Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 56 (1964)
Heft: 4

Artikel: Formation et promotion des cadres techniques
Autor: Steinmann, Pierre
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385321

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Mais il ne suffit pas qu'une loi soit un chef-d'œuvre au point de vue juridique pour assurer le succès de l'entreprise. L'esprit dans lequel elle sera appliquée a encore plus d'importance que la parfaite ordonnance de ses dispositions. C'est pourquoi il faut souhaiter que, comme ce fut le cas pour la loi actuelle, tous ceux qui ont à cœur l'essor de la formation professionnelle de notre jeunesse (autorités fédérales, cantonales, locales, écoles et corps enseignant, associations professionnelles patronales et ouvrières) continuent à donner le meilleur d'eux-mêmes pour en assurer le succès.

Formation et promotion des cadres techniques

Par *Pierre Steinmann*,
ingénieur diplômé EPF, directeur général du Technicum neuchâtelois

La question des titres

Déclarons tout d'abord, bien haut et bien franchement, que l'homme et sa personnalité sont une chose, le titre une autre. Pour nous, la première considération compte plus que le diplôme, ce papier délivré un jour au début d'une carrière n'étant qu'un départ, la reconnaissance d'un bagage qu'il faudra ensuite utiliser, perfectionner, augmenter.

Il est certes souhaitable que l'étiquette corresponde au contenu du flacon et qu'une certaine clarté apparaisse dans les titres délivrés, en respectant les échelons ou les genres de formation et en assurant aussi une promotion aux gens de valeur qui. par leur travail, leur sens des responsabilités, leur esprit d'entreprise, accèdent à des fonctions importantes.

Reconnaissons aussi que les titres ne doivent pas être abaissés, galvaudés, qu'ils sont une défense des intérêts professionnels des personnes capables, qu'ils sont une garantie pour tous ceux qui s'adressent à des gens de métier. L'honnêteté trouve son compte lorsque la confusion ne peut s'instituer entre deux titres: à formation différente, titre différent. Notre pays n'a pas d'intérêt à créer une confusion nouvelle ou égale à celle d'autres nations (l'ingénieur allemand en particulier). Que ceux qui sont aptes aux fonctions d'ingénieur puissent le faire valoir et le faire reconnaître, rien de plus naturel et de plus juste. Par contre, nous estimons qu'il est faux de vouloir étendre ce titre à des catégories différentes, et cela d'emblée, automatiquement.

Les professions techniques supérieures

En Suisse, la technique a besoin de plusieurs échelons que nous classerons volontiers comme suit:

1. L'ingénieur EPF ou EPUL. Le candidat à ce titre justifie d'un baccalauréat et de cinq ans de formation scientifique et technique de niveau universitaire (écoles polytechniques Zurich ou Lausanne).
2. L'ingénieur-technicien ETS. Le candidat justifie d'une formation pratique puis de trois ans d'études dans une école technique supérieure (technicum) de niveau non universitaire.
3. Le technicien. Ici, c'est un nouvel échelon à envisager (exploitation, construction). C'est vraisemblablement le type même de formation permettant, par la fréquentation de cours de perfectionnement, de technicums du soir, etc., organisés en dehors de l'activité industrielle, de promouvoir des ouvriers qualifiés à des fonctions de cadres.

Qu'en est-il de la nouvelle loi fédérale?

Cette dernière ne parle pas de la formation universitaire (chiffre 1), ce qui est logique, pas plus qu'elle ne cite les techniciens (chiffre 3 ci-dessus). Par contre, elle mentionne les titres d'ingénieurs-techniciens ETS (architectes-techniciens ETS) pour les diplômés des écoles techniques supérieures (technicums) reconnues par la Confédération. Cette reconnaissance est établie sur la base d'exigences concernant les programmes, les installations et la qualification professionnelle des enseignants (art. 45 et 46 de la nouvelle loi). La Confédération reconnaît donc et protège les diplômés de ces écoles, ce qui est en quelque sorte un début de législation dans la question des titres.

Or la nouvelle loi apporte quantité d'améliorations tant en ce qui concerne les possibilités de formation et le perfectionnement professionnel que dans le subventionnement des constructions et des frais d'exploitation des écoles professionnelles et techniques. Elle réserve l'avenir en garantissant l'esprit d'initiative et l'ouverture de nouveaux cours comme de nouvelles professions. Elle tient compte de la souplesse à créer face aux évolutions rapides de la technique.

Les catégories techniques et les associations professionnelles

Conscientes de leurs responsabilités, les associations professionnelles ont créé, dès 1951, le Registre suisse des ingénieurs, architectes et techniciens (RIAT). Un accord est intervenu entre la Société suisse des ingénieurs et architectes (SIA), l'Union technique suisse (UTS),

la Fédération des architectes (FAS) et l'Association suisse des ingénieurs-conseils (ASIC).

Au sens de ce registre, toutes les personnes qui justifient des qualifications professionnelles requises peuvent être inscrites dans les catégories prévues (ingénieurs, architectes, techniciens). C'est bien la matérialisation de l'idée que la personnalité et les qualifications professionnelles comptent plus que le titre reçu à une date déterminée. C'est une promotion sociale parfaitement valable dont s'est largement inspirée la Fédération européenne des associations nationale d'ingénieurs (FEANI) pour promouvoir un registre européen des professions techniques supérieures.

Que l'instrument puisse être perfectionné, nul n'en doute et surtout pas les promoteurs du registre suisse qui sont prêts à l'adapter en toute période et à la lumière de l'équité et de la justice dues à tous. Encore faut-il que certaines personnes intéressées ne songent pas seulement à ouvrir une porte tout en verrouillant soigneusement celle qui se trouve derrière eux!

Les examens professionnels et de maîtrise

Nous serions incomplets en ne mentionnant pas cet échelon du perfectionnement professionnel. La nouvelle loi règle également cette formation technique importante. C'est permettre à l'ouvrier qualifié d'assurer des tâches de contremaîtres d'atelier, de chef de fabrication ou de département, mais dans la conduite des hommes et des machines intégrés à la production directe. Ces cadres sont en contact avec les notions de productivité matérialisée. Ils doivent pouvoir tirer parti au mieux de l'outillage, des machines, des matières. Comme tous les cadres, ils justifieront de leur formation améliorée en étant des chefs et des éducateurs. Chef signifie payer d'exemple, éducateur correspond à la faculté de former le personnel qui leur est confié en l'encourageant et en le comprenant.

La pédagogie et la psychologie sont des moyens: ce n'est pas une science en elle-même. Nous dirions volontiers que l'on n'apprend ni l'une ni l'autre, mais que certains conseils, certaines expériences, peuvent aider dans ce domaine, car ils indiquent au futur chef s'il est dans la bonne voie ou non.

Qu'il y ait un intérêt à aider le futur cadre à être conducteur d'hommes et éducateur c'est évident. Mais méfions-nous des cours de psychologie et de pédagogie « en pantoufles ». Il faut des animateurs qui travaillent dans le concret, utilisent la discussion, le magnétophone pour perfectionner les dons des futurs chefs. On n'apprend guère à être chef; par contre, on se perfectionne après s'être révélé à soi-même d'abord, puis en face des responsabilités et des tâches à vaincre.

Enfin, la nouvelle loi reprend la notion connue des examens de maîtrise, qui donnent à ceux que les subissent avec succès l'occasion de prouver qu'ils sont en mesure d'assumer des fonctions patronales et de conduire de manière indépendante une entreprise.

En guise de conclusion

L'homme passe le plus clair de son temps à son travail. Il est normal qu'en échange il puisse vivre décemment, élever sa famille, assurer son avenir. Il est normal que les possibilités de promotion sociale soient matérialisées afin que les dons et les facultés de chacun l'amènent au poste qui lui convient. Ce n'est donc pas une question de titre qui rendra l'homme heureux, mais le plaisir chaque jour renouvelé d'œuvrer, la joie dans le regard, cette joie qui le mettra en contact étroit avec ses collaborateurs, ses chefs et ses subordonnés, qui fait briller le soleil même à travers les nuages de la vie professionnelle. Comprendre l'homme, l'aider, l'encourager, faire que chacun soit bien à sa place, pour ce dont il est fait, quelle tâche merveilleuse et privilégiée.

Nous ne pouvons résister au désir de terminer par ce passage de Charles Péguy dans l'*Argent*:

« Ces ouvriers ne servaient pas. Ils travaillaient. Ils avaient un honneur, absolu, comme c'est le propre d'un honneur. Il fallait qu'un bâton de chaise fût bien fait. C'était entendu. C'était un primat. Il ne fallait pas qu'il fût bien fait pour le salaire ou moyennant le salaire. Il ne fallait pas qu'il fût bien fait pour le patron ni pour les connaisseurs, ni pour les clients du patron. Il fallait qu'il fût bien fait lui-même, en lui-même, pour lui-même, dans son être même. Une tradition venue, montée du plus profond de la race, une histoire, un absolu, un honneur voulait que ce bâton fût bien fait. Toute partie, dans la chaise, qui ne se voyait pas, était exactement aussi parfaitement faite que ce qu'on voyait. C'est le principe même des cathédrales. »