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: 48 (1977)

Heft: 2

Artikel: La formation des travailleurs, comment se présente-t-elle dans la région jurassienne aujourd'hui?

Autor: Boinay, Joseph

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-824957

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: 13.07.2025

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

veau de leur éducation et non pas celui de leur formation décidera finalement de leur plus ou moins grande capacité de se reconvertir.
Ainsi, arrivé au terme de ces réflexions, je constate que la formation professionnelle ne peut pas offrir de solution patente au problème de la reconversion. Je crois cependant pouvoir dire que les scructures de la formation professionnelle en Suisse résistent assez bien aux aléas d'une conjoncture fluctuante ; elles savent s'adapter et s'améliorer. Et je conclurai avec une citation d'Alfred Sauvy (« La Croissance zéro ? ») qui me paraît convenir parfaitement à cette formation professionnelle placée en face d'une évolution incertaine :
« Toujours poussés vers de nouveaux rivages, notre seule préoccupation n'est pas de jeter l'ancre, mais d'éviter les écueils. »

La formation des travailleurs, comment se présente-t-elle dans la région jurassienne aujourd'hui ?

par Joseph BOINAY, conseiller d'entreprise

1. Délimitation du sujet

Mon propos n'est pas d'exposer les grands principes de la formation des travailleurs. Nombreux sont ceux, compétents et engagés, qui, ces dernières années, se sont exprimés à ce sujet, en particulier depuis l'entrée en vigueur en France (en 1971) d'une législation sur la formation permanente. Mon propos est plus limité et plus modeste. Il consiste simplement à voir comment la réalité jurassienne s'articule, aujourd'hui, avec les problèmes de la formation permanente des classes laborieuses.

Le plan de l'exposé est le suivant :
— Quelques précisions sur les termes les plus couramment utilisés en matière de formation, sur ce qu'on entend par « travailleurs » et sur la réalité économique jurassienne.
— Qu'a-t-on fait dans le passé et que fait-on aujourd'hui en matière de formation des travailleurs dans l'industrie jurassienne ?
— Le besoin d'un élargissement de la formation professionnelle vers la formation permanente.
— L'ouverture culturelle.

2. Quelques précisions de vocabulaire

« La formation permanente » est parmi les concepts aujourd'hui utilisés en matière de formation, le plus large, le plus global. Il évoque le fait que la formation de l'homme ne doit pas s'arrêter à la sortie de la scolarité ou de l'apprentis-

AGENCE EN DOUANE
TRANSPORTS INTERNATIONAUX

CH - 2926 Boncourt
Téléphone 066 75 52 52
Télex 34 626 botec ch

1825

Patria
ASSURANCES

PIERRE-ALAIN DROZ
Lic. ès sciences économiques
AGENT GÉNÉRAL

Domicile
Sous-Raimeux 7
2740 MOUTIER
Tél. 032 93 44 48

Bureau
Avenue de la Gare 44
2800 DELÉMONT
Tél. 066 22 67 88

Patria

1824

LE DEMOCRATE

Le plus important
quotidien jurassien
vous informe sérieusement
dans tous les domaines

Imprimerie du Démocrate SA
Delémont

à votre disposition
pour tous travaux graphiques

1809

sage, mais se poursuivre jusque tard dans l'existence. Sous-jacente à cette notion, se profile l'observation de la réalité de changements toujours plus rapides (changements techniques, économiques et sociaux) et des inadaptations professionnelles et sociales qui en découlent. Chez certains, cette observation des faits se double d'un projet de société où la culture doit s'ouvrir à tous, tout au long de leur vie.

Dans un sens plus restrictif, s'entendent les termes suivants :

— formation professionnelle : formation orientée vers la recherche, la conservation d'un métier, le perfectionnement dans ce métier ou le changement de métier. La perspective est avant tout utilitaire ;
— le recyclage : il a pour objet la conversion des travailleurs victimes de « disqualifications » dues au progrès technique, à des mutations économiques, à des concentrations ou disparitions d'entreprises.

Par « travailleurs » on entend les personnes qui participent à l'effort de production en louant leurs services. Ce terme recouvre avant tout les ouvriers : manœuvres, ouvriers spécialisés (OS), ouvriers professionnels (OP), auxquels on assimile un certain nombre d'exécutants du secteur des bureaux. Ce sont des gens dont les principales tâches sont d'exécution.

3. La réalité de l'entreprise industrielle jurassienne

L'économie jurassienne est principalement une économie du secondaire ; 65 % de la population active travaille dans ce secteur. L'industrie est peu diversifiée : 70 % de la main-d'œuvre industrielle travaillent dans l'horlogerie, la métallurgie et l'industrie des machines. On peut encore préciser que l'horlogerie est une branche industrielle en pleines mutations (pour ne pas dire crises) : mutation technologique (virage de l'électronique), mutation des structures (passage de la petite entreprise vers un type industrialisé de production). Actuellement, les deux branches principales de l'économie jurassienne sont touchées par la crise économique et la cherté du franc suisse à l'exportation, affecte leurs activités.

Le gros des effectifs des entreprises horlogères et de l'industrie des machines est formé de manœuvres, d'OS et d'OP. Les manœuvres dont les tâches n'exigent aucune qualification professionnelle ou une initiation pouvant être acquise en quelques heures sont proportionnellement plus nombreux dans l'horlogerie. Dans cette industrie, la main-d'œuvre non qualifiée est en majorité féminine. La mise au courant se réalise sur le poste de travail ; il s'agit essentiellement d'un apprentissage à des tâches manuelles très parcellisées et répétitives. Alors que cette catégorie de main-d'œuvre représente environ 50 % du personnel d'atelier dans l'industrie horlogère, le pourcentage n'est que de 10 à 20 % dans l'industrie des machines. La catégorie professionnelle des OS est majoritaire dans les ateliers de l'industrie des machines. Elle est formée essentiellement d'hommes ; dans cette industrie les femmes n'ont été associées au travail d'atelier qu'au moment de la raréfaction relative de la main-d'œuvre étrangère : vers les années 70. Les OS reçoivent une formation sur le tas, allant de quelques semaines à plusieurs mois. Le passage de manœuvre à OS se fait souvent par un système de promotion-mutation dont l'évolution est laissée au bon vouloir de l'employeur et de ses représentants. Beaucoup sont occupés comme opérateurs sur machines.

Les OP occupent les postes les plus complexes (metteurs en train, régleurs de machines) de la production, les fonctions de préparateurs du travail et forment la petite maîtrise, dans l'horlogerie comme dans l'industrie des machines.

Ils acquièrent leur formation par un apprentissage pratique de 3 à 4 ans dans l'entreprise, auquel vient s'ajouter une formation théorique complémentaire en école. Cette catégorie d'ouvriers ne manque pas sur le marché du travail. Le problème est qu'ils sont toujours plus nombreux à refuser de faire un travail banalisé qui ne correspond pas à leur qualification ; aussi nombreux sont ceux qui quittent l'exercice de leur profession. Une des premières causes de ce phénomène vient des méfaits du taylorisme et de la parcellisation du travail, qui provoquent un mouvement irréversible de déqualification. La plupart du temps, l'ouvrier professionnel se spécialise dans une tâche, il n'utilise que partiellement son savoir faire et son métier devient routinier et répétitif. Il oublie ce qu'il a appris et son sort se rapproche souvent de celui de l'OS.

Jusqu'à présent, toutes les catégories de main-d'œuvre décrites ci-dessus étaient formées par les entreprises, par quelques-unes d'entre elles seulement pour les OP. La formation dispensée, essentiellement pratique, était relativement efficace. Les investissements consentis dans cette direction se rentabilisaient puisqu'une partie du personnel formé restait dans l'entreprise.

4. Perspectives à court terme

Dans la perspective qui a été celle de ces dernières décennies — d'une formation essentiellement pratique et utilitaire — et pour un avenir à court terme, on ne voit pas très bien pourquoi les problèmes de formation évolueraient dans les entreprises employant un personnel non ou semi-qualifié (manœuvre et OS).

Dans l'horlogerie les choses bougent davantage, mais :

— on ne sait pas — ou que très vaguement — ce que sera l'industrie horlogère de demain ;

— on ne sait pas si les qualifications qui seront requises du personnel seront plus élevées qu'aujourd'hui, ni quelles seront ces qualifications.

De ces considérations, il ressort que les technologies utilisées actuellement dans les entreprises jurassiennes n'ont pas besoin d'individus particulièrement formés.

Le travail parcellisé n'est pas prêt d'être aboli et ne nécessite aucune formation préalable poussée. Et les jeunes qui sortent de l'apprentissage ont peu l'occasion de se servir des connaissances acquises pour le CAP (certificat d'aptitude professionnel).

Dans ces conditions, des actions de formation importantes, atteignant ces couches de travailleurs en leur dispensant une culture générale ou un supplément de métier, pourraient contribuer davantage à accentuer l'inadaptation et à multiplier les sources de conflits, dont une partie, déjà aujourd'hui, est provoquée par la distance de plus en plus grande entre le savoir et le faire. L'éveil de l'esprit, l'augmentation des informations que provoque la connaissance semble bien aller à l'encontre des besoins d'une technologie taylorienne. De cela, l'employeur est conscient.

Du côté du personnel, on ne voit pas très bien non plus ce qui pourrait augmenter l'appétence pour les actions de formation, dans la conception traditionnelle, puisque :

— on ne demandera, dans les prochaines années, pas plus de qualifications professionnelles qu'hier, et les professionnels se sentent déjà surqualifiés par rapport aux emplois qui leur sont offerts ;

— des relations claires et perçues comme telles sont rarement établies entre les actions de formation et d'éventuels débouchés ou promotions pro-

fessionnels. L'absence de clairvoyance dans cette relation est une cause majeure des échecs d'actions démarrés sous le sceau de la bonne intention.

Là sont probablement les raisons du peu d'accueil par les intéressés d'actions lancées récemment, telle celle du CIFHM (Communauté d'intérêt pour la formation horlogère et microtechnique) et celles que patronnent l'OFIAMT (Office fédéral de l'industrie des arts et métiers et du travail) dans les arts graphiques.

Se former, pour quoi faire ?

Voilà ce qui concerne la formation professionnelle continue, envisagée sous l'angle d'une adaptation pratique au métier.

Pour autant, toute vraie formation permanente, débouchant sur une réelle promotion humaine, est-elle hors de propos ? Et dans la négative, quelle rôle pourrait y jouer l'entreprise ?

5. Au-delà de la formation professionnelle

Au-delà de l'adaptation au poste de travail, il apparaît que les demandes de formations et les développements des sciences de l'organisation dégagent deux grandes lignes de forces dans la perspective de la formation permanente :

— l'une, qui reste cadrée par la vie professionnelle mais dont les objectifs font du travailleur non plus un objet, mais un sujet d'adaptation aux changements permanents des conditions de travail ;

— l'autre, qui recherche un enrichissement humain en dehors de toute préoccupation professionnelle.

5.1. L'élargissement de la formation professionnelle

En restant dans le cadre de l'entreprise, on peut fort bien envisager une éducation permanente qui ait pour objectif non seulement d'adapter les travailleurs aux conditions de travail existantes, mais encore de faire entrer les travailleurs dans un processus de changement de leurs conditions de travail. Ici, on considère le travailleur comme facteur de changement, c'est-à-dire qu'on lui fait passer la frontière d'objet à sujet. La formation aurait alors pour fonction de briser certaines habitudes culturelles qui font de l'opérateur un être dominé par le support technologique qui l'entoure. L'éducation, en fournissant non pas des connaissances supplémentaires qui viennent s'ajouter aux pratiques, mais en donnant les instruments méthodologiques d'analyse de la réalité sociale de l'entreprise, peut ouvrir de nouvelles perspectives dans le changement socio-technique de l'entreprise et de l'homme qui y travaille.

Cette formation pourrait fort bien être prise en charge par les entreprises, dans le cadre d'entente entre les associations et délégations de travailleurs et les employeurs.

5.2. La formation générale

Mais le travailleur ne vit pas que de « professionnel » et la formation professionnelle, même élargie, s'arrête aux portes de l'entreprise. Demeurent d'immenses besoins de formation dont la satisfaction n'incombe plus — ou que très partiellement — à l'entreprise : ceux qui visent un meilleur partage de la culture et des responsabilités sociales avec les masses laborieuses.

La préoccupation des pionniers de la formation permanente va à la rencontre d'une inquiétude couramment exprimée. Les gens, dans leur ensemble, ont le sentiment de ne plus maîtriser ni leur métier, ni leur famille, ni aucun des mécanismes de la société. Ce terrain social est mouvant et insécurisant. Pour le monde peu scolarisé — dont font partie les travailleurs manuels — ce sentiment est plus aigu que chez les couches cul-

tivées. Alors l'éducation permanente offre une chance d'accès à la culture, en répondant aux besoins d'insertion sociale et d'expression de l'individu.
Beaucoup objecteront que ces besoins n'existent que dans la tête de quelques idéalistes. Les expériences et enquêtes faites en France démentiront ces allégations. Lorsqu'on examine les demandes de formation qui s'expriment librement, où les gens s'inscrivent de leur propre initiative (sans avoir de visée professionnelle) les disciplines le plus souvent choisies sont : l'économie, la sociologie, la psychologie et les techniques d'expression. Les choix correspondent davantage à un besoin de comprendre, de saisir des mécanismes qu'à un désir d'acquérir de nouvelles notions, des connaissances. Les démarches correspondent au besoin profond qu'a l'homme de comprendre son environnement. On ne peut pas rester toujours le jouet et le spectacle d'événements qui nous dépassent.

A qui incombe cette tâche noble et immense ? A notre avis, à l'université, qui trouverait là une occasion de s'ouvrir à toutes les catégories et classes sociales. Un tel projet supposerait réalisés les progrès suivants :

— que l'université remette en cause sa mission, son organisation et son mode de fonctionnement ;
— que les masses laborieuses puissent obtenir des congés de formation, de façon à ce qu'elles ne soient pas contraintes à prendre exclusivement sur les loisirs, le temps d'étude et de réflexion ;
— que les gros obstacles psychologiques des travailleurs en face de tout ce qui est formation soient nivelés.

ORGANES DE L'ADIJ
Direction
Président : Frédéric Savoye, 2610 Saint-Imier
✆ 039 41 31 08
Secrétaire général : François Lachat, 2900 Porrentruy
✆ 032 93 41 51 / 93 41 53
Membres : Rémy Berdat, 2740 Moutier, ✆ 032 93 12 45
Jean Jobé, 2900 Porrentruy, ✆ 066 66 10 29
Marcel Houlmann, 2520 La Neuveville
✆ 038 51 31 21

Administration de l'ADIJ
et rédaction des « Intérêts du Jura »
Rédacteur respons. : François Lachat
Rue du Château 2, case postale 344
2740 Moutier 1
✆ 032 93 41 51 / 93 41 53
Abonnement annuel : Fr. 25.—
Le numéro Fr. 2.50
Caisse CCP 25 - 2086