



Le meilleur système du monde ? Loin de l'image d'Épinal, des études récentes éclairent des facettes méconnues du système dual de formation en Suisse. Questions à Nadia Lamamra, chercheuse et militante SSP.

# L'apprentissage, entre réalisation et ségrégation

GUY ZURKINDEN  
INTERVIEW  
KEYSTONE/ERIC  
ROSET.OSEO . PHOTOS

Le système de formation professionnelle dual récolte les louanges au-delà des frontières helvétiques. Cette *success story* a pourtant une facette moins reluisante.

Nadia Lamamra, chercheuse à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle et docteure en sciences sociales, vient de publier un ouvrage consacré aux trajectoires de jeunes apprentis ayant interrompu leur formation<sup>1</sup>. Elle a aussi coordonné, avec le professeur Gilles Moreau de l'Université de Poitiers, un dossier consacré à l'apprentissage par la revue française de sociologie *Formation Emploi*<sup>2</sup>. Ces travaux éclairent l'angle mort de notre système de formation. Interview.

Vous jetez un regard critique sur le système de formation professionnelle suisse. Pourquoi ?

Nadia Lamamra – Pour *Formation Emploi*, notre idée était de sortir de l'image d'Épi-

nal de l'apprentissage. Le discours général valorise fortement le système helvétique de formation professionnelle initiale – qui débouche sur l'obtention d'un CFC. Ce dernier est même devenu un «produit d'exportation» promu à l'étranger. Nous avons donc réuni plusieurs recherches de terrain qui éclairent des facettes peu débattues de ce système. L'idée n'est pas de «descendre» le système dual, qui peut être un espace de réalisation extraordinaire quand certains jeunes trouvent un métier qu'ils aiment, mais de jeter un regard critique sur un modèle idéalisé.

L'idée de la démocratisation de la formation professionnelle en prend un coup...

Oui, en Suisse, cela constitue un angle mort de nombreuses recherches. En effet, les statistiques font rarement le lien entre l'origine sociale et la formation suivie. Une chercheuse, Julie Falcon, a fait ce travail. Elle en conclut que les deux tiers de jeunes qui suivent une formation

professionnelle ne sont pas représentatifs de l'ensemble de la société. Ils sont plutôt des enfants d'employés, d'ouvriers, de petits indépendants. Les enfants d'universitaires et de cadres supérieurs sont beaucoup moins présents en formation professionnelle, mais sont surreprésentés dans les universités.

En travaillant sur le canton de Genève, je me suis aussi rendu compte que, quand des jeunes issus des milieux aisés suivent une formation professionnelle, ils se concentrent dans les voies avec maturité professionnelle – qui leur permettront de continuer leurs études – plutôt que dans celles débouchant sur un CFC de base.

Le système de formation professionnelle n'a donc rien de démocratique. Il répond à des logiques de reproduction sociale.

Quel est le rôle de l'école dans ces logiques ?

En Suisse, la sélection scolaire est très précoce. Dès qu'ils ont 10 ou 11 ans, les élèves sont classés dans des filières

scolaires qui vont définir en large partie leur destin social. Cette sélection est largement marquée par le milieu social d'origine, la possibilité pour les parents d'épauler ou non leurs enfants, leurs ressources pour comprendre le système, etc.

Cette forte sélection se retrouve-t-elle au niveau de l'apprentissage ?

Le marché de l'apprentissage, comme celui de l'emploi, est extrêmement ségrégué.

Tous les métiers – et donc les CFC – ne sont pas égaux en termes de reconnaissance sociale ou d'opportunités professionnelles ultérieures. Certaines filières donnent moins de possibilités de continuer vers les hautes écoles. Du côté des jeunes, on note un engouement pour les métiers socialement reconnus (informatique, technologies), au détriment d'autres (bâtiment, hôtellerie, etc.). C'est un des facteurs qui expliquent le décalage qualitatif entre l'offre d'apprentissage et la demande.

Une autre ségrégation est très marquée : celle du sexe. Les données de l'Office fédéral de la statistique sont frappantes : la séparation entre métiers masculins et féminins reste étonnante, on compte peu de métiers mixtes.

Le troisième type de distinction se fait selon l'origine nationale. Certains secteurs sont dominés par des jeunes d'origine suisse. Dans d'autres, on compte plus de jeunes étrangers. Dans une étude, le sociologue Christian Imdorf a montré comment certaines PME excluent les immigrants d'un certain nombre de métiers. Ils partent de l'idée qu'engager un migrant pourrait heurter la clientèle. D'autres travaux ont démontré les logiques d'exclusion lors du recrutement – à CV identiques, des personnes sont exclues de l'entretien d'embauche en raison de leur nationalité.

Dans votre livre, vous présentez l'apprentissage comme une «fabrique du genre». Pourriez-vous expliquer ce terme ?

L'apprentissage d'un métier se double de celui d'un certain nombre de logiques, qui vont asseoir la division sexuelle du



travail. Celle-ci traverse toute la formation professionnelle initiale. En effet, certaines tâches sont dévolues aux apprentis, filles et garçons. Il s'agit de tâches d'entretien, de ménage, qui correspondent à des tâches traditionnellement assignées aux femmes dans la sphère privée. Ainsi, le temps de l'apprentissage, filles et garçons occupent la position la plus subalterne dans la division sociale et sexuelle du travail.

Par ailleurs, l'enseignement des normes attribuées à chaque sexe traverse toute la formation professionnelle initiale. On apprend aux filles à être charmantes, jolies, et minces, à adopter des codes vestimentaires conformes à une certaine norme, celle de la classe moyenne. Pour les garçons, l'apprentissage est souvent celui des normes de la virilité: la résistance, la bravoure, une certaine forme de brutalité. Ces codes sont aussi des stratégies permettant de résister à la pénibilité et au danger de certains travaux.

Dans mon étude, j'ai aussi interviewé des personnes pionnières: des jeunes femmes qui ont tenté de mener un apprentissage dans un métier masculin. Elles se sont souvent heurtées à de fortes résistances du collectif de travail. On leur rappelle en permanence qu'elles ne sont pas à leur place, qu'elles n'ont pas les attributs liés au bon sexe.

#### Cela peut aller jusqu'à la violence...

Oui. J'ai interviewé de jeunes apprenties qui ont été victimes de véritables maltraitances, voire de violences physiques. Toutes ces mises à l'épreuve ont pour but de les inciter à abandonner leur formation.

Certains jeunes commencent leur formation professionnelle à 15 ans. Il s'agit de leur première expérience dans le monde du travail. Certains sont confrontés à une expérience tellement négative et brutale qu'ils ne veulent plus se former. Ce qui va préterriter tout leur avenir professionnel!

#### L'apprentissage est parfois celui de la souffrance?

La souffrance est souvent abordée par les apprentis, quand on les interroge. Il y a le

cas des pionnières, mais pas seulement. Les processus de production ont évolué, mais dans certains métiers la pénibilité physique reste extrêmement forte. Des jeunes de 15 ans doivent apprendre à porter des poids lourds sur des échafaudages. Ils n'ont pas le droit de se plaindre, car il est attendu qu'ils se comportent comme «des hommes».

D'autres facteurs s'ajoutent: la réduction de la durée des vacances, les horaires. Certains doivent arrêter une activité sportive, car ils travaillent trop tard. Tout cela rend plus difficile ce passage-clé à la vie active.

#### Vers qui ces jeunes peuvent-ils se tourner?

C'est un problème. Alors que certains dysfonctionnements graves pourraient faire l'objet de plaintes, nombre d'apprentis ne savent pas où s'adresser. D'autres n'osent pas défendre leurs droits au prud'homme, par peur de pas retrouver de place. Leur unique stratégie de défense devient ainsi la résiliation de leur contrat de travail.

Dans le cadre des cours de culture générale, certains enseignants donnent des informations aux jeunes sur leurs droits. Mais ces cours sont ceux qui les intéressent le moins, car le lien avec le métier n'est pas évident. Pour les apprentis, ce sont souvent les formateurs en entreprise qui jouent un rôle central et qui peuvent servir de relais. Ces derniers ont souvent un engagement impressionnant dans le but de transmettre leur métier, leur savoir-faire. Cet engagement n'est d'ailleurs pas forcément reconnu, ni salarié. C'est un paradoxe: le système dual est très valorisé, mais ses acteurs clés ont très peu de reconnaissance.

#### La formation professionnelle traverse de profonds changements...

Avec Gilles Moreau nous nous sommes penchés sur le CFC, qui est en perte de vitesse. Le nombre de ses titulaires augmente en chiffres absolus, mais il est en recul par rapport aux autres diplômes. En 2012, il ne représentait plus que les 49% des diplômés de la voie professionnelle, contre 85,2% en 1980. Ce diplôme perd

du terrain par rapport à la maturité professionnelle ou aux titres qu'on peut obtenir dans une Haute école sociale (HES). On a surtout l'impression que le CFC devient une voie d'accès vers la formation professionnelle supérieure.

En parallèle, on a vu naître un nouveau diplôme, l'Attestation fédérale professionnelle (AFP), qui peut être obtenue en deux ans et est censée permettre à des jeunes ayant moins de facilité scolaire d'entamer quand même une formation en vue d'une activité professionnelle.

Globalement, on note une élévation du niveau d'accès à la formation professionnelle initiale, y compris à l'AFP. C'est un paradoxe: on crée un nouveau diplôme fédéral, mais il est plus difficile d'accès.

## De jeunes apprenties sont victimes de véritables maltraitances, voire de violences physiques, dans le but de les inciter à abandonner leur formation.

Certains jeunes risquent ainsi de rester sur le carreau.

#### Quelle est la logique derrière ces changements?

Contrairement à l'image d'Epinal, selon laquelle le détenteur d'un simple CFC peut grimper les échelons jusqu'à devenir CEO ou conseiller fédéral – ce qui a pu arriver, bien que rarement, par le passé –, on a l'impression qu'il faut aujourd'hui un diplôme supérieur pour grimper dans la hiérarchie sociale. S'ils ne poursuivent pas leur formation, les AFP et les CFC risquent de devenir de plus en plus des exécutants sur le marché du travail, alors que les cadres sont issus des formations supérieures.

C'est donc une division sociale du travail renforcée qui est mise sur pied: d'un côté on garantit, avec certains diplômes, une main-d'œuvre relativement bon marché, mais moins volatile; de l'autre, on struc-

ture mieux la formation de ceux qui deviendront des cadres.

Cela poursuit un mouvement amorcé au début du XX<sup>e</sup> siècle, analysé par Lorenzo Bonoli. Le système de formation professionnelle suisse a poursuivi un double but: d'une part, fournir la main-d'œuvre qualifiée nécessaire à l'industrie; de l'autre, jouer un rôle de contrôle et de domestication du mouvement ouvrier, à une époque marquée par de forts conflits sociaux.

#### Que pourraient faire les syndicats pour aider les jeunes salariés en formation?

Il faudrait faire un travail de présence et de soutien auprès des apprentis. Ce travail devrait être réalisé par de jeunes syndicalistes. À Genève, il y a eu l'expérience d'un système de mentorat, mis sur pied pour des pionniers. Ces derniers étaient accompagnés par quelqu'un qui avait fait le même chemin. De telles expériences devraient être développées.

Il faudrait aussi faire un gros travail sur la souffrance au travail, et ses répercussions pour les jeunes. Pour certains, l'arrêt d'un apprentissage peut être très traumatisant – même si, pour d'autres, cela peut être au contraire une opportunité de prendre leur vie en main.

Un apprenti qui arrive dans une entreprise peut aussi être un bon indicateur des problèmes qui existent. Vu qu'il n'a pas encore intégré les stratégies de défense du collectif de travail, il peut oser dire que certaines pratiques, ou l'utilisation de certains produits, font peur. ■

<sup>1</sup> Nadia Lamamra: *Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre. Quand les arêtes prématurées révèlent les logiques à l'œuvre en formation professionnelle initiale*. Seismo, 2016.

<sup>2</sup> *Formation Emploi* n° 133: «Heurs et malheurs de l'apprentissage en Suisse». Paris, 2016.