

Zeitschrift: Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens
Herausgeber: Association pour la défense des intérêts jurassiens
Band: 70 (1999)
Heft: 2

Artikel: Formation, recyclage et perfectionnement professionnels
Autor: Rennwald, Jean-Claude
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-824359>

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: 10.01.2026

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



Par Jean-Claude Rennwald,
Membre du Comité directeur
du Syndicat de l'industrie, de
la construction et des services
FTMH, responsable du secteur
de l'horlogerie.

Formation, recyclage et perfectionnement professionnels

Dans l'horlogerie comme dans les autres branches économiques, la formation est notre avenir.

La moitié des personnes qui travaillent dans l'industrie horlogère de notre pays et qui sont membres du Syndicat de l'industrie, de la construction et des services FTMH estiment qu'elles ne sont pas suffisamment informées en matière de formation. Malgré cela, plus de deux tiers d'entre elles souhaitent effectuer un perfectionnement professionnel, voir une nouvelle formation.

En outre, la grande majorité des horlogères et des horlogers affiliés au syndicat FTMH pensent que celui-ci doit revendiquer l'inscription, dans la convention collective de travail (CCT) de la branche, d'un droit à un congé payé pour suivre une formation.

Tels sont quelques-uns des principaux résultats d'une enquête menée par le syndicat FTMH dans le secteur de l'horlogerie.

Formation continue: la Suisse à l'âge de la pierre

Près de 2 millions d'adultes résidant en Suisse ont suivi au moins un cours de formation continue entre le printemps 1995 et le printemps 1996, ce qui représente 37% des personnes de 20 à 74 ans. Si l'on ne considère que la formation suivie pour des raisons professionnelles, on estime le nombre des participants à un peu plus de 1,2 millions, soit 25% de la population adulte. A première vue, ces chiffres sont impressionnants. En réalité, la Suisse en est encore à l'âge de la pierre en matière de formation continue.

En effet, ces statistiques doivent être relativisées sur plusieurs points :

- La formation continue profite en pre-

mier lieu à ceux qui sont déjà bien formés. Un tiers des participants à la formation continue disposent d'une formation supérieure. Les personnes ayant un niveau de formation élevé, les actifs occupés, les jeunes adultes, les Suisses, les Alémaniques et les hommes participent davantage à des cours de formation continue à but professionnel. Les personnes qui restent sur la touche sont les femmes, les immigrés et les travailleurs qui ont peu ou pas de qualifications.

- Les participants financent pratiquement la totalité de la formation continue extra-professionnelle, ce qui est dans une certaine mesure compréhensible. Ce qui l'est moins, c'est qu'ils contribuent aussi beaucoup au financement de la formation professionnelle: 27% des formations suivies pour des raisons professionnelles sont entièrement financées par les participants eux-mêmes. Les entreprises et les employeurs ne financent, entièrement ou en partie, que deux tiers des cours professionnels (64 %). Seule une formation professionnelle sur

dix trouve un soutien financier auprès des caisses de chômage ou d'autres institutions.

Tirées de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) de 1996, ces données sont édifiantes. Elles montrent que près de deux tiers des adultes ne participent à aucun cours de formation continue, qu'il y a une très forte inégalité de chances en ce qui concerne l'accès à cette même formation continue, et que celle-ci pose des problèmes financiers. Avec un taux



éric et chantal bægli
2762 roches
tél. 032 493 11 80
fax 032 493 62 27
fermé le lundi dès 15 h
et le mardi

de participation à la formation professionnelle de 38% de la population active, notre pays n'est certes pas le dernier de la classe. Il accuse cependant un retard certain sur les pays scandinaves, où la moitié des actifs au moins mettent régulièrement à jour leurs connaissances professionnelles.

L'enquête FTMH le montre: en matière de formation, les horlogères et les horlogers ont beaucoup d'attentes.

Pour l'essentiel, l'enquête que le Syndicat de l'industrie, de la construction et des services FTMH a réalisée entre fin février et début mars 1998 pour connaître les besoins de ses membres dans le secteur de l'horlogerie vient confirmer ces données générales. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT des industries horlogère et microtechnique suisses, le 1er janvier 1997, le syndicat FTMH dispose de trois représentant-e-s au sein de la Commission «formation professionnelle» de la Convention patronale de l'industrie horlogère (CP). C'est notamment dans le but de représenter efficacement les attentes des membres de la FTMH au sein de cette commission que les responsables du secteur horloger et le département «formation» de notre syndicat ont effectué ce travail.

Parmi les résultats de notre enquête, on retiendra en particulier ceux-ci :

- La moitié des personnes sondées estiment qu'elles ne sont pas suffisamment informées en matière de formation.
- Malgré cela, près de deux tiers des personnes interrogées souhaitent effectuer une nouvelle formation horlogère ou un perfectionnement professionnel.
- Plus de la moitié des sondés estiment que leur entreprise ne les encourage pas à participer à des cours.

– La possibilité de suivre des cours durant le temps de travail et sans perte de salaire n'est de loin pas acquise, puisqu'elle n'est offerte qu'à 45% des personnes qui ont répondu à notre questionnaire.

– Pis encore, 76% des sondés déclarent que leur entreprise ne reconnaît pas leurs efforts de formation sur le plan salarial.

– Dans ces conditions, on comprend mieux pourquoi 55% des sondés n'ont effectué ou suivi aucune formation et aucun cours de perfectionnement ces cinq dernières années.

– Pourtant, les besoins de formation des membres du syndicat FTMH qui travaillent dans l'horlogerie sont énormes. Nous en voulons notamment pour preuve que plus de 80% des sondés souhaitent que le syndicat FTMH exige l'inscription, dans la convention collective, d'un droit à un congé payé pour suivre une formation (5 jours par année, par exemple).

Le syndicat FTMH n'ignore pas que ces dix dernières années, la Convention patronale, de même que de nombreuses entreprises de la branche, ont consenti des efforts importants en matière de formation. Les résultats de l'enquête menée par le syndicat FTMH montrent toutefois que ces efforts sont encore nettement insuffisants. D'abord parce que comme dans les autres secteurs économiques, la formation profite en premier lieu aux travailleuses et aux travailleurs les plus qualifiés. Ensuite parce que ces efforts

sont très inégaux: certaines entreprises consentent beaucoup d'investissements dans le domaine de la formation, d'autres peu, alors qu'une dernière catégorie d'entreprises ne s'en préoccupe pratiquement pas.

Le syndicat FTMH revendique le droit à la formation et un congé payé de formation continue

Cette situation pénalise bien sûr les salarié-e-s qui n'ont pas la possibilité de se former et crée une inégalité entre «formés» et «non-formés». Mais elle porte aussi préjudice à l'ensemble de l'horlogerie suisse, et cela pour deux raisons au moins :

- Les entreprises horlogères de notre pays souffrent d'un manque important de main-d'œuvre qualifiée. Le phénomène risque encore de s'aggraver ces prochaines années, du fait que beaucoup d'horlogères et d'horlogers qualifiés sont proches de l'âge de la retraite.
- Elle est susceptible de favoriser une concurrence déloyale, du fait que certaines entreprises peu actives en matière de formation risquent d'attirer chez elles des travailleuses et des travailleurs qui ont acquis une bonne formation chez leurs concurrents.

Pour toutes ces raisons, le syndicat FTMH considère que l'amélioration de la



2800 Delémont
Famille Roger Kueny-Billand

- SA BONNE CUISINE
- SES CHAMBRES CONFORTABLES
- SES SALLES POUR BANQUETS
- SES SPÉCIALITÉS DE SAISON

Tél. 032 422 17 57 Dimanche soir et lundi fermé
Fax 032 422 04 65 (sauf dimanches de fête)



Précision et performance

CH/2735 Bévillard
Tél. 032 492 10 12 • Fax 032 492 17 13

formation dans le secteur de l'horlogerie (ainsi que dans les autres branches qui relèvent de son champ d'activité) fait partie de ses priorités.

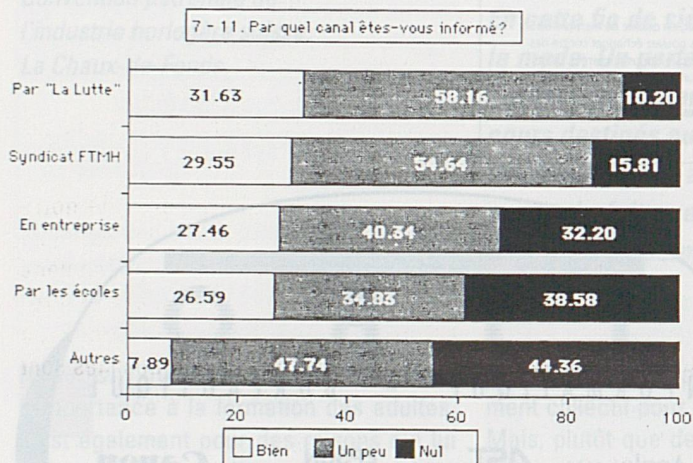
Pour concrétiser cette volonté, le syndicat FTMH reviendra à charge, lors du prochain renouvellement de la convention collective de travail (CCT) des industries horlogère et microtechnique suisses, pour exiger l'inscription d'une disposition relative à un congé payé destiné à la formation continue.

Ce congé de formation n'est cependant qu'un outil parmi d'autres, raison pour laquelle le développement de la formation continue réside aussi dans la promotion au sens large du droit à la formation, dans une bonne information sur les possibilités de formation et dans la sensibilisation à l'adaptation des formations aux réalités de l'entreprise. Plus encore que jusqu'ici, la formation sera désormais l'un des piliers de l'action syndicale, dans l'horlogerie comme dans les autres branches économiques.

En résumé, le syndicat FTMH revendique, pour les travailleuses et les travailleurs de l'horlogerie :

- un congé payé de formation continue;
- une meilleure information sur les possibilités de formation ;
- un effort plus soutenu de la part des entreprises dans le domaine de la formation, notamment en ce qui concerne la mise à jour des connaissances et l'apprentissage des nouvelles techniques de travail. ■

Secrétaire général de la
Convention collective de
l'industrie horlogère



S'agissant des sources d'informations relatives à la formation professionnelle dans l'industrie horlogère, on remarque que l'information provient sensiblement à part égale du syndicat et de l'entreprise (enquête FTMH 1998).

Pour votre avenir professionnel, quelle est l'importance que vous attribuez aux domaines de connaissances suivants:

	Très import	Import	Moyen Imp.	Pas import.	Ne sais pas
13. Informatiques	116	98	51	18	19
14. Techniques	137	82	30	22	24
15. Travailler en groupe	138	107	41	13	5
16. Communiquer	190	90	19	1	2
17. Régler problèmes	198	89	11	3	3

Dans le cadre du sondage de la FTMH, les aptitudes à régler des problèmes et à communiquer sont jugées nettement plus importantes que les connaissances informatiques et techniques.

En matière de formation professionnelle et continue, votre entreprise...

20. vous encourage à acquérir de nouvelles connaissances en participant à des cours

OUI	136
NON	155

Résultat surprenant lorsqu'on sait que les entreprises déplorent de ne pas trouver de collaborateurs-trices qualifié-e-s.

21. organise des cours à l'interne

OUI	110
NON	180

Par rapport à la rubrique 22 (ci-après), on constate une diminution des possibilités de formation. Trop d'entreprises ne considèrent pas encore la formation comme un investissement et une contribution à la performance de l'entreprise. Il est de l'intérêt mais aussi du devoir de l'entreprise de mettre en place un système de formation continue de manière à ajuster les compétences du personnel aux nouvelles exigences.

22. vous encourage à acquérir de nouvelles connaissances à votre place de travail

OUI	167
NON	126

Un résultat encourageant : la majorité des personnes sondées estiment avoir la possibilité d'apprendre à leur place de travail («learning by doing»).

23. vous permet de suivre des cours sur votre temps de travail sans perte de salaire

OUI	122
NON	147