Zeitschrift: Revue économique franco-suisse
Herausgeber: Chambre de commerce suisse en France
Band: 47 (1967)
Heft: 3: L'horlogerie

Artikel: Les problèmes de la formation professionnelle
Autor: Duc, Marcel
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-887885

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: 15.07.2025

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

Les problèmes de la formation professionnelle

Marcel DUC

Secrétaire général de la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

I. INTRODUCTION

En Suisse, les organisations professionnelles intéressées participent à l'élaboration des lois : en vertu d'un article de la Constitution fédérale, elles sont consultées sur les projets de l'autorité; elles peuvent exprimer leur avis en fonction de leurs propres préoccupations. La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle entrée en vigueur le 15 avril 1965, a donc été bien accueillie par ces milieux; sans être révolutionnaire, elle a tenu compte de l'évolution, de plus en plus rapide, de la technique et de l'organisation du travail; souple, elle permet aux différents secteurs économiques de résoudre leurs problèmes particuliers, dans un cadre général déterminé.

Un article paru dans cette revue (*) alors que la loi était encore en discussion, a esquissé ses objectifs. Nous nous proposons de les reprendre ici dans leur forme finale, puis de faire le point des actions horlogères en la matière.

II. LOI FÉDÉRALE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE (LFFP)

La loi fédérale sur la formation professionnelle consacre ses différents chapitres aux domaines suivants :

1. L'*orientation professionnelle* doit amener les jeunes à choisir une profession répondant à leurs aptitudes et à leurs goûts. Ses moyens sont l'information générale et la consultation individuelle avec le concours des parents, de l'école et des milieux économiques. En principe facultative et gratuite, elle est aussi au service des adultes n'ayant pas reçu de formation professionnelle ou désireux de changer de métier.

2. La *formation professionnelle de base* s'acquiert par l'apprentissage accompli :

— dans une entreprise privée ou publique, avec cours complémentaires à l'école professionnelle;

— dans une école de métiers ou d'arts appliqués, qui dispense la formation pratique et, en règle générale, l'enseignement professionnel;

— dans une école de commerce officielle ou une école privée d'utilité publique, dont les examens finals sont reconnus par la Confédération.

Ces apprentissages font l'objet de règlements fédéraux.

L'examen réussi en fin d'apprentissage permet à l'apprenti d'obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC), avec le titre d'employé ou d'ouvrier qualifié.

3. Des *examens professionnels* et des *examens de maîtrise*, dûment approuvés par l'autorité fédérale, sont un autre champ d'activité des associations professionnelles. L'examen professionnel établit que le candidat est apte, par ses connaissances professionnelles, à fonctionner comme cadre ou à diriger une entreprise facile à gérer (= brevet).

(*) Voir « Revue économique franco-suisse », nº 2/1964.

L'examen de maîtrise tend à prouver que le candidat est capable de répondre, dans sa profession, à des exigences élevées (= maîtrise).

4. Le *perfectionnement professionnel* doit permettre (par différents cours que peuvent organiser les cantons, les écoles ou les associations professionnelles) aux personnes n'ayant pu suivre un apprentissage ou à celles qui, l'ayant accompli, veulent s'initier à de nouvelles matières ou passer des examens supérieurs ou encore se préparer à une fonction de cadre, de réaliser leur volonté.

5. La Confédération encourage la formation dans les *écoles techniques supérieures* (*ETS.*) qui, par un enseignement scientifique et des exercices de construction et de laboratoire, donnent à leurs élèves les connaissances théoriques et pratiques devant leur permettre l'exercice, selon les règles de l'art, des professions techniques supérieures mais n'exigeant pas une formation universitaire. Qui a subi avec succès l'examen final d'une école ETS reconnue par la Confédération, porte le titre d'ingénieur-technicien ETS ou d'architecte-technicien ETS.

6. La loi fédérale sur la formation professionnelle est, dans une large mesure, une loi de *subventions;* dans la règle, une subvention fédérale n'est allouée que si le canton intéressé accorde, de son côté, une subvention suffisante. Les cantons sont chargés de l'exécution de la loi, la Confédération s'en réservant la haute surveillance.

La profession d'ingénieur-technicien E.T.S. en microtechnique est ouverte aux jeunes filles. Cette élèves technicienne traduit sur sa planche à dessin la construction d'un nouveau calibre (Photo Fernand Perret).

III. INDUSTRIE HORLOGÈRE

L'industrie horlogère suisse n'a pas attendu l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle pour agir en faveur d'une promotion moderne de la formation professionnelle. Dès 1952, la Chambre suisse de l'horlogerie (ci-après : la Chambre) mena une campagne annuelle d'information auprès des parents de tous les enfants qui allaient sortir de l'école l'année suivante; elle aida financièrement ses sections qui, dans ce domaine et dans celui du recrutement de personnel qualifié, menaient des actions propres à leur région ou à leur branche. Dans les années 1960, elle approfondit son œuvre en se fixant des objectifs à plus long terme, ceci avec la collaboration non seulement des diverses branches horlogères, mais aussi des établissements d'enseignement horloger.

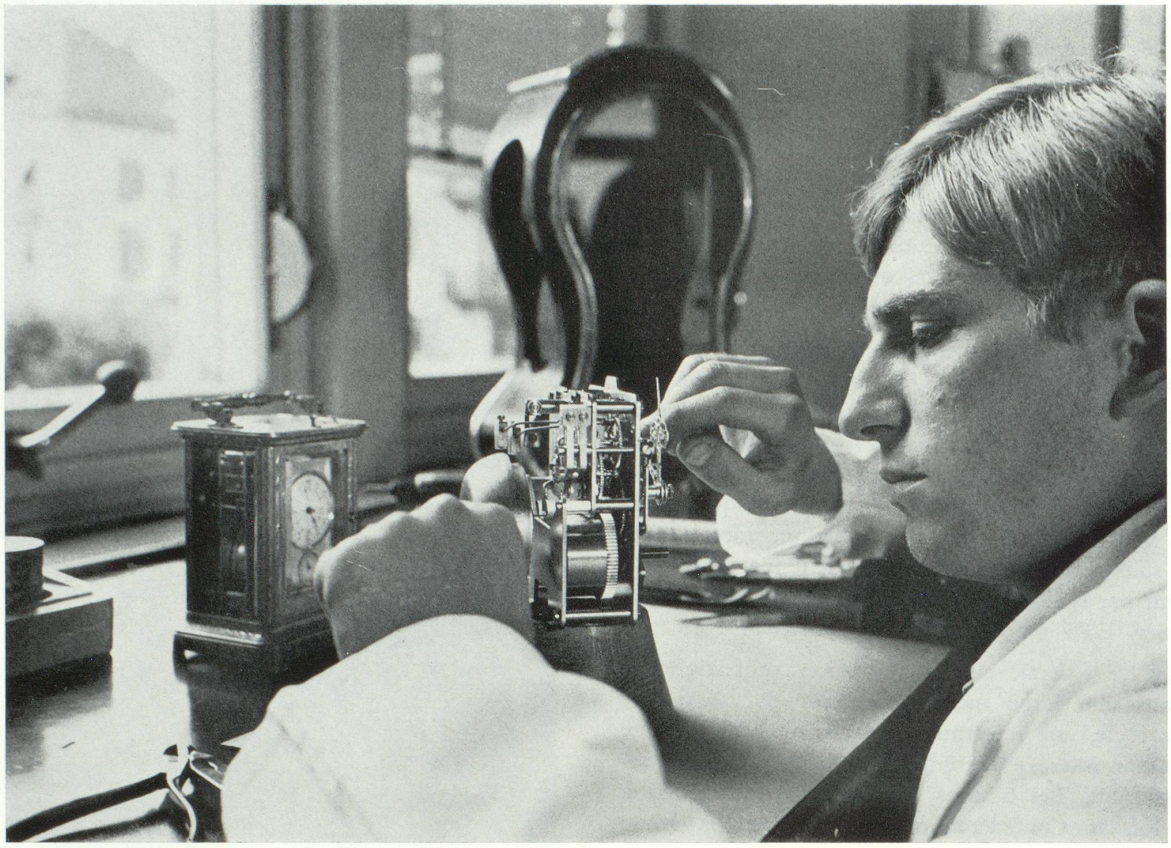
Après la réunion de plusieurs « tables rondes », les organes de la Chambre créèrent, le 7 novembre 1962, un nouvel organe statutaire permanent, la *Commission « Formation professionnelle et recrutement »*, chargée d'étudier et de proposer toute action générale propre à promouvoir la formation professionnelle horlogère en Suisse et à assurer le recrutement de personnel qualifié, ainsi que le renouvellement des cadres des entreprises; de coordonner, dans la mesure compatible avec les intérêts des branches en cause, les actions spéciales menées dans un même but au sein des différents secteurs horlogers; d'assurer la liaison entre l'industrie et les autorités compétentes d'une part, entre l'industrie et les établissements d'enseignement, notamment horlogers, d'autre part; de faire enfin toute proposition concernant les règlements fédéraux d'apprentissage.

Le résultat de ces travaux, préparés par plusieurs groupes de travail, peut être résumé comme suit :

1. Un rapport de synthèse, intitulé « Revalorisation et réforme des professions de l'industrie horlogère suisse » fut adopté le 25 mars 1964 par la Chambre, rapport qui fixait une nouvelle hiérarchie des professions :

— Dans la « Promotion UNIVERSITAIRE » on trouve, en particulier, l'ingénieur-horloger formé en trois ans à l'Université de Neuchâtel.

— La « Promotion TECHNIQUE » compte l'ingénieur-technicien ETS en microtechnique formé, d'après un programme-type minimum mis au point par la Chambre



Outre ses connaissances en montres mécaniques, électriques et électroniques, l'horloger-rhabilleur n'ignore rien du mécanisme des pendules. Il contrôle ici une sonnerie (Photo Fernand Perret).

et adopté par les quatre ETS entrant en ligne de compte (Genève, La Chaux-de-Fonds et Le Locle, St-Imier, Bienne), en deux ans de « pratique dirigée » dans une école de métiers, suivis de trois ans et demi à quatre ans d'études dans une école technique supérieure.

— Les « Formations préparatoires de CADRES » sont subdivisées en deux branches : la *micromécanique*, avec le micromécanicien, le mécanicien en étampes et le dessinateur en microtechnique; les « *horlogers* », avec l'horloger complet, l'horloger-régleur et l'horloger-rhabilleur.

Ces formations durent quatre ans, la dernière année devant fournir au jeune un bagage suffisant pour qu'avec une certaine pratique et selon son caractère ou son tempérament, il puisse accéder à un poste à responsabilités.

Cette notion nouvelle n'a pas été admise sans difficulté, car elle innovait assez largement en Suisse. L'autorité fédérale a cependant fait un geste s'expliquant d'autant mieux que l'industrie horlogère dispose de sept écoles de métiers ou écoles d'horlogerie suisses (EHS), au Locle et au Sentier, à La Chaux-de-Fonds, St-Imier, Bienne Genève et Soleure; de sorte que les nouveaux règlements d'horloger complet et d'horloger-régleur, entrés en vigueur le 1er avril 1967, contiennent la disposition suivante : « La formation professionnelle des horlogers complets (resp. des horlogers-régleurs) constitue la base nécessaire à la préparation des futurs cadres, pour autant que les intéressés disposent des capacités professionnelles et des qualités indispensables pour revêtir de telles charges. »

L'autorité a fixé aussi qu'en principe la quatrième année est accomplie dans une école d'horlogerie suisse; la possibilité de l'effectuer à l'usine peut être admise si celle-ci possède les installations et le personnel instructeur nécessaires, l'autorité cantonale prenant la décision après avoir pris l'avis de la Commission de la Chambre.

— Les professions précitées répondent aux soucis d'avenir de l'industrie horlogère suisse; il a toutefois fallu tenir compte aussi des nécessités de l'heure. Dès lors, des « Formations diverses de PRODUCTION » ont été maintenues : Ainsi, le programme d'apprentissage de l'horloger-praticien, qui obtient son certificat fédéral de capacité en trois ans, constitue le tronc commun des formations préparatoires de cadres « horlogers ». La régleuse (1 année et demie d'apprentissage) répond encore aux besoins de nombre d'entreprises.

Une demi-douzaine de règlements d'apprentissage sont à l'examen pour d'autres formations tournées vers la production. En revanche, les règlements fédéraux d'apprentissage de professions en voie de disparition ou trop partielles ont été supprimés, car ne répondant plus aux méthodes modernes de production.

2. Les jeunes volées de « formations préparatoires de cadres » arrivant dans l'industrie ont reçu un enseignement et accompli des travaux pratiques que les ouvriers en place et expérimentés n'ont pas acquis ou n'ont peut-être acquis que partiellement par la pratique. Se pose dès lors le problème du perfectionnement, c'est-à-dire en termes horlogers, du *recyclage*.

Pour le moment, un programme de cours d'une durée d'une année (200 h d'enseignement) est à l'étude, auquel seraient admis les ouvriers porteurs d'un certificat fédéral de capacité aptes à recevoir l'essentiel de l'enseignement de la quatrième année de formation préparatoire de cadres. Cas échéant, selon des expériences à faire, il serait possible d'envisager, à la fin d'un tel cours, l'organisation d'examens professionnels qui permettraient la délivrance d'un brevet. Les études ne sont pas totalement achevées. Il est vraisemblable cependant que le premier cours pourra débuter au courant de cet automne ou au courant de l'hiver prochain dans le secteur de la fabrication de montres.

Depuis plusieurs années, des cours de contremaîtres, destinés à des ouvriers qualifiés possédant les capacités personnelles requises, sont organisés avec succès par la Fédération suisse des associations de fabricants d'horlogerie (FH), puisque des entreprises n'appartenant pas à la fabrication de la montre y envoient des élèves.

3. Les *examens de maîtrise* n'ont pas été introduits dans l'industrie horlogère. En revanche, ils existent depuis nombre d'années au sein de l'Association suisse des horlogers (ASH), qui groupe les détaillants de produits horlogers. A relever que le nouveau règlement de l'horloger-rhabilleur (formation préparatoire de cadres), qui sera incessamment promulgué, a été mis au point entre la Chambre et l'ASH dans un large esprit de collaboration. Cette Association est d'ailleurs depuis peu représentée au sein de la Commission « Formation professionnelle et recrutement ».

4. Ce dont s'est aperçue cependant l'industrie horlogère, c'est que les plus beaux règlements, les meilleurs établissements d'enseignement, les entreprises les plus ouvertes à la formation professionnelle ne suffisent pas. C'est pourquoi, la Chambre s'est engagée dans deux actions de support :

a) Ses organes compétents ont adopté le 14 septembre 1966 un *programme de travail* 1966-1969, qui consiste en une série d'actions d'information en profondeur et à long terme.

C'est sur la base de la réforme des professions horlogères que ce programme de relations publiques a été mis au point. Il poursuit les objectifs suivants : renseigner le public (avant tout l'orientation professionnelle, le corps enseignant, les jeunes gens et jeunes filles de fin de scolarité, les parents, les industriels horlogers) quant au contenu et aux possibilités d'avenir offertes par les nouvelles professions horlogères; tenter de réobjectiver et de revitaliser l'image que l'opinion publique suisse se fait des professions manuelles en général et des professions horlogères en particulier; créer en quelque sorte un climat de confiance, ou du moins de neutralité, entre ce public et l'industrie horlogère dans le domaine de la formation professionnelle. Cette information se veut objective et honnête. Les décisions que les jeunes doivent prendre à l'âge de 14 ou 15 ans sont en effet trop lourdes de conséquences pour qu'une organisation professionnelle, quelle qu'elle soit, puisse se permettre de les induire en erreur ou d'orienter trop étroitement leur choix. Un « animateur » à plein temps se consacre à cette œuvre d'information de la Chambre.

b) Nous avons déjà cité l'*aide financière* apportée par la Chambre à ses sections; grâce à une décision prise le 12 mai 1965 par ses organes compétents, elle a pu amplifier cette aide, dont bénéficient actuellement à peu près toutes les branches horlogères.

Comme partout en Suisse, en Europe et dans le monde, la nécessité d'apporter une aide financière directe aux jeunes gens et jeunes filles disposés à sacrifier quelques années à une formation complète devient aiguë. C'est la raison pour laquelle, à l'heure actuelle, un groupe de travail examine un système d'allocations d'études, dont la réalisation demanderait cependant un sacrifice considérable de la part de l'industrie. Cette étude sera probablement encore longue, mais elle devait être faite. Même si elle ne devait ne pas aboutir dans sa forme actuelle, elle finira par s'imposer, car il s'agit là d'un problème aigu, qu'aucune industrie moderne ne peut purement et simplement écarter.

IV. CONCLUSIONS

Grâce à la loi fédérale sur la formation professionnelle, grâce surtout aux efforts qu'elle a entrepris dès avant la promulgation de celle-ci, l'industrie horlogère est actuellement à même de poser rapidement des diagnostics sur l'état de la formation professionnelle et sur son adaptation relativement rapide à l'évolution technique d'une industrie moderne. Dans celle-ci, la formation professionnelle n'a pas moins d'importance que la recherche. Il s'agit de préparer constamment l'avenir, au moins à moyen terme. Un récent rapport prospectif de la FH ne met-il pas en évidence la mutation des métiers horlogers et l'évolution nécessaire de l'enseignement, qui, soumis à une revision constante, devra donner une formation plus générale; il devra surtout « apprendre à apprendre »? Un processus de formation permanente s'engagera, qui obligera le chef d'entreprise à véritablement gérer les talents humains de sa firme.

L'industrie horlogère suisse estime qu'en matière de formation et d'information professionnelles, les points d'attraction doivent être une profession moderne, une information objective, une aide financière suffisante. Le premier objectif est atteint, le deuxième est en cours de réalisation, le troisième est déjà à l'étude.

M. D.