

Le perfectionnement professionnel

Autor(en): **Böhny, F.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **33 (1941)**

Heft 10

PDF erstellt am: **09.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384292>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

33^{me} année

Octobre 1941

N° 10

Le perfectionnement professionnel.

Par *F. Böhny*, conseiller de profession, Zurich.

C'est vers la fin du XV^{me} siècle que notre pays a commencé à « exporter » de la main-d'œuvre, sous forme de mercenaires au service des armées étrangères. Demain comme hier nous demeurerons dans l'obligation de vendre à l'étranger une partie de notre capacité de travail, pour des buts plus pacifiques il est vrai. Pour le moment cependant, l'industrie fabrique du matériel de guerre et ses besoins ne sont pas sans offrir quelque analogie avec le service mercenaire d'autrefois. Par ailleurs, il serait fort tentant de tirer des parallèles entre cette époque et la nôtre.

La situation géographique de notre pays, l'absence presque complète de matières premières, la densité de notre population nous obligent à diriger vers l'étranger une partie de notre main-d'œuvre (émigration) ou de vendre notre capacité de travail (exportation de produits finis de haute valeur). L'importation des matières premières, leur transformation et leur réexportation sous forme de produits finis renchérisent considérablement ces derniers; c'est ce qui explique pourquoi les produits suisses sont plus chers que les objets similaires fabriqués entièrement à l'étranger. Cependant, les marchandises suisses sont tout de même très recherchées, grâce à leur qualité.

Cette nécessité de nous concentrer sur le travail de qualité est commandée par notre situation géographique et économique; elle explique aussi la position de premier ordre qu'occupe notre pays dans le domaine de l'instruction et de l'éducation. Nous ne le soulignerons jamais assez. Le peuple suisse doit en avoir sans cesse conscience; pas un instant, il ne doit relâcher ses efforts en vue de l'amélioration de la qualité dans tous les domaines. Ce n'est qu'à ce prix qu'il maintiendra ses positions.

Dans le domaine économique l'étranger fait aujourd'hui un effort incessant et formidable. L'Exposition internationale de Paris de 1937 nous l'a fait comprendre. Une visite dans n'importe quelle fabrique suisse montre nettement que la construction des machines n'est pas, comme on le croit trop souvent, une chasse gardée de notre pays mais que, nous aussi, nous travaillons avec d'excellentes machines que nous avons achetées à l'étranger.

Lors de nombreuses visites d'entreprises que nous avons organisées avec des personnes adultes, des apprentis, des étudiants, des écoliers des classes supérieures, cet état de choses a toujours soulevé le plus grand étonnement. Le mot d'ordre du « travail de qualité », parfaitement justifié, les a incités à croire que seule la Suisse avait le monopole de certains produits. Cette expérience montre que, tout en insistant sur notre travail de qualité, nous devons éviter de laisser s'endormir l'intérêt qui nous a toujours caractérisés pour les réalisations de l'étranger.

A l'heure où nous souffrons d'une pénurie de matières premières — qui risque de déclencher du chômage — et de compromettre la formation professionnelle, nous ne devons en aucun cas relâcher nos efforts dans ce domaine. Il serait parfaitement faux de croire que, parce que nous ne sommes pas mêlés à la guerre, nous réaliserons automatiquement une avance sur le plan de la formation et du perfectionnement professionnels. Il est exact que les exigences de la production de guerre ont obligé maints pays à réduire considérablement le nombre des années d'apprentissage et d'étude et que ces pays, plutôt que de tendre à la formation d'un grand nombre d'ouvriers qualifiés disposant de connaissances professionnelles approfondies, ont préféré former une masse de bons spécialistes (par exemple, au lieu de mécaniciens, des fraiseurs, des perceurs, des raboteurs, des tourneurs, des estampeurs, etc.). Pourtant, on constate déjà une tendance à revenir à une formation professionnelle complète. N'oublions pas que la guerre, qui commande un perfectionnement incessant des armes et des machines, développe aussi l'esprit d'invention et détermine un accroissement du rythme du travail. Un exemple seulement: la dernière guerre a préparé la voie à l'aviation commerciale; mais le conflit actuel ouvre à ce moyen de transport des possibilités infinies de développement.

Le mot d'ordre de notre Exposition nationale: « La qualité de notre travail nous rend forts et libres » revêt une importance accrue ensuite de la guerre. Nous sommes en présence du dilemme suivant: accroître notre qualification professionnelle ou décroître, risquer de voir notre activité économique paralysée, de perdre les positions que nous avons acquises au prix de tant d'efforts.

La nécessité de cet accroissement de la qualification professionnelle concerne chacun de nous, les ouvriers comme les chefs d'entreprise. La santé physique et morale est un élément de la capacité professionnelle au même titre que l'habileté manuelle, l'intelligence, l'instruction, le caractère. Le caractère nous apparaît comme l'élément le plus important; c'est lui qui permet à l'habileté manuelle et à l'intelligence de développer tous leurs effets. Lorsque la volonté de faire bien, de surmonter les difficultés manque, la formation professionnelle, le perfectionnement et l'expérience ne permettent pas, à eux seuls, d'atteindre un résultat optimum.

Notre jeunesse est-elle animée de la volonté d'améliorer ses qualités professionnelles?

Sans hésiter, nous pouvons répondre affirmativement. Cette volonté ne s'est pas affaiblie au sein de notre jeunesse. Cependant, la guerre a rendu plus difficile encore que pendant la crise l'orientation professionnelle de la jeunesse licenciée des écoles. L'incertitude qui paralyse le courage de tant d'adultes ne demeure pas sans effet sur les jeunes gens en âge de choisir une profession.

Notre peuple n'ignore pas l'importance de l'apprentissage. Même les jeunes gens peu favorisés du point de vue intellectuel sont animés de la volonté d'apprendre un métier. Il est parfois étonnant de constater avec quelle ténacité, quelle persévérance et quelle ingéniosité des jeunes gens, plus ou moins handicapés par le fait qu'ils n'ont pas suivi une école secondaire, s'efforcent de trouver une place d'apprenti.

Malheureusement nous ne disposons pas, jusqu'à la fin de 1934, de données statistiques exactes sur le nombre de jeunes gens quittant l'école et sur le chiffre des contrats d'apprentissage. Nous connaissons ces chiffres depuis 1935. Ils donnent raison à ceux qui ont affirmé que les temps difficiles et l'insécurité du lendemain n'étaient pas parvenus à affaiblir la volonté de faire un apprentissage.

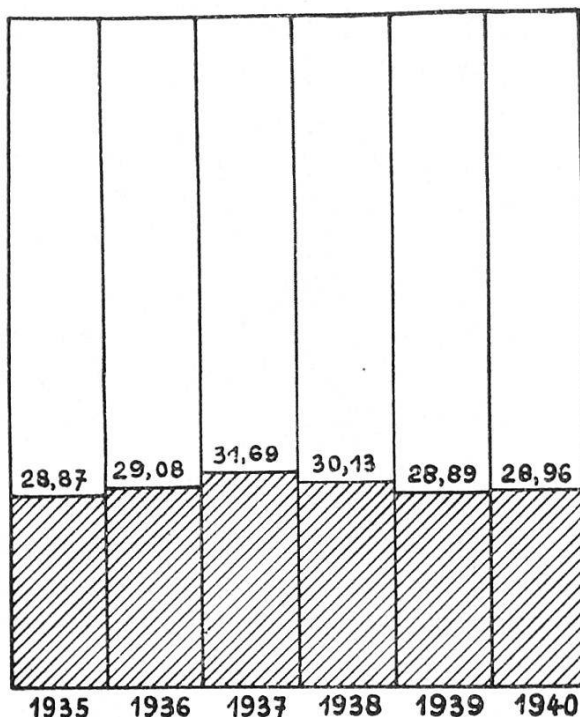
	Nombre de jeunes gens ayant atteint l'âge de 15 ans *	Nombre de contrats d'apprentissage **	
		absolu	en % des jeunes gens de 15 ans
1935	72,386	20,940	28,87
1936	71,836	20,895	29,08
1937	68,683	21,768	31,69
1938	69,047	20,806	30,13
1939	67,469	19,494	28,89
1940	66,711	19,320	28,96

* Selon les calculs de l'Office fédéral de statistique.

** Indications de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, extraites de la « Vie économique ».

Evidemment, on sent chez les jeunes gens en apprentissage et chez ceux qui fréquentent les écoles des arts et métiers l'influence de l'époque; cependant, il serait parfaitement injuste de contester leur volonté de formation professionnelle. Pour ceux qui ne veulent pas céder aux lieux communs classiques (qui semblent appartenir au bon ton) par lesquels on a de tout temps déploré l'incapacité et la paresse de la jeunesse, il apparaît que cette jeunesse n'est ni meilleure ni pire que les générations qui l'ont précédée. Elle sent et pense autrement; c'est là toute la différence.

Sur 100 jeunes gens âgés de 15 ans
sont entrés en apprentissage:



Les conditions essentielles de la formation professionnelle

sont données: la volonté des jeunes gens eux-mêmes et la loi fédérale sur la formation professionnelle des apprentis entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1933. Il s'agit d'une loi-cadre dont l'application est confiée aux cantons.

Elle a pour objet d'encourager l'apprentissage des professions dites de base; dans la mesure du possible, la loi se refuse à assimiler à un apprentissage le fait d'avoir été formé à une activité spécialisée. Ce principe, qui n'est pas appliqué dans tous les pays, est parfaitement adapté aux besoins de l'économie suisse. La profession de base permet un emploi plus souple et plus divers de l'ouvrier, accroît ses possibilités d'adaptation et de réadaptation, freine la propagation du chômage.

La durée de l'apprentissage, le nombre des apprentis pouvant être admis dans chaque profession, le programme d'apprentissage que les patrons sont tenus d'appliquer font l'objet de règlements spéciaux, de même que les exigences minima à poser lors des examens de fin d'apprentissage.

La loi sur la formation professionnelle a déterminé une réorganisation de l'enseignement professionnel. On a cessé de donner le même enseignement aux jeunes gens de diverses professions. Dans les écoles et les cours professionnels d'aujourd'hui, les élèves sont groupés par profession, dont chacune fait l'objet d'un enseignement spécial.

La loi fédérale, bien qu'elle n'ait pas permis de réaliser tous les postulats, peut être considérée comme bonne dans son ensemble.

Quant à savoir si l'on en tire toujours des résultats optima, cela dépend de son application par les cantons. Les organisations syndicales ont là une tâche toute tracée: surveiller les modalités cantonales d'application. La loi prévoit que les associations professionnelles doivent être consultées lors de l'établissement des règlements d'apprentissage. En déléguant des personnalités qualifiées dans les commissions d'examen et de surveillance des écoles professionnelles, les organisations syndicales sont en mesure d'exercer un contrôle efficace sur la formation professionnelle. Mais, pour cela, il est indispensable de ne déléguer que des experts très qualifiés, ayant en outre certaines aptitudes pédagogiques, de même que la possibilité de présenter clairement et en toute connaissance de cause leurs suggestions et leurs critiques.

*

Comme nous l'avons dit, l'apprentissage chez le patron est réglé par la loi et par des règlements spéciaux. Mais il ne dépend pas toujours des organes de surveillance qu'il soit organisé dans l'intérêt le mieux compris des jeunes et de la profession tout entière (employeurs et salariés). La collaboration des ouvriers au sein de l'entreprise joue un rôle de première importance, soit comme représentants du patron, soit comme représentants des intérêts de l'apprenti. Ces deux fonctions n'ont pas toujours été exercées comme il convient. Les faits insatisfaisants doivent être signalés à l'office d'apprentissage ou à l'office d'orientation professionnelle compétents. Négliger de le faire, c'est endosser une partie de la responsabilité d'un apprentissage insuffisant ou d'un échec. Ne voir dans l'apprenti qu'un concurrent futur, c'est faire preuve d'un égoïsme nuisible non seulement à l'apprenti et à la profession dans son ensemble, mais avant tout à l'organisation syndicale.

Cours de préapprentissage, développement des ateliers d'apprentissage.

Dans certaines professions on constate un décalage très net entre les exigences posées par la profession et les possibilités de formation professionnelle. Mentionnons deux professions à titre d'exemple: le mécanicien dans la branche automobile et le menuisier.

Dans la branche automobile, le mécanicien capable doit être non seulement en mesure de placer les pièces détachées mais encore d'en assumer lui-même la fabrication. Cette dernière exigence présuppose des connaissances approfondies de tourneur, de fraiseur, de forgeron, de soudeur, etc. Cependant, comme les ateliers recourent, dans la plupart des cas, à des pièces détachées déjà finies, le mécanicien manque d'exercice et d'expérience dans les diverses techniques.

Dans la menuiserie, les machines modernes assument non seulement les travaux pénibles mais encore les travaux de précision. Pourtant, le menuisier doit les connaître tous s'il veut être en mesure de faire face à toutes les exigences.

Nous pourrions multiplier ces exemples. Certes, la conception qui réserve à l'apprentissage l'enseignement des connaissances pratiques indispensables et à l'école professionnelle celui des connaissances théoriques et technologiques ne laisse pas d'être exacte. Cependant, cette répartition des tâches doit demeurer souple et nous devons éviter une rigide division du travail sans quoi nous courrions le risque que l'apprentissage devienne sans objet dans bien des branches.

Dans les cas que nous venons de mentionner, il faut rechercher une solution qui, sans libérer le patron de ses obligations, lui facilite cependant une tâche qu'avec la meilleure volonté du monde il n'est plus aujourd'hui en mesure de remplir seul.

C'est ici que doivent intervenir les cours de préapprentissage, d'ailleurs prévus par la loi fédérale sur la formation professionnelle.

Le décalage mentionné ci-dessus, de même qu'un certain nombre d'autres circonstances, réduisent les chances d'effectuer un bon apprentissage. A Zurich, par exemple, c'est tout un art que de trouver une bonne place d'apprenti électro-mécanicien. Pourtant, les bons ouvriers qualifiés continuent d'être demandés dans cette branche. Non seulement maintenant, mais même au cours de la dernière crise, on ne rencontrait que très peu de chômeurs dans cette profession.

Nous ne devons en aucun cas négliger la formation professionnelle de la jeunesse, et cela également dans les branches où le degré d'occupation laisse actuellement à désirer. En effet, nous courons le risque de nous trouver plus tard en présence d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les branches dont le degré d'occupation est aujourd'hui insatisfaisant, c'est-à-dire dans celles qui n'offrent actuellement que peu d'attrait et peu d'occasions d'effectuer un apprentissage. Voulons-nous courir le danger d'être de nouveau dans l'obligation de recourir à la main-d'œuvre étrangère?

Le développement des ateliers d'apprentissage constitue une revendication urgente pour les professions offrant des possibilités insuffisantes d'apprentissage.

Cours de perfectionnement pour les ouvriers ayant terminé leur apprentissage.

Depuis des années, les écoles professionnelles organisent des cours de ce genre. Ils doivent être développés. En outre, ces écoles ont inauguré avec succès des cours pour l'obtention du diplôme de maître d'état.

Ce dont nous manquons encore (bien qu'un commencement ait été fait), c'est de cours de perfectionnement professionnel pour les ouvriers de l'industrie, notamment de l'industrie des machines et appareils. D'une manière générale, on constate que, dès la fin de l'apprentissage, la majorité des ouvriers se spécialisent. Un petit nombre seulement de jeunes ouvriers ont la possibilité de trouver un emploi leur permettant d'utiliser toutes leurs connaissances et de développer leur formation générale. Les autres oublient progressivement ce qu'ils ont appris; c'est un déficit pour l'ouvrier, l'entreprise et l'économie nationale dans son ensemble. Ensuite de cet état de choses, l'entreprise n'est plus en mesure de réadapter rapidement le personnel occupé depuis des années aux innovations techniques ou aux modifications de la production. Elle doit recourir à une main-d'œuvre nouvelle qui met assez longtemps à s'adapter au caractère de l'entreprise. Quant à la collectivité, afin d'alléger le marché du travail en temps de crise, elle a un intérêt évident à ce que la main-d'œuvre ainsi libérée soit affectée le plus rapidement possible à une autre activité.

Nous manquons, notamment dans l'industrie des machines et métaux, de possibilités de perfectionnement professionnel pour les ouvriers voulant devenir chef d'équipe et contremaître. Dans cette branche, les jeunes gens capables s'efforcent de compléter leurs connaissances professionnelles par des cours par correspondance ou en suivant des cours du soir. Mais ce n'est pas là l'enseignement dont ils ont besoin. Ensuite du manque de possibilités de perfectionnement on voit de jeunes ouvriers très intelligents, qui ont tout ce qu'il faut pour faire d'excellents chefs d'équipe et contremaîtres, devenir des « demi-techniciens », c'est-à-dire des gens très malheureux. Ils estiment en savoir trop pour retourner à l'établi; mais, en dépit de leur diplôme, ils n'en savent pas assez pour devenir techniciens. A notre avis, il serait nécessaire d'organiser des cours spéciaux (conduite de machines modernes, soudure des divers métaux, etc.). Il faudrait également des cours de mathématique, de géométrie et de construction adaptés aux besoins professionnels, à l'activité de chaque jour. On pourrait également envisager des cours de graissage et de technologie.

*Cours de perfectionnement pour les ouvriers mi-qualifiés
et non qualifiés.*

Dès le moment où ils quittent l'école primaire ces catégories d'ouvriers n'ont pour ainsi dire plus aucune occasion de se perfectionner professionnellement. Il faut organiser à leur intention des cours de nature plus générale que professionnelle, par exemple de français (rédaction d'offres de service, de rapports de travail, de lettres diverses, etc.), de calcul (si possible de calcul technique pour les fraiseurs, etc.), d'instruction civique, etc.

Les tâches spécifiques des organisations syndicales.

Les organisations syndicales doivent accorder une attention accrue à la formation professionnelle. Chaque fédération devrait désigner un fonctionnaire au moins chargé de toutes les questions y relatives. Il aurait également pour tâche de collationner et de classer les expériences faites dans ce domaine et d'en tirer les conclusions en vue des améliorations à envisager. Pourtant, cette suggestion ne saurait être réalisée qu'à la condition de désigner parallèlement dans chaque canton un fonctionnaire chargé de fonctions similaires sur le terrain local.

Si l'on trouve les personnalités compétentes, les organisations syndicales seront enfin en mesure de se consacrer comme elles le doivent à ces problèmes. Les tâches que nos organisations ont aujourd'hui à surmonter sont si nombreuses qu'il leur est difficile de suivre avec toute l'attention voulue les questions de la formation et du perfectionnement professionnels. Et pourtant, elles concernent l'avenir même des professions et de notre mouvement.

Des conférences, des cours, des concours, des visites d'entreprises (auxquels peuvent se joindre les membres de la famille) sont propres à développer la formation professionnelle. En ce qui concerne la présence des membres de la famille, elle a pour effet de les intéresser davantage à la profession qui est le gagne-pain du père ou des enfants.

Les groupes de jeunesse.

Il va de soi que ces groupes attachent une importance toute particulière au perfectionnement professionnel de leurs membres et s'efforcent de renforcer les liens qui les unissent à la profession, d'accroître l'amour du travail bien fait et la joie au travail. Cependant, ces groupes ne sauraient se limiter à cette activité. L'homme ne vit pas que de pain. Méconnaître cette vérité, c'est faire preuve d'incompréhension à l'égard de la jeunesse et de ses aspirations.

La jeunesse a faim de beauté et de culture. Bien que le perfectionnement professionnel y contribue, l'instruction générale et la formation du caractère ne doivent pas être négligées; elles figurent parmi les tâches essentielles d'un groupe syndical de jeunesse.

Quand on a du courage, c'est une vieille expérience, on travaille plus facilement et avec plus d'entrain. Le courage n'est pas seulement une qualité innée, mais qui découle aussi de la connaissance, de la conscience d'être un membre utile et indispensable d'une organisation, d'une collectivité qui dépasse l'individu. Dans la mesure où le groupement de jeunesse, par son activité, approfondit la culture générale du jeune homme et renforce le sentiment de son appartenance à un ensemble économique, social et politique, il accroît la confiance naturelle du jeune travailleur en lui et dans la vie et remplit ainsi une mission de première importance.