme-homme est assez générationnelle comme l'âge par exemple.

Le principe est de travailler sur les compétences retranscrites dans la fiche de poste. Après, au moment de l'intégration, la difficulté peut être plus ou moins complexe en fonction du sexe ou de l'âge.

Quant à l'articulation du temps professionnel et du temps familial, l'important est de se soucier que le collaborateur soit dans un environnement sain, **que cela concerne l'homme ou la femme**

Les métiers dits « très masculins » impliquent souvent une force physique importante. Cependant, avec des outils et un cerveau bien fait, une femme peut y arriver, « *mais en prenant plus de temps* ».

L'entrepreneuriat en milieu rural

2007 : mise en place de la loi sur l'auto-entreprise : beaucoup de gens créent ainsi leur propre emploi, notamment des femmes.

Les femmes sont accompagnées en tant que porteur de projet et non en tant que femmes.

L'égalité femme-homme en Europe

La thématique « égalité » est peu investie au niveau européen, en tout cas, il n'y a pas d'injonction de traiter de la part des financeurs de traiter ce sujet pour bénéficier de subventions.