

# La formation dans l'entreprise

Autor(en): **Berliet, M.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique franco-suisse**

Band (Jahr): **44 (1964)**

Heft 2: **La formation professionnelle**

PDF erstellt am: **23.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-886923>

## **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.

La formation

dans l'entreprise

L'exemple

de la

Société

Automobiles

M Berliet

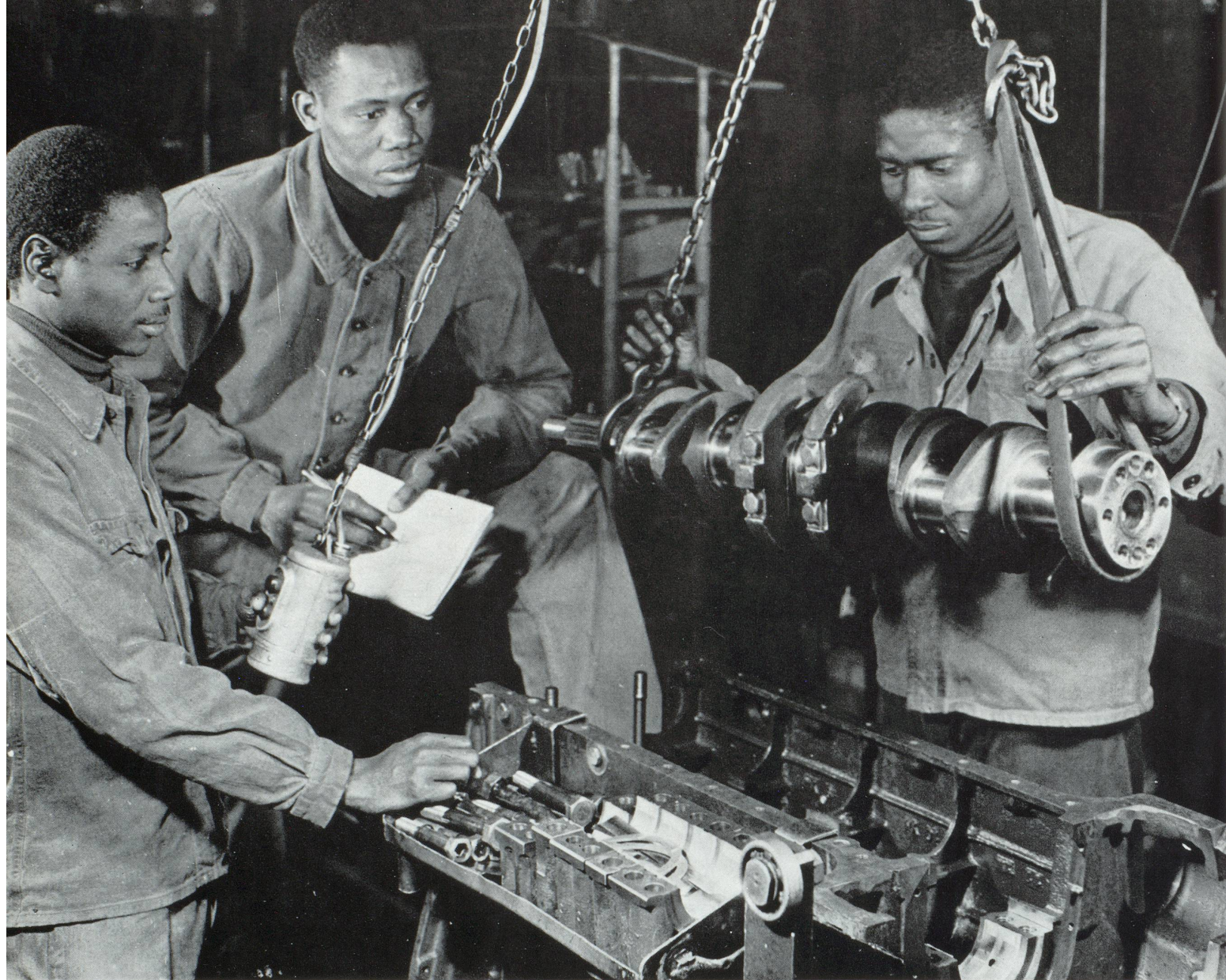
Il y a quelques années, certains ont pu croire que le Métier et l'Entreprise abandonneraient peu à peu leur action de formation au profit de l'École. Et voici que la science elle-même et les progrès de la technique imposent à l'Entreprise d'intensifier au contraire son œuvre formatrice.

La Société des Automobiles M. Berliet n'a pas été prise de court dans cette nécessaire évolution. Au cours d'une expérience pédagogique déjà longue, puisque l'origine de son école technique remonte à 50 ans, elle a poursuivi inlassablement son activité enseignante et éducatrice au bénéfice des jeunes de l'âge scolaire, comme à celui des adultes travaillant dans la Société, et pour qui la formation complémentaire est une condition de promotion sociale.

Deux organismes se partagent la tâche formatrice de l'Entreprise : d'une part, l'École technique Berliet dont le rôle est de former à l'âge scolaire les futurs techniciens de l'Entreprise, et d'autre part, un ensemble de moyens de formation qui se sont fixés comme objectif le perfectionnement du personnel en place.

L'ÉCOLE TECHNIQUE  
BERLIET

Dans un pays où la population, si longtemps en perte de vitesse, augmente régulièrement de 800.000 enfants chaque année, il a bien fallu, face à ce que l'on



a appelé une véritable « explosion scolaire », choisir des objectifs et limiter le nombre des élèves. L'effectif de 300 élèves pour l'ensemble des 5 années de l'école, est le fruit d'une sélection sévère. Les élèves sont recrutés par concours, un candidat sur dix en moyenne est admis.

La caractéristique de cet enseignement réside essentiellement dans le fait que les programmes ne sont pas établis de façon abstraite par des professeurs

connaissant mal ce que leurs élèves feront plus tard dans la vie, mais par des hommes généralement issus de l'entreprise elle-même, en contact permanent avec elle, et suivant de façon attentive son évolution technique, les besoins numériques et les spécialités qui lui seront nécessaires à court et à long terme.

Les examens d'État : CAP, BP, BEI, sont préparés à l'École technique avec des résultats particulièrement flatteurs au sein de

## L'ÉDUCATION DE LA MAIN

Au moment où l'enseignement traditionnel redécouvre la valeur éducative du travail manuel, il serait paradoxal que l'enseignement professionnel la négligeât ! Parmi les projets des réformateurs de l'enseignement, figure le louable dessein d'introduire une certaine part de travaux manuels dans l'enseignement du second degré. Très probablement, les futurs bacheliers n'obtiendront pas le parchemin tant désiré, s'ils n'ont pas eu l'occasion de se salir les mains pour apprendre les rudiments d'un travail manuel.

« L'intelligence, a écrit Bergson, ne peut que profiter de l'éducation de la main ». Quant aux professeurs de l'École Berliet, leur simple expérience d'éducateurs leur a montré que des élèves éprouvant des difficultés pour assimiler certaines connaissances abstraites, par exemple les mathématiques, y arrivaient parfaitement, après avoir en quelque sorte aiguisé leur esprit sur les difficultés concrètes que leur propose le travail en atelier.

## L'INTELLIGENCE TECHNIQUE

Si la pédagogie de l'École technique affirme les bienfaits de l'éducation gestuelle, elle ne refuse pas pour autant l'élargissement des programmes afin de donner à chacun des notions générales sur l'ensemble des techniques utilisées dans l'entreprise : organisation du travail, problèmes de sécurité, préparation des tâches, en un mot toute la formation industrielle qui va au-delà de l'étude des matériaux, des outils et des machines.

## L'ACTIVITÉ CULTURELLE

Cette culture générale qu'on a trop longtemps associée aux Humanités, dites classiques, nous paraît devoir se développer à partir du métier lui-même, pourvu qu'on en dégage la signification humaine et sociale. Un élève bien doué pour la mécanique, du fait de l'attrance un peu exclusive qu'il ressent pour son futur métier, peut très bien ne manifester qu'un goût médiocre pour les études littéraires. Il est néanmoins parfaitement capable de

culture, pourvu qu'il sache, comme l'a dit André Siegfried, se « situer », c'est-à-dire s'intégrer dans sa profession et dans son entreprise en réalisant la valeur civilisatrice du métier qui est le groupement des hommes autour d'une tâche commune et non une juxtaposition de rouages anonymes.

Les loisirs, eux aussi, sont considérés à l'École technique, comme chargés d'une valeur de culture.

## LE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL EN PLACE

La structure décentralisée de l'entreprise exige que soient prévus à la fois des moyens de formation propres à l'ensemble de l'entreprise et un enseignement spécifique lié à certaines directions ou services. Les moyens utilisés sont de trois natures.

## LES COURS BERLIET

Les cours de promotion professionnelle couvrent le perfectionnement du personnel depuis le stade du certificat d'études primaires, jusqu'au niveau du cadre. A chaque échelle, le résultat est sanctionné soit par un examen officiel, soit par un diplôme décerné par l'Entreprise. La formation professionnelle proprement dite couvre les cours de préparation au CAP, au BP. Quant à la promotion supérieure du travail, elle permet, outre les diplômes Berliet, de préparer le brevet de technicien supérieur, elle facilite la préparation aux cours du Conservatoire national des Arts et Métiers ; elle participe en outre aux cours d'ingénieurs à temps plein organisés par le Centre interprofessionnel de Formation.

## LE CENTRE DE FORMATION

Ce Centre a été créé pour permettre au personnel, soit d'accéder à une fonction différente ou supérieure, soit de lui offrir une possibilité de perfectionnement dans l'emploi qu'il occupe. Son activité couvre donc, en gros, toutes les opérations de « recyclage » dans l'entreprise.

l'Académie de Lyon. Mais les responsables de cette École considèrent que la qualité d'un enseignement, si parfait soit-il, serait de peu de valeur s'il ne s'accompagnait d'un souci de former des hommes, plus important encore que celui d'apporter des connaissances. A cet effet, la formation de l'École technique réunit :

- l'éducation de la main,
- celle de l'intelligence technique,
- les activités culturelles.



Cet enseignement comprend des cours de techniques spécialisées : organisation du travail, amélioration des méthodes, etc., mais aussi une adaptation au métier de chef : expression orale, conduite de réunion, etc., sans lesquelles les connaissances techniques sont quelquefois mal utilisées et souvent mal transmises.

#### FORMATION SPÉCIFIQUE

Chaque direction responsable de tâches technique, commerciale, administrative et financière, a mis sur pied un programme de formation spécifique de son personnel. A titre d'exemple, citons la direction commerciale qui a créé un centre de formation d'assistance technique dans lequel les stagiaires reçoivent une formation sur l'utilisation et l'entretien du matériel, une formation vente qui initie les spécialistes au dernier développement des techniques commerciales. Les services de production ont créé dans le même but une école de soudure, une école de caristes pour les spécialistes de la manutention en at-

lier ; un atelier de préadaptation orienté vers les divers secteurs de fabrication de l'usine.

#### UNE ŒUVRE DE FORMATION A L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

L'entreprise reçoit des stagiaires de l'extérieur, que ce soit des concessionnaires ou clients de la marque, soucieux de mettre à jour leurs connaissances en matière technique, administrative ou commerciale, ou des élèves de l'enseignement public ou privé, élèves techniciens ou élèves des Grandes Écoles, pour qui les stages constituent un complément indispensable de leur formation scolaire ou universitaire.

L'un des pôles les plus importants de cette activité formatrice à l'extérieur, s'exerce en Afrique. Treize centres fonctionnent déjà à Casablanca, Alger, Oran, Constantine, Tunis, Dakar, Abidjan, Bamako, Niamey, Yaoundé, Bangui, Dolisie, Tananarive. D'autres sont en projet à Ouargla, Fort-Lamy, Libreville.

Ces centres ont formé aujourd-

d'hui près de 3.000 stagiaires, chauffeurs et mécaniciens, instruits à la conduite, à l'entretien et à la réparation des véhicules. C'est un des aspects les plus caractéristiques du choix de Berliet en matière de formation, que de vouloir intensifier la formation *sur place* du personnel destiné à utiliser nos matériels. Seul, un nombre restreint de jeunes gens sélectionnés par leurs qualités et leur formation de base déjà sérieuse, viennent à l'École technique Berliet suivre une formation dépassant de très loin le stade de praticien, pour atteindre celui de technicien, et former ainsi une réserve de futurs moniteurs ou enseignants à leur retour dans leur pays d'origine.

\*  
\*\*

L'ampleur de la tâche éducatrice entreprise par notre Société dépasse de très loin le recours au financement que la taxe d'apprentissage fournit aux sociétés qui ont mis en place leurs propres moyens de formation et de promotion. Il faut multiplier par 10 le montant de cette taxe pour assurer l'équilibre de ce budget de formation. Grâce à cet effort financier considérable, plus de 3.000 personnes de la société sur un effectif de 17.000, c'est-à-dire pratiquement une personne sur cinq, ont, au cours d'une année, l'occasion de gagner à un titre quelconque, un enrichissement de leurs connaissances.

Il ne semble pas qu'il soit possible de renoncer à un tel effort sans mettre en cause l'avenir même de cette promotion des hommes dont on a tant parlé et dans laquelle l'initiative individuelle, dans un climat industriel, est un facteur d'une telle importance, qu'aucun enseignement dans une école ne pourra le remplacer. La formation continue ne sera une réalité que lorsque les industriels auront compris qu'elle nécessite leur participation, la disposition de moyens financiers importants, et une étroite coopération avec l'Université.

Alors seulement sera réalisée cette promotion professionnelle qui doit être une promotion humaine.

