

# Apprendre un métier et la division sexuelle



Sturti / iStockphoto

La formation professionnelle initiale est suivie par deux tiers des jeunes en Suisse. Le système dual forme les apprenti·e·s à un métier. En même temps, il leur apprend les règles de la division sexuelle du travail.

---

Par **Nadia Lamamra**, Dr en sciences sociales, chercheuse à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (EHB IFFP IUFPF), chargée de cours à l'UNIL

En Suisse, la formation professionnelle est, contrairement à d'autres pays occidentaux, la voie de formation privilégiée des jeunes au sortir de la scolarité obligatoire [1]. En effet, près de deux tiers des jeunes choisissent cette voie (SEFRI, 2015 [2]). Le système dual, qui alterne formation pratique en entreprise et cours théoriques en école, est majoritaire. Près de 80% des personnes engagées dans une formation professionnelle initiale s'y inscrivent.

Les entreprises étant parties prenantes de l'organisation de la formation, le système dual se caractérise par un lien étroit avec le marché du travail. Il fonctionne selon les mêmes logiques, notamment en termes de ségrégation, de filières sexuées ou de discriminations. Au carrefour entre éducation et emploi, la formation professionnelle révèle les mécanismes d'apprentissage des normes de genre au travail, de la division sexuelle du travail (Kergoat, 2000) et de la position occupée par chacun-e dans les rapports sociaux de sexe.

## L'apprentissage de la division et de la hiérarchie

Peu, voire non mixte [3], la formation professionnelle fonctionne comme un lieu de socialisation secondaire, dans lequel les jeunes sont en présence de groupes sexués : les collectifs de travail. C'est auprès de ces derniers que vont être expérimentées pour la première fois la ségrégation professionnelle et la division sexuelle du travail. A leur contact, les jeunes apprennent des savoirs professionnels, mais également ce que signifie être un-e professionnel-le dans une activité sexuée. Ces apprentissages sont particulièrement intéressants à observer en situation pionnière, c'est-à-dire dans un cadre où les jeunes femmes ou les jeunes hommes sont fortement minoritaires. En effet, dans les « bastions » masculins, il existe non seulement une forte résistance à l'entrée de personnes du sexe minoritaire,

mais encore une affirmation exacerbée du caractère sexué de l'activité (Marry, 2007). Ainsi, que ce soit en situation d'insertion traditionnelle ou pionnière, l'expérience en formation professionnelle, arrêt de l'apprentissage et reprise inclus, est à considérer comme un temps de socialisation (ou d'acculturation) au métier, mais également à la division sociale et sexuelle du travail.

Dès leur arrivée dans l'entreprise, les apprenti-e-s vont être renvoyé-e-s à la position la plus subalterne dans la hiérarchie, au travers d'une assignation à des tâches d'entretien ou de ménage. Affecté-e-s au « sale boulot » (Lhuillier, 2005) en raison de leur statut d'apprenti-e, l'enjeu est donc prioritairement de leur rappeler leur position de subordination et ce, indépendamment de leur sexe. Ce faisant, elles et ils apprennent la division sexuelle du travail, à l'instar de Sébastien [4], un assistant en pharmacie de 16 ans et d'Agnès, une peintre en carrosserie de 18 ans. Les jeunes s'en plaignent, même si la question du ménage apparaît plus fréquemment dans les griefs masculins.

Sébastien : Et puis il y avait aussi la poussière. On me disait que j'étais assez fort pour passer la poussière !  
Ouais, je devais nettoyer les étagères !

Agnès : S'ils prennent des apprenties filles, c'est surtout pour le nettoyage je crois. Les garçons qui sont aux cours, ils ont tous déjà giclé la peinture ! Ils ont tous déjà fait quelque chose, moi à part nettoyer, rien du tout !

L'assignation au « sale boulot » est en premier lieu un rappel de la position occupée dans la division sociale du travail. Il correspond également à une assignation de genre. Les apprenti-e-s, quel que soit leur sexe, sont provisoirement renvoyé-e-s à du genre « féminin », puisqu'assigné-e-s à des tâches apparentées au travail domestique (exercé prioritairement, faut-il le rappeler, par des femmes dans la sphère privée).

Si les jeunes femmes sont ainsi renvoyées à leur « destin » dans les rapports sociaux de sexe, les jeunes hommes connaissent alors une situation provisoire qui va servir de repoussoir. En effet, il s'agit pour eux de ne pas se retrouver durablement en position de dominé et d'effectuer une mobilité de genre (Guichard-Claudic, Kergoat & Vilbrod, 2008) [5]. Ainsi, Laetitia, une employée de commerce de 16 ans, est rappelée à son statut subalterne par son collègue apprenti de troisième année. Il lui explique : « Ici, c'est moi le boss et puis c'est toi la bonne. »

Cette citation montre d'abord que l'enjeu de trouver la « bonne » position dans les rapports sociaux de sexe est parfaitement lisible par les jeunes. Ensuite, il souligne que les apprenti-e-s apprennent les différents mécanismes sur lesquels repose la division du travail. Premièrement, la division des sphères d'activité : le monde du travail (le public, au travers de la figure du « boss ») côtoie l'univers domestique (le privé, par la figure de « la bonne »). Deuxièmement, la hiérarchie professionnelle : l'apprenti de troisième année, plus expérimenté et plus productif, est déchargé de certaines tâches subalternes par l'apprentie de première. Enfin, l'appartenance de sexe : le garçon trouve légitime de ne plus être assigné à des tâches « féminines ». Cette brève citation illustre finalement que division sexuelle du travail et stratégies pour y échapper s'apprennent en parallèle (Devreux, 1992). Tout l'enjeu sera donc d'y échapper en déléguant le « sale boulot » à plus dominé-e.

## Les pionnières ou la transgression de l'ordre social

En situation pionnière [6], la division sexuelle du travail se manifeste de façon particulièrement exacerbée. En effet, dans ces « bastions » masculins (Marry, 2007), les femmes sont renvoyées, souvent brutalement, à leur position dans les rapports sociaux de sexe.

Les rappels à l'ordre des collègues prennent ainsi fréquemment la forme de réassignation à sa catégorie de sexe.

Identifiée comme femme, elle ne peut donc pas être un professionnel, ce terme ne semblant se décliner, dans ces univers, qu'au masculin. C'est à cela qu'est confrontée Alexandra, une apprentie cuisinière de 22 ans :

« C'étaient des hommes qui étaient très machos. Ils me disaient que la femme n'a aucune place dans une cuisine et puis qu'elle ferait mieux de rester à la maison. Elle ferait le repassage, ce serait bien plus intéressant ! »

Il est donc signifié à la jeune femme qu'elle n'est pas la bienvenue dans cet univers professionnel, auquel, de par son sexe, elle n'appartient pas. L'exemple est particulièrement intéressant, car il met en lumière le mécanisme à l'œuvre pour légitimer la division sexuelle du travail dans ce cadre particulier. En effet, dans une classique division sexuelle du travail, les femmes sont fréquemment renvoyées à la sphère domestique, en particulier à leur cuisine. Cependant, les cuisiniers doivent recourir ici à des stratagèmes pour opérer ce même renvoi à l'univers domestique et trouver une autre tâche non valorisée. On assiste par cet artifice à la mise en œuvre d'une nouvelle (car en lien avec des tâches déjà genrées dans la sphère privée) division sexuelle du travail. Cela montre en outre comment se fabrique la ligne de fracture entre deux activités a priori semblables (la cuisine), l'une renvoyant à l'ordinaire féminin, l'autre à l'extraordinaire masculin (Benelli, 2011).

Le rappel à l'ordre peut prendre la forme de mises à l'épreuve physique, à l'instar de ce qui est arrivé à Julie, une paysagiste de 16 ans, victime d'un accident provoqué par un de ses collègues. Ce dernier a taillé la branche sur laquelle elle était assise et l'a fait tomber d'une certaine hauteur. Au-delà de ce violent rappel qu'elle n'était pas la bienvenue dans cet environnement de travail masculin, la gestion de la situation par l'employeur pose à son tour problème :

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

En étant mise à l'écart du danger, la jeune femme se voit restreindre sa marge de manœuvre. Mais s'agit-il d'une protection ou d'une sanction ? Pour éviter de nouveaux incidents, son employeur choisit de la retirer des situations potentiellement à risque et, ce faisant, lui retire la possibilité de se former, puisqu'elle n'a accès ni aux pratiques (monter sur les arbres), ni aux outils de travail (les machines). L'employeur renforce la division sexuelle du travail, voire en crée une nouvelle : d'un côté les tâches de préparation ou d'entretien des plantes, de désherbage ou encore de nettoyage des parcs nécessitant peu de contraintes physiques et aucune machine, de l'autre les tâches centrales du métier, construction de murs, terrassement, taille des arbres, élagage, abattage, demandant une forte sollicitation physique et le recours à diverses machines. Ainsi, l'entrée de femmes dans un métier masculin ne suffit-elle pas à « neutraliser » la division sexuelle du travail, au mieux elle la reconfigure.

## La formation initiale comme « fabrique du genre »

L'analyse de la formation professionnelle sous l'angle du genre permet de véritablement parler de « fabrique du genre ». L'expérience en formation professionnelle va au-delà de la transmission et de l'intégration de normes, de comportements conformes à son sexe. Y est surtout apprise la division sexuelle du travail, clef de voûte du système de genre. Pour ces jeunes à peine sorti-e-s de la scolarité obligatoire, la confrontation est brutale. En tant qu'apprenti-e-s, elles et ils expérimentent une organisation du travail fondée sur différents systèmes de hiérarchie : d'âge, de sexe, mais aussi de statut. Ainsi, être apprenti-e signifie être assigné-e-s à des tâches subalternes, dévalorisées et

traditionnellement associées aux femmes. Filles et garçons apprennent la position de dominé-e, mais aussi quelle sera leur position respective dans ces rapports sociaux inégaux.

### Bibliographie sélective

- Benelli, N. (2011). Nettoyeuse. Comment tenir le coup dans un sale boulot. Zurich : Seismo.
- Devreux, A.-M. (1992). Etre du bon côté. In D. Welzer-Lang & J. P. Filiod (Eds.), Des hommes et du masculin (pp. 147-164). Lyon : Presses universitaires de Lyon.
- Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D., & Vilbrod, A. (Eds) (2008). L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Imdorf, C. (2007). La sélection des apprentis dans les PME : Compte rendu mars 2007. Fribourg : Institut de Pédagogie Curative de l'Université de Fribourg.
- Kergoat, D. (2000). Division sexuelle et rapports sociaux de sexe. In H. Hirata, F. Laborie & H. Le Doaré (Eds.), Dictionnaire critique du féminisme (pp. 35-44). Paris : PUF.
- Lamamra, N. (sous presse). Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre. Quand les arrêts prématurés révèlent les logiques à l'œuvre en formation professionnelle initiale. Zurich : Seismo.
- Lhuillier, D. (2005). Le "sale boulot". Travailler, 14, 73-98.
- Marry, C. (2007). Celles qui dérogent.... In C. Baudelot & R. Establet (Eds.), Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et liberté (pp. 123-128). Paris : Nathan.

[1] Cet article se fonde sur une recherche analysant la formation professionnelle, en particulier les situations d'arrêts prématurés sous l'angle du genre (Lamamra, sous presse).

[2] SEFRI. (2015). La formation professionnelle en Suisse. Faits et chiffres 2015. Berne : Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation - SEFRI.

[3] La formation professionnelle, comme le marché du travail est, en Suisse, fortement ségrégué selon le sexe (OFS, 2015). Voir notamment : Egalité entre femmes et hommes – Données, indicateurs. Choix professionnels et des études. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique, [lien internet](#)

[4] Il s'agit de prénoms fictifs. En outre, selon les normes de la revue, les citations ont été reformulées.

[5] J'emprunte la notion de mobilité de genre à Guichard-Claudic et al. (2008) qui l'utilise pour traduire la mobilité sociale opérée lorsqu'une personne choisit une orientation professionnelle non traditionnelle.

[6] Très minoritaires dans la population de l'étude, les pionniers ne seront pas évoqués ici.