**Zeitschrift:** Les intérêts du Jura : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts du Jura

**Herausgeber:** Association pour la défense des intérêts du Jura

**Band:** 40 (1969)

**Heft:** 6

**Artikel:** Formation professionnelle et information dans l'industrie horlogère

**Autor:** [s.n.]

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-825133

**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:** 16.07.2025

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

capital à long terme et notamment du capital-risque méritent d'être soutenus dans toute la mesure possible. Ces sociétés de participation, qui généralement sont proches de grands groupes financiers, disposent de la surface nécessaire pour pouvoir se refinancer au besoin sur le marché des capitaux.

Dans la mesure où les raisons financières jouent un rôle déterminant dans les concentrations d'entreprises, le but recherché est un renforcement de la capacité d'autofinancement grâce à la rationalisation et une meilleure structure de la capitalisation. Même si les réformes suggérées en matière de droit des sociétés et de fiscalité n'améliorent par elles-mêmes aucune firme, il faut néanmoins considérer comme un progrès appréciable toute mesure permettant à nos petites et moyennes entreprises de venir à bout de leurs problèmes et notamment de trouver la dimension et la structure leur assurant les meilleures chances de s'affirmer face à une concurrence de plus en plus dure.

C'est là, pour un Etat fédéral comme le nôtre, un problème qui touche non seulement notre économie, mais encore les fondements mêmes de notre vie politique. Notre pays a en effet un intérêt capital à conserver viables les entreprises de moyennes dimensions, qui sont une partie intégrante de notre structure économique et sociale et qui, à côté des grandes firmes d'envergure internationale, constituent l'un des principaux piliers de notre prospérité.

**H. S.**

# Formation professionnelle et information dans l'industrie horlogère

D'aucuns prétendent que la tradition horlogère, transmettant le « secret » du métier de père en fils, a fait la gloire et le succès de l'horlogerie suisse ! Ce n'est que très partiellement exact et peut-être heureusement, puisqu'il arrive aussi parfois qu'un cordonnier soit mal chaussé... ou qu'un fils ou une fille d'horloger, fréquemment, se dirige dans d'autres voies que celles choisies par leur père. A telle enseigne que, dans les régions où notre industrie est prépondérante, les jeunes semblent moins attirés par nos métiers qu'ils ne le sont dans d'autres parties du pays.

La crise des métiers n'est pas sensible que dans l'horlogerie ; elle se manifeste partout en Suisse et dans toutes les activités industrielles ou artisanales, sauf peut-être dans la mécanique automobile. Mais le malheur des autres ne doit en rien nous consoler ! Au contraire, il convient d'en tirer des leçons profitables, tout en analysant si possible les motifs qui, chez nous, détournent trop de jeunes d'une industrie vitale pour la prospérité de régions entières et celle des populations qui en tirent leurs ressources.

## Enquête de motivation

Il faut du courage pour braver la critique probable, de l'audace pour sonder l'opinion de personnages parfois mécontents ou peut-être satisfaits, enfin de l'honnêteté pour en tirer des conclusions pratiques et, cas échéant, appliquer les remèdes puissants que nécessite l'état de situation. C'est ce qu'ont admis les membres d'un groupe d'étude dans le canton de Berne, touchant le Jura, Bienne et ses environs, débordant même, par certaines succursales, au-delà des frontières cantonales ; le tout sous le patronage de la Chambre suisse de l'horlogerie. Les écoles techniques supérieures ont travaillé assidûment à cette enquête de motivation et les chefs des Offices d'orientation professionnelle de Bienne et du Jura-Sud y ont été associés. Toutes garanties d'objectivité étaient ainsi données.

Quelque 2000 personnes, des deux sexes, actives dans notre industrie, ont répondu aux questions posées, fournissant un échantillonnage complet quant au degré de la formation professionnelle acquise, à l'âge, à la durée de l'emploi dans l'horlogerie et à la langue maternelle (française, allemande ou italienne).

## Résultats globaux

Apparemment la satisfaction professionnelle et matérielle existe pour les hommes et les femmes, mais plus affirmée chez ces dernières que chez les premiers. La majorité des personnes consultées choisiraient, si elles n'étaient pas dans notre industrie et si elles avaient 16 ans, une activité dans la métallurgie ou l'électronique, s'agissant d'hommes, ou dans le secteur des services (tertiaires) s'agissant de femmes.

Le désir d'une formation professionnelle plus complète se manifeste en général, mais surtout dans les rangs du personnel déjà qualifié.

Par contre, le problème de l'évolution technique et technologique semble peu ou mal compris, même si la nécessité de disposer d'un personnel qualifié plus nombreux n'est pas mise en doute.

## Analyse de détail

La satisfaction mentionnée plus haut n'est en fait qu'apparente parce qu'en pénétrant dans le détail des réponses données on peut relever plusieurs éléments d'un malaise, dû à un manque d'information au sein des entreprises, à une politique promotionnelle déficiente envers le personnel, à une monotonie inhérente à certains travaux et au grand problème du coût de l'apprentissage et des études en école technique supérieure.

En effet, trop souvent on constate que le personnel dans les usines se méfie des nouvelles méthodes de travail ou de rémunération, des nouvelles machines et modernes appareils de production, pensant, faute d'explications données à temps, que tout cela conduit à la mort du métier, de l'industrie suisse et du gagne-pain ! Alors que l'objectif de l'entreprise progressiste est inverse.

Dans le même ordre d'idée, trop de chefs de groupes, d'ateliers, de départements, trop de contremaîtres conservent jalousement à leur ser-

Renseignements et prospectus par

**Condor S. A., Courfaivre**

Téléphone (066) 3 71 71

1449

Résolvez vos problèmes
avec ces dés

**NOTZ**

Notz & Co. S.A. 2501 Bienne Tél. 032 25 55 22

1462

Voser

Interlübke

Miller

Arflex

**EXPOSITION**

des plus beaux meubles actuels, que vous pouvez
visiter chaque jour de 8 h. à 12 h. et de 13 h. 30 à 18 h. 30
Mercredi de 8 h. à 12 h.
Samedi de 8 h. à 12 h. et de 13 h. 30 à 16 h.
ou quand il vous convient sur rendez-vous.

Knoll

**HADORN**
**INTERIEUR**

Meubles, tapis, lampes, rideaux et bibelots pour
appartements, bureaux, hôtels, restaurants, magasins, etc.

Meubles Hadorn 2740 Moutier Tél. 032 93 11 69

vice des éléments qualifiés qui mériteraient d'être promus à des responsabilités.

On néglige aussi sans doute de mettre tout en œuvre pour éliminer le plus possible la monotonie de certains travaux, en les mécanisant encore davantage et en confiant ainsi à l'être humain une tâche de surveillant de la machine, mettant en valeur ses qualités de discernement et de jugement, en plus de l'habilité manuelle proprement dite.

Enfin l'aspect financier de l'apprentissage et des études est évoqué comme élément de frein, décourageant des parents et des jeunes eux-mêmes, lorsque le choix d'un métier est à l'ordre du jour.

Fait intéressant à signaler : le souvenir des crises économiques et la crainte de la concurrence étrangère jouent un rôle négatif négligeable. Ces facteurs ne sont vivaces que chez les plus âgés.

## Remèdes

Nous pensons dès lors qu'une information doit être conduite auprès des chefs d'entreprises, des cadres et du personnel dans les délais les plus utiles, afin de remédier à certaines des lacunes signalées par les résultats de cette enquête.

Il faut que chacun connaisse ce qui se passe dans l'évolution technique et technologique, dans la politique d'équipement mécanique des usines ; il faut montrer que les gros investissements consentis par les chefs d'entreprises visent à l'amélioration de la qualité, de la quantité, du rendement et du niveau de vie.

Les responsables, à tous les échelons, doivent utiliser les compétences de leurs subordonnés, faciliter leur promotion en fonction de leurs capacités et de leur formation professionnelle, de leur expérience aussi.

On doit savoir que des aides financières existent en faveur des apprentis en Ecole technique supérieure et que le système actuel d'allocations peut encore être amélioré.

## Conclusions

Après avoir mis le doigt sur les reproches qui nous sont adressés, nous pouvons remédier à la situation dans une large mesure. Cela demande un effort, mais nous l'entreprendrons avec l'aide et la compréhension des industriels conscients de leurs responsabilités. Une fois encore, l'industrie horlogère suisse sera à l'avant-garde et si la crise des métiers manuels touche pratiquement toutes les activités industrielles et artisanales, nous nous souviendrons aussi que l'horlogerie est et demeure de plus en plus attractive pour bon nombre de ceux qui y travaillent, mais qu'il faut lever quelques hypothèques afin d'éliminer les sources de mécontentement. On aura alors moins d'hésitation chez les jeunes de nos régions à se tourner résolument vers nos métiers où la micromécanique, l'électricité et l'électronique jouent un rôle de plus en plus grand, où le travail s'accomplit dans des conditions de confort et de propreté rarement égalées. C'est alors qu'en pays horloger nous ne serons plus des cordonniers mal chaussés ! En d'autres termes c'est alors que les descendants des quelque 87 000 personnes actives dans notre industrie feront carrière dans nos usines.

*(Extrait de la « Suisse horlogère »)*