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: 41 (1970)

Heft: 7

Artikel: Il faut repenser l'apprentissage

Autor: Schindelholz, Roger

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-824788

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: 04.12.2025

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

Il faut repenser l'apprentissage

Exposé de M. Roger Schindelholz,
président de la Commission de formation professionnelle de l'ADIJ,
à la cérémonie des apprentis méritants du 10 juillet à Boncourt

Mesdames, Mesdemoiselles, Messieurs,

Si je devais donner un titre aux propos que je vous tiendrai, je le choisirais ainsi : il faut repenser l'apprentissage. C'est une constatation pour certains, un cri d'alarme pour d'autres. Ce cri d'alarme émane de milieux de l'industrie, des commissions d'études fédérales ou cantonales dans ce domaine ; il émane des milieux syndicaux et surtout cette exigence de réforme est le souci constant, brûlant, et peut-être encore assez mal formulé, bien que fortement ressenti, d'un grand nombre de jeunes en apprentissage.

Je n'évoquerai donc plus ici l'effort fourni en faveur de l'école professionnelle supérieure, que l'OFIAMT considère comme une adaptation de l'école professionnelle à la population scolaire très diverse qui lui est confiée. Il y a en effet chez les élèves des écoles professionnelles, selon les professions mais aussi selon les individus, des aspirations scolaires ou culturelles fort différentes et dont l'école doit tenir compte. C'est son rôle.

Les opinions des responsables de la formation professionnelle sont connues. De nombreux milieux interviennent pour que l'on réforme et que l'on repense l'apprentissage.

Le travail et ses méthodes évoluent

L'industrie se transforme. Le travail et ses méthodes évoluent. L'entreprise, qu'elle soit grande ou petite, se modifie. Dans les professions artisanales, la rareté des candidats et la diminution progressive du nombre des apprentis dans certaines catégories professionnelles ont forcé à la réflexion ; le manque chronique de main-d'œuvre nationale dans certains secteurs professionnels est devenu alarmant aussi bien pour ces secteurs que pour l'équilibre de notre économie. La main-d'œuvre étrangère a permis de résoudre le problème, du moins provisoirement.

Quelques exemples si vous le permettez : dans l'apprentissage de la vente, la transformation du commerce de détail, la part de plus en plus prépondérante des grands magasins, les nouvelles formes de vente (self-service, cash and carry, discount, etc.) modifient la profession alors que les programmes normaux d'enseignement sont inchangés depuis un nombre d'années impressionnant.

Dans l'apprentissage de commerce, les exigences de la pratique obligent également à réformer les programmes d'enseignement, à créer des sections d'apprentissage différentes, non seulement selon les besoins de la pratique professionnelle, mais également en fonction des aspirations et des goûts des jeunes apprentis.

Les doléances des apprentis

Mais avant de faire un inventaire des lacunes actuelles, je me permettrai de donner la parole aux apprentis pour connaître leurs doléan-

ces, leurs vœux et leurs soucis en matière d'apprentissage. Ils l'ont fait à plusieurs reprises et je me baserai en particulier :

1. sur une enquête réalisée par M. Michel Rousson de l'Institut de psychologie de l'Université de Neuchâtel, enquête effectuée dans un Centre d'apprentissage de ce canton ;
2. sur des opinions d'apprentis recueillies par deux revues spécialisées et réservées aux apprentis et
3. je me baserai également sur deux enquêtes que j'ai faites auprès d'étudiants et d'apprentis il y a, d'une part, quelques années et il y a quelques semaines ; cette dernière enquête ne portait que sur des apprentis de commerce de dernière année.

Nos apprentis et nos jeunes en général ont beaucoup à dire. Il suffit de leur donner l'occasion de s'exprimer. Quand on leur parle d'apprentissage, ils ont des idées à émettre, des critiques à formuler. Ces critiques, nous devons les entendre. Elles sont à la base d'un indispensable dialogue, tant il est vrai que nos institutions, qu'elles soient politiques ou professionnelles, doivent être comprises et acceptées. On estime qu'actuellement, le quart des travailleurs ne pratiquent pas le métier qu'ils ont appris. N'est-ce pas une raison suffisante pour écouter les critiques formulées ?

Ces critiques touchent soit l'école, soit l'entreprise, soit encore l'apprentissage d'une manière plus générale. Les remarques des apprentis de l'artisanat, dans les enquêtes effectuées, se rapprochent sensiblement de celles formulées par leurs collègues du bureau.

Ecoutons en premier lieu les apprentis de l'artisanat et de l'industrie. Ils estiment aux deux tiers, dans le cadre du Centre professionnel neuchâtelois ayant servi à l'enquête citée plus haut, que leur apprentissage pourrait être réduit. Dans cet apprentissage, disent-ils, la formation prend trop peu de place, alors que la production, dont l'utilité n'est d'ailleurs pas contestée, en occupe trop. Ces jeunes déclarent ne pas être stimulés suffisamment et regrettent de ne pas être suffisamment informés sur leur avenir dans la profession qui est la leur.

Ces critiques s'adressent également à la formation scolaire. On reproche à certains cours d'être trop théoriques, trop livresques, et à certains professeurs de ne pas faire appel à des applications pratiques. L'enseignement est restreint et ne porte finalement que sur un programme minimal. Les méthodes d'enseignement sont souvent désuètes et les cours sont superficiels ; les cours donnés dans le cadre de l'entreprise sont d'une manière générale mieux acceptés. Enfin, ces apprentis émettent des vœux : ils souhaitent des cours dans d'autres domaines : littérature, cinéma, langues. Ils demandent encore des visites d'expositions.

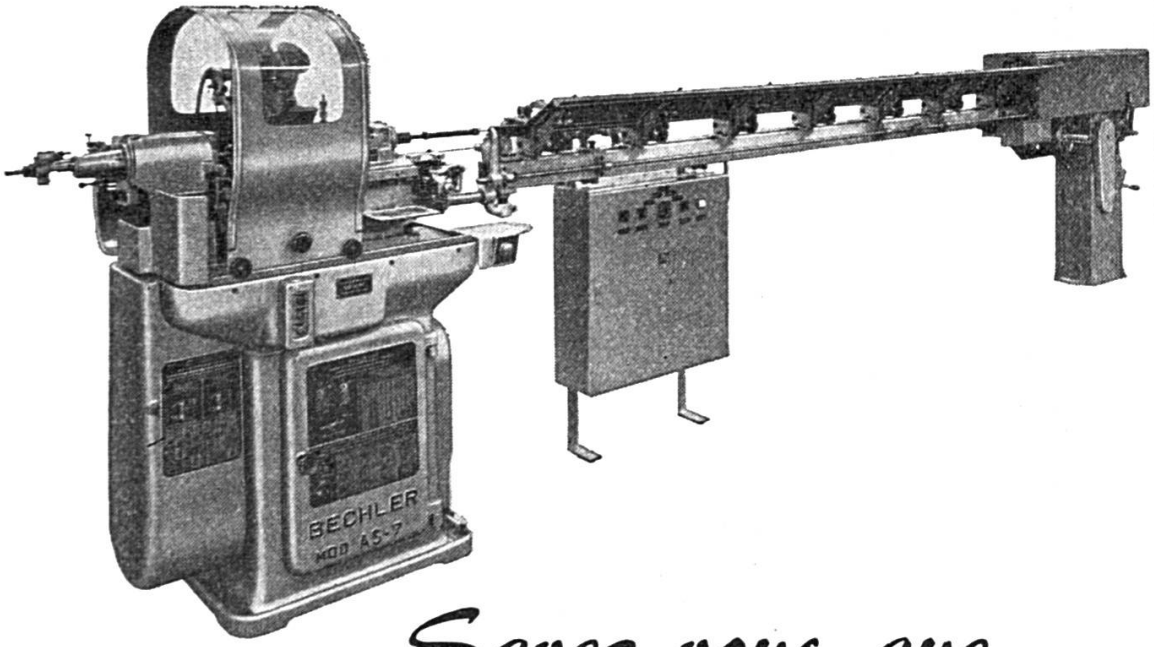
A titre de comparaison, lors de l'enquête que j'avais faite en 1965, il ressortait que les apprentis consacraient les heures suivantes chaque semaine à l'étude, aux devoirs scolaires :

5 heures : apprenties vendeuses (programme scolaire ne correspondant pas aux exigences et aux possibilités moyennes)
4,8 heures : apprentis de commerce
4,5 heures : apprentis électriciens
3,7 heures : apprentis dessinateurs en bâtiment et génie civil
2,7 heures : apprentis de l'artisanat et l'industrie en général
1,5 heure : apprentis bouchers et charcutiers

Augmentez la production de vos tours automatiques

BECHLER

Chargeur automatique MULTIBAR



Savez-vous que...

le chargeur automatique « MULTIBAR », pour tours automatiques BECHLER, offre de nombreux avantages, en particulier :

- **Fonctionnement silencieux.**
- **Aucune préparation préliminaire des barres !**
- **La première pièce est toujours bonne !**
- **L'extraction de la chute de barre et le ravitaillement par la nouvelle barre s'effectuent automatiquement en quelques secondes !**

ANDRÉ BECHLER S.A. 2740 MOUTIER

Fabrique de tours automatiques

1487

Pour tous vos travaux soignés,
utilisez le panneau aggloméré plaqué suisse

Limba
Okoumé
Abachi
Hêtre

Peuplier
Macoré
Sipo-Sapeli

TAVAPAN

LA MARQUE QUI DONNE CONFIANCE

Renseignements chez
votre fournisseur ou
auprès du fabricant

FABRIQUE DE PANNEAUX FORTS ET BOIS CROISÉS S. A.
2710 TAVANNES
Tél. (032) 91 31 41

1486

Si vous désirez **une montre de qualité** exigez qu'elle soit munie d'un **balancier** en **bronze au béryllium,** connu sous le nom de

Glucydur

Marque déposée par
Les Fabriques de Balanciers Réunies

1500

A titre de comparaison également, les élèves d'une école de commerce travaillent en moyenne 14 heures par semaine à domicile pour les devoirs scolaires ; si l'on sait que les apprentis n'ont pas de demi-journée de congé pendant la semaine et terminent leur journée à 17 h. 30 ou même à 18 h. 30, on constate que les apprentis en général ne sont pas une catégorie de jeunes favorisés, et je ne parle pas du problème des vacances douloureusement ressenti par nos apprentis ! Enfin, si les apprentis de bureau par exemple disent travailler en moyenne 4,8 heures par semaine, cela signifie que certains travaillent sans doute plus de 6 heures, et atteignent des semaines de 55 heures de travail.

Lors d'interviews d'apprentis du Jura, certains se plaignaient amèrement du peu de temps que certaines entreprises consacrent à leur formation ; un apprenti mécanicien de première année se plaint de travailler à la chaîne et de voir les pièces abîmées déduites de son maigre salaire. D'autres apprentis se plaignent de devoir faire des heures supplémentaires, ce qui est strictement interdit par la législation en la matière ; un autre apprenti dit qu'il doit travailler parfois jusqu'à 10 heures du soir.

Nos jeunes ont des idées

Lors d'une enquête plus récente, assez sommaire et plus limitée que je viens d'effectuer auprès d'apprentis de commerce de dernière année à l'Ecole professionnelle commerciale de Delémont, j'ai obtenu de nos élèves des critiques et des suggestions également très intéressantes et très constructives. Je n'évoquerai ici sommairement que les éléments de l'enquête d'ordre général. Ce qui est réconfortant, c'est de constater que nos jeunes ont des idées.

D'une manière générale, nos apprentis estiment que trois années sont nécessaires pour leur apprentissage ; le tiers des apprentis interrogés pensent quitter la profession du bureau après leurs examens. La grande majorité d'entre eux estiment que l'on devrait consacrer plus de temps à la formation scolaire (il ne faut pas oublier ici que les examens de fin d'apprentissage portent presque essentiellement sur l'acquis scolaire).

J'ai demandé ensuite à nos jeunes apprentis de formuler leurs critiques et leurs suggestions dans trois domaines précis : l'école, l'entreprise, l'apprentissage en général. Je laisse de côté des remarques fort pertinentes qui sont également de grands problèmes pour les milieux responsables : l'absence de sport dans nos écoles, la réorganisation des examens de fin d'apprentissage afin de pouvoir tenir compte des résultats acquis pendant les semestres à l'école, etc.

Des suggestions intéressantes sont faites quant au rôle même de l'école qui devrait, selon quelques élèves, axer davantage son enseignement sur ce qui serait utile dans la vie pratique : apprendre aux jeunes à avoir des comportements, des attitudes, à montrer une certaine assurance, à savoir s'entretenir avec les gens et à savoir téléphoner, à les aider à lutter contre la timidité. Ces remarques sont à mon sens extrêmement importantes et touchent vraiment à ce qui devrait être la préoccupation centrale de l'école professionnelle, qu'elle soit commerciale ou artisanale. Nous y reviendrons plus loin.

A l'entreprise, les jeunes reprochent principalement les salaires trop modiques, la monotonie des tâches qui leur sont confiées, la brièveté des vacances.

Ces doléances étaient certes attendues, mais je dois à la vérité de dire que ce ne sont pas les doléances les plus fréquentes. C'est le travail qui revient le plus fréquemment et nos jeunes regrettent leur position de « commissionnaires », de « bouche-trous », de « bonnes à tout faire ». « Les employés nous font faire le sale travail qu'ils n'aiment pas faire. » Quelques apprentis disent : « on sait que ce n'est pas partout comme cela et que dans certaines entreprises, on s'occupe de l'apprenti, on recherche sa formation avant tout. Dans mon cas cependant, l'apprenti est exploité et c'est plutôt un manœuvre à bon marché que l'on voit en lui... »

Nous savons, par notre pratique de la commission d'apprentissage, qu'il est extrêmement difficile de déceler des cas pareils qui restent finalement l'exception mais qui font un grand tort à l'apprenti, à l'apprentissage et à la profession.

Sur le plan général de l'apprentissage également les suggestions sont intéressantes ; un apprenti demande que l'on mette sur pied un système de transferts entre entreprises afin que les apprentis puissent, dans leur apprentissage, se familiariser avec tous les travaux entrant dans leur profession ; d'autres demandent davantage d'heures de cours, une collaboration de l'entreprise et la formation professionnelle théorique (par exemple une demi-journée de cours dans le cadre de l'entreprise, comme dans certaines grandes entreprises).

Ce sont là, certes, une quantité de petits reproches, de petites critiques, de doléances qui ont sans aucun doute une part de vérité et montrent que tout n'est pas pour le mieux dans le meilleur des mondes professionnels. Si l'on veut tenter un réquisitoire contre la conception actuelle de l'apprentissage, l'inventaire des arguments est certes très sévère, sans oublier cependant les éléments positifs de l'institution elle-même qui est bonne et fait encore ses preuves. Cet inventaire explique les raisons de la désertion de certaines professions dites, bien à tort, manuelles.

Je sais, pour en être et pour l'avoir pratiquée, que la profession dite du bureau, des cols blancs ou des burelains n'a pas le monopole de l'intellectualisme. Je suis convaincu également que tous les chefs d'entreprise qui s'efforcent de former une main-d'œuvre valable par l'institution de l'apprentissage seront d'accord avec moi pour condamner ceux de leurs collègues qui profitent de cette institution pour jouir d'une main-d'œuvre à bon marché.

Réforme nécessaire

Durée trop longue de certains apprentissages (cette durée a été fixée en 1932, en pleine crise, où l'on voulait éviter que des jeunes soient inoccupés), esprit conservateur de certains employeurs qui considèrent l'apprenti comme élément de rendement, aspect suranné des relations entre employeurs ou cadres et les apprentis (on entend encore le terme de pommeau dans les entreprises et dans la bouche de responsables), le manque d'encadrement des apprentis sont autant de raisons qui nécessitent une réforme, qui obligent plutôt à repenser l'apprentissage. L'apprentissage est en effet, et c'est là à mes yeux le principal malaise de l'institution, trop considéré comme une fin en soi, ceci autant chez les apprentis que chez les employeurs, alors qu'il est une étape dans la vie professionnelle.

Pour toutes ces raisons qui sont d'ordre pratique et d'ordre psychologique, l'apprentissage a quelque peu perdu de son sens précis. Il est devenu plus une tentative de solution au déséquilibre du marché de l'emploi.

Il est vrai, et d'autres l'ont relevé déjà, que lorsque l'adolescent termine sa scolarité obligatoire il est, moins qu'on ne le pense, placé devant une quantité de choix. En réalité, il y a deux options : la culture (études gymnasiales) ou le travail qui se traduit par les longues heures d'apprentissage, par l'apprentissage d'un métier souvent déconsidéré (pourquoi ne parle-t-on pas de l'étude d'une profession ?). Cette alternative est si mal posée, que nous devons trop souvent assister aux conséquences d'un choix professionnel déplorable chez les jeunes, choix que la bonne volonté et la conscience professionnelle de nos orienteurs n'arrivent pas toujours à corriger et que la vie pratique seule corrige finalement, parfois douloureusement.

Que faut-il faire dès lors ? Je pense que la transformation des esprits et des opinions est en voie de réalisation. La généralisation de l'orientation professionnelle et son approfondissement en véritable cycle d'orientation entrent peu à peu dans les mœurs. L'industrie sera certes la première à accepter les réformes, plus souple, plus autonome, plus obligée qu'elle est également de se modifier et de prévenir. Quelle sera l'évolution de l'école ? Peut-on dire vraiment que l'école retarde ? Quand je parle d'« école », j'entends bien entendu aussi bien l'école professionnelle artisanale, l'école professionnelle commerciale et l'école de commerce bien que cette dernière jouisse d'une plus grande autonomie et semble moins astreinte à des programmes et à des structures. Par « école », j'entends aussi la formation scolaire en général. Je perçois une réforme de la fonction, du rôle même de l'école, car c'est à l'école que je réserve mes conclusions, étant bien entendu qu'il serait peu élégant de ma part de l'épargner.

Quatre postulats

Jean Fourastié écrit, dans sa récente « Lettre ouverte à quatre milliards d'hommes » : « L'information, scolaire ou quotidienne, loin de former, bombarde et désoriente. »

Evoquant le problème de la formation professionnelle commerciale, un responsable de la plus grande entreprise suisse émettait récemment quatre postulats que l'on peut généraliser à toute la formation scolaire, professionnelle ou obligatoire.

1. Il faut déplacer l'effort de l'enseignement du domaine des connaissances au domaine des attitudes ; l'école doit donc renoncer à distribuer des connaissances, mais doit rechercher à accélérer le processus de décision chez les jeunes ; la formation professionnelle doit conduire les jeunes à avoir des comportements, à savoir raisonner alors que les connaissances seront données dans le cadre de l'entreprise par l'éducation permanente.
2. Les jeunes sont très souvent saturés par le phénomène scolaire, par les longues années où ils sont placés en état d'infériorité face à leurs professeurs ; cette saturation fait que les jeunes déplacent leur centre de gravité de l'école vers d'autres horizons,

raison peut-être des manifestations de contestation. Pour y remédier, l'école doit revoir sa méthodologie, utiliser des méthodes actives favorisant la participation et le travail en équipe.

3. L'école doit apprendre aux jeunes ce qui leur manque le plus et ce qu'ils ne trouvent plus, en grand nombre, dans la famille : l'équilibre social, l'intelligence sociale. L'école doit aussi leur apprendre qu'il n'y a plus, dans la vie, de réussite individuelle, mais seulement des réussites en commun. La réflexion reste personnelle, individuelle, mais le travail se fait en équipe.
4. Enfin, quatrième postulat, l'école, et il s'agit ici uniquement des écoles professionnelles, et plus particulièrement les écoles professionnelle commerciales, doit apprendre aux jeunes à lire, à écouter, à survoler une lecture, à téléphoner, en d'autres termes, à communiquer. Cette dernière remarque rejoint les vœux d'un ou d'une apprenti de commerce, qui demandait à ce que l'école apprenne aux apprentis à avoir des contacts avec les gens rencontrés dans la profession...

Ces quelques considérations, qui paraîtront peut-être quelque peu futuristes à certains, exigent bien entendu des réformes tant sur le plan pratique que sur le plan des idées. Si de grands efforts sont faits actuellement pour développer l'efficacité de l'enseignement, ce que l'on appelle également le « recyclage » des enseignants, dans le développement de l'orientation professionnelle (l'industrie devra ici aussi faire un effort de coopération), il restera beaucoup à faire sur le plan des idées pour déplacer l'effort de l'enseignement du domaine des connaissances au domaine des attitudes.

Une période de mutations

Je suis bien conscient d'avoir été très général dans ces quelques propos, d'avoir soulevé plus de problèmes que j'en ai résolu. Je souhaite que tous les milieux de la formation professionnelle, que tous les jeunes qui entrent dans leur profession après un apprentissage plus ou moins long, qu'ils soient méritants ou non, soient bien conscients de la période de mutation que nous vivons, des exigences nouvelles, de la nécessité toujours plus impérieuse de la disponibilité de chacun. Nous vivons une période où les choses ne se font plus toutes seules, où un jeune homme peut s'attendre à devoir changer d'occupation professionnelle plusieurs fois dans sa vie, où, selon les estimations des économistes, les trois quarts des produits qui seront fabriqués dans vingt ans ne sont pas connus.

Cette période de transitions, d'évolution, de mutations se manifeste précisément par ce besoin de réformes, cette nécessité de repenser tout ce qui existe. Une période où les problèmes se posent tous les jours plus complexes. Pour les résoudre, on doit prendre des initiatives, on doit abandonner des préjugés, cesser de croire qu'il faut continuer de faire comme on a toujours fait, renoncer à l'idée que ce qui a fait ses preuves continuera à les faire. Il ne faut pas craindre de trébucher, car en trébuchant, on fait parfois un grand pas en avant.

Tels sont, chers lauréats, Mesdames et Messieurs, les quelques propos que je tenais à soumettre à votre réflexion. J'espère l'avoir fait sans préjugé, car je ne prétends pas l'avoir fait sans passion.