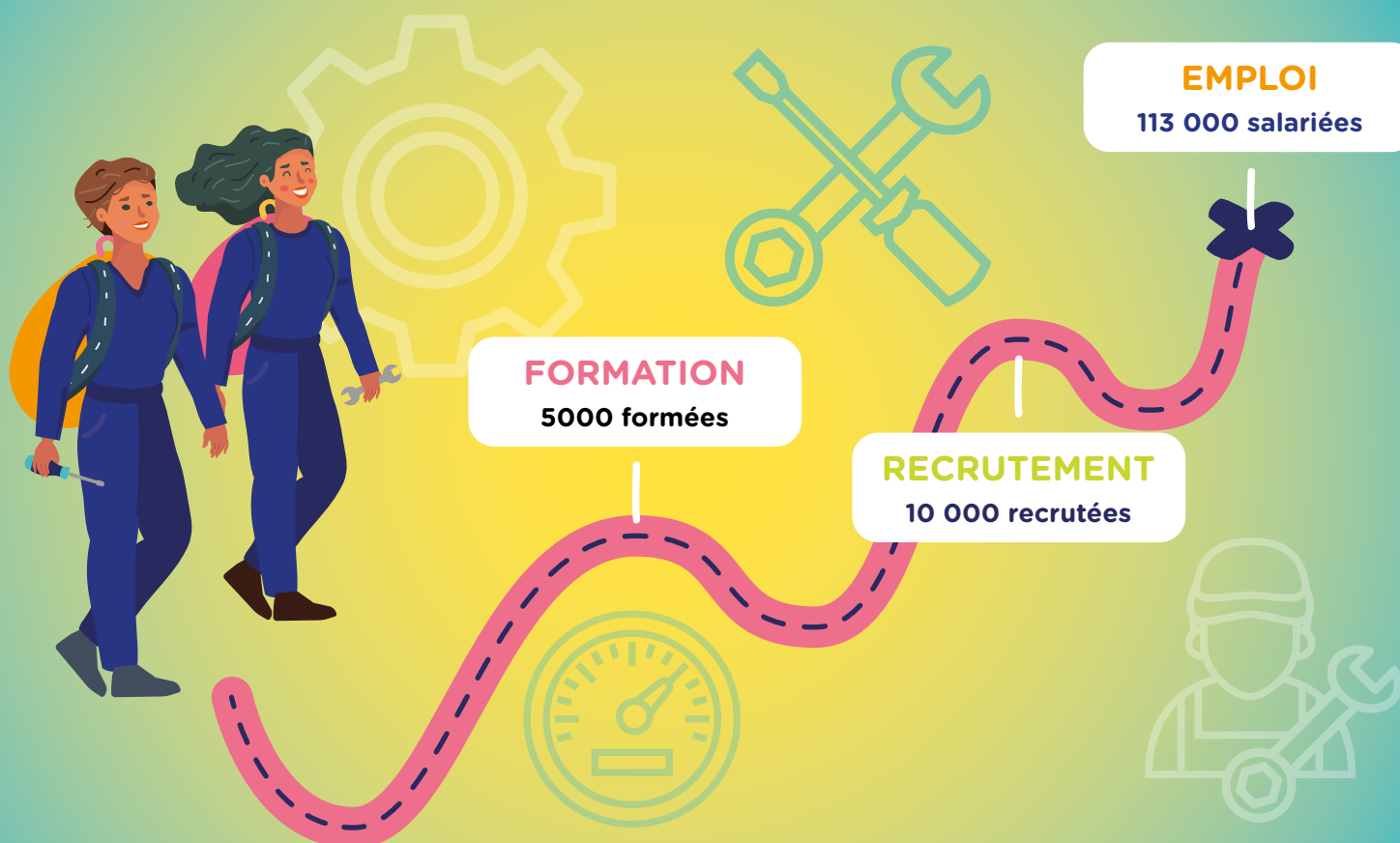




## MIXITÉ, STÉRÉOTYPES DE GENRE ET PLACE DES FEMMES DANS LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE



Dans la branche des services de l'automobile, les femmes représentent près de 113 000 salariées, 10 000 recrutées et 5000 formées. Ces chiffres recouvrent une réalité hétérogène : si elles sont de plus en plus nombreuses à se former aux métiers de l'automobile, les femmes sont encore faiblement représentées dans l'emploi, notamment sur les postes techniques pourtant en tension.

L'analyse de leurs conditions d'intégration permet de comprendre en partie cette situation. L'enquête menée auprès de jeunes apprenties se préparant aux métiers techniques, et de leur entourage professionnel, révèle un écosystème qui leur est globalement favorable. Elles évoluent toutefois dans un environnement caractérisé par la coexistence de stéréotypes de genre, majoritairement positifs, et de marques d'hostilité propres à un milieu masculin qui s'acculture lentement à l'altérité. Dans ce contexte, elles occupent des places variables en entreprise et au CFA. Ces places dépendent de facteurs biographiques, de leur rapport à l'apprentissage du métier mais aussi de leurs stratégies d'intégration, une intégration parfois difficile qui peut les empêcher de se projeter dans le métier. Ces différents éléments aboutissent à l'identification de conditions de fidélisation des femmes dans la branche.

# DONNÉES GÉNÉRALES : EMPLOI, RECRUTEMENT, FORMATION

## EMPLOI SALARIÉ

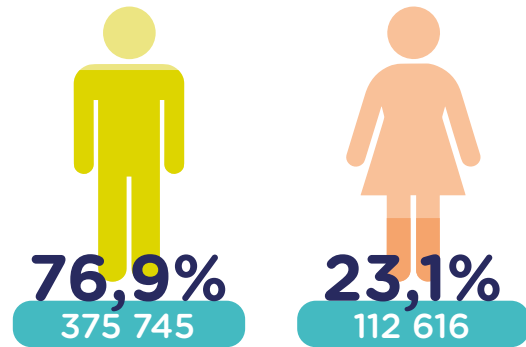
### RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR GENRE

Sur les 488 361 salariés que la branche des services de l'automobile comptabilise en 2024, les femmes représentent 112 616 salariées, soit 23,1 % de l'emploi.

Les femmes représentent 23,1 % de l'emploi salarié de la branche.



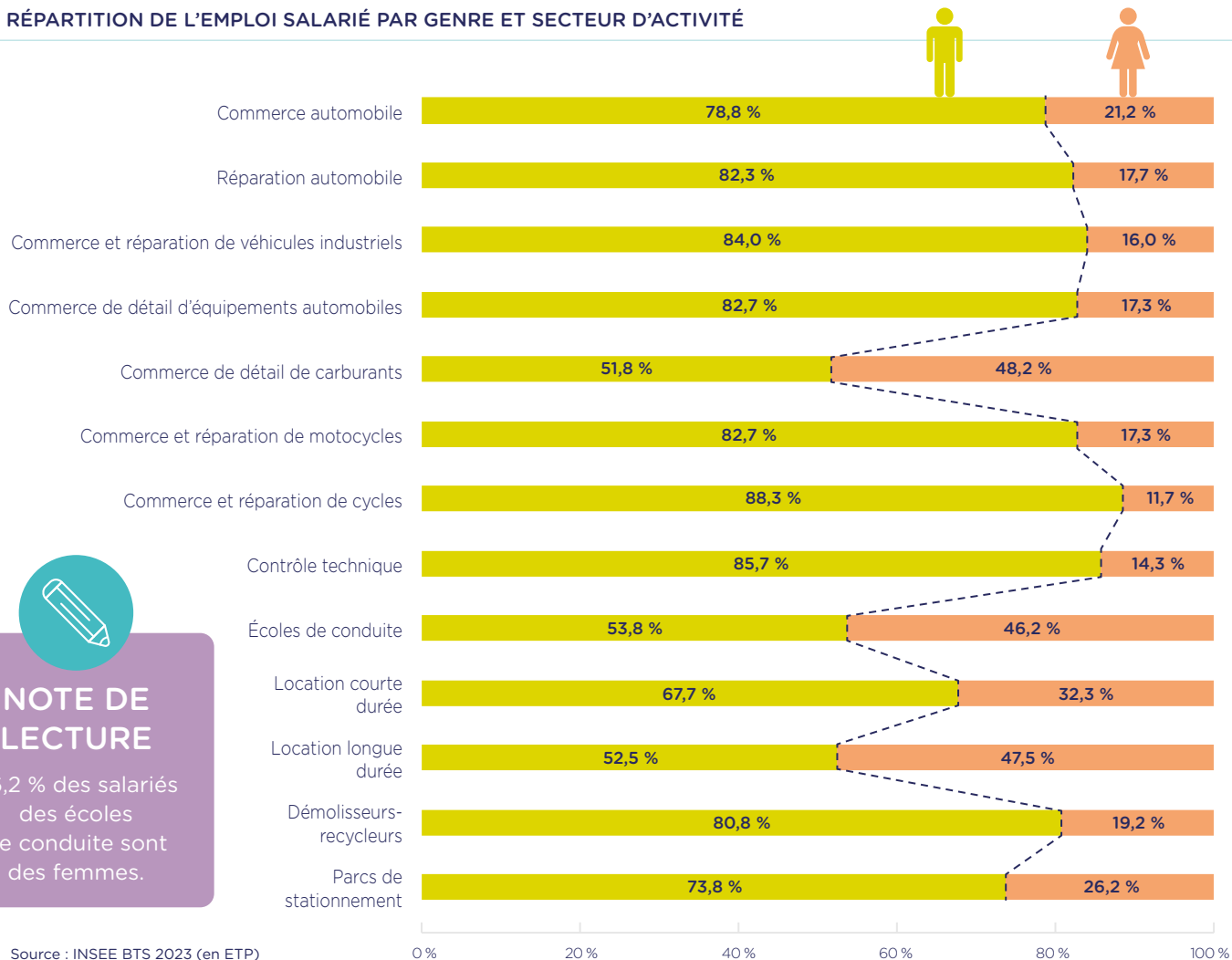
### RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR GENRE



Source : INSEE-BTS 2023 (en postes) - URSSAF 2024 - IRPAUTO 2024

### RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

#### RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR GENRE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ



#### NOTE DE LECTURE

46,2 % des salariés des écoles de conduite sont des femmes.

Source : INSEE BTS 2023 (en ETP)

Cette répartition est variable selon le secteur d'activité. Des secteurs comme **l'enseignement de la conduite, le commerce de détail de carburants ou la location longue durée** emploient autant de femmes que d'hommes. D'autres, comme le contrôle technique ou le commerce et la réparation de cycles ont en revanche une part de femmes relativement faible au sein de leurs effectifs salariés (< 15 %).

## RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE SELON LE MÉTIER

### RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR GENRE SELON LE MÉTIER



Mécaniciens VP



98%



2%



Carrossiers-peintres



98,6%



1,4%



Agents de maîtrise  
maintenance VP



90,2%



9,8%



Magasiniers



89,8%



10,2%



Vendeurs / chefs  
des ventes auto



78,7%



21,3%



Enseignants  
de la conduite



62,4%



37,6%

Source : INSEE BTS 2023 (en poste)

La répartition des hommes et des femmes salariés par métier est hétérogène et évolue peu : **les hommes sont surreprésentés dans les métiers techniques, au détriment des femmes dont la part ne dépasse pas les 2 % dans les métiers de la mécanique ou de la carrosserie**. Celles-ci sont davantage présentes dans les métiers de service tels que la vente (21,3 %) ou l'enseignement de la conduite (37,6 %).



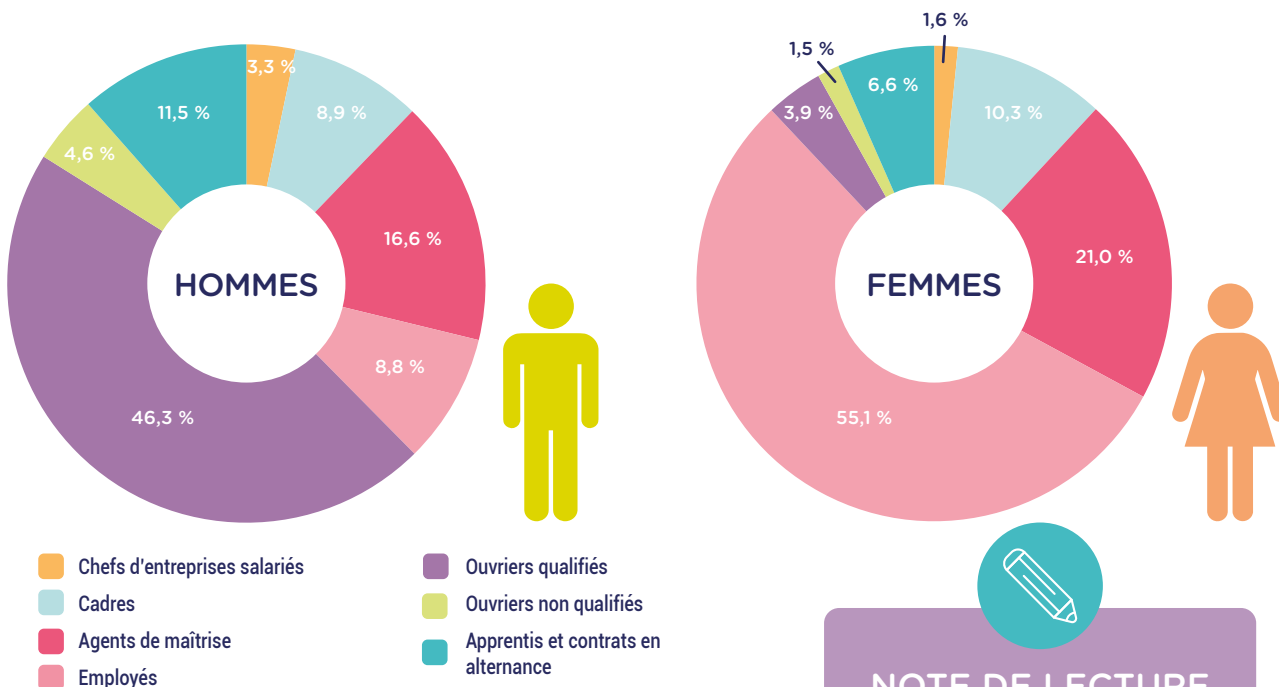
### NOTE DE LECTURE

98 % des mécaniciens de la branche sont des hommes.

Moins de 2 % des femmes en emploi sont mécaniciennes ou carrossières.



RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR GENRE ET CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE



Source : INSEE BTS 2023 (en ETP)

NOTE DE LECTURE

3,9 % des salariées de la branche sont des ouvrières qualifiées.

En conséquence, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle est fortement genrée, avec des salariés masculins qui sont majoritairement des ouvriers qualifiés occupant des postes techniques (mécanicien, carrossier, peintre, etc.), et des femmes qui, pour moitié, sont employées, généralement sur des postes administratifs (assistantes, employées des services comptables ou financiers, vendeuses non spécialisées, etc.).

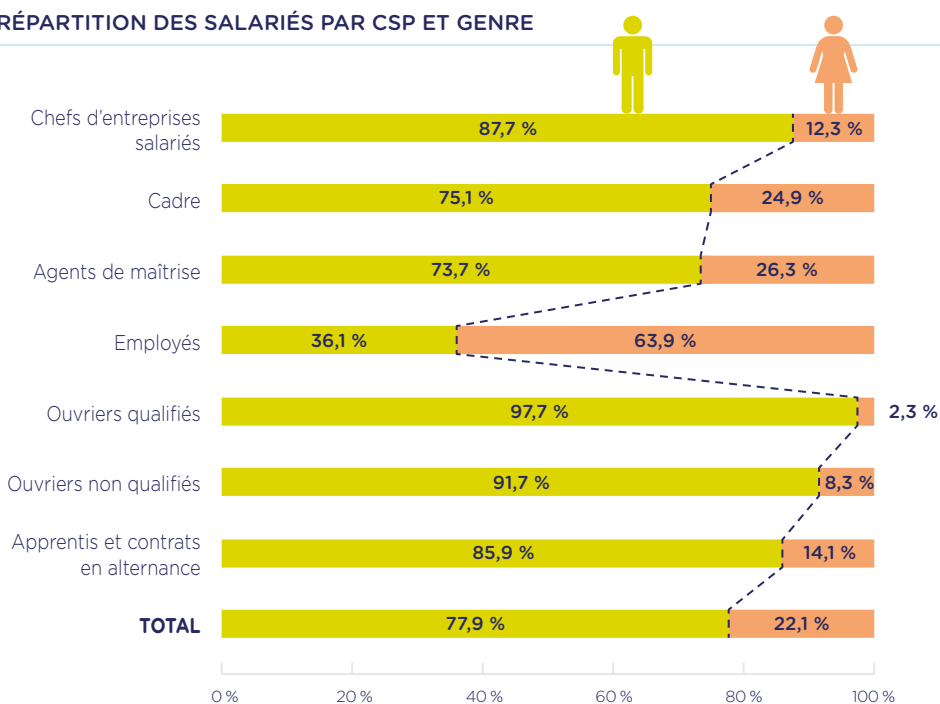
**10,3 % des femmes occupent des postes de cadres** (contre 8,9 % des hommes) et 21 % sont agents de maîtrise (contre 16,6 % des hommes).

**46 % des hommes sont ouvriers qualifiés et 55 % des femmes sont employées.**

NOTE DE LECTURE

A l'exception de la catégorie « employé » où les femmes représentent 64 %, les CSP de la branche sont composées d'au moins trois quarts de salariés masculins.

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR CSP ET GENRE



Source : INSEE BTS 2023 (en ETP)

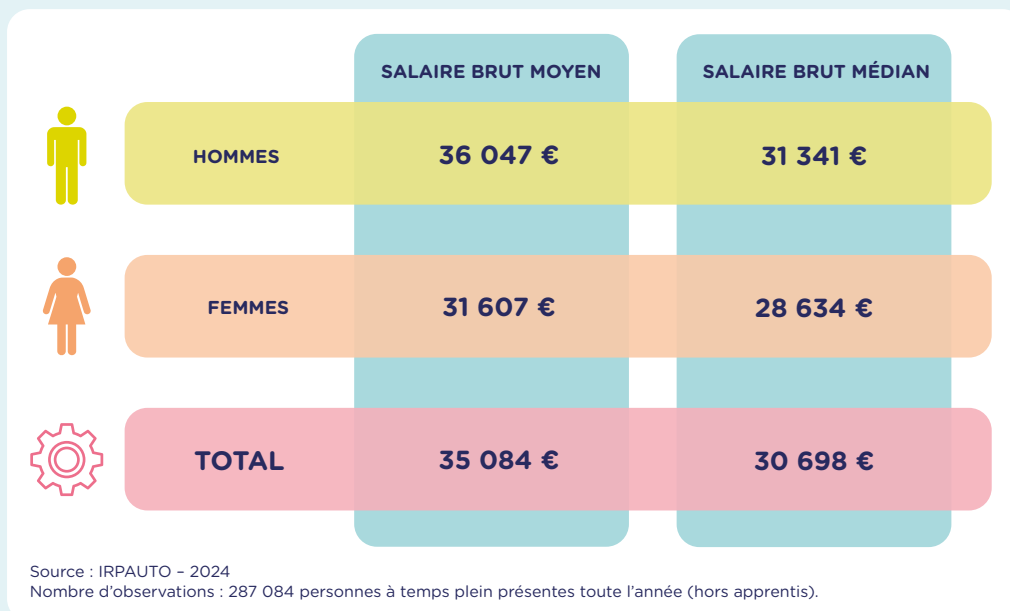




Des métiers fortement genrés, mais des situations contractuelles homogènes avec plus de 90 % des salariés en CDI.

Ce défaut de diversité est compensé par une forte homogénéité en matière de contrat de travail. En effet, sur l'ensemble des salariés de la branche, 94,2 % des femmes et 93,4 % des hommes sont en CDI. **Toutefois, l'usage du temps partiel est largement plus répandu chez les femmes** : 22 % d'entre elles sont concernées, contre 9 % des hommes.

On observe ainsi un écart de rémunération entre homme et femme : du fait de la nature des postes qu'elles occupent, **les femmes gagnent en moyenne 12,3 % de moins que les hommes**.



### NOTE DE LECTURE

Les femmes salariées de la branche gagnent en moyenne 31 607 euros bruts (salaire moyen). La moitié d'entre elles gagnent en deçà de 28 634 euros bruts (salaire médian).

### RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TRANCHE D'ÂGE SELON LE GENRE

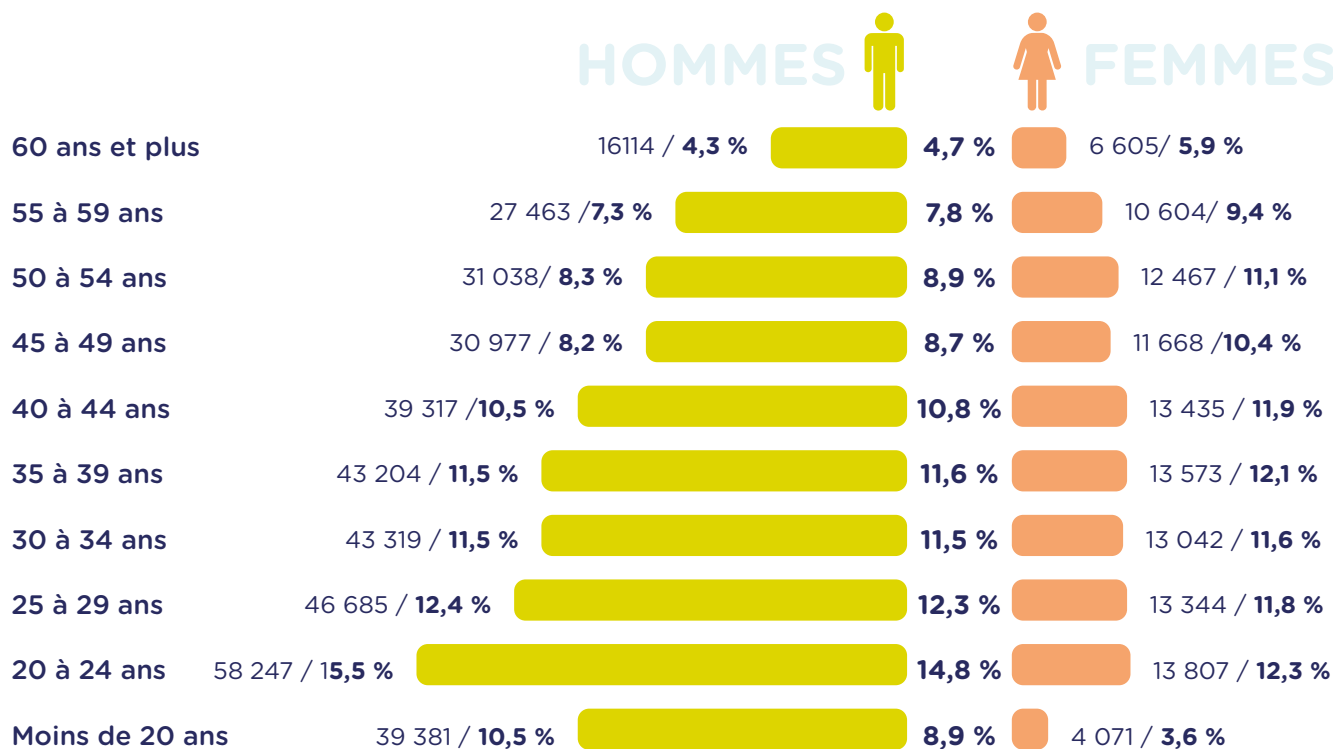
La répartition par tranche d'âge des salariés de la branche diffère selon le genre.

11,6 % des salariés masculins ont plus de 55 ans. Chez les femmes, cette part est de 15,3 %. Dans la tranche d'âge des moins de 25 ans, on observe, à l'inverse, nettement plus d'hommes en proportion que de femmes (26 % vs 16 %).

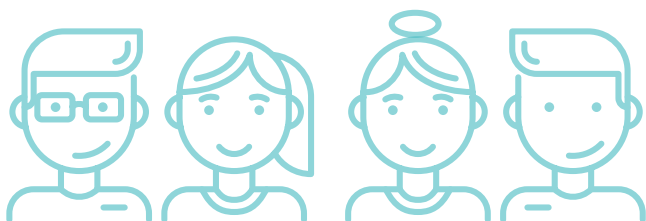
Les femmes salariées de la branche sont en moyenne 3,5 ans plus âgées que leurs collègues masculins.



## RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TRANCHE D'ÂGE, SELON LE GENRE



Source : URSSAF 2024, IRPAUTO 2024, INSEE BTS 2023 (en postes).



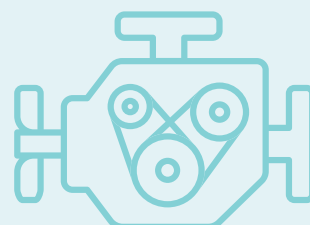
### NOTE DE LECTURE

5,9 % des femmes salariées de la branche ont 60 ans et plus.

En conséquence, **l'âge moyen féminin est supérieur** à la moyenne d'âge des salariés de la branche (39,4 ans contre 36,7 ans) et à celui des hommes (35,9 ans).

Deux raisons principales expliquent ce constat :

- Bien que de plus en plus nombreuses dans les effectifs en formation (cf. partie « formation »), les femmes sont encore minoritaires dans les formations en alternance, notamment celles préparant aux métiers techniques, et donc parmi l'ensemble des jeunes qui entrent dans la branche par ce biais.
- Elles sont en revanche bien représentées dans les métiers de l'enseignement de la conduite qui ne sont accessibles qu'à partir de l'âge de 21 ans (permis de plus de 3 ans exigé pour exercer) et affichent de fait une des moyennes d'âge les plus élevées de la branche.



# RECRUTEMENTS



9915 femmes ont été recrutées dans la branche en 2024 (hors alternants).

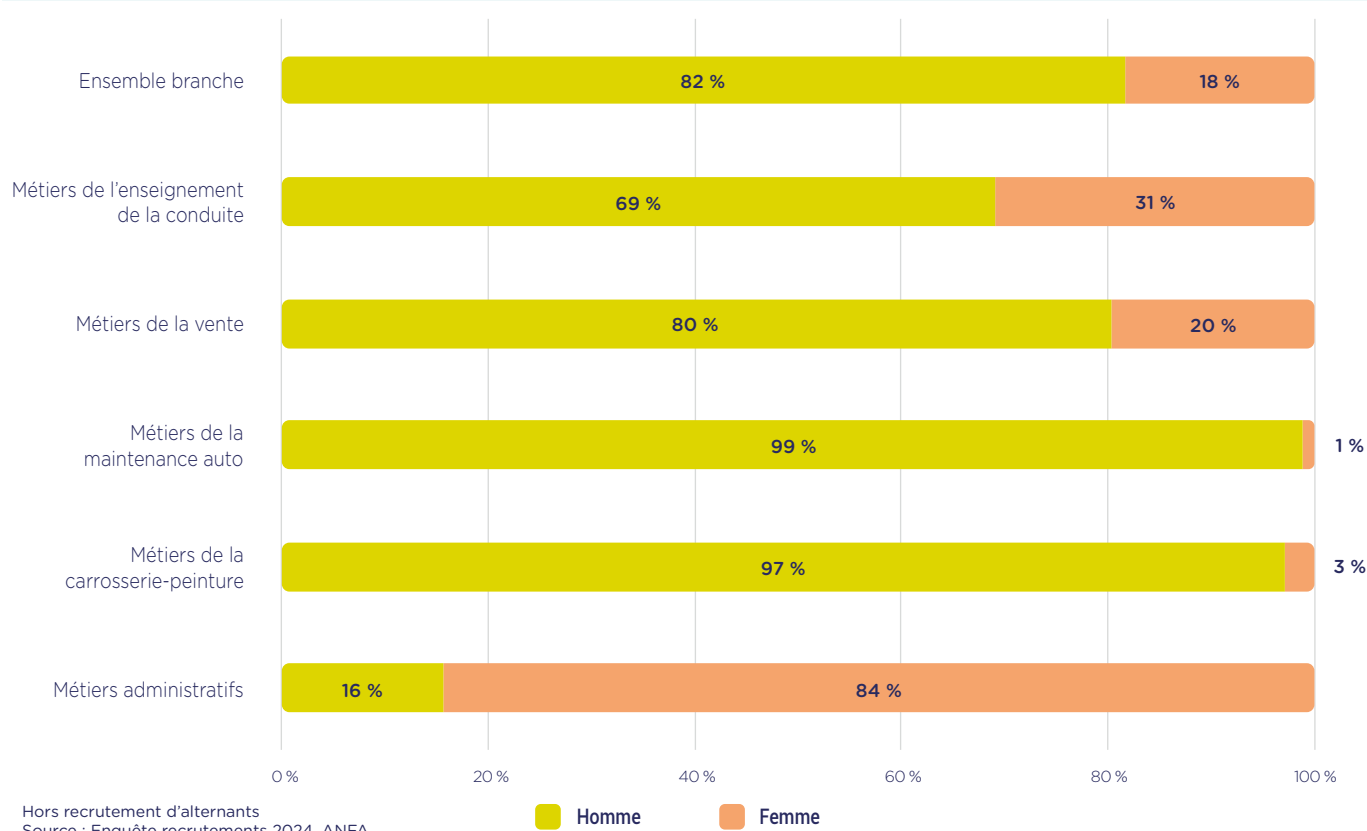
Tous métiers confondus, sur les 55 000 recrutements réalisés en 2024, 18 % des recrues étaient des femmes. Toutefois, lorsque l'on observe la répartition des recrutements selon le genre, **ce sont surtout dans les métiers administratifs que les femmes ont été embauchées** (84 % de ces embauches ont concerné des femmes), quand les métiers de la carrosserie-peinture ou de la maintenance auto n'ont recruté respectivement que 3 et 1 % de femmes.



## NOTE DE LECTURE

Les femmes représentent 20 % des recrutements réalisées dans les métiers de la vente.

### RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SELON LE GENRE



Bien qu'encore minoritaires dans les emplois et les recrutements des métiers techniques, il semble que **les difficultés de recrutement observées dans les métiers de la branche font évoluer les représentations des employeurs** : certains promeuvent la diversité des emplois en participant à des événements dédiés (portes ouvertes, job-dating) et en aménageant les conditions d'emploi et de formation (vestiaires, technologies et équipements) qui rendent désormais les métiers accessibles tant aux hommes qu'aux femmes.

Aussi, les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les formations préparant aux métiers de la branche.

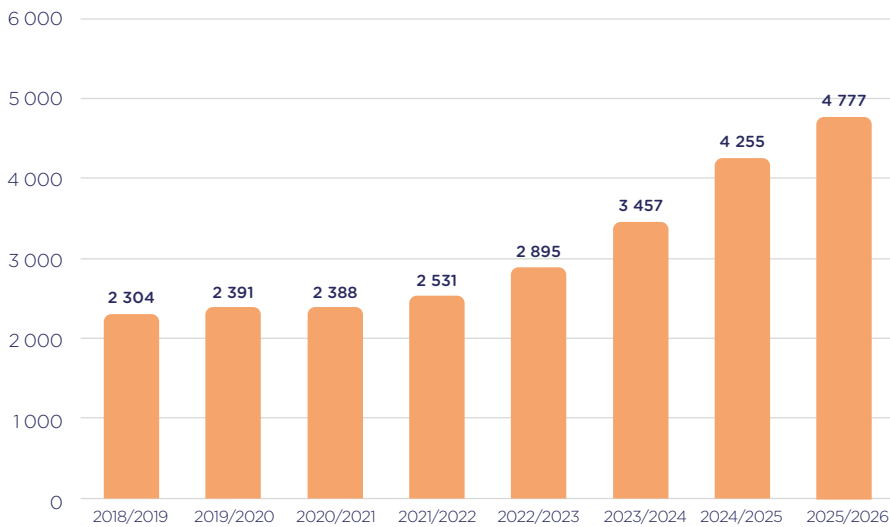
# FORMATION ET INSERTION

À la rentrée 2025, près de 4 800 femmes se forment aux métiers des services de l'automobile. Depuis quelques années, **leur nombre a fortement progressé** : il a plus que triplé depuis la rentrée 2016. Ce dynamisme se poursuit à cette rentrée 2025, puisque plus de 500 femmes supplémentaires ont rejoint une formation (+ 12 %).



**A la rentrée 2025/2026, 4 800 jeunes femmes préparent une formation dans les domaines spécifiques de la branche, soit 6,5 % des effectifs.**

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JEUNES FEMMES EN FORMATION



Source : ANFA

En proportion, la **progression des effectifs observée ces dernières années est plus forte chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes**, dont les effectifs sont en légère baisse à la rentrée 2025. Par ailleurs, les progressions observées des effectifs féminins à cette rentrée sont légèrement plus prononcées en apprentissage (pourtant en légère baisse d'effectifs), qu'en statut scolaire.

**Près de 3 fois plus de femmes en formation en 10 ans.**

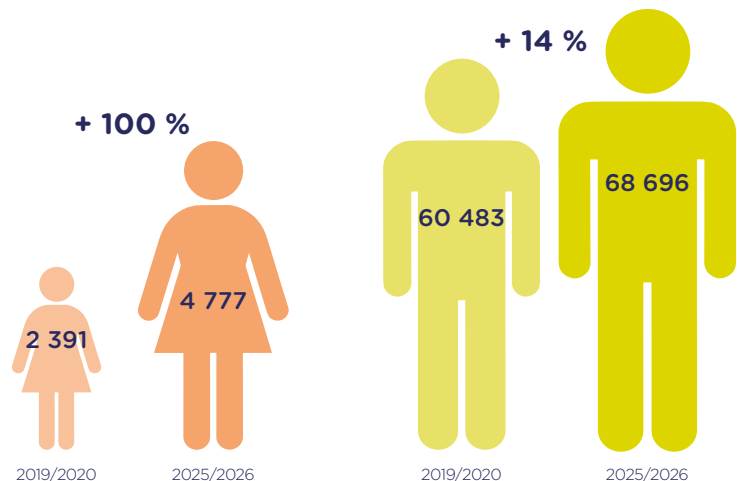


## NOTE DE LECTURE

4 777 jeunes femmes sont en formation en 2025/2026. Ce volume a progressé de 100 % en six ans.



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS EN FORMATION PAR GENRE



Source : ANFA



## NOTE DE LECTURE

17,3 % des jeunes formés dans la filière Vente automobile sont des femmes.

Si la part des femmes en formation varie entre 4 et 9 % selon les différentes filières de formation techniques, elles sont plus nombreuses au sein de la filière vente (17 % des effectifs) et dans l'enseignement de la conduite (41 % des effectifs).

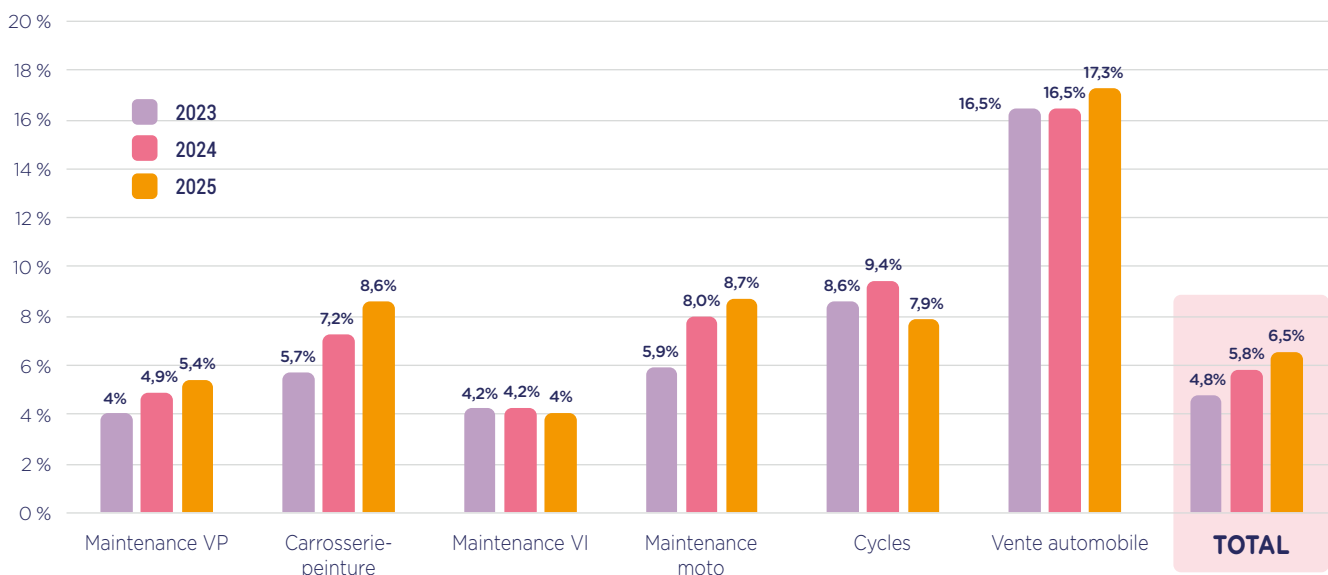
**Plusieurs filières de formation voient leur part de femmes augmenter à cette rentrée.**

**Certaines connaissent une progression relativement importante : c'est le cas notamment de la carrosserie-peinture**, qui a vu le nombre de femmes en formation presque tripler en quatre ans (540 en 2021, 1 450 en 2025).

**La maintenance motocycles** (150 femmes en 2021, 380 en 2025) est une autre filière qui a vu le nombre de femmes en formation nettement progresser les rentrées passées. Ce chiffre se stabilise en 2025 pour cette filière, qui a pourtant vu ses effectifs baisser à la rentrée. Enfin, la filière de la maintenance des véhicules particuliers poursuit une progression lente mais régulière de la proportion de femmes en formation.

La dynamique est moins positive au sein de la filière maintenance des véhicules industriels, où la proportion de femmes stagne autour de 4 %, ou encore dans la filière cycles, qui enregistre elle une baisse au niveau de cet indicateur, sur des effectifs toutefois plus modestes.

## ÉVOLUTION DES EFFECTIFS FÉMININS PAR FILIÈRE DE FORMATION



Source : ANFA

- La répartition des effectifs par niveau de formation est relativement proche entre les hommes et les femmes.
- **Le taux de réussite aux examens des jeunes femmes est plus élevé** de 6 points que celui des jeunes hommes - 89,8% contre 83,8% (Source : ANFA SOFIA 2025, examens aux diplômés et certifications de branche en alternance).
- Le taux d'emploi des femmes titulaires d'une certification de branche préparée en alternance est de 87,4 %, soit légèrement en deçà de celui des hommes (91,6 %).

## TAUX D'EMPLOI À L'ISSUE D'UNE CERTIFICATION DE BRANCHE EN ALTERNANCE PAR GENRE



## NOTE DE LECTURE

87,4 % des jeunes femmes titulaires d'une certification de branche en alternance sont en emploi six mois après la fin de la formation.

Source : Enquête Insertion certifications de branche, sortants 2024, Observatoire des métiers des services de l'automobile

**95 % des femmes en emploi titulaires d'une certification de branche sont employées en CDI (contre 92 % des jeunes hommes).**

# STÉRÉOTYPES DE GENRE ET PLACE DES FEMMES : LE CAS DES JEUNES APPRENTIES EN FORMATION DANS LES MÉTIERS TECHNIQUES



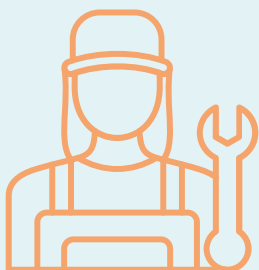
## MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

L'étude porte sur les **jeunes en apprentissage**, un public clé pour analyser l'accueil des **jeunes femmes au CFA et en entreprise**. Elle concerne les métiers de la **maintenance des véhicules légers, des motocycles et de la carrosserie-peinture**, des métiers traditionnellement masculins et pour certains, en tension en matière de recrutement.

La situation des jeunes femmes y est appréhendée au travers :

- des **stéréotypes de genre**, c'est-à-dire des représentations simplifiées, partagées et généralisantes. Qu'ils soient positifs ou négatifs, ils opposent les caractéristiques féminines et masculines ;
- des **places qu'elles occupent**, révélées par le récit de leur parcours, de leurs expériences quotidiennes et de leurs projets d'avenir, leur rapport à la formation, leur statut et leurs activités et les attitudes de leur entourage professionnel.

L'enquête a été menée auprès de **jeunes femmes** préparant des certifications de domaines d'activités et niveaux variés (17), **de jeunes hommes** (10), **de directions et personnels d'encadrement de CFA** (12), **de formateurs et formatrices** (7) et **de représentants d'entreprise** (2). L'échantillon a été constitué à partir de trois CFA situés, l'un, en zone urbaine et les deux autres, en zone rurale. Les données ont été recueillies par entretiens individuels (46) mais également par entretiens collectifs avec des classes mixtes (5). A cette occasion, les jeunes hommes se sont montrés particulièrement loquaces, là où les entretiens individuels ont été, pour les jeunes femmes, plus propices pour exprimer les difficultés qu'elles rencontrent liées à leur genre.



Les problématiques de mixité dans l'automobile apparaissent comme un sujet d'actualité, comme en témoignent :

- l'accueil favorable et l'intérêt porté par les personnes enquêtées au sujet de l'étude,
- La préparation de deux « chefs d'œuvre » portant sur le thème des femmes dans les métiers masculins, réalisés par des jeunes en vue de l'examen pour l'obtention respective du CAP peinture et du CAP maintenance des véhicules.



## DES STÉRÉOTYPES POSITIFS DANS UN ENVIRONNEMENT PARFOIS HOSTILE

### UN ÉCOSYSTÈME PLUTÔT FAVORABLE À L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS DE LA RÉPARATION

- Un discours positif reposant sur des attributs féminins supposés « naturels »

Enjeu stratégique, souci d'un accès aux métiers non discriminatoire, image positive du milieu professionnel, préoccupations pédagogiques et éducatives plaident, pour les acteurs et actrices de l'écosystème, en faveur de l'exercice de la mécanique et de la carrosserie par les femmes. Ces arguments sont toutefois conditionnés à la capacité de ces dernières à « faire leurs preuves... avoir du caractère... s'imposer... s'affirmer... se défendre », bref « à avoir une certaine maturité ».

Ces discours s'appuient, pour les justifier, sur des qualités supposées naturelles dont seraient dotées les jeunes femmes, reprises dans le tableau ci-après. Seules les relations des filles entre elles peuvent faire l'objet de stéréotypes négatifs : « jalousie, petites histoires, bavardage... ».



Ces qualités relèvent de stéréotypes qui, malgré leur caractère positif, enferment les femmes dans des représentations de genre.

#### LES DOMAINES DE COMPÉTENCES CONCERNÉS

La réalisation des tâches

Les relations de travail

Le respect des contraintes du travail

Le rapport à la scolarité

Le comportement en général

#### LES QUALITÉS ATTRIBUÉES AUX JEUNES FEMMES

Minutieuses, attentives, soignées, propres, rangées, consciencieuses, méticuleuses, précises, fines...

Adoucissent, temporisent les relations à l'atelier ou avec les clients

Ponctuelles, assidues

Attentives en classe, calmes, dotées de capacité d'apprentissage et de compréhension dans les matières scolaires

Réservées, sages, travailleuses

- Réserves et ambivalence chez certains jeunes hommes

La plupart des jeunes hommes en formation soutient l'accès des jeunes femmes aux métiers de la mécanique et de la carrosserie, quand quelques-uns conditionnent leur opinion à la motivation et à la qualité du travail accompli par ces dernières ou doutent de leurs capacités à réaliser une réparation.

**Leur adhésion aux stéréotypes positifs qualifiant les jeunes femmes est mitigée.** Ils peuvent en effet remettre en cause le caractère genré des qualités qui leur sont attribuées.

**Leur rapport à la mixité est ambivalent.** Egalité et différence cohabitent dans leur propos. Les jeunes hommes en CAP, socialisés à la mixité lors de leur parcours scolaire, sont surpris par la rareté des jeunes femmes dans leur classe : ils souhaiteraient les voir plus nombreuses tout en s'étonnant de leur présence.

**Certains ont pu se montrer réservés face au thème de l'étude,** estimant que se concentrer sur les jeunes femmes peut conduire à ignorer leurs propres problématiques. Cette réaction s'inscrit dans un processus de construction identitaire propres aux adolescents, dont certains semblent sensibles aux idéologies masculinistes.





- 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 est récurrente dans les entretiens et fait l'objet d'avis divergents. Pour certains, le manque de force constitue un obstacle à l'embauche des jeunes femmes, une source de dénigrement lorsqu'elles demandent de l'aide tandis que pour d'autres, il s'agit davantage d'un problème de compulgence que de genre auquel les évolutions des techniques et de l'outillage permettent de remédier.

**La force est source de différenciation, marque de virilité chez les jeunes hommes et parfois, signe distinctif chez les jeunes femmes.**

## QUAND « TOUT VA BIEN » MAIS QUE LES BLAGUES SEXISTES, DES CAS DE HARCÈLEMENT VOIRE DES GESTES DÉPLACÉS, DEMEURENT

- LE CFA : UN UNIVERS D'ADOLESCENTS

- > Une intégration plutôt satisfaisante des jeunes femmes au CFA

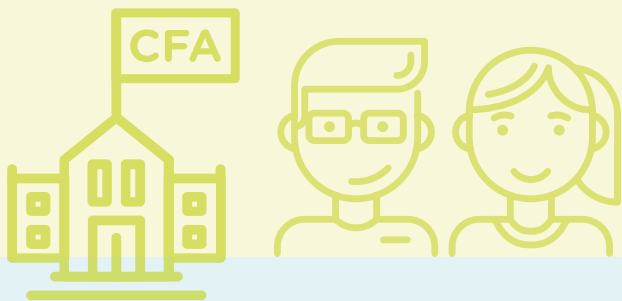
L'ensemble des personnels d'établissement rencontrés s'accordent à dire que « ça se passe bien » pour les jeunes femmes. Nombre d'entre elles en conviennent également. Elles sont accueillies et traitées comme leurs homologues masculins et bien acceptées dans les classes par ces derniers. Des formateurs et des formatrices parlent d'ambiance apaisée quand elles sont présentes et de bonne entente entre filles et garçons. Ils craignent toutefois les relations amoureuses, susceptibles selon elles et eux de nuire à la qualité des relations au sein de la classe.

- > Des blagues... pour rigoler

Toutes les personnes interviewées (hormis les directions d'établissement) constatent l'existence de « blagues » des jeunes hommes à l'adresse des jeunes femmes. Peu d'exemples précis sont énoncés, probablement pour ne pas choquer l'enquêtrice, à l'exception du ménage à l'atelier que les garçons, sur le ton de l'humour, essaient fréquemment de confier aux filles. Ce dénigrement de l'autre est le fait des plus jeunes hommes, en pleine construction de leur identité sexuée.

**Toutes et tous banalisent l'existence de ces blagues et minimisent leur impact :** « c'est pour rigoler, c'est pas méchant ». Des divergences d'appréciation existent parfois entre apprenties et formateurs. Les seconds parlent de « blagues bébêtes » quand les premières évoquent des propos insupportables.

Le discours du « tout se passe bien » porté par les adultes peut traduire la méconnaissance ou le déni de ces comportements par crainte d'une possible remise en cause de leur responsabilité.



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

Les entretiens des 17 jeunes femmes interrogées ont porté sur 27 expériences en entreprise : 8 d'entre elles en ont connu une seule tandis que les 9 autres en ont connu au moins deux.

#### > La moitié des expériences relatées par les jeunes femmes en entreprise est positive (15 sur 27)

Les motifs de satisfaction concernent la variété des activités confiées et leur conformité à la certification visée, la bonne entente et la bonne ambiance à l'atelier, l'absence de discrimination de genre.

#### > Des situations moins satisfaisantes voire préoccupantes

**Cinq situations (sur 27) génèrent de l'insatisfaction**, principalement en raison d'un travail jugé trop lent, de tâches répétitives ou peu formatrices, de difficultés relationnelles avec des collègues ou la hiérarchie.

**Plus d'un quart des expériences vécues relèvent du harcèlement ou de violences sexistes.**

Quatre cas visent directement les jeunes femmes interviewées tandis que trois autres, dont ces dernières sont témoins, concernent des clientes.

Quatre expériences négatives sont considérées comme le fait de collègues isolés et non de l'ensemble du personnel masculin. Malgré de bonnes relations avec le reste de l'atelier, trois jeunes femmes ont quitté l'entreprise concernée et une a abandonné la formation.

Dans la moitié des cas, l'employeur était informé mais n'est pas intervenu, tandis que les collègues ont apporté leur soutien à l'apprentie sans agir contre l'agresseur.

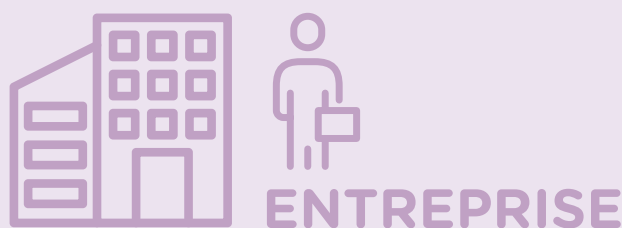
**Nombre de jeunes femmes interrogées évoquent des blagues sexistes**, jugées fréquentes et insupportables pour les unes, rares et anodines pour les autres. Ces blagues peuvent être parfois partagées par les jeunes femmes comme marques d'intégration.

Une jeune femme parle de l'existence, dans les vestiaires de son entreprise, **de posters et de magazines à caractère pornographique.**

Ces situations violentes, tout particulièrement pour des adolescentes, sont susceptibles de nuire à leur développement.

**Les blagues et comportements agressifs relatés proviennent d'hommes de tout âge, et ne relèvent donc pas d'un effet générationnel.**

Des clients ou des clientes peuvent également tenir des propos ou adopter des attitudes discriminatoires.



**Des situations différenciées au CFA et en entreprise.**

- Des situations problématiques en entreprise, méconnues le plus souvent au CFA

La majorité des personnels des CFA parle de bonne, voire de très bonne intégration des jeunes femmes en entreprise, exempte de discrimination et de machisme. Leur présence est « appréciée des employeurs » et cette évolution favorable est encouragée, pour certains, par l'existence d'une législation de plus en plus répressive. Cette appréciation positive du vécu des jeunes femmes en entreprise traduit une méconnaissance de ces situations qui ne sont, le plus souvent, pas exprimées.

D'autres nuancent ce discours du « tout se passe bien », déjà évoqué à propos des CFA, en soulignant que les attributs physiques des apprenties sont sujets à discrimination dans les ateliers, que des blagues sexistes circulent, conduisant d'autres encore à déplorer la difficile intégration des femmes dans ces métiers.

Les jeunes hommes qui ont connu ou connaissent la mixité en entreprise tiennent des propos circonstanciés. Ils parlent également de bonne intégration des jeunes femmes à l'atelier et d'absence de discrimination ou témoignent d'une expérience positive d'entente et de coopération. Ils reconnaissent néanmoins qu'il n'est pas facile pour elles d'évoluer dans un « milieu de mecs » ou admettent ne pas toujours prêter attention aux obstacles qu'elles rencontrent.

### LIEU D'EXERCICE DU MÉTIER ET RECHERCHE D'ENTREPRISES

**Les jeunes femmes interrogées ont été ou sont embauchées en grande majorité par des TPE**, un résultat cohérent avec les caractéristiques du secteur des services de l'automobile qui compte 95% d'entreprises de moins de 11 salariés (source : INSEE SIDE).

**La recherche d'entreprises n'est pas toujours aisée** sauf lorsque la jeune femme est recrutée par interconnaissance. Près de la moitié des situations de recherche d'entreprises ont été jugées difficiles.

**Certains obstacles rencontrés par les apprentis et les apprenties sont indépendants de leur genre.** C'est le cas des secteurs où la demande d'emploi est supérieure à l'offre (en mécanique moto par exemple) ou lorsque l'âge élevé de la candidate rend son embauche plus onéreuse pour l'employeur.

**Outre ces situations, les jeunes femmes rencontrent des difficultés spécifiques :**

- l'absence de vestiaires distincts de ceux des hommes ;
- la crainte (pour 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 (ex : la jeune femme se voit opposer un refus au motif que l'entreprise ne prend pas de jeunes en apprentissage et se rend compte, peu de temps après, qu'un jeune homme a été embauché).

Les motifs des entreprises à recruter des jeunes femmes concernent :

- Leurs qualités naturelles supposées,
- Leurs motivations,
- La valorisation de l'image de marque de l'entreprise.

**Les entreprises qui font le pas de recruter des jeunes femmes ont tendance à poursuivre la démarche et à en embaucher d'autres par la suite.**

### LES ÉLÉMENTS SUBJECTIFS DU POSITIONNEMENT DES JEUNES FEMMES

Si le lieu d'exercice du métier constitue un indicateur objectif de la place des jeunes femmes, des aspects plus subjectifs interviennent également.

- Les facteurs biographiques

#### > Parcours et projets d'avenir

L'examen du parcours des jeunes femmes fait apparaître que :

- **rare sont celles qui entrent** en formation aux métiers de la réparation automobile **directement après la troisième** (seulement 3 sur 17) ;
- 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** ;
- elles sont **plus âgées** que leurs homologues masculins.

Certaines visent des postes d'encadrement afin d'échapper aux conditions caractéristiques de l'atelier (pénibilité, sexisme, saleté). D'autres souhaitent quitter le secteur automobile pour d'autres univers professionnels supposés offrir de meilleures conditions.

#### > Motivations et mécanismes de choix du métier

**Les motivations des jeunes femmes à accéder aux métiers de la réparation automobile ne diffèrent pas de celles de leurs homologues masculins** comme par exemple, la « passion pour la voiture », l'intérêt pour le fonctionnement d'un véhicule en mécanique ou encore le goût de l'esthétique en carrosserie-peinture.

Les mécanismes de choix du métier à l'œuvre sont susceptibles de renforcer leur motivation :

- Une vocation initiale parfois contrariée par l'absence d'entreprise d'accueil ou par un père mécanicien qui ne souhaite pas que sa fille exerce un métier « pénible et salissant » ;



**Presque la moitié des jeunes femmes de l'échantillon souhaite à terme changer de métier ou de branche ou hésite à le faire.**

- Un choix qui s'est élaboré progressivement à partir des leçons tirées d'expériences diverses ;
- L'influence du milieu familial avec un grand-père, un père, un frère ou encore un oncle dans le métier.

Trois jeunes femmes de l'échantillon évoquent une orientation « par hasard », un hasard heureux pour deux d'entre elles qui disent se plaire dans le métier choisi.

L'orientation, souvent par défaut vers les filières professionnelles pourrait, avec l'accroissement des effectifs de jeunes femmes, concerner également ces dernières.

Dans la plupart des cas, les parents, et les mères en particulier, soutiennent le choix du métier de leur fille.

- Le rapport à l'apprentissage du métier

Nombre de jeunes femmes de l'échantillon font part, au cours des entretiens, de divers exemples traduisant **une forte volonté d'apprendre au CFA comme en entreprise** : une jeune femme fait le choix de garder des matières d'enseignement général dont elle pourrait être dispensée, parce qu'elle les juge utiles pour la carrosserie, une autre va dans son entreprise le soir après le CFA pour se perfectionner...

Les qualités de sérieux, de conscience professionnelle et de minutie, dont elles sont affublées, leur confèrent **le souci du travail bien fait**. Celui-ci peut leur valoir d'être parfois jugées trop lentes ou de culpabiliser en cas de réalisation insatisfaisante de la tâche. Le stéréotype positif se retourne alors contre elles.

**Demander ou non de l'aide à l'atelier**, lorsqu'elles rencontrent des difficultés, constitue un enjeu. Celles qui s'y hasardent rencontrent parfois un accueil favorable qui les encourage à réitérer, tandis que d'autres s'y refusent parce que le contexte de travail ne s'y prête pas, par crainte du dénigrement ou encore pour prouver leur autonomie.

- S'intégrer et/ou se singulariser : des stratégies complexes



### > Être seule en classe : un facteur d'isolement

Lorsque des jeunes femmes sont présentes en classe, elles sont seules, ou bien deux ou trois.

La solitude génère l'isolement voire de la souffrance tandis qu'à plusieurs, elles se soutiennent et, dans la plupart des cas, font preuve de complicité.

### > Face aux blagues et agressions sexistes : pas de tolérance zéro

**Le seuil de tolérance des jeunes femmes aux comportements sexistes est plutôt élevé.** Elles reprennent même parfois à leur compte les blagues, à des fins d'intégration au groupe de pairs, essentielle à la période adolescente.



**Leurs compétences**, acquises grâce à leur désir d'apprendre et à leur souci du travail bien fait, sont **largement reconnues** par leurs formateurs et formatrices, voire par leurs homologues masculins, quand elles ne constituent pas, de la part de ces derniers, un motif supplémentaire de reproche.



La capacité à se faire respecter entre en jeu lorsqu'elles considèrent que les limites sont dépassées. De (rares) réactions violentes peuvent alors intervenir suscitant la désapprobation de l'entourage, voire la culpabilité de la jeune femme concernée. Si certains personnels d'encadrement de CFA déclarent que les jeunes femmes « ne supportent aujourd'hui plus rien », l'enquête montre au contraire que de façon générale, elles taisent leurs difficultés, tout particulièrement en entreprise, dans le souci de ne pas nuire à l'embauche des femmes.

Ces réactions font obstacle à la lutte contre les attitudes sexistes dans les établissements.

### > Mettre en avant ou pas sa féminité ?

Plusieurs personnels d'encadrement de CFA notent la présence croissante dans les classes de mécanique et carrosserie de jeunes femmes « de plus en plus féminines », « de vraies jeunes femmes pomponnées » qu'ils et qu'elles opposent aux « garçons manqués » ou à celles « qui s'habillent de manière plus ordinaire pour passer inaperçues ». Cette évolution est diversement appréciée. Les uns/unes la perçoivent comme une preuve d'intégration de jeunes femmes affirmant leur singularité tandis que d'autres, prenant l'exemple des ongles manucurés, y voient le signe d'une méconnaissance des exigences du métier et d'autres encore une attitude provocante vis-à-vis des jeunes hommes.

Les jeunes femmes témoignent ainsi, au CFA, de leur appartenance à une forme de culture juvénile sexuée, à l'inverse de l'entreprise où elles doivent revêtir le bleu de travail qui neutralise les différences de genre.

### > Des revendications spécifiques aux femmes

Quelques jeunes femmes revendiquent la présence de **vestiaires distincts** de ceux des hommes au CFA comme en entreprise et la **propreté des toilettes**. Certaines, dont les règles douloureuses freinent la réalisation de leur travail lorsqu'elles sont dans le froid ou en position debout, évoquent l'intérêt de la mise en place d'un **congé menstruel**.

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

Dans un environnement marqué par la présence conjointe de multiples stéréotypes positifs et de témoignages d'hostilité, les différents éléments de positionnement, comme le lieu d'exercice du métier et les facteurs subjectifs qui viennent d'être évoqués, aboutissent à des situations variables avec :

- 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.

**Les conditions d'une bonne intégration au CFA et en entreprise sont aujourd'hui les suivantes :**



### Au CFA :

- ne pas être seule en classe ;
- être reconnues et respectées par ses pairs. Cette condition est 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.

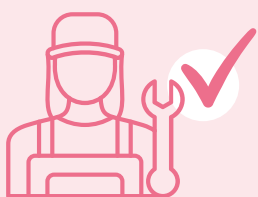


### En entreprise, disposer d'un environnement de travail propice à la formation :

- 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.



### Au plan individuel :

- être dotée d'une motivation importante issue d'une vocation précoce et/ou inscrite dans l'histoire familiale ou professionnelle ou d'un « hasard heureux »,
- être capable de se faire respecter, de prendre du recul par rapport au sexisme ambiant ou de réagir en cas d'agression. Cette condition est également discutable, tant elle repose sur des caractéristiques individuelles qui ne sont pas exigées à l'égard de leurs homologues masculins.



## LES FILLES : SI VOUS AVEZ ENVIE D'Y ALLER, ALLEZ-Y !

### QUAND LES FEMMES DE L'ÉCHANTILLON S'ADRESSENT AUX FEMMES POTENTIELLEMENT CANDIDATES AUX MÉTIERS DE L'AUTOMOBILE, C'EST :

En les invitant à « y aller » si elles le souhaitent...  
elles en seront fières

« Il faut y aller,  
c'est génial comme  
métier. »

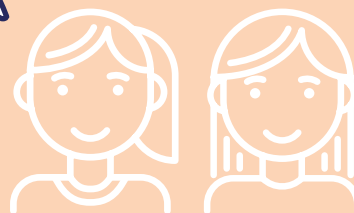
« Je suis fière,  
c'est plus la  
vieille école. »

« 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. »

« Une femme qui veut faire  
ce métier doit le faire, il ne  
faut pas qu'elle abandonne. »

« Il ne faut pas avoir  
peur de vouloir. »

« Tu fais ce qui te plaît,  
n'écoute pas ce que te  
disent les garçons, si tu as  
envie vas-y. »



Sans passer sous silence les difficultés et les conditions  
de leur intégration

« 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. »

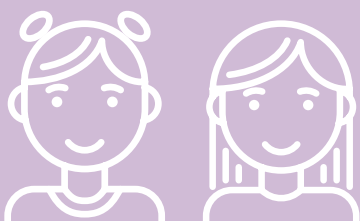
« C'est compliqué,  
il faut s'accrocher, il faut  
avoir le mental. »

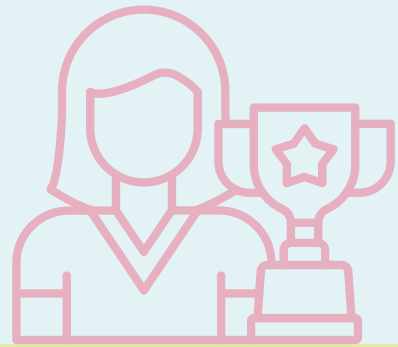
« Il faut faire sa place. Il ne  
faut pas se laisser faire et  
montrer qu'on a sa place  
comme les autres. »

« Pour faire de la mécanique si  
on est une fille il faut avoir une  
grande gueule pour ne pas se  
faire écraser. »

« C'est un métier pénible  
même pour les hommes...  
Globalement, c'est pas  
impossible ». »

« C'est un monde  
de machos. »





# CONCLUSION

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. Cette situation, 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 souvent de caractéristiques individuelles.

La branche des services de l'automobile mène, depuis plusieurs années, une politique de promotion des métiers auprès des femmes qui a permis l'augmentation de leur effectif dans les formations qui y préparent. 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 en agissant sur leur environnement.

## UN GUIDE POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Les partenaires sociaux ont confié à l'ANFA la réalisation d'un guide dédié à l'égalité professionnelle qui prend la forme d'un site. Il s'agit d'une première réponse de la branche, témoignant de la volonté des partenaires sociaux de se saisir de cet enjeu social et sociétal. Le guide valorise des actions menées par des entreprises pour favoriser l'égalité et la mixité professionnelles, l'intégration et la fidélisation des femmes.

Le site s'organise autour de huit étapes clés (de l'orientation à la parentalité ou l'évolution de carrière), de témoignages d'entreprises engagées et d'outils (exemple de fiche de poste inclusive et non genrée, charte de respect, etc.) et de ressources (études, rapports, podcasts, etc.) permettant de passer à l'action.

Découvrir le site : [egalitepro-services-auto.fr](http://egalitepro-services-auto.fr)



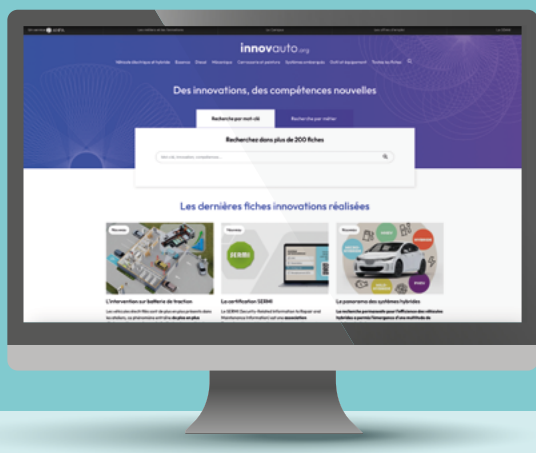
# DÉCOUVREZ TOUTES LES DONNÉES ET LES PUBLICATIONS DE L'OBSERVATOIRE SUR LE SITE DE L'ANFA

[anfa-auto.fr](http://anfa-auto.fr)

## L'OUTIL DE DATAVISUALISATION

Toutes les données statistiques nécessaires à la compréhension et l'analyse de l'évolution de l'emploi et de la formation.

[dataviz-auto.fr](http://dataviz-auto.fr)



## LE PREMIER MOTEUR DE RECHERCHE

qui met en lien compétences et innovations dans les services auto

[innovauto.org](http://innovauto.org)

## À PROPOS DE L'ANFA

L'ANFA est chargée par la Commission Paritaire Nationale de la mise en oeuvre de dispositifs relevant de la politique nationale de formation de la branche des services de l'automobile. À ce titre, l'ANFA :

- anime l'Observatoire des métiers des services de l'automobile (OPMQ de branche) et apporte une expertise dans le cadre de la GPEC,
- propose une ingénierie des dispositifs de formation professionnelle,
- élabore des certifications,
- assure la promotion des métiers,
- développe l'apprentissage, notamment via les réseaux des CFA Pilotes et des Lycées professionnels partenaires.

**Directeur de la publication :** Guillaume Faurie  
**Directrice de rédaction :** Valérie Chiron  
**Rédaction :** Marion Vidal • Marie-Hélène Delobbe  
**Édition et création :** Service Communication ANFA

