

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Band: 20 (1928)
Heft: 7

Artikel: La protection des apprentis et de la jeunesse
Autor: Neumann, Hans
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-383695>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.10.2024

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

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

20^{me} année

JUILLET 1928

N° 7

La protection des apprentis et de la jeunesse.

Par *Hans Neumann*, Schaffhouse.

La protection de la jeunesse et la formation des apprentis soulèvent de nouveau un intérêt réjouissant dans le mouvement syndical. Ces questions ont été discutées dans les congrès; des groupements de la jeunesse socialiste ont cherché à les faire progresser; dans quelques cantons, la revision des lois sur les apprentissages est à l'étude et un projet de loi fédérale sur la formation professionnelle doit être soumis prochainement au parlement. Le mouvement syndical a passé le cap de la réaction violente qui suivit les événements de 1918 et il peut de nouveau s'atteler à de nouvelles tâches. Le sort des apprentis est certainement une des plus urgentes.

Il n'est pas besoin d'expliquer longuement combien est grande l'importance de l'amélioration de la protection des jeunes gens et des apprentis pour la classe ouvrière. Des 11,210 apprentis et des 4183 apprenties, qui ont subi leurs examens en Suisse au cours de l'année 1926, la grande majorité était des enfants d'ouvriers. Leur nombre augmente d'année en année. De 1920 à 1926, il a presque doublé.* Nous n'avons malheureusement pas de statistique sur le nombre des jeunes gens qui sont occupés comme manœuvres, commissionnaires, etc., dans l'industrie et les arts et métiers, mais ce nombre doit également être très élevé.

Il importe non seulement pour l'avenir des intéressés, mais aussi pour l'économie publique, pour les travailleurs de la profession et de ce fait aussi pour les syndicats, que ces jeunes gens apprennent bien leur métier et dans de bonnes conditions. Cela est important pour les intéressés, parce qu'un apprentissage mal compris ou insuffisant rend le perfectionnement bien plus difficile. Peut-être ne réussiront-ils jamais à bien apprendre leur profession et devront se contenter en tous cas durant des années d'un mauvais salaire. Avec la pléthore de main-d'œuvre qui ne disparaît

* Chiffres tirés du « rapport sur les examens d'apprentis de commerce, l'encouragement à l'apprentissage, la formation professionnelle et la protection des apprentis en 1926 », édité par l'Union suisse des arts et métiers.

que lorsque la conjoncture est très bonne, ce seront toujours ces ouvriers là qui auront le plus de peine à trouver du travail. Il n'est pas indifférent non plus dans un ménage d'ouvrier que le fils ou la fille soit exploité par un apprentissage qui se prolonge et que la première « paye », le supplément attendu depuis longtemps par la ménagère, se fasse trop attendre.

La formation professionnelle de la génération montante est aussi importante pour les ouvriers du point de vue syndical. L'ouvrier capable, celui qui n'est pas rivé à un travail spécialisé, mais qui est maître de sa profession, sera plus conscient que le manœuvre. Il aura le courage de s'organiser et de faire valoir ses droits. Il ne devra pas manifester des opinions de sujets dociles pour garder sa place, mais il pourra s'appuyer sur ses capacités et sur son travail. Ce n'est pas par hasard, certes, que les conditions d'organisation sont bien meilleures dans les professions comprenant une grande majorité d'ouvriers qualifiés que dans les industries occupant surtout des manœuvres ou des ouvriers mi-qualifiés.

L'économie publique suisse est basée sur des industries et un commerce capables de fournir un travail de qualité. Elle ne pourra soutenir victorieusement la concurrence que si elle dispose d'une main-d'œuvre capable.

Malheureusement, la formation professionnelle a rencontré trop peu d'intérêt jusqu'ici dans les syndicats. Seuls les typographes et les lithographes ont compris la question de l'apprentissage dans leur convention professionnelle et l'ont ainsi réglée collectivement. Sans doute l'on a déjà tenté par-ci par-là de régler les conditions d'apprentissage dans les contrats collectifs, mais l'opposition opiniâtre des adversaires et le peu d'intérêt des ouvriers n'ont pas permis d'en arriver là. Or, cette opposition des patrons nous montre précisément combien la chose est importante. Les patrons, et tout particulièrement l'Union suisse des arts et métiers, vouent depuis des années leur attention à la question de l'apprentissage et ils travaillent ce domaine systématiquement. L'Union des arts et métiers et ses fédérations professionnelles en sont arrivées à monopoliser complètement l'apprentissage. Cette organisation centrale possède une commission restreinte et une commission élargie pour l'apprentissage, avec un secrétaire permanent. Cette commission réalise l'unité d'action des différentes fédérations professionnelles dans les questions touchant l'apprentissage; elle établit ses propres formulaires de contrats d'apprentissage et de règlements, traite avec les gouvernements cantonaux au sujet des conditions d'apprentissage, organise elle-même les examens d'apprentissage dans certains cantons, demande et obtient des subventions fédérales, etc. Bref, il semblerait établi que l'Union des arts et métiers et ses organes sont seuls compétents dans les questions relatives à l'apprentissage. Les instances cantonales reconnaissent presque toutes les conditions d'apprentissage de l'Union

des arts et métiers; la plupart du temps, on utilise ces formulaires de contrat et 14 cantons se servent des certificats d'apprentissage de cette Union. La Fédération des maîtres forgerons et charrons appose son sceau sur les certificats des apprentis ayant bien réussi leurs examens, tout comme au bon vieux temps des corporations où n'existait encore aucun antagonisme de classe entre maître et compagnon, alors que tous deux faisaient encore partie de la même organisation et que la formation des apprentis avait un tout autre caractère que maintenant.

Il va de soi que les organisations patronales et surtout l'Union des arts et métiers donnent au problème de l'apprentissage une forme qui bien souvent ne correspond pas aux intérêts et aux idées de la classe ouvrière. Certes, les patrons ont aussi intérêt à la continuité d'une main-d'œuvre capable. Mais l'essentiel est de savoir dans quelles conditions se fait la formation des apprentis. Il est donc intéressant de relever quelques données dans le rapport annuel que nous avons déjà cité: Les 15,393 apprentis et apprenties ayant participé aux examens de 1926 se répartissent sur 394 professions. Le rapport distingue 17 sortes de mécaniciens, 18 de serruriers, 7 d'électriciens, 25 de dessinateurs, 15 de menuisiers. L'industrie métallurgique à elle seule comprend 106 professions différentes. Lorsque l'on tient compte de l'augmentation des professions causée par le développement technique, les chiffres qui précèdent font ressortir les lacunes de l'apprentissage. Ce n'est plus une formation professionnelle, mais une sélection de spécialistes qui ne connaissent pas un métier, mais seulement une partie quelconque de ce métier. De tels ouvriers se trouveront désavantagés toute leur vie sur le marché du travail, car ils trouveront difficilement un emploi et seront généralement mal payés. Le patron d'apprentissage y trouve naturellement son profit. S'il n'y a pas d'examens intermédiaires, l'apprenti devient un manœuvre à bon marché, et ce n'est que vers la fin de l'apprentissage qu'il sera initié à son travail spécial, à moins qu'il n'aît déjà acquis bien avant la fin de l'apprentissage la routine nécessaire et qu'il aît dû remplacer un ouvrier. De plus, le rapport en question nous apprend que diverses organisations patronales voudraient prolonger la durée de l'apprentissage. Nous avons donc du même coup un amoindrissement de la qualité de l'apprentissage et une prolongation de ce dernier.

Ce n'est là d'ailleurs qu'une face de l'exploitation des apprentis, pour ne rien dire de la durée du travail trop longue, des vacances insuffisantes ou inexistantes, de la rétribution trop minime, de la surabondance des apprentis, des mauvais traitements, etc.

En dehors de l'Union des arts et métiers, la Fédération suisse des industriels en machines s'occupe aussi depuis longtemps des apprentis. Elle a établi certaines directives et édicté un contrat-type. Il existe aussi certaines conventions entre les membres de

cette fédération; c'est ainsi qu'il leur est défendu pendant deux ans d'occuper des jeunes gens sortant d'apprentissage. La formation des apprentis est très inégale dans l'industrie. Dans les petites et moyennes entreprises surtout, l'apprenti est bien souvent relégué dans une division spéciale sans aucune possibilité de recevoir une formation générale et systématique. Il faut qu'il serve de bouche-trou et qu'il aide les vieux ouvriers travaillant à la tâche, ce qui n'est guère profitable à l'apprentissage. Cependant, bien des grandes usines ont dépassé cette phase depuis longtemps, en créant des divisions spéciales pour les apprentis. Une initiation systématique donnée dans les ateliers d'apprentis par des maîtres pédagogiques et professionnels marque généralement le début de l'apprentissage. Ce n'est qu'après un an ou un an et demi de formation dans cet atelier que l'apprenti passe à l'usine proprement dite et fait un stage dans les différentes subdivisions d'après un programme bien établi. Dans bien des cas, une école se trouve en liaison étroite avec la fabrique. C'est alors plutôt la partie théorique de la formation qui lui incombe. Généralement, on a créé aussi pour les apprentis diverses institutions philanthropiques, tels que homes d'apprentis, réfectoires, sport, etc. Il faut reconnaître que la formation des apprentis dans les grandes entreprises est généralement en progression, mais ici encore on voit poindre le bout de l'oreille capitaliste. Cette formation meilleure doit se payer par un apprentissage beaucoup trop long. Dans des professions où jusqu'ici un apprentissage régulier n'était pas même nécessaire, on demande maintenant une durée du 4 ans. Le travail à la tâche est appliqué de bonne heure. Et le patron régit aussi le droit d'association.

Avec le temps, le problème de l'apprentissage a sensiblement changé de caractère. Jusqu'au moment où la liberté de commerce a préparé la mort des corporations, la formation des apprentis était une affaire très importante, réglementée dans tous ses détails et intéressant l'ensemble de la communauté professionnelle. Le maître d'apprentissage n'était en sorte qu'un mandataire et dans tous les cas il était responsable vis-à-vis de la profession. La période capitaliste et sa liberté de commerce et de contrat a changé ce caractère collectif de l'apprentissage. Chacun peut maintenant s'établir et prendre des apprentis. Les rapports d'apprentissage sont devenus des rapports de contrat privé dont les conditions peuvent être fixées librement entre les deux contractants, soit entre le patron et l'apprenti ou ses parents. Nous savons tous quelle conséquence cette liberté de contrat tant prisée par le libéralisme a eue pour les ouvriers au début de l'époque capitaliste. Les contrastes sociaux entre ouvriers et patrons ne laissaient pratiquement aucune liberté dans l'établissement du contrat de travail, les patrons dictaient leur exploitation éhontée et sans borne. Pour qu'en peu de temps toute la classe ouvrière ne fût pas complètement réduite à la misère, il a fallu limiter la « liberté de contrat »

par des lois de protection ouvrière. Les travailleurs ne restèrent d'ailleurs pas inactifs, mais ils se servirent du syndicat pour améliorer et pour discuter leurs conditions de travail. De là vient la tendance à remplacer les contrats individuels par des conventions collectives. Il en est de même dans les questions des apprentis. Leur formation n'étant plus réglementée par les corporations et l'exploitation de la jeunesse se manifestant d'une manière toujours plus criante, les cantons ont dû y mettre un frein par des lois de protection des apprentis et de la jeunesse. Comme les jeunes gens et leur organisation ne peuvent y contribuer que bien faiblement, c'est aux ouvriers adultes organisés qu'il incombe d'encourager et de surveiller la protection de la jeunesse et la protection des apprentis.

Dans ce domaine, il faut que les syndicats s'assurent voie au chapitre. Mais quand et comment cette influence peut-elle s'exercer? Ce serait une erreur de s'en remettre à la promulgation de la loi fédérale sur les apprentissages, attendue depuis si longtemps. Sans mésestimer la grande importance d'une réglementation légale sur le terrain fédéral, il ne faut pas se leurrer de l'espoir de voir la question des apprentis se résoudre uniquement au moyen d'une législation. Il faut la collaboration systématique des organes syndicaux, des fédérations centrales, des sections locales et des groupes, des cartels syndicaux cantonaux et même locaux et des commissions de fabrique des grandes entreprises. Depuis 1923 il existe un projet, plusieurs fois modifié depuis lors, pour une loi fédérale sur les apprentissages ou plutôt pour une «loi fédérale sur la formation professionnelle», comme on veut l'appeler. Elle doit former une partie de cette loi sur les arts et métiers qu'on nous promet depuis si longtemps et dont l'entrée en vigueur serait plus prochaine. En réalité, c'est que l'on ne veut pas du tout créer de longtemps une loi sur les arts et métiers, la situation actuelle paraissant aux artisans un moindre mal qu'une loi comportant la journée de 8 heures. On veut bien nous donner prochainement la loi sur l'apprentissage, parce que les artisans y sont grandement intéressés. Au reste, d'après le projet actuel, on ne prévoit pas une réglementation complète des conditions d'apprentissage et d'engagement des jeunes gens. Tout le domaine de la protection de la jeunesse est renvoyé à la loi sur les arts et métiers, c'est-à-dire à un avenir lointain. Pour autant que les jeunes gens ne travaillent pas dans les fabriques, où ils sont soumis aux dispositions générales de protection ouvrière et aux dispositions spéciales sur la protection de la jeunesse, contenues dans la loi des fabriques, ils continueraient à ignorer le droit à la journée de 8 heures, aux vacances, etc.

Bien du temps s'écoulera encore jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi fédérale. Il faudrait donc poursuivre énergiquement les efforts tendant à améliorer les lois cantonales actuelles sur l'apprentissage. Les innovations obtenues et les expériences faites

profiteront aussi à la loi fédérale. Dans les cantons où existent des cartels syndicaux, ceux-ci devraient s'occuper de cette tâche. Mais il ne s'agit pas seulement d'améliorer les lois, il faut aussi user des droits et des institutions actuelles, collaborer à la nomination des commissions d'apprentissage et des autres organes chargés de surveiller l'application des dispositions légales de protection ouvrière. Il faut aussi vouer toute son attention aux institutions d'orientation professionnelle et de placement des apprentis. Ces organes qui avaient au début un caractère privé ou demi-officiel finissent généralement par devenir des institutions communales ou cantonales reliées aux offices du travail. Il ne faut pas négliger de les encourager et de collaborer au sein de leurs commissions de surveillance. Le choix d'experts capables pour les examens d'apprentissage est aussi très important. Lors de la révision des lois cantonales, il faudra tout spécialement défendre les postulats suivants: Application stricte de la journée de 8 heures pour tous les jeunes gens âgés de moins de 20 ans; prise en compte dans la durée du travail, avec droit au salaire, des cours complémentaires formant une partie intégrante de la formation professionnelle; interdiction du travail de nuit et des heures supplémentaires; vacances payées; limitation du nombre des apprentis et autres mesures garantissant une bonne formation professionnelle; administration autonome des apprentissages par des organes paritaires nommés par les organisations ouvrières et patronales; création de bureaux d'orientation professionnelle et de placement des apprentis.

La solution idéale du problème de la formation des apprentis paraît être sa reprise par des écoles professionnelles et des ateliers d'apprentissage communaux et cantonaux. Les institutions de ce genre, qui existent déjà, ont fait leurs preuves, car elles ne recherchent pas le profit, mais simplement une bonne formation professionnelle et parce que dans la règle elles disposent de bons professeurs. Il faudra continuer à soutenir ces ateliers d'apprentissage. Cependant, il ne faut pas se bercer de l'espoir d'arriver rapidement à transformer la formation professionnelle des quelque 50,000 apprentis, en raison des énormes difficultés techniques et financières qu'il faudra surmonter. Il faudra donc se borner tout d'abord à certaines professions manuelles dans lesquelles la formation des apprentis par les patrons privés comportent les plus grands inconvénients. Mais les syndicats s'efforceront surtout d'obtenir que l'apprentissage soit compris dans les contrats collectifs de travail ou que l'on établisse des conventions spéciales entre organisations patronales et ouvrières pour régler la question des apprentis. Dans le domaine de l'apprentissage, il faut aussi que les contrats collectifs remplacent progressivement les contrats individuels. C'est par ce moyen seulement qu'il sera possible d'unifier les conditions d'apprentissage et de les soustraire à l'omnipotence des patrons. Il importe beaucoup que cette façon

de réglementer la question soit prévue et encouragée dans les lois cantonales et plus tard dans la loi fédérale et que de telles conventions contractuelles aient force de loi pour tout le rayon englobé dans les conventions. Ces dernières devraient s'occuper principalement des dispositions qui ne peuvent être contenues dans la loi en raison de leur caractère spécifiquement professionnel tel que la durée de l'apprentissage et son programme, la durée du travail, les vacances, les salaires, les examens et les organes paritaires de surveillance et de recours. De la sorte l'apprentissage reviendrait entre les mains des ouvriers et des patrons intéressés. Il conviendrait d'examiner dans quelle mesure et comment l'Etat devrait être représenté dans les commissions, dans les organes chargés d'approuver les contrats, etc. Les travaux administratifs qui d'ailleurs seraient peu importants, pourraient à la rigueur être assurés par les offices d'orientation professionnelle et les bureaux de placement.

Il faut naturellement s'attendre à l'opposition des patrons contre une réglementation conventionnelle de ce genre. Ils sentiront que le profit et l'autorité du maître sont en danger, on prétendra que la nature du contrat d'apprentissage ne convient pas à une réglementation semblable, que c'est un contrat de travail et non pas un contrat d'éducation. Cette solution comporte aussi le danger que les apprentis soient entraînés dans les luttes économiques, ce qui nuirait à l'autorité et à la continuité nécessaire durant l'apprentissage. Ces objections ne sont pas convaincantes. L'apprenti n'a plus que rarement le gîte et le couvert chez le patron. Sa vie privée se passe sous la surveillance des parents; il reçoit ainsi du patron moins d'éducation que de formation professionnelle. L'apprenti fournit un travail productif et le patron lui offre, avec une modeste rétribution, l'occasion d'apprendre un métier. Il s'agit donc d'un *contrat de travail*. Cette opinion correspond aussi bien à la théorie qu'à la pratique. Le contrat sera précisément protégé de perturbations anormales par la solution que nous proposons. Du moment que les apprentis doivent être considérés comme des salariés et que les ouvriers plus âgés doivent se soucier du sort de la génération qui les suivra, il est légitime que les syndicats deviennent les gérants de la jeunesse et de leurs parents.

Dans ce qui précède, nous avons parlé presque uniquement des apprentis et apprenties et beaucoup moins de la grande masse de jeunes gens qui travaille comme auxiliaires, commissionnaires, etc. Il va de soi que les dispositions protectrices doivent aussi être étendues à cette partie de la jeunesse laborieuse. Mais il ne faut pas en rester là. Dans le projet de loi fédérale sur la formation professionnelle dont nous avons déjà parlé, on prévoit la disposition suivante: « Le Conseil fédéral peut ordonner dans certaines professions que tout mineur libéré de l'école primaire, qui est occupé dans cette profession, soit considéré comme apprenti,

pour autant qu'il ne peut faire la preuve qu'il a déjà fait un apprentissage. Les organisations professionnelles en cause seront préalablement consultées.»

Il faudra étendre autant que possible l'application de ce principe; en même temps on luttera pour obtenir en faveur des apprentis une rémunération convenable et des subventions devront donner aux parents la possibilité de placer les enfants qui manifestent des dispositions pour apprendre un métier.

Par dessus tout, il faut aussi en arriver à améliorer les rapports entre ouvriers et apprentis. Il en suffit pas que de temps à autre la presse ouvrière s'occupe des abus commis à l'égard de la jeunesse, si, d'autre part, on continue à exploiter ces jeunes collaborateurs en leur confiant tous les travaux désagréables, en les pourchassant pour améliorer leur rendement et en les traitant d'une manière injuste et peu convenable. Le « pommeau » d'aujourd'hui sera le compagnon de demain et il deviendra aussi notre camarade de syndicat.

Psychotechnique.

Par Max Weber.

Dans le numéro de la *Revue syndicale* consacré tout particulièrement au problème de la rationalisation (décembre 1927, page 353), il a été dit comment l'économie capitaliste en est venue au cours des dernières décades à utiliser pour ses buts les expériences de la physiologie et de la psychologie, la science de la vie physique et morale de l'homme. Cela nous a conduit à des méthodes de rationalisation bien déterminées que l'on désigne généralement sous le terme de *psychotechnique*. En réalité, ce mot signifie l'application des découvertes de la psychologie dans tous les domaines de la vie humaine; mais généralement on ne songe qu'au moyen d'en tirer parti dans la *vie économique*. D'autre part, on applique le terme de psychotechnique à des méthodes qui touchent moins le moral que le physique de l'homme; mais cela se justifie cependant, car les dispositions intellectuelles y jouent également un rôle (que l'on songe par exemple aux lois du mouvement).

Dans le processus du travail, la psychotechnique est en rapport avec la collaboration de l'homme, de l'outil et du matériel. Elle peut être comprise dans les méthodes qui s'occupent de l'homme lui-même et qui cherchent à l'adapter aux exigences du processus de la production, et aux méthodes aussi qui tendent à modifier en conséquence l'ambiance psychologique de l'homme. Dans son étude sur la psychotechnique, Fritz Giese emploie les expressions de psychotechnique subjective ou objective.

Il va de soi que du point de vue du mouvement ouvrier et du socialisme, qui place l'homme au-dessus des choses, l'adaptation de la matière au besoin de l'homme paraît d'emblée bien plus