Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 2 (1910)
Heft: 5

Artikel: L'organisation du service de placement
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-382809

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: 12.07.2025

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

que nous avons aujourd'hui, il nous paraît d'autant plus certain qu'à l'avenir nous puissions obtenir de meilleurs résultats si nous voulons bien nous mettre à la besogne.

(La fin au prochain numéro.)

L'organisation du service de placement.

Ce problème, étroitement lié au problème des mesures à prendre contre le chômage, fit déjà l'objet d'une discussion intéressante au congrès syndical à Bienne (les 18 et 19 avril 1908). Depuis, plusieurs fédérations syndicales, entre autres celle des ouvriers sur bois, celle des charpentiers et celle des ouvriers sur métaux, s'en sont occupées et nous aurons encore souvent à y revenir, soit à nos congrès, soit aux réunions de la commission syndicale.

Par conséquent, il est nécessaire de ne plus perdre de vue cette question importante, jusqu'au moment où une solution soit intervenue qui puisse donner satisfaction aux organisations ouvrières, c'est-à-dire à toute la classe ouvrière en Suisse.

Pour commencer, nous voulons nous occuper de la solution proposée par les socialistes qui nous semble avoir le plus de chances à se réaliser en Suisse et qui paraît surtout avantageuse aux ouvriers de la grande industrie et aux corporations ouvrières n'arrivant pas à former des organisations syndicales assez puissantes pour obliger les patrons à se procurer leur personnel ouvrier à l'office de placement de l'organisation syndicale ouvrière.

Au sujet des offices de placement municipaux, M. le professeur Edgard Milhaud, à Genève, publie dans les *Annales de la Régie Directe,** revue internationale que nous recommandons beaucoup à nos lecteurs, un article qui nous montre le développement, l'extension et les résultats de la municipalisation du placement en Allemagne, ainsi que l'appréciation du service municipal de placement par les organisations ouvrières et patronales.

En reproduisant ici le travail de M. le professeur Milhaud, cela nous facilitera à tous de saisir mieux toute la portée de ce problème aussi important que délicat et urgent pour les organisations syndicales ouvrières.

La municipalisation du placement et ses résultats en Allemagne.

Par *Edgard Milhaud.*

« A la différence de la législation française, aucune loi n'impose aux municipalités allemandes l'obligation de créer un bureau de placement municipal. Néanmoins, dans ces quinze dernières années, les bureaux municipaux se sont multipliés en Allemagne, en même temps que se perfectionnait leur fonctionnement au point de vue administratif et technique comme au point de vue social. Les résultats obtenus par ces bureaux laissent très loin derrière eux ceux que pourraient leur opposer les quelques bureaux municipaux qui fonctionnent actuellement en France. Ces résultats semblent tenir à l'application de certaines règles, qui se sont dégagées peu à peu de l'expérience et qui tendent de plus en plus à se généraliser non seulement en Allemagne, mais même dans les pays étrangers: en Suisse, en Autriche, en Hongrie, en Belgique, en Danemark, en Finlande.

« Tout récemment le gouvernement britannique, que la question du placement préoccupe particulièrement et qui a fait voter dernièrement une loi à ce sujet, a envoyé en Allemagne une mission officielle pour y étudier le fonctionnement de ces bureaux et le ministre du commerce est venu en septembre dernier s'en rendre compte lui-même. Le Ministre du travail français, frappé du peu de développement des bureaux municipaux en France, a suivi cet exemple et a envoyé le Rédacteur en chef du *Bulletin* de l'Office du travail visiter un certain nombre des principaux bureaux municipaux allemands en vue d'étudier sur place leur organisation, leurs méthodes et leurs résultats et recueillir sur ces bureaux l'opinion des organisations patronales et ouvrières. »

Ainsi s'exprime le délégué du Ministre du travail français, M. Charles Picquenard, en tête du rapport qu'il vient de publier sur les résultats de sa mission d'études, rapport remarquable par l'ampleur de sa documentation, par la précision en même temps que par la portée générale de ses observations, par les horizons qu'il ouvre et les suggestions qu'il fournit. Nous voudrions, par le résumé et par les extraits que nous allons en donner, contribuer à répandre les enseignements d'expérience qu'il contient, et surtout faire naître chez les hommes de pratique le désir de se reporter à cette étude faite pour eux *.

I. Le système paritaire. — Coopération des intéressés.

Notons tout de suite un trait essentiel qui tend à se généraliser parmi les bureaux municipaux de placement en Allemagne: c'est la participation des intéressés à leur gestion, c'est même, presque complètement, la remise de leur gestion aux intéressés. On appelle système « paritaire » (paritätisch) ce mode d'organisation: expression qui dans son origine signifie que, dans l'administration, des droits égaux sont accordés à l'élément employeur et à l'élément employé, mais qui bien vite, par extension, a servi à marquer d'une façon générale la collaboration des intéressés à la gestion. L'office municipal « paritaire » s'oppose à l'office municipal « bureaucratique ». Nous pourrions dire que le second représente la régie directe purement administrative; le premier correspond — dans le cadre et dans les conditions spéciales du genre d'activité économique dont il s'agit — à ce que notre collaborateur, Frédéric Brunet, a si heu-

* Revue internationale, paraissant tous les mois, administration Rue Dubois-Melly 2, Genève.

* *Les bureaux municipaux de placement en Allemagne,* par Ch. Picquenard.

reusement appelé la *régie directe coopérative* *. « La proportion des bureaux paritaires s'accroît constamment, écrit M. Picquenard, et cette forme tend à devenir la forme dominante, sinon exclusive » (p. 2). Elle tend à le devenir par la supériorité intrinsèque, que consacre le succès. « Les résultats qu'obtiennent les bureaux paritaires sont très supérieurs à ceux qui peuvent leur opposer les bureaux dits « bureaucratiques ». Sur les 66 bureaux municipaux et assimilés qui effectuaient, au commencement de 1908, plus de 2500 placements par an, 54 étaient organisés suivant le type paritaire, soit 81,8 p. 100; la proportion s'élève même à 86 p. 100 si l'on ne considère que les 36 bureaux qui avaient effectué plus de 5000 placements » (p. 3).

La collaboration des intéressés à l'administration des bureaux paritaires s'exerce par l'intermédiaire d'une commission mixte, composée de représentants des employeurs et de représentants des employés, en nombre égal. Ces représentants sont désignés le plus souvent par les conseillers prud'hommes, d'autres fois par les syndicats ouvriers et patronaux, d'autres fois encore — d'une manière beaucoup moins directe — par les municipalités, par les conseillers communaux, par les conseils d'arrondissements, etc. Les femmes, souvent, sont représentées par des femmes. La commission est présidée par un membre « impartial », désigné d'ordinaire par les autorités communales, et qui le plus souvent n'a que voix consultative.

La commission élabore le règlement du bureau, en surveille la gestion, recueille et instruit les plaintes et les réclamations auxquelles elle peut donner lieu.

Le personnel du bureau est recruté comme elle. Il est universellement admis qu'il doit être animé de l'esprit pratique des gens d'affaires, avoir l'habitude du public et des ouvriers et « être aussi peu bureaucrate que possible ». « De plus, chez le personnel dirigeant, il faut de l'initiative, de l'activité et aussi beaucoup d'esprit politique pour mener les négociations utiles et gagner et conserver au bureau la sympathie des employeurs et des employés.»

Aussi « les directeurs des bureaux comme les préposés au placement sont souvent choisis en dehors du personnel administratif de carrière. Pour les préposés au placement, surtout avec la multiplication des sections professionnelles, on tend de plus en plus à les recruter parmi les gens de métier. Les raisons de cette préférence sont multiples. En dehors de leur compétence professionnelle, les gens de métier ont plus l'habitude de parler aux ouvriers; ils semblent aussi en général s'intéresser davantage à leurs fonctions. Alors que la plupart des fonctionnaires de carrière ne font que passer dans les bureaux de placement qui sont considérés par eux comme un service difficile et ingrat, les professionnels, surtout les ouvriers, nommés dans ce service, y font au contraire volontiers toute leur carrière » (p. 13).

Ainsi constitués, les offices paritaires sont des organismes souples et puissants, organismes d'essence économique — non administrative — admirablement adaptés à leur fonction économique.

II. Le fonctionnement technique des bureaux.

M. Ch. Picquenard a étudié sur place le fonctionnement technique des bureaux, ayant obtenu, dans tous ceux qu'il a visités, l'autorisation de s'installer auprès des préposés pour suivre dans le détail les opérations du placement. Il a été, visiblement, conquis par le spectacle de leur débordement de vie, de leur incessante vigilance, de leurs ressources d'initiative et d'ingéniosité, et il nous fait partager — oh! sans phrases, par des constatations par des chiffres — le sentiment contenu d'admiration qu'il éprouve et qui donne à ce document officiel une chaleur particulière. Je cite:

« Les bureaux municipaux qui sont à la hauteur de leur mission ne se contentent pas d'attendre les demandes et les offres d'emploi, ils les provoquent. Ils ne dédaignent pas de recourir aux moyens dont usent les commerçants pour solliciter les clients: ils utilisent les affiches, les prospectus, les annonces. Les affiches ne ont pas apposés au hasard, mais aux endroits où elles peuvent avoir leur maximum d'effet; on les multiplie surtout dans les gares, aux alentours des bureaux des placeurs de profession. En Bavière, les affiches émanant des bureaux municipaux, en vertu d'une décision du ministre de l'intérieur du 5 août 1908, sont apposées gratuitement, non seulement dans les gares du siège de ces bureaux, mais aussi dans les stations avoisinantes qui se trouvent dans la sphère d'activité des bureaux, etc. Des prospectus et des cartes postales toutes préparées sont remis directement à domicile aux employeurs susceptibles de devenir les clients des bureaux municipaux; on va à Francfort-sur-le-Mein jusqu'à prendre la peine de coller dans les cabines téléphoniques des brasseries et restaurants le numéro de téléphone du bureau municipal où les patrons pourront s'adresser pour obtenir du personnel. La publicité des journaux est utilisée de plusieurs façons: les bureaux municipaux y font paraître eux-mêmes des annonces, quelquefois gratuites; ils tirent en outre parti des annonces, qu'y insèrent les employeurs. Dans les bureaux particulièrement actifs, un employé est chargé de dépouiller tous les jours les journaux de la région et d'y relever les

* Frédéric Brunet, *Les régies directes coopératives*, dans les *Annales de la Régie Directe*, no 2 (t. I, p. 62 et suiv.).

noms et adresses des employeurs qui demandent du personnel; une carte postale imprimée est ensuite envoyée à chacun de ces employeurs pour leur signaler l'existence du bureau municipal, sa gratuité et l'intérêt qu'ils auraient à s'y adresser. Enfin, surtout au début, lorsque les bureaux municipaux ne sont pas encore très connus, les directeurs n'hésitent pas à faire des démarches personnelles soit auprès des principaux industriels et commerçants pour les amener à s'adresser de préférence au bureau municipal, soit auprès des associations patronales et ouvrières pour gagner leur sympathie et leur appui.

« Certaines municipalités, pour amener les employeurs à se servir du bureau communal, recourent à une mesure énergique. Elles ont inscrit dans leur cahier de charges une clause aux termes de laquelle les entrepreneurs de travaux pour le compte de la ville sont tenus de s'adresser au bureau municipal lorsqu'ils ont besoin d'ouvriers pour l'exécution de ces travaux. Naturellement, les entrepreneurs ne sont pas tenus d'embaucher tous les ouvriers qui leur sont envoyés par le bureau et ils conservent le droit de s'adresser ailleurs si le bureau municipal, après expérience, n'est pas en mesure de satisfaire à leurs besoins de main-d'œuvre.

« Cette mesure peut avoir les meilleurs effets sur l'activité du bureau municipal si celui-ci sert assez bien les patrons qui sont obligés de s'adresser à lui pour les amener à y recourir volontairement pour d'autres travaux. Les promoteurs de cette mesure lui attribuent aussi d'autres avantages; comme les bureaux municipaux donnent généralement la préférence aux ouvriers indigènes ou nationaux, elle tendrait à restreindre l'emploi de la main-d'œuvre étrangère; elle diminuerait par suite les charges de l'assistance municipale qui n'est due en principe qu'aux habitants de la ville. Parmi les municipalités qui ont introduit cette clause dans leurs cahiers des charges, on peut citer Strasbourg, Mulhouse, Colmar, Sarreguemines, Schlestadt, Schiltigheim. La question est à l'étude à Pforzheim et à Stuttgart. Dans les autres villes, lorsque les travaux municipaux sont adjugés, on se contente d'appeler l'attention des adjudicataires sur les services que peut leur rendre le bureau municipal.

« Les bureaux municipaux qui fonctionnent bien sont d'ailleurs conduits à la façon d'une maison de commerce; les formalités bureaucratiques sont réduites au minimum; le téléphone joue un grand rôle. C'est, on peut le dire, le principal outil du bureau de placement bien organisé. Chaque préposé a à sa disposition un poste téléphonique; c'est par cette voie que lui parviennent la plupart des commandes des patrons, qu'il apprend si l'ouvrier envoyé a fait ou non l'affaire, s'il doit en envoyer un nouveau, si telle place est encore libre ou si elle a été remplie, etc. Dans les bureaux des grandes villes, le téléphone ne s'arrête pour ainsi dire jamais. En 1906, le nombre des communications téléphoniques s'est élevé au bureau de placement central de Berlin à 78,000 pour 97,000 placements effectués. A Munich, pour six mois (juillet-décembre 1908), le nombre des communications s'est élevé à 47,000; le maximum pour un seul jour a été de 865 » (p. 6-7).

Le mécanisme du placement, minutieusement décrit, mais dans le détail duquel nous ne pouvons pas entrer, assure avec un minimum d'effort un maximum de rendement. Il réalise ainsi, dans la technique des opérations de placement, la fin à laquelle répond l'institution même de l'office municipal. *(A suivre.)*

Courants adverses dans le mouvement ouvrier

II.

L'inégalité du développement capitaliste.

Le socialisme, le mouvement ouvrier et les organisations ouvrières dans leur ensemble doivent être considérés comme une action de classe, *résultant de circonstances sociales créées surtout par le développement de la grande industrie.*

C'est dans de telles conditions que les travailleurs peuvent se rendre compte de la nécessité et de la possibilité d'une organisation sociale nouvelle, c'est dans ces circonstances, créées par le capitalisme et l'industrialisme, que la classe ouvrière se rend compte de sa force et devient peu à peu consciente de sa puissance et de sa capacité de conquérir finalement le pouvoir social.

Pourtant, un mouvement qui doit conquérir l'Etat, qui veut transformer toute la société, ne peut rester limité aux seuls centres de la grande industrie. Ce mouvement doit passer aussi dans les petites villes, il doit pénétrer dans tous les villages, en un mot, conquérir tout le territoire que l'humanité occupe.

Les militants rencontreront partout des mécontents et des opprimés qui seront tout heureux d'apprendre la bonne nouvelle de la lutte contre les exploiteurs et oppresseurs pour l'émancipation de toutes les victimes du régime social actuel.

Partout le capitalisme a déjà commencé à produire ses effets et a plus ou moins décomposé les conditions anciennes. En même temps, le capitalisme s'est déjà créé des adversaires en