

Zeitschrift: Les intérêts du Jura : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts du Jura

Herausgeber: Association pour la défense des intérêts du Jura

Band: 40 (1969)

Heft: 9

Artikel: La formation professionnelle horlogère

Autor: Schindelholz, Roger

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-825144>

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: 02.02.2026

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

soient ferroviaires ou routières, se suffisent à elles-mêmes, sans l'aide des pouvoirs publics. Il ne resterait alors plus qu'à supprimer les chemins de fer privés déficitaires, c'est-à-dire presque tous. Au même titre, il faudrait supprimer la plupart des lignes d'automobiles postales. La suppression de ces entreprises, qui alimentent en trafic le réseau des CFF, aurait des répercussions catastrophiques sur la situation financière de notre entreprise nationale, laquelle est, ne l'oublions pas, déficitaire elle aussi.

Le danger d'une telle conception saute aux yeux des moins avertis et ceux qui la professent font montre d'une étonnante ignorance envers la notion même de transport public.

Qu'adviendrait-il, pour ne prendre qu'un exemple, des transports urbains et suburbains ? Sait-on que dans chacune des principales villes suisses, plusieurs dizaines de milliers de personnes empruntent chaque jour un moyen de transport public pour se rendre à leur travail ?

On ne répétera jamais assez que la tâche première des chemins de fer et des entreprises d'automobiles est de servir l'économie générale, que ce soit dans le cadre de l'agglomération, de la région ou du pays tout entier.

Malheureusement, certains ont tendance à tenir la rentabilité comme le seul critère valable pour l'existence d'un chemin de fer. Il convient de s'opposer avec vigueur à ce raisonnement par trop simpliste.

J. P.

La formation professionnelle horlogère

par Roger SCHINDELHOLZ

La qualification professionnelle des ouvriers de l'horlogerie a toujours été l'un des soucis majeurs des organisations horlogères suisses. Au printemps dernier, la Chambre suisse de l'horlogerie a évoqué ces différents problèmes lors d'une journée nationale de presse. Les comptes rendus parus dans la presse suisse des différents thèmes étudiés lors de cette journée n'ont permis l'examen que de l'un ou de l'autre des thèmes du jour ; nous avons d'autre part obtenu de la Chambre suisse de l'horlogerie le texte d'une intéressante enquête sur les métiers de l'horlogerie, enquête ayant servi de base à l'un des thèmes étudiés à la journée nationale de presse.

C'est l'ensemble de ces textes que nous allons examiner ici ; ils portent sur trois thèmes principaux :

- I. L'évolution technique de l'industrie horlogère et ses incidences sur la formation professionnelle.
- II. Les nouvelles professions horlogères.
- III. Les professions horlogères et le public.

Enfin, nous donnerons les résultats de l'enquête sur les métiers de l'horlogerie, enquête réalisée en août 1968, dont une partie intéresse plus particulièrement le canton de Berne.

L'évolution technique de l'industrie horlogère et ses incidences sur la formation professionnelle

Très longtemps, l'industrie horlogère a employé trois catégories de personnel : des horlogers capables de réaliser l'assemblage complet et le réglage des montres, des mécaniciens chargés de préparer les ébauches et les pièces détachées, des ouvriers travaillant sur les machines affectées à la fabrication de ces pièces et ébauches. Le travail restait bien entendu artisanal.

Actuellement, ces trois catégories professionnelles se sont totalement métamorphosées. Les **horlogers** dominent toujours les problèmes de la production en assumant plus particulièrement les fonctions de surveillance et de contrôle, mais un important personnel semi-qualifié dut être formé pour les différents postes de travail sur les chaînes d'assemblage. Les **mécaniciens** existent toujours, mais la fonction a été décomposée, car il fallut faire appel à des micromécaniciens et à des ingénieurs techniciens pour maîtriser les problèmes de mécanisation et d'automatisation. Quant aux **ouvriers producteurs**, ils ont tendance à diminuer par suite de l'automation, en particulier dans les secteurs de l'ébauche et des pièces détachées ; un certain nombre d'entre eux restent cependant nécessaires dans les chaînes d'assemblage de montres.

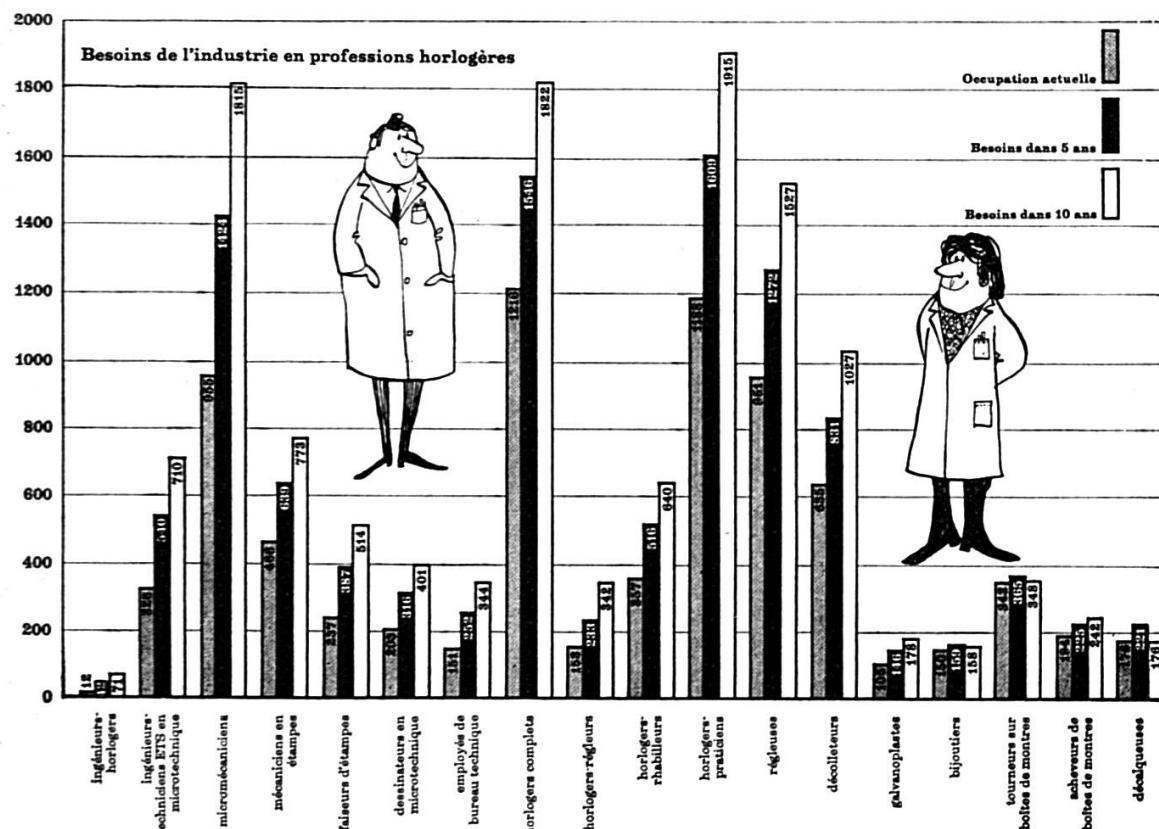
La tendance actuelle est donc à l'automatisation et à la mécanisation ; celles-ci seront bientôt complètement réalisées pour la production des pièces et des ébauches ; il existe en effet déjà des chargeurs automatiques et des machines-transferts et les problèmes techniques qui restent à résoudre trouveront des solutions mécaniques et électroniques. L'emploi de chaînes de production engendre cependant un nouveau phénomène d'asservissement du personnel non qualifié à la machine ; ce phénomène qualifié de « momentané » est combattu de deux manières par l'industrie horlogère :

- en créant, dans le cadre des grandes productions d'un même type de montres, des machines automatiques assemblant les différentes parties des mouvements de montres (de telles machines fonctionnent déjà et peuvent assurer une production de 2000 à 3000 montres par jour) ;
- en créant dans le cadre de productions spécialisées (chronomètres, chronographes, montres-bijoux, pendulettes d'art...) des postes de travail mécanisés.

L'automation et la mécanisation provoqueront à l'avenir une diminution constante des besoins en personnel non qualifié et dans une mesure moindre en personnel semi-qualifié. En revanche, les besoins en personnel qualifié seront toujours plus grands. « Plus l'automatisation se dirigera vers l'automation et plus l'industrie horlogère aura besoin de cadres. »

Notre cliché montre bien les besoins estimés en personnel des différents métiers de l'horlogerie dans cinq ans et dans dix ans en fonction de l'occupation actuelle (voir cliché).

Cette évolution nécessite d'importantes opérations de recyclage du personnel actif qualifié et une réforme des professions horlogères. Il s'agira de donner aux anciens ouvriers qualifiés la possibilité d'une



réadaptation aux nouvelles normes de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail en matière de formation professionnelle. Quant à la réforme des professions horlogères, la Commission « Formation professionnelle » de la Chambre suisse de l'horlogerie en a étudié les modalités et les programmes d'études ont été transformés et complétés notamment par des cours sur l'électronique et les méthodes de travail.

L'industrie horlogère devra bien entendu intensifier ses efforts. Quelques chiffres montrent l'évolution de cette industrie. En 1957, la production horlogère était de 40 millions de montres et mouvements ; elle en produit plus de 65 millions aujourd'hui et en produira sans doute plus de 100 millions dans dix ans. Si cette industrie occupait en 1957 81 000 personnes réparties dans 2300 entreprises, elle occupe aujourd'hui 88 000 personnes pour 1830 entreprises. Si l'on peut supposer que dans dix ans le nombre des personnes occupées dans l'industrie horlogère n'aura pas augmenté, on ne doute pas en revanche que le nombre des entreprises sera bien inférieur. L'évolution technique de l'industrie horlogère a donc pour conséquences un accroissement très marqué de la production, une diminution du nombre des entreprises et une stabilisation des effectifs en personnel. Et les rapporteurs de conclure : « Pour que cette évolution puisse se poursuivre à un rythme accéléré, il est nécessaire que l'industrie horlogère puisse disposer d'un personnel qualifié suffisant, en quantité et en qualité. »

Les nouvelles professions horlogères

L'horloger traditionnel, décrit par l'imagerie populaire, appartient au passé. Il a fait place à un spécialiste de micromécanique et d'électronique. L'évolution des techniques et la mesure du temps quant aux méthodes de fabrication a nécessité une adaptation totale des métiers et de la formation professionnelle. Ainsi, certains métiers vieillis ont vu leurs règlements abrogés alors que de nouvelles professions ont été créées.

Cette évolution a été rendue nécessaire par la nature résolument microtechnique de l'industrie horlogère, laquelle offre de nouvelles possibilités professionnelles en s'automatisant et en se mécanisant. En outre, l'industrie horlogère, étendant son activité au secteur des appareillages et des instruments miniaturisés de mesure et de contrôle de haute précision, fait de plus en plus appel à des disciplines telles que l'électronique, l'optique, l'hydraulique, la micromécanique. Ces constatations et l'évolution prise par l'application horlogère à la recherche spatiale ont encouragé la Commission «Formation professionnelle» à abolir la notion de l'artisan et du remonteur de montres et **revaloriser les professions horlogères en ouvrant les nouveaux programmes d'apprentissage au vaste champ de la microtechnique.**

Deux autres éléments ont retenu l'attention des responsables de la formation professionnelle horlogère ; en premier lieu le souci d'une certaine polyvalence de la formation afin que les jeunes de notre époque puissent avoir une certaine liberté de choix et adapter leur activité professionnelle à leurs exigences profondes ; le second élément fut le besoin de créer une ouverture verticale aux jeunes qui s'intéressent aux professions horlogères afin qu'ils puissent un jour assumer de véritables responsabilités dans l'industrie ; ainsi, des formations dites de « promotion technique » et de « formation préparatoire de cadres » ont été mises au point.

Pour acquérir une formation dans l'industrie horlogère, deux voies se présentent :

1. Les écoles d'horlogerie et de microtechnique, les écoles techniques supérieures et les universités

Les sept écoles d'horlogerie et de microtechnique de Bienne, Genève, La Chaux-de-Fonds, Le Locle, Le Sentier, Soleure et Saint-Imier donnent un enseignement à plein temps. Les écoles supérieures de Bienne, Genève, La Chaux-de-Fonds, Le Locle et Saint-Imier permettent d'acquérir la formation d'ingénieur technicien ETS en microtechnique. Enfin, l'Université de Neuchâtel permet d'accéder aux études d'ingénieur horloger. L'enseignement théorique et pratique donné par ces écoles permet de former des ouvriers et des spécialistes hautement qualifiés. Un effort a été fait ces dernières années pour augmenter les contacts entre ces écoles et la vie pratique, afin de lutter contre une certaine sclérose.

2. Les entreprises et les écoles professionnelles

Ces écoles et les entreprises collaborent pour la formation dans les métiers de la production ; les apprentissages sont d'une durée qui varie entre dix-huit mois et trois ans. A la fin de l'apprentissage, les jeunes

Nos bons hôtels du Jura

Vous pouvez vous adresser en toute confiance aux établissements ci-dessous et les recommander à vos amis

BONCOURT	HOTEL A LA LOCOMOTIVE Salles pour sociétés - Confort	(L. Gatherat) (066) 7 56 63
COURCHAVON	HOTEL DES TROIS POISSONS Relais gastronomique	(Mme Lehmann) (066) 6 14 78
COURGENAY	RESTAURANT LA DILIGENCE Sa cuisine française	(Jean Cœudevez) (066) 7 11 65
MOUTIER	HOTEL SUISSE Rénové, grandes salles	(Famille M. Brioschi-Bassi) (032) 93 10 37
LA NEUVEVILLE	HOTEL J.-J. ROUSSEAU Relais gastronomique au bord du lac Mariage, salles pour banquets	(Jean Marty) (038) 7 94 55
PORRENTRUY	HOTEL DU CHEVAL-BLANC Rénové, confort, salles	(C. Sigrist) (066) 6 11 41
PORRENTRUY	HOTEL TERMINUS Hôtel de 80 lits, avec douches - bains - Lift Rest. français - Bar - Salle de conférence	(R. Rey) (066) 6 33 71
SAIGNELÉGIER	HOTEL BELLEVUE 3 salles pour noces et sociétés (constr. 1968) 40 chambres avec eau courante, douche, bains, radio et télévision	(Hugo Marini) (039) 4 56 20
SAINT-IMIER	HOTEL DES XIII CANTONS Relais gastronomique du Jura	(C. M. Zandonella) (039) 4 15 46
SAINT-URSANNE	HOTEL DU BŒUF	(V. Waser) et (F. Jacot) (066) 5 31 49
SAINT-URSANNE	HOTEL DE LA COURONNE (Chez Raoul) Relais gastronomique du Doubs	(Raoul aMarca) (066) 5 31 67
UNDERVELIER 1460	HOTEL DES GALERIES DU PICHOUX	(M. Juillerat-Humair) (066) 3 77 77

Loterie SEVA

1x 120'000

2x 20'000

3x 10'000

10x 1'000

Tirage 30 oct.

ont la possibilité de poursuivre leur formation soit dans une école d'horlogerie, soit dans une école technique supérieure.

Les professions horlogères et le public

Les professions manuelles sont aujourd'hui en perte de vitesse. Selon une enquête conduite par la Chambre suisse de l'horlogerie, il semble que d'ici cinq à dix ans, les effectifs sortant des centres de formation horlogère ne suffiront plus à couvrir les besoins de l'industrie. Cette perte de goût pour les professions manuelles trouve des explications d'ordre général touchant tout le secteur secondaire et des explications plus spécifiques à l'industrie horlogère.

Parmi les motivations d'ordre général, les unes sont d'ordre économique, démographique, sociologique, d'autres peuvent provenir de l'industrie elle-même ou de l'enseignement. Sur le plan économique, il y a en premier lieu le fait que notre pays exige une population active plus nombreuse que celle dont il dispose et qu'en dépit des concentrations qui se sont déjà produites un certain éparpillement des forces de l'industrie subsiste ; d'autre part, le développement accéléré du secteur tertiaire concurrence le secteur secondaire en forces de travail : accroissement des services administratifs privés et publics, des centres de service, d'instruction, de culture et de loisirs, etc. Sur le plan démographique et sociologique, il y a bien sûr la baisse de la natalité dans plusieurs régions et l'attrait social des professions à col blanc. Sur le plan de l'entreprise, il ne fait pas de doute que celle-ci est mal connue du public et souffre de certains handicaps. L'enseignement à son tour porte une certaine responsabilité de cet état de choses : manque de conception d'ensemble, insuffisance de l'orientation professionnelle, conception trop intellectuelle et dogmatique de l'enseignement, information scolaire souvent trop fragmentaire sur le monde économique, etc. Enfin, bien des problèmes restent à résoudre sur le plan de l'apprentissage lui-même : bourses d'apprentissage, horaires de travail et vacances des apprentis, information sur les contrats d'apprentissage, rémunération en cours d'apprentissage, qualité parfois insuffisante de la formation donnée dans certaines entreprises, etc.

Mais il y a à cette perte de goût des professions manuelles des motivations spécifiques, c'est-à-dire touchant plus particulièrement l'industrie horlogère. Pour mieux déceler ces raisons, la Chambre suisse de l'horlogerie a procédé à deux enquêtes de motivation, l'une dans le canton de Berne et l'autre dans le canton de Neuchâtel. Nous reviendrons plus loin sur l'une de ces enquêtes.

Les relations publiques des professions horlogères

Certaines des conclusions des enquêtes précitées, ayant trait aux thèmes de la fragmentation du travail, de la polyvalence nécessaire des programmes de formation, de l'utilisation des compétences et de l'information sur les métiers de l'horlogerie eux-mêmes, peuvent être généralisées afin d'établir un diagnostic. On pourra dès lors sur cette base établir un programme de relations publiques.

Un tel programme doit obéir à deux impératifs : les motivations du public et les besoins de l'industrie en professions horlogères. Ce pro-

gramme poursuivra dès lors les buts suivants : établissement d'un climat de confiance entre le public et l'industrie horlogère dans le domaine de la formation professionnelle, information sur les possibilités offertes dans ces professions et réobjectivation de l'image souvent erronée que le public se fait de ces professions. Un tel programme, puisqu'il vise à créer les conditions nécessaires à un meilleur recrutement sera bien entendu à long terme. Les actions envisagées auront pour but de toucher le public en général et également un public particulier.

Actions de portée générale sur le public suisse

Il s'agit des actions qui font appel à la presse, à la télévision ou à la radio, soit pour donner une certaine publicité à des événements ou des manifestations, soit pour relever certains efforts dans le cadre de l'orientation ou de la formation professionnelles.

Actions de portée spécifique sur certains publics

- Orientation professionnelle : il s'agissait d'informer les offices d'orientation professionnelle sur les nouveaux métiers de l'horlogerie, sur les possibilités professionnelles et également de mettre à la disposition de ces offices une certaine documentation.
- Les élèves des écoles : la Chambre suisse de l'horlogerie a donné aux élèves terminant leur scolarité une certaine orientation professionnelle, dans le cadre précisément de l'orientation ; elle a préparé pour ces jeunes une documentation et un matériel adéquats : carte de la Suisse horlogère, monographies, brochures, concours, appareils de démonstration, diapositives, films...
- Le corps enseignant : la Chambre suisse de l'horlogerie organisera dès cette année-ci des séminaires d'information à l'intention du corps enseignant ; des groupes de travail composés d'enseignants et de représentants de la Chambre suisse de l'horlogerie mettront sur pied un matériel pédagogique approprié aux professions horlogères et utilisable par les enseignants dans le cadre de leur enseignement normal.
- Les entreprises horlogères : celles-ci seront également touchées par ces actions et en particulier sur la base des deux enquêtes précitées.

Pour une coordination de toutes ces actions, la Chambre suisse de l'horlogerie a créé et elle anime un certain nombre de commissions cantonales ou régionales.

Cette action entreprise par la Chambre suisse de l'horlogerie porte déjà des fruits. Ainsi, le recrutement des écoles d'horlogerie s'est stabilisé et a même intensifié, ce qui est le signe de cette amélioration du climat ; les progrès accomplis peuvent encore être plus sensibles, mais il est nécessaire que les métiers existants soient continuellement remis en question, revalorisés et adaptés aux exigences de l'industrie horlogère et de la jeunesse contemporaine ; il est nécessaire également que les entreprises horlogères elles-mêmes soient conscientes que la satisfaction ou l'insatisfaction du personnel horloger sont également des éléments déterminants de l'état d'esprit de toute une population à l'égard de l'industrie et des professions horlogères.

Enquête sur les métiers de l'horlogerie

Cette enquête toucha 1841 personnes, parmi lesquelles 1134 hommes, dont 379 non qualifiés et semi-qualifiés et 707 femmes dont 605 non qualifiées et 102 qualifiées. Il fut posé vingt et une questions de motivation professionnelle à ces personnes. Nous verrons les questions qui nous semblent les plus intéressantes. (Les grandes lignes et quelques conclusions de cette enquête ont été évoquées dans le numéro de juin 1969 des « Intérêts du Jura ».)

Question 1 :

Votre occupation vous donne-t-elle satisfaction ?

A cette question, la majorité des personnes interrogées répondent que leur profession leur donne satisfaction, aussi bien sur le plan professionnel que matériel ; le pourcentage de satisfaction est cependant plus grand chez les femmes que chez les hommes et bien entendu plus grand pour le personnel qualifié. L'insatisfaction ne semble pas venir de l'ambiance de travail, la grande majorité des personnes interrogées ayant déclaré travailler dans une ambiance agréable.

Question 2 :

Si vous aviez 16 ans maintenant, quel métier choisiriez-vous ?

Plus du tiers des hommes interrogés répondent qu'ils choisiraient un métier dans l'industrie des machines, des métaux et de l'électronique, ce qui est assez révélateur d'un état d'esprit que la suite de l'enquête tentera d'éclaircir ; pour les femmes, le cinquième de celles-ci déclarent qu'elles choisiraient une profession de commerce ou de bureau. A la suite de la question 2, il est demandé si une formation plus complète est souhaitée dans la profession horlogère elle-même, la majorité des hommes et des femmes qualifiés répondent négativement ; en revanche, toutes les ouvrières et tous les ouvriers souhaitent une formation plus poussée dans un autre secteur économique que celui de l'horlogerie, ce qui est le signe d'une insatisfaction.

L'inquiétude du personnel horloger apparaît à nouveau à la question 4 où les personnes interrogées répondent qu'elles s'inquiéteraient d'une insuffisance d'apprentis dans les professions horlogères ; cet état de choses inquiéterait pour les raisons suivantes (question 5) : manque de personnel qualifié, concurrence étrangère accrue, baisse de qualité, crainte du chômage.

Question 7 :

A votre place de travail, avez-vous déjà été en contact avec des techniques nouvelles ?

Tous les groupes formant la population statistique de l'enquête répondent affirmativement ; le « oui » apparaît en plus grande proportion chez les hommes qualifiés ; la question suivante demandait si cette évolution avait été sollicitée ; or, seuls les ouvriers qualifiés répondent affirmativement, les ouvriers non qualifiés et les femmes répondant négativement.

Question 11 :

Si l'effectif du personnel à formation complète diminue dans l'industrie horlogère, pensez-vous que l'amélioration technique des produits horlogers en sera ralentie ?

Les réponses montrent que la majorité des personnes consultées sont conscientes de l'importance du rôle que joue et jouera le personnel qualifié ; cela ressort encore de la question suivante concernant le progrès technique, mais il apparaît également que le personnel horloger ne distingue pas très clairement le processus du développement horloger et confond les fonctions de cadres moyens, cadres supérieurs et de production. Les questions suivantes prouvent également cette méconnaissance et renforcent dans l'idée qu'une information serait nécessaire.

Question 16 :

Souhaiteriez-vous que votre enfant fasse un apprentissage horloger ?

Cette question est fort intéressante et les réponses données ne manquent pas d'inquiéter sérieusement, car elles constituent un cri du cœur montrant bien la gravité de la situation. En effet, les quatre groupes d'hommes qualifiés, hommes non qualifiés, femmes qualifiées et femmes non qualifiées répondent négativement et ne souhaitent donc pas voir leur enfant faire un apprentissage dans l'horlogerie. Aux raisons données se rencontrent le plus souvent les réponses suivantes : monotonie du travail, manque de possibilité d'avancement, salaire insuffisant.

Question 20 :

A quoi attribuez-vous le fait que trop peu de jeunes s'inscrivent dans les écoles d'horlogerie pour acquérir une formation complète ?

A cette question, les principales réponses données sont les suivantes : insuffisance du système des bourses d'apprentissage (366 fois), absence de salaire (364 fois), désir des jeunes de gagner de l'argent dès la fin de la scolarité obligatoire (359 fois), manque d'information sur les programmes des écoles d'horlogerie (302 fois). Cela doit encourager la Chambre suisse de l'horlogerie à persister dans sa décision d'entreprendre des actions tant dans le domaine de l'information que dans celui des allocations d'études ou du salaire d'apprentissage.

ORGANES DE L'ADIJ

Président : René Steiner, 2800 Delémont, tél. (066) 2 25 81 ou 2 15 83

1er vice-président : Willy Sunier, 26068 Courteiry, tél. (039) 4 92 06 ou 4 91 04

2^e vice-président : Henri-Louis Favre, 2732 Reconvillier, tél. (032) 91 24 73

Secrétaire : H. Boillat, 2732 Reconville/Loveresse, tél. (032) 91 23 20/91 29 79

Caissier : René Domont, 2905 Courtedoux, tél. (066) 6 23 72 ou 6 17 62

Rédaction du bulletin : Jean Schnetz, 2800 Delémont, tél. (066) 2 17 51

Administration du bulletin : pl. de la Gare 25, 2800 Delémont, tél. (066) 2 25 81

Comptes de chèques postaux : Caisse générale : 25-20 86

Caisse générale : 25-20 88
Bulletin : 25-102 13

Abonnement annuel : Fr. 10.— : le numéro : Fr. 1.20.