

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: 48 (1977)
Heft: 2

Artikel: Formation professionnelle et recyclage
Autor: Trachsel, Hans-Ulrich
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-824956>

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: 06.02.2026

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

Formation professionnelle et recyclage

par Hans-Ulrich TRACHSEL, inspecteur cantonal des écoles professionnelles

Commençons par clarifier quelques notions ! Par *formation professionnelle*, au sens large du terme, on entend tout effort qui a pour objectif de donner à une personne un bagage de savoir et de savoir-faire pour la rendre apte à exercer, au terme de la période de formation, immédiatement un métier bien défini. C'est ainsi qu'un instituteur, un médecin, un ingénieur, un commis de gare, une infirmière, une vendeuse, un ferblantier-appareilleur, un forgeron, un menuisier, un cuisinier, et j'en passe, ont tous reçu une formation professionnelle, au sens large du terme. Il existe cependant, en Suisse, une signification bien précise du terme de « formation professionnelle ». Ce terme est en effet réservé aux quelque 250 professions régies par la loi fédérale sur la formation professionnelle auxquelles on pourrait ajouter les quelques professions relevant des dispositions fédérales en matière de formation professionnelle agricole. Les 60 professions les plus importantes sur ces 250 réunissent environ les 90 % de tous les apprentis. Bref, il s'agit de professions auxquelles l'on accède par un *apprentissage*, terme réservé à son tour à une situation dans laquelle l'intéressé, l'apprenti, conclut un contrat de travail particulier, c'est-à-dire un contrat d'apprentissage, avec un maître d'apprentissage, moyennant accord simultané du représentant légal de l'apprenti et enregistrement et approbation du contrat par une instance cantonale officielle. Dans notre canton, les deux tiers environ des jeunes sortant de l'école passent par un apprentissage. Les personnes qualifiées et non qualifiées concernées par les métiers relevant de la formation professionnelle ainsi définie représentent environ les quatre cinquièmes de la population active. Je suis plus embarrassé pour donner une définition précise du terme de *recyclage*.

Le «Petit Robert» précise qu'il s'agit d'un « changement de l'orientation scolaire vers un autre cycle d'études ». Un recyclage ne semble donc possible que pour la personne qui est encore en situation de formation. D'autre part, « recyclage », très souvent considéré comme synonyme de « récupération », peut s'appliquer aussi bien à la matière qu'aux hommes et semble revêtir une signification péjorative. Aussi peut-on préférer l'emploi du terme *reconversion*, signifiant, pour nos besoins, l'effort d'adaptation aux conditions nouvelles de l'économie, par exemple l'apprentissage d'un second métier, étant entendu que nous appellerions « conversion » l'apprentissage du premier métier.

La reconversion ainsi définie peut avoir, à mon sens, trois objectifs principaux que je m'efforcerai de développer plus loin :

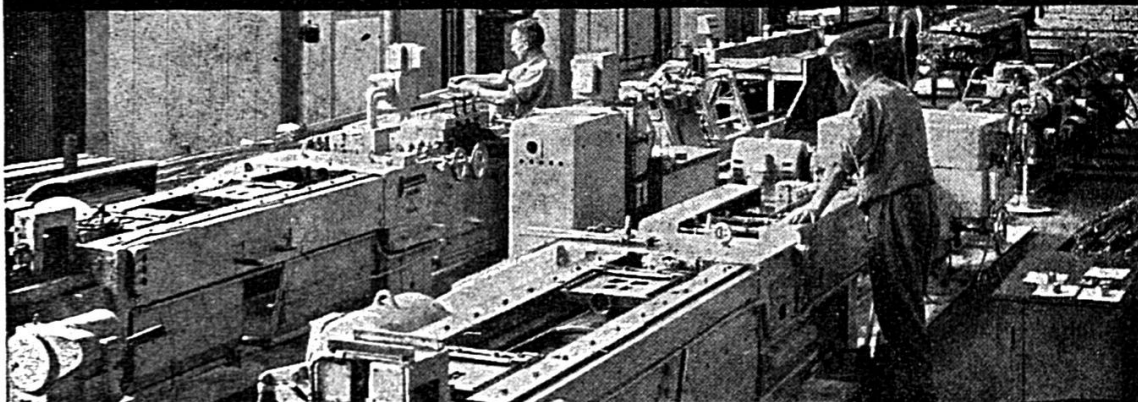
1. la réintégration des chômeurs ;
2. le maintien du plein-emploi ;
3. la création des conditions favorables au développement économique.

Dans l'invitation adressée aux participants de ce colloque, j'ai relevé la phrase suivante :

« Organiser la formation des travailleurs sans savoir pour quelles productions et pour quelles professions on va le faire, c'est courir le risque de créer de futurs chômeurs... diplômés. »

Il est, certes, gênant de ne pas trouver de travail à la fin de son apprentissage, une fois son certificat de capacité en poche. Mais, il est encore bien plus gênant de ne pas trouver de travail lorsqu'on n'a pas de diplôme du tout, car le diplôme atteste non seulement la présence d'un certain nombre de capacités et de connaissances professionnelles, mais aussi des traits plus subtils qui peu-

BOILLAT SA



laminoirs et tréfileries
spécialistes du laiton et alliages de cuivre
tél. (032) 91 31 31 télégr. Boillat télex 3 41 28
Boillat SA Reconvilier Suisse

1814

Caisse Hypothécaire du Canton de Berne

Pour tous vos problèmes financiers et plus particulièrement en ce qui concerne les crédits de constructions et les hypothèques, adressez-vous à la



**CAISSE HYPOTHÉCAIRE
DU CANTON DE BERNE**

Schwanengasse 2 3001 BERNE
Tél. 031 22 72 31

Nos bureaux d'information dans le Jura :

DELÉMONT : rue des Moulins 12

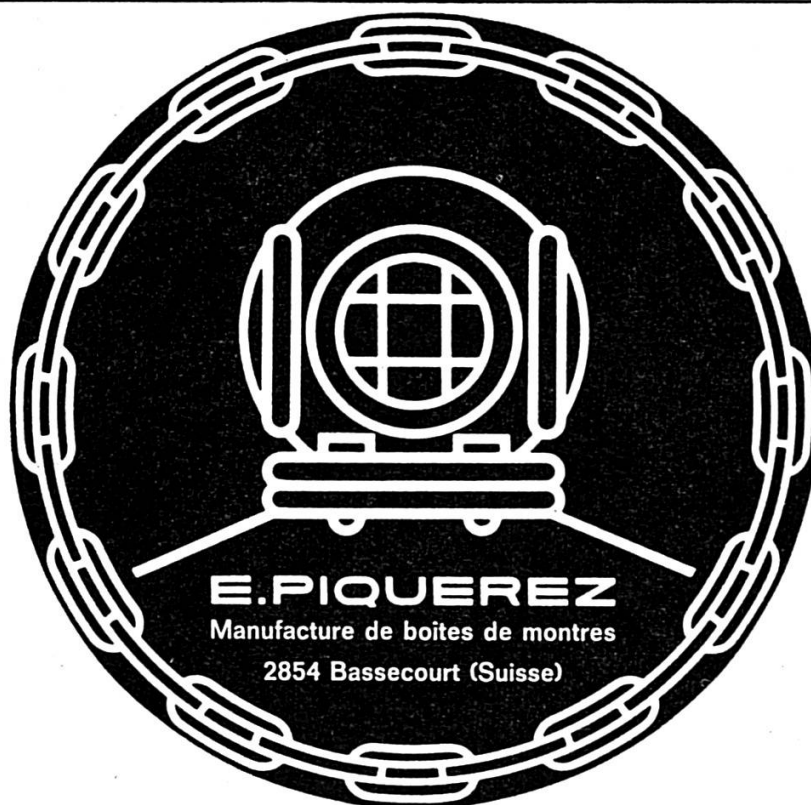
Téléphone 066 22 31 54

TAVANNES : Grand-Rue 9

Téléphone 032 91 42 33

se feront un plaisir de vous accueillir et de vous renseigner.

1811



ÉTANCHÉITÉ "Hautes performances"

1805

LA JURASSIENNE

CAISSE MALADIE ET ACCIDENTS CRÉÉE PAR L'ADIJ
Reconnue par la Confédération

Toutes les possibilités d'une assurance maladie
moderne, individuelle ou collective

Présidence : Delémont, avenue de la Gare 46
Tél. 066 22 15 33

Agence à Delémont, avenue de la Gare 49

Sections dans tout le Jura et en Suisse romande
Administration : Cortébert, tél. 032 97 14 44

1806

vent être extrêmement importants, par exemple :

- un minimum de persévérance ;
- une personnalité renforcée par l'effort de l'apprentissage ;
- une maturité accrue ;
- une expérience de la vie plus riche ;
- des connaissances générales plus vastes ;
- une facilité d'adaptation plus grande, etc.

Ce bagage acquis dans ce lieu privilégié qu'est l'apprentissage, la collectivité se doit de l'offrir à notre jeunesse, même si l'on « risque de créer de futurs chômeurs... diplômés ».

Soixante métiers, disions-nous, recrutent environ 90 % des apprentis et se retrouvent, de ce fait, pour près de 60 % dans la population active pour laquelle on pourrait dénombrer, par contre, plusieurs dizaines de milliers de professions différentes en tout. Il y a donc tout lieu de croire que la *mobilité* professionnelle de ceux qui ont passé par l'apprentissage est relativement grande. Leur formation professionnelle de base leur aura donc donné une *polyvalence* qui ne doit pas être négligée. Aussi, si certaines conditions sont réunies, sur lesquelles je reviendrai, on peut dire que la reconversion d'une bonne partie de la population active se fait de manière spontanée.

Il est cependant évident que la nécessité de se reconvertir est plus ou moins grande selon les branches économiques. C'est ainsi que les secteurs tournés vers l'exportation auront davantage besoin de se *restructurer* (exemple de l'horlogerie : développement du « solid state »), alors que les secteurs alimentant le commerce intérieur risquent davantage d'être contraints de *redimensionner* leur production (exemple bâtiment, alimentation, tourisme, etc.). Dans les deux cas, des travailleurs sont menacés de chômage.

Pour les besoins de notre analyse, nous classons les personnes victimes du chômage en trois catégories :

- a) selon la qualification professionnelle du chômeur ;
- b) selon l'âge du chômeur ;
- c) selon la durée du chômage.

J'ignore si cette approche du chômage a déjà fait l'objet d'études systématiques. Selon les renseignements fournis par certains offices du travail, on sait cependant que la grande majorité des chômeurs n'ont pas de qualification professionnelle, c'est-à-dire n'ont pas fait d'apprentissage complet du métier qu'ils exercent. J'émet d'autre part l'hypothèse que les principales victimes du chômage sont les jeunes sans formation et les personnes âgées trop spécialisées et que la durée du chômage est inversement proportionnelle à leur polyvalence. Chez le jeune travailleur sans formation et le travailleur âgé très spécialisé, la mobilité professionnelle est faible.

Il n'est pas possible de donner à tout le monde une « qualification professionnelle » ; une certaine fraction de la population n'est pas capable de l'acquérir. D'ailleurs, même si tout le monde avait un certificat de capacité en poche, le chômage ne serait pas résorbé pour autant ; les employeurs seraient tout bonnement amenés à appliquer, à qualification professionnelle égale, d'autres critères de sélection, tels par exemple la nationalité, l'état civil, l'âge, la race, etc. Qu'est-ce donc cette « qualification professionnelle » ? Au sens de l'article 32 de la loi fédérale du 20 septembre 1963 sur la formation professionnelle, la personne qui a subi avec succès un examen de fin d'apprentissage est autorisée à s'appeler mécanicien, ébéniste, laborant, dessinateur de machines, employé de commerce, etc. *qualifié*. Cette qualification est attestée par le *certificat fédéral de capacité* (CFC), titre protégé. Cette loi fédérale est issue d'une très longue tradition qui remonte au Moyen Age. En effet, c'est à partir du XI^e siècle déjà que les corporations s'arrogeaient, dans les villes, cer-

taines prérogatives en matière de production des biens et de formation de la relève professionnelle. La production et la formation furent assurées, pendant longtemps avec succès, à l'intérieur de règles très strictes dont les abus conduisirent cependant à l'abolition pure et simple des corporations en 1791 par la loi Le Chapelier, en France, et puis successivement dans la plupart des pays européens. L'abolition des corporations a permis à la révolution industrielle de se réaliser, mais a plongé la formation professionnelle dans un marasme désastreux dont elle n'est sortie que petit à petit. En France, l'apprentissage traditionnel n'a plus jamais recouvré l'efficacité d'antan ; ce pays a par contre développé les ateliers d'apprentissage, les lycées techniques, etc. En Suisse, c'est l'apprentissage en entreprise, placé sous la surveillance de l'Etat, qui est sorti des ruines de l'ancien régime.

Cet apprentissage est un mariage subtil entre les intérêts des travailleurs et des entreprises. Il stimule, mieux que n'importe quel autre système, le sens des responsabilités de part et d'autre. Responsabilité d'abord de l'entreprise pour la formation des jeunes générations ; responsabilité ensuite des jeunes en formation pour l'exécution des travaux qui leur sont confiés. La loi fédérale qui coiffe ce système s'applique à la formation et au perfectionnement professionnels dans les professions :

- de l'industrie ;
- de l'artisanat ;
- du commerce, de la banque, des assurances et des transports ;
- de l'hôtellerie, du service de maison, de l'horticulture, ainsi que d'autres services.

Quelques chiffres approximatifs permettront de mieux situer encore la formation professionnelle :

Nombre total de contrats d'apprentissage

(durée moyenne 3 ans et demi) :

— Suisse	140 000
— Berne	24 000
— Jura	3 500

Nombre d'étudiants aux écoles techniques supérieures (ETS) :

— Suisse	12 000
— Berne	1 500

A titre de comparaison :

nombre d'étudiants aux universités et écoles polytechniques :

— Suisse	45 000
— Berne	6 500

nombre d'étudiants aux écoles moyennes supérieures :

— Suisse	60 000
— Berne	7 000

Ces chiffres ne disent rien de l'évolution qui a marqué les dernières années et qui se dessinera dans l'avenir. Depuis une dizaine d'années, les écoles moyennes supérieures et les universités ont vu leurs effectifs à peu près doubler. En matière de formation professionnelle, les effectifs sont restés relativement stables ou ont légèrement augmenté en dépit d'un accroissement sensible de la population totale. Cette constatation nous permet de comprendre un phénomène qui n'a pas manqué de frapper quiconque s'intéressait, de près ou de loin, à la formation professionnelle : le recrutement de très bons apprentis devint de plus en plus difficile et le niveau des classes dans les écoles professionnelles eut tendance à baisser. Que s'est-il passé ? Eh bien, l'accès aux études étant favorisé, beaucoup de jeunes gens et jeunes filles préférèrent entreprendre des études plutôt que faire un apprentissage. Parallèlement, durant la période de haute conjoncture, l'engagement d'apprentis n'a pas diminué ; mais les maîtres d'apprentissage, faute de candidats, n'ont plus été à même de sélectionner les apprentis. Les statistiques des derniers mois semblent faire état d'un retour de flamme :

- l'intérêt des jeunes pour les études longues semble baisser ;
- les années de forte natalité sortent de la scolarité obligatoire provoquant une demande accrue de places d'apprentissage ;

- les entreprises marquées par la récessions économique deviennent plus réticentes dans l'engagement d'apprentis.

Cette brève et grossière analyse statistique était nécessaire pour permettre de faire la constatation suivante :

Puisque la moyenne de la capacité des jeunes professionnels ayant achevé leur formation durant ces dernières années est restée *relativement faible*, la mobilité professionnelle de cette génération «qualifiée» risque de rester également à un niveau relativement modeste. J'ignore s'il est permis de dire autant de la population des jeunes qui ont préféré les études ; à en croire certains professeurs, il ne serait pas exagéré d'affirmer que la baisse du niveau dans les universités a également été considérable pour ne pas dire inquiétante.

Ainsi, la formation professionnelle, par le système de l'apprentissage en entreprise, pour lequel il suffit de conclure un contrat qui n'est pas nécessairement accompagné d'un examen d'entrée, ne garantit peut-être pas en toute situation la meilleure sélection qualitative possible de la relève dans les métiers (encore que le rôle des écoles professionnelles dans la sélection en cours de formation ne doit pas être négligé). Cela ne facilite certes pas la reconversion des travailleurs diplômés, victimes du chômage ou menacés par le chômage. Par contre, et cet aspect mérite d'être souligné, *au contraire des systèmes de formation en école, l'apprentissage en entreprise possède un dispositif d'autorégulation, de sélection quantitative, permettant d'adapter la relève professionnelle à la situation économique.*

Le nombre d'apprentis qu'une entreprise est autorisée à former est, en effet, toujours proportionnel au nombre de personnes qualifiées employées par l'entreprise. Cette disposition est d'ailleurs assez souple pour permettre à l'autorité cantonale de surveillance d'y déroger lorsque les circonstances le justifient, en particulier lorsque la demande de jeunes

désirant entrer en apprentissage excède l'offre des places d'apprentissage disponibles dans une profession qui a, par ailleurs, besoin d'une forte relève.

Ce système d'autorégulation ne réagit cependant pas dans la période courte. Il suffit de se rappeler à quel point la récession économique actuelle nous a tous surpris et que la plupart des apprentissages, une fois conclus, durent trois ou quatre ans, pour se convaincre que cette régulation intervient avec un certain retard. Il ne suffit donc pas, par conséquent, de s'adonner à une confiance exagérée dans cette autorégulation. Il importe, au contraire de développer par d'autres moyens susceptibles de favoriser, si besoin est, la mobilité des travailleurs.

D'abord, les partisans de l'apprentissage en entreprise ont la conviction que cette forme d'apprentissage est déjà, en soi, génératrice de mobilité (elle développe la « débrouillardise »). Toutefois, cela ne suffit pas ; car, c'est au niveau du programme d'enseignement que réside, en fin d'analyse, la clé du problème. Le contenu du programme de formation en apprentissage est défini par les règlements fédéraux d'apprentissage édictés, pour chaque profession particulière, par le Département fédéral de l'économie publique. Ces règlements, conformément à l'article 12 de l'ordonnance d'exécution (article qui est tellement important qu'il devrait se trouver dans la loi même), ne sont édictés que pour les professions «qui présentent une certaine variété quant aux connaissances pratiques et théoriques, qui ne peuvent être apprises uniquement de façon empirique et qui, en règle générale, offrent des possibilités d'avancement».

Que ces conditions soient effectivement réunies dans toutes les professions réglementées est une autre question. C'est à ce niveau-là que se situe la grande difficulté, car c'est là que s'affrontent les intérêts à court terme et les intérêts à long terme. Ce n'est pas un affrontement, comme on pourrait le croire, entre inté-

rêts du travailleur et de l'employeur, sinon, les organisations syndicales s'en seraient saisies depuis longtemps. En fait, l'intérêt à court terme pousse le travailleur, tout comme l'employeur, à exiger une formation immédiatement utilisable, c'est-à-dire, dans le contexte actuel, la spécialisation. L'intérêt à long terme, par contre, exige une formation de base large, suivie sur le tard, d'une spécialisation ajoutée au tronc commun à plusieurs professions spécialisées.

L'analyse des métiers réglementés quant à leur variété dans les connaissances théoriques et pratiques attend encore d'être faite. Il semble, cependant, que dans de nombreuses professions, le principe fondamental d'une formation de base large n'est pas respecté. Je me contenterai de donner quelques exemples qui démontrent le manque de doctrine en la matière :

1. La profession d'employé de commerce fut longtemps la profession qui offrait une gamme d'activités extrêmement vaste, puisque le même CFC donnait accès au commerce, à la banque, à l'hôtellerie, aux assurances, aux agences de voyage, aux transports, à l'administration, etc. Or, ce règlement extrêmement précieux mais très ancien, vient d'être remplacé par de nouvelles dispositions qui ont créé plusieurs options différentes les unes des autres :

- S : langues secrétariat ;
- G + sténographie : gestion ;
- G + anglais : gestion ;
- G + informatique : gestion ;
- B : travaux pratiques de bureau.

Cette innovation, justifiée par certains arguments, ne reste pas moins très problématique lorsqu'on l'étudie sous l'angle de la mobilité.

2. Il existe un grand nombre de professions peu importantes, mais réglementées qui ne semblent pas répondre aux critères de variété et d'avancement exigés par l'ordonnance ; j'en cite quelques-unes :

- brossier de fabrique ;
- couseuse de parapluie ;
- piqueuse de tige ;
- isoleur ;
- régleuse ;
- repasseuse ;
- ouvrier spécialiste en conserverie ;
- technologue en denrées alimentaires ;
- conducteurs de machines-outils ;
- ajusteur-monteur, etc. ;

soit des professions dont la réglementation a obéi à des intérêts à court terme. On pourrait ajouter d'autres professions plus importantes, mais il serait préférable d'analyser leur contenu plus en détail avant de le critiquer. Je pense notamment à certains métiers des arts graphiques et de l'horlogerie (faiseur d'étampes, mécanicien de la boîte de montre, métiers qui ne sont présentement pas réglementés mais exceptionnellement autorisés par l'OFIAMT sur la base de projets de règlements).

3. Parallèlement, et fort heureusement, bon nombre d'associations sont conscientes de la nécessité de sauvegarder, pour leur relève, un tronc de formation aussi large que possible, même si ce tronc de formation ne peut plus être enseigné intégralement par le maître d'apprentissage contraint de se spécialiser. Cette base de la formation est alors enseignée dans des cours d'introduction ayant pour but l'initiation aux techniques fondamentales du travail. Ces cours sont relativement chers ; ils connaissent néanmoins un développement fort réjouissant qui nous autorise à rester optimistes quant à la survie de ces métiers et à la mobilité professionnelle qui leur reste attachée (exemples : monteurs électriciens, menuisiers, ébénistes, ferblantiers, mécaniciens sur autos, maçons, peintres en bâtiments, etc.).

Avant de passer plus loin, fixons l'essentiel de ce qui vient d'être dit :

1. Pour les personnes au bénéfice d'une formation professionnelle officielle, la

Bons hôtels et restaurants du Jura

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

BONCOURT	HÔTEL-RESTAURANT LA LOCOMOTIVE Salles pour sociétés - Confort	L. Gatherat 066 75 56 63
COURTEMAICHE	RESTAURANT DE LA COURONNE (CHEZ L'CABRI) - Cuisine réputée - Salle pour banquets et sociétés - Cadre rustique	Famille L. Maillard 066 66 19 93
DELÉMONT	HÔTEL DE LA BONNE-AUBERGE Votre relais gastronomique au cœur de la vieille ville - Chambres tout confort Ouvert de mars à décembre	Famille W. Courto 066 22 17 58
DELÉMONT	BUFFET DE LA GARE Relais gastronomique - Salles pour ban- quets et sociétés	Famille P. Di Giovanni 066 22 12 88
DELÉMONT	HÔTEL DU MIDI Cuisine soignée - Chambres tout confort Salles pour banquets et sociétés	Oscar Broggi 066 22 17 77
DEVELIER	HÔTEL DU CERF Cuisine jurassienne - Chambres - Salles	Charly Chappuis 066 22 15 14
LAJOUX	HÔTEL DE L'UNION Chambres confortables - Salles pour ban- quets et sociétés - Cuisine campagnarde	Famille R. Etique-Nayner 032 91 91 18
MOUTIER	HÔTEL OASIS Chambres et restauration de 1 ^{re} classe Salles pour banquets de 30 à 120 personnes	Famille Tony Loetscher 032 93 41 61
MOUTIER	HÔTEL SUISSE Rénové - Grandes salles	Famille M. Brioschi-Bassi 032 93 10 37

1821

LA NEUVEVILLE	HOSTELLERIE J.-J.-ROUSSEAU Relais gastronomique au bord du lac Mariages - Salles pour banquets	Jean Marty 038 51 36 51
PLAGNE	HÔTEL DU CERF Cuisine soignée - Confort	Mme N. Gros- jean-Fischer 032 58 17 37
PORRENTRUUY	BUFFET DE LA GARE Le restaurant des gourmets et des gour- mands de tous les pays	R. et M. Romano 066 66 21 35
PORRENTRUUY	HÔTEL TERMINUS Hôtel avec douches - Bains - Lift - Restau- rant français - Bar - Salle de conférence Discothèque	L. Corisello- Schär 066 66 33 71
LES RANGIERS	HÔTEL DES RANGIERS Salles pour banquets - Mariages - Sémi- naires - Chambres tout confort - Cuisine soignée	Famille Chapuis-Koller 066 56 66 51
SAIGNELÉGIER	HÔTEL BELLEVUE Cent lits - Chambres (douche et W.-C.) Sauna - Jardin d'enfants - Locaux aména- gés pour séminaires - Tennis - Prix spé- ciaux en week-end pour skieurs de fond	Hugo Marini 039 51 16 20
SAIGNELÉGIER	HÔTEL DE LA GARE ET DU PARC Salles pour banquets et mariages - Cham- bres tout confort, très tranquilles	M. Jolidon- Geering 039 51 11 21/22
SAINT-IMIER	HÔTEL DES XIII-CANTONS Relais gastronomique du Jura	C. et M. Zandonella 039 41 25 46
TAVANNES	HÔTEL DE LA GARE Salle pour sociétés, banquets et fêtes de famille - Chambres avec eau courante chaude et froide - Salle de bains - Douche	Famille A. Wolf-Béguelin 032 91 23 14
VENDLINCOURT	HÔTEL DU LION-D'OR Chambres confortables - Salles pour ban- quets - Cuisine campagnarde	Huguette et Jean-Marie Helg 066 74 47 02

réintégration, le recyclage ou la reconversion se fait, pour une large part, de manière spontanée.

2. Les personnes qualifiées sont, à ce point de vue, avantagées par rapport aux personnes non qualifiées ; la mobilité professionnelle est la plus faible dans les populations des jeunes sans formation et des personnes plus âgées spécialisées.
3. L'apprentissage en entreprise porte en lui le germe de la mobilité au niveau individuel (sens de la pratique, « débrouillardise ») et au niveau collectif (adaptation quantitative de la relève).
4. La mobilité professionnelle est favorisée par un programme de formation large, évitant la spécialisation, envers et contre tout (opposition entre intérêts à court terme et intérêt à long terme).

Il est évident que le système de la formation professionnelle ainsi décrit avec ses avantages et ses défauts, n'a pas empêché des travailleurs d'être victimes du chômage, conséquence de la récession dont les débuts remontent à 1974. Et il ne suffit pas d'expliquer à la majorité d'entre eux que l'absence de qualification est un grand handicap dans la recherche d'un emploi. De quelles possibilités dispose-t-on alors en matière de formation professionnelle ?

1. Il y a d'abord le célèbre article 30 de la loi fédérale sur la formation professionnelle qui permet aux travailleurs, occupés dans une profession durant un temps double de celui qui est demandé pour faire un apprentissage, de se présenter à l'examen officiel en vue de l'obtention du CFC.

Dans le projet de nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle, cette disposition est rendue moins contraignante quant à la durée du temps exigé. Cette possibilité ne facilite pas la reconversion, mais confère au travailleur un avantage par la possession d'un CFC reconnu : il gagne une chance supplémentaire dans la sélection. Une récente action entreprise auprès

des chômeurs non qualifiés et auprès de personnes menacées de chômage, n'a cependant pas permis de constater un grand intérêt pour cet examen.

2. Il y a, ensuite, le second apprentissage ou l'examen final par l'article 30 dans une seconde profession. Selon les dispositions légales et réglementaires actuellement en vigueur, le second apprentissage peut, en général, être accompli en un temps réduit. Suivant la branche du premier et du second apprentissage, des dispenses peuvent être prononcées au niveau des cours professionnels et au niveau des branches d'examen. Le second apprentissage est une institution particulièrement précieuse et fréquemment utilisée dans toute une série de métiers apparentés, par exemple :

- ferblantier en bâtiment + installateur sanitaire ;
- installateur sanitaire + monteur en chauffages centraux ;
- maçon et dessinateur en bâtiment ou génie civil ;
- boulanger-pâtissier et pâtissier-confiseur ;
- mécanicien et dessinateur de machines ;
- coiffeuse pour dames + coiffeur pour messieurs ;
- peintre en bâtiment + plâtrier ;
- menuisier, ébéniste et charpentier ;
- conducteur typographe + imprimeur en offset (règlements récemment modifiés : introduction d'un tronc commun aux deux métiers), etc.

Par l'acquisition d'une deuxième qualification, le jeune travailleur dédouble ses chances de réintégration et de promotion.

3. Le perfectionnement professionnel, coordonné dans le Jura sous l'égide de l'Ecole jurassienne de perfectionnement professionnel, est le troisième volet des mesures susceptibles de faciliter la reconversion. La gamme des possibilités offertes dans ce domaine est extrêmement vaste et va du

simple cours de dessin réservé aux mécaniciens, au cours de préparation à l'examen de maîtrise fédérale en passant par des cours de mathématiques, de langues, de soudage autogène ou oxyacétylénique ou de dessins de patrons pour couturières, et j'en passe.

Sous la pression des événements et de certains milieux politiques, l'offre de tels cours de perfectionnement a été augmentée, ces derniers temps, par toute une gamme de cours destinés spécifiquement aux chômeurs qui, lorsqu'ils fréquentent un tel cours, bénéficient de toutes sortes d'avantages (gratuité des cours, indemnité journalière), supportés non pas par la caisse de la formation professionnelle, mais par des fonds de crise créés à cet effet.

4. Il y a, bien entendu, également une voie de formation qui permet au jeune travailleur, s'il a les capacités intellectuelles, d'entreprendre des études. A ce niveau les possibilités offertes ne sont pas moins importantes. Si l'apprenti a déjà eu la possibilité, durant son apprentissage, de fréquenter l'école professionnelle supérieure, ses chances d'accéder aux études seront plus grandes. En effet, à l'école professionnelle supérieure, il aura eu l'occasion d'augmenter son bagage de culture générale parallèlement à la fréquentation des cours professionnels obligatoires. Les études ouvertes aux jeunes sortant de l'apprentissage se situent avant tout au niveau des écoles techniques supérieures (ETS) qui permettent l'acquisition du titre protégé d'ingénieur technicien ETS ou d'architecte technicien ETS. Bon nombre de jeunes choisissent aussi d'autres voies d'études, par exemple :

- cours spéciaux pour l'obtention du brevet d'enseignement primaire ou d'enseignement ménager ;
- cours du soir ou par correspondance ou cours dans une école privée

en vue de l'obtention d'un certificat de maturité ;

- cours de préparation aux examens d'admission à une université ou une école polytechnique, etc.

Notons en passant que la majorité des possibilités offertes par cette seconde voie d'accès aux études longues sont excessivement astreignantes et coûteuses. Elles sont, vues sous l'angle subjectif, beaucoup plus difficiles à suivre que la voie normale donnant accès aux études longues.

L'énumération de ces possibilités de reconversion offertes aux jeunes et moins jeunes, chômeurs ou non, ne répond évidemment pas à la question : « recyclage... pour quelle profession ? ».

Il me semble que c'est, en fait, mal poser le problème. On sait bien que certains secteurs peuvent encore absorber de la main-d'œuvre (l'alimentation, les soins aux malades, l'hôtellerie). Mais faut-il pour autant donner à nos chômeurs une formation pour les reconvertir dans ces secteurs ? Je serais en tout cas très sceptique. D'une part, parce que ces secteurs sont actuellement déjà en train de « faire le plein », la conjoncture aidant, en puisant dans les réservoirs de jeunes en quête d'une formation. D'autre part, parce que seul l'intérêt personnel d'un chômeur pour une profession nouvelle me semblerait justifier une telle reconversion. Je postule, en effet, en plein accord avec les théories de l'économiste John Kenneth Galbraith, que nos actions en faveur des personnes victimes du chômage ou menacées de chômage doivent être guidées non pas en fonction du critère « production » mais du critère « revenu ». Il est plus important de garantir la distribution d'un pouvoir d'achat que de garantir un niveau de production peut-être disproportionné ou lié à un produit d'une utilité marginale faible. Une société qui a atteint le niveau de richesse de la nôtre doit pouvoir se « payer le luxe » de garantir un revenu décent aux personnes qui, sans faute de leur part, ont perdu leur emploi ou risquent de le

perdre. La réalisation de ce postulat est importante, non seulement du point de vue humain, mais aussi au point de vue économique. Dans ce même ordre d'idées, il faut aussi laisser le temps nécessaire, à ces personnes, de se ressaisir et de choisir, en toute liberté, la voie qui leur convient le mieux parmi celles que nous venons de tracer. Ici, la notion de la durée de l'inoccupation des chômeurs individuels devient très importante. Mais, si l'on connaît presque quotidiennement le nombre total des chômeurs, on est très mal renseigné sur la durée de leur chômage. Sans aucun doute, le désir de trouver un emploi augmente-t-il avec la durée du chômage, et c'est alors que les mesures individuelles efficaces doivent et peuvent être prises. Le rôle de l'orientation professionnelle me paraît ici primordial, plus important en tout cas que les mesures hâtives et plus ou moins réfléchies prises récemment pour répondre à une certaine démagogie en vue d'ouvrir des cours de perfectionnement qui n'intéressaient personne.

Quoi qu'il en soit, précisons encore quelques notions fondamentales :

1. les secteurs économiques portés vers l'exportation peuvent ressentir un impérieux besoin de se *restructurer* ;
2. les secteurs économiques portés vers le marché intérieur éprouvent plutôt le besoin de se *redimensionner* ;
3. dans les deux cas le chômage peut apparaître ; une catégorie de chômeurs représente des personnes devenues malheureusement *inutiles* du fait de la restructuration, et l'autre catégorie de chômeurs est composée de personnes qui se trouvent être en *surnombre* ;
4. les problèmes qui se posent à ces deux catégories de chômeurs sont donc fondamentalement différents : pour les uns, des mesures de reconversion ou de mise à la retraite anticipée doivent être envisagées de cas en cas ; pour les autres, il suffit peut-être d'attendre quelque peu que le renouvellement naturel des équipes de

travail se fasse, étant entendu que le recrutement de jeunes apprentis subira, pendant ce temps-là, une réduction en vertu des mécanismes décrits ci-dessus. Ainsi, la lutte contre le chômage, phénomène social, pour être efficace, comprendra donc davantage d'*actions individuelles* que de mesures collectives.

A court terme, la lutte contre le chômage cherchera à réaliser *l'absorption du sous-emploi* ou la diminution de ses effets négatifs.

Or, à moyen terme, cette même préoccupation cherchera à *prévenir le chômage*. Pour ce faire, rappelons-nous ce que nous avons dit, plus haut, en exigeant, à propos de la formation professionnelle de base, un contenu de formation qui soit le plus large possible, favorisant la polyvalence et la mobilité. A cet égard, l'organisation de cours d'introduction pendant l'apprentissage mérite d'être encouragée.

A long terme, enfin, une telle action continue peut constituer un *stimulant pour l'économie*, si, dans l'exploitation, la gestion et la recherche, la promotion des cadres favorise la formation de spécialistes issus d'une telle formation de base. Ce sera le cas des ingénieurs techniciens ETS et architectes techniciens ETS qui, en règle générale, ont préalablement accompli un apprentissage. Mais ce sera aussi le cas de ceux qui, venant de la pratique auront accédé, aux études universitaires par la seconde voie, voie qui aurait mérité d'importants encouragements dans une politique suisse de l'éducation axée trop étroitement sur les études traditionnelles.

Le professeur Max Thürkauf de Bâle a demandé récemment que chaque progression dans la formation soit accompagnée d'une progression équivalente dans l'éducation. La réalisation de cette exigence s'inscrit également dans la lutte contre le chômage à long terme. N'oublions pas, en effet, que le chômage peut aussi frapper (et combien durement !) des cadres hautement qualifiés. Le ni-

veau de leur éducation et non pas celui de leur formation décidera finalement de leur plus ou moins grande capacité de se reconverter.

Ainsi, arrivé au terme de ces réflexions, je constate que la formation professionnelle ne peut pas offrir de solution patente au problème de la reconversion. Je crois cependant pouvoir dire que les structures de la formation professionnelle en Suisse résistent assez bien aux

aléas d'une conjoncture fluctuante ; elles savent s'adapter et s'améliorer. Et je conclurai avec une citation d'Alfred Sauvy (« La Croissance zéro ? ») qui me paraît convenir parfaitement à cette formation professionnelle placée en face d'une évolution incertaine :

« Toujours poussés vers de nouveaux rivages, notre seule préoccupation n'est pas de jeter l'ancre, mais d'éviter les écueils. »

La formation des travailleurs, comment se présente-t-elle dans la région jurassienne aujourd'hui ?

par Joseph BOINAY, conseiller d'entreprise

1. Délimitation du sujet

Mon propos n'est pas d'exposer les grands principes de la formation des travailleurs. Nombreux sont ceux, compétents et engagés, qui, ces dernières années, se sont exprimés à ce sujet, en particulier depuis l'entrée en vigueur en France (en 1971) d'une législation sur la formation permanente. Mon propos est plus limité et plus modeste. Il consiste simplement à voir comment la réalité jurassienne s'articule, aujourd'hui, avec les problèmes de la formation permanente des classes laborieuses.

Le plan de l'exposé est le suivant :

- Quelques précisions sur les termes les plus couramment utilisés en matière de formation, sur ce qu'on entend par « travailleurs » et sur la réalité économique jurassienne.
- Qu'a-t-on fait dans le passé et que fait-on aujourd'hui en matière de formation des travailleurs dans l'industrie jurassienne ?
- Le besoin d'un élargissement de la formation professionnelle vers la formation permanente.
- L'ouverture culturelle.

2. Quelques précisions de vocabulaire

« La formation permanente » est parmi les concepts aujourd'hui utilisés en matière de formation, le plus large, le plus

global. Il évoque le fait que la formation de l'homme ne doit pas s'arrêter à la sortie de la scolarité ou de l'apprentis-