



Au cœur d'une fabrique du genre: la formation professionnelle duale

La formation professionnelle est, en Suisse, la voie de formation la plus fréquentée par les jeunes au sortir de la scolarité obligatoire. En effet, près de 2/3 des jeunes se forment dans cette voie à l'un des 230 métiers, et optent majoritairement (à près de 80%) pour la filière duale, qui alterne formation pratique en entreprise et cours théoriques en école (SEFRI, 2017). Les entreprises jouent un rôle central dans ce système et tissent ainsi un lien étroit avec le marché du travail et ses logiques, en particulier en termes de ségrégation horizontale ou verticale, ou encore de discriminations, etc. Étudier cette filière permet donc d'analyser des processus qui débutent durant la formation et se perpétueront dans l'emploi.

Au carrefour entre éducation et emploi, la formation professionnelle est un lieu privilégié pour comprendre comment se transmettent les normes de genre, se construisent les rapports sociaux de sexe¹ et enfin se perpétue la division sexuelle du travail². Le présent article se propose de soumettre la formation professionnelle duale à une analyse de genre à partir de deux recherches (Lamamra, 2016; Baumeler, Lamamra, Schweri, 2014).

L'apprentissage dual, une socialisation aux normes de genre

Peu, voire non mixte (OFS, 2018) la formation professionnelle est un lieu de socialisation, où au contact des collectifs de travail, les jeunes apprennent des savoirs professionnels, mais également ce que signifie être un professionnel-le femme ou homme dans des métiers largement sexués.

Apprendre à être un homme

Dans les métiers où les hommes sont majoritaires, l'injonction porte fréquemment sur la conformité aux normes de virilité et est marquée par sa rudesse. C'est ce que constate Patrick³, un réparateur automobile de

16 ans:

»Les insultes, j'avais l'habitude...
[...] Donc j'me f'sais insulter tous les jours par mon collègue. Mais pas forcément très blessant, mais au bout d'un moment ça fait chier!«

Nadia Lamamra

1970, sociologue, responsable de recherche à l'Institut fédéral des Hautes études en formation professionnelle. Thèmes de recherche : genre, formation professionnelle, transition école-travail, santé au travail.



Si les esprits doivent s'habituer à la rudesse verbale, les corps font face à la pénibilité physique, comme le relève Théo, un horticulteur de 16 ans:

»Faut porter la corbeille de terre ... Ouais, une main dessus pis comme ça, c'est ... un p'tit peu lourd. Quand c'est des corbeilles qui ont une capacité de, j'sais pas, 70 litres quelque chose comme ça... Alors quand c'est de l'herbe mouillée [...] Ouais, ben c'est assez dur, pis euh ... Ouais, c'était cool.«

Outre les astreintes physiques de sa profession, Théo souligne également le plaisir qu'il y trouve. On assiste ici à un processus d'inversion, la virilité étant de faire de la pénibilité un plaisir (Molinier, 2000), processus dans lequel le collectif de travail joue un rôle déterminant:

»Une fois qu'ils [les collègues] voient qu'on peine un p'tit peu, pour le dos surtout ... Y'en a toujours un ou deux qui se marrent et pis qui vous laissent faire, ils rient ...« (Théo, cité ci-dessus)

Les jeunes hommes apprennent donc simultanément aux gestes de métier, le déni de la souffrance ou de la douleur, rappelés à l'ordre par les collectifs de travail masculins prêts à stigmatiser les personnes »non conformes«.

Devenir une femme

Dans les métiers majoritairement occupés par des femmes, les injonctions portent davantage sur la conformité physique. Yasmine, une assistante dentaire de 16 ans, apprend ainsi qu'au-delà de ses compétences et de sa motivation, elle doit avoir le »physique de l'emploi«:

»Y en a un [employeur], il a dit, à la conseillère [aux apprenti-e-s]:
>Ouais, j'sais pas si elle [arrive] bien à se bouger au fauteuil, en fait.<
Ça c'est de la discrimination, j'veux dire, ça devrait être interdit. Si maintenant on doit être mannequin pour avoir un apprentissage, ben je me demande où on va.«

Le choix vestimentaire s'inscrit dans le prolongement de la conformité physique et peut devenir un véritable enjeu, comme le souligne Tiffany, une employée de commerce de 17 ans:

»Je me suis toujours habillée vraiment classique, noir et blanc, ou bien tailleur ou comme ça, alors que les autres apprenties, c'est décolleté, T-shirt au-dessus du nombril, tout ce que je ne mettrais jamais pour aller bosser ...«

Son choix est dicté par ses représentations des métiers de service, mais également des normes de féminité. Une femme doit être attractive, séduisante, mais pas vulgaire. La jeune femme démontre ici qu'elle a compris les règles en vigueur: rester dans le »bon goût«.

Si filles et garçons doivent se conformer aux normes de masculin-



nité/virilité ou de féminité, les enjeux diffèrent. S'en écarter renvoie les jeunes femmes à une image de femme dégradée, impure. Quant aux jeunes hommes, ne pas entrer dans les codes de la virilité fait planer la menace du déclassement (celui d'être renvoyé au statut dominé des femmes) l'ordre social qui prévaut entre les sexes.

Les personnes formatrices au cœur de la socialisation de genre

Les formateurs et formatrices en entreprise incarnent, pour l'apprenti-e, la ou le professionnel-le et jouent, de ce fait, un rôle central dans la socialisation professionnelle. On retrouve dans leurs propos des représentations souvent stéréotypées, y compris se disent ouvertes à la mixité, à l'instar de Benjamin, technologue alimentaire et formateur:

»C'est quand même un métier assez physique ... je fais pas de différence entre les filles et les garçons... mais le métier de technologue est plutôt apprécié par la gent masculine ... [...] Au niveau de porter des palettes ou comme ça ...«

Le métier est qualifié de »masculin«, car il est pénible et requiert de la force physique. Ainsi, ni l'évolution des métiers (technologies digitales), ni l'existence de métiers féminisés nécessitant force et résistance physique (soins infirmiers) ne semblent faire évoluer ces représentations. Indirectement, et malgré un discours égalitaire (» je ne fais pas de différence «), ce formateur contribue à perpétuer l'association entre métier masculin et force physique.

Par ailleurs, on retrouve du côté des personnes formatrices de métiers largement féminisés une forte attente de conformité physique, et ce tant pour les filles que pour les garçons. Caroline, gestionnaire de commerce de détail et formatrice le rapporte:

»J'ai pris un jeune homme, c'est la première année [...] Donc là je suis en plein dans le coaching là, sa façon de s'habiller ... Cet après-midi je lui ai dit que j'allais l'emmener à X [chaîne de magasins de mode]. [...]

Y'a quatre ans, j'avais embauché une jeune fille qui avait 16 ans, super chou, elle avait fait quatre jours de stage et elle était super, mais le problème c'est que y'a une façon de s'habiller, on montre pas son soutien-gorge, voilà ... les ongles, les cheveux, le côté vulgaire, c'est pas trop le genre ... «

Si l'injonction semble être identique pour les deux jeunes, la jeune femme subit plus vivement un jugement dépréciatif qui rappelle qu'au-delà d'une bonne professionnelle, l'enjeu est pour elle d'être une femme conforme aux attendus sociaux.



La division sexuelle du travail

Apprendre la hiérarchie entre les sexes

Dans la filière duale, les jeunes sont très vite socialisé-e-s à la hiérarchie des tâches, au travers de leur statut d'apprenti-e. En effet, l'assignation à des tâches subalternes et d'entretien leur rappelle en permanence la position qu'elles et ils occupent dans la hiérarchie de l'entreprise (Devreux, 1992). Cela constitue un motif récurrent de plainte, en particulier chez les garçons, comme Jeremy, un gestionnaire de commerce de détail de 20 ans:

»J'ai jamais rien appris [...] Bah! C'est toujours moi qui devais faire les lavages et tout ça quoi!«

Outre le caractère peu formateur de ces tâches, elles s'inscrivent, dans les représentations sociales, dans le prolongement du travail domestique et sont, de ce fait, connotées comme féminines. L'assignation à ces tâches renvoie ainsi les apprenti-e-s, et ce quel que soit leur sexe, à du »genre« féminin. Si, les jeunes femmes entrevoient ainsi leur »destin social«, cela sert de repoussoir aux jeunes hommes, qui ne veulent pas subir durablement ce »déclassement«. Laetitia, une employée de commerce de 16 ans (apprentie de 1^{ère} année), en fait l'expérience avec l'apprenti de 3^e année:

»Il [l'autre apprenti] m'a dit: >C'est moi le boss et pis c'est toi la bonne.<<

Cet extrait met en évidence les différents éléments sur lesquels repose la division sexuelle du travail, la division des sphères d'activité, le monde du travail (le »boss«) face à l'univers domestique (»la bonne«); la hiérarchie professionnelle, l'apprenti de 3^e année n'étant plus astreint à certaines tâches subalternes; et enfin, la hiérarchie entre les sexes, le garçon refusant d'être assigné à des tâches »féminines«.

Des personnes formatrices aux prises avec les inégalités

La ségrégation horizontale – les femmes sont assignées à certains secteurs, les hommes à d'autres – traverse le quotidien des personnes formatrices, les femmes formant dans les métiers largement féminisés et les hommes dans les secteurs masculinisés. En outre, dans les métiers mixtes, on assiste à une reconfiguration des ségrégations en vigueur. Ainsi, lorsque l'accès à la fonction formatrice est lié à l'occupation d'un poste hiérarchique, la ségrégation verticale »habituelle« – les hommes sont surreprésentés dans les postes à responsabilité – se renforce.

Lorsque la fonction est liée à un poste de cadre ou de gérant-e, un double plafond de verre est à l'œuvre. Moins présentes dans les fonc-



tions dirigeantes, les femmes sont exclues de fait du suivi des apprenti-e-s ou en tout cas du statut de responsable d'apprenti-e-s.

S'ajoute une ségrégation horizontale, certains domaines d'activité nommant leur personnel de formation dans les départements les plus prestigieux, comme le souligne Lucile, employée de commerce, et formatrice dans une banque:

»Si je réfléchis comme ça y a plus d'hommes formateurs. Ouais non j'ai sensiblement moins de femmes que d'hommes. [...] Mais il faut aussi dire qu'on a plus d'hommes dans la banque, dans ces secteurs-là [conseil à la clientèle, investissement], simplement.«

Ici, les secteurs retenus pour la formation des apprenti-e-s sont ceux majoritairement occupés par les hommes, excluant de fait les femmes.

Au travers de leur propre situation, les personnes formatrices informent donc indirectement les apprenti-e-s des ségrégations en vigueur et participent ainsi à leur socialisation à la division sexuelle du travail et aux discriminations à l'œuvre sur le marché du travail.

Des pionnières qui n'ont de cesse d'ouvrir la voie

L'expérience des jeunes qui s'aventurent dans un domaine majoritairement occupé par l'autre sexe est marquée par de fortes résistances, par l'absence de modèles du côté des personnes formatrices et enfin par une gestion des difficultés qui tend à renforcer les normes de genre.

Des rappels à l'ordre quotidiens

Les difficultés des jeunes femmes ayant osé braver les »bastions« masculins ont fait l'objet de nombreux travaux (Marry, 2007). Ces mises au pas visent à leur rappeler qu'elles n'ont pas leur place dans le métier, comme en témoignent Agnès, une peintre en carrosserie de 18 ans (1) et Alexandra, une cuisinière de 22 ans (2):

»Au début, ça allait bien et tout et pis après j'ai commencé à être rabaissée, comme quoi de toute façon [...] les filles, c'était pas leur métier, que j'allais pas faire long dans la carrosserie, j'allais plus souffrir qu'un mec parce que j'étais une fille justement.« (1)

»C'étaient des hommes qui étaient très machos, qui étaient très...:

»La femme n'a aucune place dans une cuisine et puis elle ferait mieux de rester à la maison, elle ferait le repassage...« (2)

La résistance du collectif de travail est frontale, il est signifié aux deux jeunes femmes qu'elles ne sont pas les bienvenues dans un métier masculin, et plus largement dans le monde du travail rémunéré. Il faut souligner ici le caractère explicite et assumé de cette résistance, comme le relève Agnès, évoquée précédemment:



»Ils [mes collègues] m'ont dit: »Ouais, on aurait bien pensé qu'avec tout ce qu'on t'a fait comme vacheries, t'aurais pas aimé et t'aurais arrêté, t'aurais abandonné et tout ça.«

Ainsi, malgré un discours ambiant relativement favorable à l'entrée des femmes dans les professions masculines, les milieux se rigidifient et se défendent. Les pionnières subissent ainsi rappels à l'ordre, mises à l'épreuve, sexisme et parfois agressions ou harcèlement sexuel. Elles doivent sans cesse justifier leur présence, tout en étant renvoyées au fait qu'elles ne feront jamais partie des professionnels, puisque ceux-ci se déclinent au masculin.

Face aux résistances, des réponses inadéquates

Lorsque des violences se sont manifestées, les employeurs ou personnes formatrices ne savent comment réagir. C'est ce dont témoigne Julie, une paysagiste de 16 ans, à qui un collègue a scié la branche sur laquelle elle était assise:

»Après [l'accident], j'avais plus le droit non plus de grimper aux arbres, pour les tailler. Avant j'pouvais, hein. Maintenant: »Non, non, t'as plus le droit, t'as plus le droit! T'as plus le droit de monter sur la machine non plus.«

Les mesures de protection semblent ici se transformer en sanction. Pour éviter de nouveaux incidents, l'employeur retire la jeune femme des situations potentiellement à risque, l'empêchant ainsi de se former et renforçant indirectement la division sexuelle du travail. En effet, sa marge de manœuvre est restreinte par rapport à celle de ses collègues, qui peuvent accomplir l'entier des tâches.

Un certain paradoxe accompagne la présence de pionnières. D'une part, les personnes formatrices ou les entreprises valorisent l'entrée de »minoritaires« dans leur secteur, comme les propos de Clément, cuisinier et formateur (1) et de Gustavo, conducteur de camion et formateur (2) le soulignent:

»Mais c'est dommage parce que là j'ai deux apprentis, deux mecs, j'aurais aimé avoir une fille, parce que je trouve c'est bien une fille, même deux filles en cuisine [...] Mais là j'ai pas eu de candidates filles qui se sont présentées.« (1)

»Des filles? malheureusement, j'ai jamais vu un dossier. Chaque année, j'espère, j'espère, j'espère. Au Salon [des métiers] on fait tout [ce qu'on peut] pour essayer de recruter, c'est pas évident.« (2)

D'autre part, face aux difficultés rencontrées par les pionnières, les réponses font contre effet. Robert, réparateur automobile et responsable de formation dans un garage (1) renonce à engager des jeunes fem-



mes, tandis que Carole, employée de commerce et formatrice dans la distribution (2) finit par réassigner la pionnière à un métier plus »conforme« :

»Je dis pas non [à l'embauche de pionnières], mais ... j'ai un peu de la peine. Alors c'est pas sexiste hein. C'est que, il faut qu'il y ait quelqu'un qui soit vraiment motivé. Parce que dans notre milieu c'est pas tendre. J'peux vous dire, c'est pas facile.« (1)

»C'est vrai qu'on a principalement des garçons, des logisticiens. On a aussi une fille, qu'a poursuivi un deuxième apprentissage, elle était vraiment exceptionnelle chez nous, on l'a gardée comme employée de commerce.« (2)

Face aux résistances, les réponses tendent ainsi à renforcer la division sexuelle du travail et à maintenir le statu quo dans les métiers. Par ailleurs, malgré une envie d'ouvrir la profession, certaines politiques d'entreprises participent indirectement à des formes de discrimination. Gustavo, cité plus haut, en témoigne :

»Au niveau du parcours, on privilégie déjà les jeunes qui sortent de formation obligatoire. On prend pas d'apprentis par exemple qui ont 20 ans ou 21 ans, etc.«

Malgré une motivation déclarée à accueillir des filles, les pratiques de recrutement de l'entreprise vont involontairement à l'encontre de l'ouverture à des pionnières. En effet, les choix atypiques sont souvent tardifs, et en refusant les candidatures de personnes plus âgées, elle s'empêche de fait d'avoir des apprenties. Tous ces éléments participent à faire que les pionnières restent encore et toujours des pionnières, chacune devant à son tour ouvrir la voie.

En guise de conclusion

Au terme de cette analyse, la formation professionnelle apparaît comme un fort espace de socialisation de genre. En effet, que ce soit l'environnement (l'entreprise formatrice), les personnes formatrices ou encore le collectif de travail, tout participe à une socialisation des apprentie-s au système de genre, à ses normes, à sa hiérarchie, et ainsi à la perpétuation des inégalités et des ségrégations. Les entreprises formatrices sont prises dans des tensions entre discours favorables à la mixité et pratiques stéréotypées, voire discriminatoires. Elles sont parfois prises dans une illusion de mixité rendue possible par la co-existence de différents métiers et formations au sein d'une même entreprise. Ainsi, y compris dans des secteurs industriels, on trouve des employé-e-s de commerce, qui participent à augmenter le taux de féminisation. De leur côté les personnes formatrices sont aux prises avec les ségrégations professionnel-



les en vigueur et ne parviennent pas, de ce fait, à incarner des modèles alternatifs. En outre, elles-mêmes, et parfois à leur insu, reproduisent normes et stéréotypes, maintenant l'idée que les métiers sont sexués.

Enfin, le collectif de travail participe à la mise en conformité des apprenti-e-s. Il rappelle à l'ordre celles et ceux qui contreviendraient, transgresseraient, en particulier les pionnières, mais aussi les garçons pas »suffisamment virils«. Mais n'oublions pas les apprenti-e-s, qui jouent également un rôle actif. La socialisation n'est pas une simple inculcation de normes, de valeurs, mais un jeu où interagissent les différent-e-s acteurs et actrices. Ainsi, les garçons apprennent rapidement que la division sexuelle du travail est à leur avantage et mettront à l'œuvre dès que possible leur position dominante, en assignant aux filles le » sale boulot «. En parallèle, les jeunes femmes joueront parfois la partition qui est attendue d'elles, afin de se conformer aux attentes de la profession. Du côté des pionnières, malgré les discours enthousiastes sur leur entrée dans les métiers majoritairement masculins, malgré les campagnes de promotion, la violence des rappels à l'ordre, les réponses inadéquates des personnes formatrices ou des entreprises, maintiennent le caractère exceptionnel de leur présence.

Annotations

- 1 J'utilise indifféremment genre ou rapports sociaux de sexe pour rendre compte du système qui divise et organise de manière hiérarchique les groupes de sexe.
- 2 La division sexuelle du travail renvoie à l'organisation qui sépare les tâches ou les emplois selon le sexe. Cette division s'accompagne d'une hiérarchie, les activités associées au »masculin« étant plus valorisées, reconnues socialement et rémunérées que celles associées au »féminin«.
- 3 Les prénoms sont fictifs.

Bibliographie

- Baumeler, C., Lamamra, N., & Schweri, J. (2014): Les formateurs et formatrices en entreprise, personnes-clefs de la socialisation professionnelle. Fonds national suisse de la recherche scientifique.
- Devreux, A.-M. (1992): Etre du bon côté. In: Welzer-Lang, D. & J. P. Filiod (Eds.), Des hommes et du masculin, pp. 147–164. Lyon.
- Lamamra, N. (2016): Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre. Quand les arrêts prématurés révèlent les logiques à l'œuvre en formation professionnelle initiale. Zurich/Genève.
- Marry, C. (2007): Celles qui dérogent ... In: Baudelot, C. & R. Establet (Eds.), Quoi de neuf chez les filles? Entre stéréotypes et liberté, pp. 123–128. Paris.
- Molinier, P. (2000). Virilité défensive, masculinité créatrice. In: Travail, genre et sociétés, 3, pp. 25–43.
- OFS (2018). Diplômes de la formation professionnelle initiale, en 2017, consulté le 15 mai 2018 sur bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/diplomes/degre-secondaire-II/professionnelle-initiale.html
- SEFRI (2017). La formation professionnelle en Suisse. Faits et chiffres 2017. Berne.