Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 41 (1949)
Heft: 1

Artikel: À propos de l'apprentissage et de la formation professionnelle
Autor: Muralt, B.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384579

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: 20.07.2025

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

avec un échelon intermédiaire jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, après quoi l'échelle normale serait applicable.

9. Les nombreuses questions de détail devraient être réglées d'une manière aussi simple et brève que possible, mais avec précision cependant.

10. Pour l'application, il faudrait prescrire l'établissement des listes de vacances, sur formule ad hoc, avec quittance des vacances et des indemnités obtenues.

A propos de l'apprentissage et de la formation professionnelle

Par *B. Muralt*

M. A. Schwander, chef de la Section de la formation professionnelle de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, a exposé le problème de l'apprentissage devant l'assemblée générale de l'Association suisse pour l'orientation professionnelle et la protection des apprentis. Cette conférence n'ayant pas été publiée en français, nous pensons qu'il n'est pas inutile d'en résumer les éléments essentiels en les accompagnant de commentaires succincts.

Au cours des quinze premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle, la formation des apprentis a fait l'objet de 109 règlements, applicables dans 165 professions. Aucun d'eux n'a été soumis à la ratification du Département fédéral de l'économie publique sans avoir été approuvé au préalable par les associations patronales et syndicales intéressées et par les cantons. Ainsi donc, les organisations syndicales ont la possibilité d'influencer l'établissement des règlements d'apprentissage; il faut espérer qu'elles ne négligent pas d'en faire usage.

M. Schwander a ensuite abordé la question de l'*apprentissage écourté*. Les progrès de la technique et de la rationalisation ont eu pour effet d'accroître la division du travail et la spécialisation dans certaines industries, dans la confection et dans l'horlogerie notamment. Pour divers métiers (giletières, culottières, couturières en confection, etc.), l'apprentissage a été limité à un ou deux ans. Certes, cette spécialisation est regrettable. Cependant, le travail est si complexe dans la confection que, si l'on voulait obliger les employeurs à donner aux jeunes gens une formation complète, on courrait le danger que les entreprises renoncent aux apprentis et se bornent à former des ouvriers et ouvrières semi-qualifiés. Il faut souhaiter que cette tendance à la spécialisation restera limitée à

quelques branches. Si elle se généralisait, non seulement la qualification des travailleurs suisses baisserait, mais encore ils auraient beaucoup plus de peine que ce n'est déjà le cas à changer d'emploi et à améliorer leur situation. Jusqu'à maintenant, l'apprentissage n'a été écourté (à deux ans ou deux ans et demi) que dans sept professions masculines seulement (boulangers, garçons de café, cuisiniers, ouvriers des brasseries, des minoteries et des scieries, vanniers). Pour les sommelières, un apprentissage d'un an et demi a été introduit. A ce propos, il serait intéressant de savoir si ces jeunes filles sont soumises à la durée du travail que l'on enregistre encore dans maints cafés et hôtels (de douze et quatorze heures par jour), et nous ne parlons pas de la nourriture, qui est souvent déplorable. Dernièrement, un étranger auquel un journaliste demandait: « Que feriez-vous *autrement* si vous étiez Suisse? » a donné cette réponse: « Je ferais en sorte que les employés d'hôtel fussent exploités de manière moins éhontée! » Cette réaction spontanée en dit long sur les conditions de travail qui règnent encore dans cette branche.

Mais si le progrès technique a eu pour effet d'écourter l'apprentissage dans certaines activités, il a fait apparaître de *nouvelles professions* qui exigent une *formation complète.* C'est notamment le cas dans la mécanique de précision et la petite mécanique, l'industrie électrotechnique, l'industrie de l'automobile, des cycles et la fabrication des motocyclettes; citons encore les professions de monteurs d'appareils de radio et d'appareils à faible courant, les mécaniciens pour machines à écrire et à calculer. De nouveaux métiers sont apparus dans la carrosserie. Dans le tissage mécanique du lin, de la soie et de la rayonne, la durée de l'apprentissage du métier de tisserand-placeur de chaînes sera portée à deux ans et demi. Les ouvriers ainsi formés pourront accéder aux fonctions de contremaîtres. Ainsi, à côté de la masse des salariés semi-qualifiés, cette industrie pourra compter sur des cadres disposant d'une formation aussi complète que diverse.

Le dernier recensement fédéral des entreprises indique une proportion de 38% d'ouvriers qualifiés, de 35% d'ouvriers semi-qualifiés et de 27% d'auxiliaires. Il est assez inquiétant de constater que plus du quart des jeunes gens n'ont pas voulu ou pas pu apprendre un métier. Dans l'intérêt le mieux compris du pays, la proportion des ouvriers qualifiés doit être accrue dans la mesure du possible. Comme le relève M. Schwander, la productivité des entreprises commerciales et industrielles est étroitement liée à la qualification du personnel. Mais il n'en reste pas moins que les travailleurs semi-qualifiés et les auxiliaires constituent, eux aussi, des rouages indispensables dans le mécanisme complexe de la production et de la distribution. La division très poussée du travail exige un nombre infini de manipulations qui ne nécessitent pas une formation professionnelle préalable. Dans ces conditions, il ne paraît

guère indiqué — en admettant que ce soit possible — de faire faire à tous ces travailleurs un long apprentissage, pour la simple raison qu'ils n'auraient généralement pas l'occasion d'utiliser leurs connaissances. Il n'y a déjà que trop d'ouvriers qui, malgré un apprentissage de plusieurs années, sont occupés comme auxiliaires, ce qui ne contribue guère à accroître leur joie au travail. En revanche, on a vu apparaître dans l'industrie certains métiers semi-qualifiés; ceux qui les pratiquent ne peuvent pas être assimilés à des manœuvres. Il serait cependant souhaitable d'organiser à leur intention des cours de brève durée destinés à leur donner quelques notions théoriques (de technologie, par exemple). Cette initiative influencerait de manière heureuse le rendement et, de surcroît, donnerait aux intéressés un sentiment plus marqué de leur dignité et une plus grande confiance en soi. Nous devons aussi exiger que chaque travailleur soit rémunéré conformément à la valeur de ses prestations. M. Schwander est également de cet avis. Les auxiliaires doivent être payés convenablement. Leurs conditions de travail devraient être réglées partout par contrat collectif. En particulier, il est parfaitement injuste de leur accorder des vacances moins longues qu'aux autres catégories d'ouvriers. Les dispositions relatives à la protection et aux vacances des apprentis devraient être appliquées aux jeunes gens qui n'ont pas fait d'apprentissage. Nous espérons que la nouvelle loi fédérale sur la protection du travail, qui est actuellement à l'étude, réalisera ce postulat.

M. Schwander a encore abordé la *qualification des employeurs qui forment les apprentis.* Il a constaté que, dans bien des cas, un changement de mentalité, un peu plus d'humaine compréhension seraient nécessaires. Trop de patrons considèrent encore les apprentis comme une main-d'œuvre à bon marché. M. Schwander a cependant relevé l'exemple donné par quarante-cinq entreprises qui ont créé des ateliers spéciaux pour la formation des apprentis. Il s'est élevé avec raison contre les employeurs qui demandent, pour faciliter leur tâche, que les écoles professionnelles organisent des cours *pratiques* pour les apprentis. La formation pratique de l'apprenti est du ressort du patron. S'il est incapable de l'assurer, il doit renoncer à former des jeunes gens.

Nous voudrions saisir cette occasion pour inviter tous les apprentis et leurs parents à exiger que les employeurs exécutent intégralement le programme fixé lors de l'établissement du contrat d'apprentissage. Lorsque ce dernier n'est pas appliqué, il ne faut pas hésiter à en aviser les autorités compétentes. L'avenir de l'apprenti a le pas sur le souci de conserver des « bonnes relations » avec le patron. Si l'apprentissage est insuffisant et si le jeune homme n'est pas en mesure de remplir les exigences qui lui sont posées, il en supportera seul les conséquences. Il est donc préférable de devoir risquer de changer d'employeur au cours de l'apprentissage plutôt que de

vivre sans cesse, l'âge étant venu, sous la menace d'être renvoyé pour incapacité. Un apprentissage raté, c'est souvent une vie ratée.

C'est un lieu commun de dire que dans aucun pays la prospérité ne dépend davantage qu'en Suisse de la qualité de la main-d'œuvre et de la production. Les syndicats ne doivent donc rien négliger pour développer la formation professionnelle des jeunes gens et pour assurer le renouvellement de la main-d'œuvre qualifiée, laquelle est d'ailleurs la pierre angulaire du syndicalisme.

Dispersion syndicale mondiale

Par *Jean Möri*

Séance historique du bureau exécutif de la F. S. M.

Lundi 17 janvier 1949 se réunissait à Paris, au siège de l'organisation, le bureau de la Fédération syndicale mondiale. Participaient à la séance: Deakin et Tewson du T. U. C. (Grande-Bretagne), Kouznetsov, Soloviev et Rostovski (U. R. S. S.), Jim Carey (C. I. O., Etats-Unis), Kupers (Hollande), Liu (Chine), di Vittorio (Italie) et Le Leap (France). Lombardo Toledano (Amérique latine) s'était fait excuser. Assistaient également à la réunion le secrétaire général Louis Saillant, ainsi que Schevenels et Cops, secrétaires généraux adjoints.

A l'ordre du jour figurait la proposition, chargée de dynamite, du Conseil général des Trade Union Congress de Grande-Bretagne dont nous répétons la teneur:

> Le Conseil général a donc pris la décision de recommander:
>
> 1° à la F. S. M. de suspendre son activité;
>
> 2° aux organisations qui ont jusqu'à maintenant payé leurs cotisations de s'entendre au sujet des modalités qu'implique l'exécution du point 1;
>
> 3° la constitution d'un comité de liquidation composé d'un représentant de chacune des cinq centrales nationales les plus importantes (dans la mesure où elles ont rempli leurs devoirs financiers); ce comité gérera les fonds accumulés par la F. S. M.; il précisera, dans les douze mois, les conditions dans lesquelles une nouvelle organisation syndicale internationale pourrait être reconstituée;
>
> 4° à la C. G. T. britannique de sortir de la F. S. M. au cas où cette dernière refuserait de suspendre son activité.

Deakin, Carey et Kupers, pour étayer la proposition de la Centrale syndicale britannique, reprochèrent à la F. S. M. de n'être pas arrivée à un accord avec les secrétariats professionnels internationaux (voir « La Fédération syndicale mondiale à la dérive », *Revue syndicale suisse* de novembre 1948), d'avoir sans cesse imposé les vues de la majorité, d'avoir laissé les difficultés s'accroître à tel