La formation professionnelle et l'apprentissage du métier de mineur

R. PETRE,

Secrétaire général de la Centrale des Francs Mineurs.

SAMENVATTING.

De auteur herinnert aan de overwegende rol van de factor « werkkracht » in de belgische kolenmijnen en aan de economische en sociale gevolgen van het gebrek aan voldoend geschoold personeel.

Na de voornaamste motieven te hebben aangehaald die de aanwerving van eigen werkkrachten rem-

Na de voornaamste motieven te hebben aangehaald die de aanwerving van eigen werkkrachten remmen, stelt de auteur een aantal middelen voor om opnieuw een gunstiger klimaat voor de kolenmijnen te scheppen.

Eerst en vooral dient de organisatie van de beroepsvorming en de opleiding tot het mijnwerkersvak concreet ter hand genomen, want de tot nu toe getroffen maatregelen op dit gebied zijn bepaald ontoerei-

kend en ondoelmatig.

Het ontwerp voor beroepsopleiding voorgesteld door de Federatie der Belgische Kolenmijnverenigingen, dat bestudeerd werd door een commissie van de Hoge Raad van het Technisch Onderwijs, is het vertrekpunt van een oplossing. Na enkele suggesties strekkende tot het verkrijgen van een wezenlijke en doeltreffende medewerking van de betrokken partijen voor het welslagen der mijnwerkersscholen, besluit de auteur dat deze aan te veel morele, sociale, economische en in een woord, menselijke noodwendigheden beantwoorden opdat men hen niet al de steun en finantiele offers zou verlenen die hen toekomen.

Ter documentatie van de lezer zijn enkele onderrichtingen en statistieken betreffende deze kwestie bij

het artikel gevoegd.

RESUME.

L'auteur commence par rappeler le rôle dominant du facteur travail dans les exploitations charbonnières belges et les conséquences économiques et sociales de l'insuffisance d'une main-d'œuvre dûment qualifiée. C'est une des raisons notamment pour laquelle le problème des cadres et le choix des agents de la surveillance se compliquent de plus en plus, que ce soit du point de vue quantitatif ou qualitatif.

Après avoir énuméré les principaux motifs qui influencent défavorablement le recrutement des travailleurs de notre pays pour les travaux du fond, l'auteur suggère diverses mesures afin de recréer un courant

favorable vers les exploitations houillères.

Et d'abord, ce qu'il convient de réaliser concrètement et tout de suite, c'est l'organisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage du métier de mineur car, de toute évidence, vu sur le plan général, les mesures prises à ce jour sont manifestement insuffisantes et inefficaces.

Le projet de formation professionnelle proposé par la Fédération des Associations Charbonnières de Belgique, qui vient d'être étudié et mis au point par une sous-commission du Conseil Supérieur de l'En-

seignement Technique, est le point de départ d'une solution.

Après quelques suggestions tendant à obtenir une collaboration réelle et efficace des parties intéressées au succès de l'école des mineurs, l'auteur conclut que celle-ci répond trop à des nécessités morales, sociales, économiques, et pour tout dire humaines, que pour ne pas lui consentir l'aide et les sacrifices financiers qu'elle mérite.

Pour documenter le lecteur, il est annexé à l'article quelques instructions et statistiques se rapportant au

problème en cause.

AVANT-PROPOS.

Cette note, écrite sans aucune prétention, n'a d'autre but que d'apporter une aide modeste et de bonne volonté aux hommes responsables de l'avenir de l'industrie des mines de notre pays et co-responsables du sort futur de la profession de mineur. Le plan suivi comprend une introduction qui précède trois chapitres et les conclusions.

Dans l'introduction, nous situons l'ampleur du problème que pose la désaffection qui se manifeste pour les travaux du fond de la mine.

Nous jetons dans un premier chapitre un rapide coup d'œil sur ce qui existe actuellement en matière de formation professionnelle dans les mines. Dans le second chapitre, nous examinons brièvement un projet officiel de formation professionnelle auquel d'ailleurs nous empruntons l'essentiel de nos informations. Le troisième chapitre nous permet de faire quelques remarques et d'avancer l'une ou l'autre considération pour hâter les moyens d'organisation de l'apprentissage du métier de mineur.

Dans les conclusions, nous nous permettons d'ajouter certains arguments en faveur de l'école

des mineurs.

Nous avons d'autre part, et en vue de renseigner le plus possible le lecteur, joint à notre exposé quelques notes annexes :

Annexe nº 1 : Programme d'initiation des ouvriers s'embauchant pour la première fois à la mine.

Annexe n° 2 : Répartition par âge des travailleurs employés dans les charbonnages au 51 décembre 1952.

Annexe n° 5 : Texte des résolutions, se rapportant à la protection des jeunes travailleurs, adoptées par la 55^e Session de la Conférence internationale du Travail (B.I.T. 1952 — Commission de l'industrie charbonnière).

NOTE SUR L'APPRENTISSAGE DU METIER DE MINEUR ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES MINES.

Introduction.

Lorsqu'on se penche sur le problème charbonnier et tout particulièrement sur les divers éléments qui influencent la production charbonnière, on constate tout de suite la grande importance du facteur travail dans l'abattage et l'extraction du charbon.

Malgré les progrès de la technique minière, le prix de revient de la tonne de charbon subit l'influence dominante du coût de la main-d'œuvre (entre 56 et 60 % en moyenne), ce qui est bien la preuve que l'industrie du charbon dépend en premier lieu de la qualité et de la quantité du personnel qu'elle emploie.

Au 31 décembre 1052 (1), il y avait 150.549 ouvriers inscrits dans les mines belges, la production pendant la même année se situant aux environs de 30 millions de tonnes.

Or, après avoir constaté l'importance de la maind'œuvre dans l'industrie charbonnière, on est frappé, à la lecture des chiffres, par la diminution constante du nombre de travailleurs belges qui pratiquent le métier de mineur. Ce fait est plus marquant encore quand on a sous les yeux les statistiques des ouvriers étrangers travaillant dans nos mines.

Voici comment s'exprime cette situation : (source Fédéchar)

Ouvriers	du	lone	l.

Belges	Etrangers
56.869	8.963
54.567	64.104
	56.869

⁽¹⁾ Chiffres provisoires.

1948	56.212	72.252
1950	55.889	52.788
1052	51.065	67.615

Ceci veut dire qu'il y a actuellement dans notre pays 45 % de mineurs belges et 57 % de mineurs de nationalité étrangère.

Mais ce qui est plus grave encore, c'est qu'après avoir constaté notre état de minorité du point de vue de la quantité, il semble bien que nous le sommes aussi du point de vue de la qualité, dans le sens du facteur direct de production.

Ouvriers abatteurs (à veine)

		Belges	Etrangers
Fin	1944	10.020	1.885
	1946	10.538	13.448
	1948	9.170	16.452
	1950	8.390	14.541
	1952	6.758	17.789

Ces chiffres signifient que la production nationale en combustibles solides dépend d'une maind'œuvre spécialisée qui est composée de 27 % de travailleurs belges et de 75 % de travailleurs étrangers.

Voilà les faits. Ils sont assez significatifs que pour ne pas s'y attarder davantage.

La crise de main-d'œuvre nationale dans nos mines, alors que nous comptons des milliers de chômeurs complets, est un trop grave problème que pour ne pas en rechercher les causes et les remèdes.

C'était déjà vrai hier; ce doit l'être davantage aujourd'hui, si nous voulons que notre pays et nos charbonnages prennent leur place et défendent leurs droits dans la Communauté Européenne du Char-

bon et de l'Acier qui s'édifie.

En poussant nos recherches pour mieux assurer la défense de nos intérêts économiques et sociaux, il ne peut être question, du point de vue ouvrier notamment, de se limiter à un nationalisme étroit. La désaffection et l'instabilité des travailleurs à l'endroit des charbonnages de notre pays sont d'ordre général; ceci est témoigné par nos compatriotes sans doute - nous venons de le voir mais c'est aussi le cas pour les travailleurs immigrés comme on va le constater. Pendant l'année 1952, le mouvement des effectifs renseigne que 51.880 étrangers, dont 11.300 venus directement d'Italie, sont entrés dans les mines alors que 51.028 en sont sortis. Ceci indique suffisamment le niveau de stabilité des contingents de travailleurs étrangers avant pris la qualité d'ouvrier mineur.

Le problème devant lequel on se trouve est donc bien général. C'est à ce stade qu'il faut analyser

les causes et appliquer les remèdes.

Les causes de cette situation sont nombreuses et suffisamment connues de tous les initiés au problème de la main-d'œuvre minière. Sans vouloir les analyser ici, nous croyons qu'il n'est pas inutile de rappeler, ne fut-ce que pour mémoire, les motifs principaux d'altération qui influencent le recrutement dans les charbonnages :

 Le discrédit qui frappe le travail du mineur;
 Le désir de la génération actuelle de pratiquer un métier «propre», une profession «de son temps», avec une préférence marquée pour un emploi ou l'on fait davantage appel à l'intelligence, au savoir.

5) Le climat psychologique défavorable qui règne en général dans les mines et qui est dû en partie à l'instabilité du personnel, au manque d'esprit d'équipe dans le travail de production, à l'insuffisance d'agents de maîtrises compétents et de valeur bien préparés à leur rôle de « chefs » (chefsporions, porions, surveillants);

 4) Les caractères particuliers pénibles et insalubres du métier de mineur, les risques, les dangers, les catastrophes;

5) Le peu de différence qui existe entre les avantages du travailleur du fond comparés avec ceux des ouvriers d'autres professions:

6) Dans les bassins du sud (3/5 de la production) le piteux état des installations superficielles, des exploitations, des habitations ouvrières.

Ces divers motifs posent des problèmes qui appellent des solutions particulières qu'il convient de forcer si l'on veut vraiment remédier à la situation que nous connaissons.

En résumé, les causes principales de la désaffections vis-à-vis des mines sont de deux ordres : (dans un sens large) moral et matériel.

La crise de la main-d'œuvre dans les mines n'est donc pas le fait du hasard. Elle est la conséquence logique de toute la politique pratiquée par les instances responsables de l'industrie charbonnière au cours des trente dernières années, et tout particulièrement jusqu'à la guerre de 1040. Et cette politique poursuivra ses ravages aussi longtemps que les travailleurs rencontreront moins de considération, moins d'égards, moins de bien-être dans les charbonnages que dans n'importe quelle usine ou manulacture.

Quant aux remèdes à cette situation, ils doivent eux aussi être de deux ordres :

Il faut faire en sorte que l'exercice du métier de mineur ne soit pas en opposition avec le respect de la dignité humaine du travailleur qui l'exerce et l'épanouissement de ses qualités intellectuelles, morales, sociales et professionnelles.

Il est indispensable d'améliorer davantage les conditions et l'organisation du travail dans les mines et de donner à tous les mineurs un statut qui doit être privilégié par rapport à celui des ouvriers d'autres professions. Soulignons encore qu'il faut absolument pousser davantage la mécanisation des chantiers d'exploitation de telle manière que, par une technique nouvelle. les efforts et la peine physique du mineur au travail diminuent progressivement. Il y aurait beaucoup à écrire sur ces différents chapitres. Nous devons ici nous borner à exposer une des réformes fondamentales qui pourra, après quelques années d'expérience, aider considérablement à la solution du problème de la main-d'œuvre. Cette réforme. c'est l'organisation de la formation professionnelle dans les mines qui, jusqu'à présent, n'existe pas encore en Belgique.

I. — La situation actuelle.

L'apprentissage du métier de mineur n'est pas organisé dans notre pays. Ceci signifie qu'un travailleur prenant pour la première fois le chemin de la fosse, quel que soit son âge, est mis au travail sans aucune transition et sans préparation réelle.

Livré à lui-même, le nouveau venu ne peut compter éventuellement que sur le concours bénévole de compagnons de travail et son esprit d'initiative. Il réussit s'il a « ça dans le sang ». Mais en général il ne peut espèrer l'aide d'institutions, de services ou de responsables à même de l'orienter, de le guider, de le préparer, de le surveiller, de l'aider à pratiquer avec intelligence et méthode l'un ou l'autre des nombreux métiers qui s'exercent dans l'industrie des mines.

Il convient toutesois de faire remarquer que quelques entreprises charbonnières organisent des cours théoriques à l'usage des ouvriers désirant se perfectionner et qu'elles facilitent l'apprentissage en envoyant les nouveaux venus dans des chantiers écoles. Le temps consacré à cet apprentissage, les méthodes pratiquées, diffèrent d'une société à l'autre et ne peuvent être déterminés toujours avec exactitude. On voit donc qu'il est impossible dans ces conditions de parler de formation professionnelle et d'apprentissage organisé.

Selon des renseignements communiqués récemment, il y aurait 15 écoles de formation professionnelle des mineurs, créées à l'intervention des entreprises charbonnières, cependant qu'il existe 24 écoles industrielles libres ou officielles disséminées dans le pays et où il existerait une section d'exploitation des mines.

Les cours sont donnés en dehors des heures de travail et, en général ils ne donnent pas droit à rémunération.

Répartition	par bassin	des écoles	particulières	des	charbonnoges
Borinage	Campine	Centre	Charleroi	Liège	e Belgique
5	5	2	2	3	15

Ecoles leci	iniques officie	lles ou li	bres où existe	une sectio	n «Mines»
Borinage	Campine	Centre	Charleroi	Liège	Belgique
7	4	2 1 dans	10 les Flandres	1	24

A part deux ou trois exceptions, les écoles techniques, officielles et libres, et les écoles particulières des charbonnages se limitent à l'enseignement théorique. Les matières enseignées et la durée des cours sont très variables.

Le but final généralement poursuivi par ces écoles est la formation des agents de surveillance. Les titres et certificats délivrés sont très différents: ils se rapportent au minage (boutefeu), à l'exploitation minière en général (surveillant-boutefeu, aide-niveleur, porion) et à quelques spécialités.

On constateua à la lecture des renseignements qui suivent qu'il semble bien que l'apprentissage généralisé des métiers pratiqués dans les travaux souterrains n'existe pas. Il découle de cette situation que la mine n'ouvre aucune carrière relativement sure, que le recrutement. l'accueil et la mise en

contact sont livrés aux caprices du hasard, ce qui engendre la stagnation de la valeur professionnelle.

Une autre conséguence de cette situation est la baisse de la qualification et de l'autorité professionnelles. Il ne faut pas voir ailleurs la raison de la déchéance des cadres. On sait combien il est difficile aujourd'hui d'assurer le recrutement de chefs capables d'exercer une véritable autorité et de créer un climat favorable dans les chantiers d'exploitation. Ceci est dû au fait que, les bons ouvriers devenant rares, le champ de recrutement des cadres de surveillance se rétrécit de plus en plus et les directions sont acculées à devoir confier des responsabilités à des hommes qui bien souvent, non seulement ignorent ce qu'il faut acquérir en qualités et en savoir pour être chef et animer une équipe, mais ne possédant que des connaissances insuffisantes des méthodes rationnelles de travail et des divers «trucs» du métier. Hélas, il ne peut en être autrement dans les circonstances actuelles. Le nombre total d'élèves inscrits en 1951 dans les écoles pour les mineurs était de 2.823, dont 1.299 dans les écoles de charbonnages et 1.524 dans les écoles techniques.

Ce chiffre représente 4,8 % des ouvriers âgés de moins de 30 ans occupés dans les mines et 1,7 % de tout le personnel.

Répartition générale des travailleurs de moins de 30 ans occupés dans les mines (au 31-12-1952)

Groupe	Fond	Surface	Total
le 14 à 21 ans	7.016	2.265	9.281
le 14 à 30 ans	48.865	9.767	58.632

Il convient de noter que des ouvriers suivent en même temps les cours du charbonnage et ceux de l'école technique libre ou officielle. D'autre part, certains ouvriers de plus de 30 ans suivent encore les cours de porion.

La conclusion qui se dégage de cette situation rapidement exposée est qu'il faut hâter tout d'abord la mise en place des moyens nécessaires pour assu rer et généraliser la formation professionnelle dans les mines. Il y a là un impératif qu'exige la situation de nos charbonnages, que l'on se place du point de vue économique, social ou humain.

Disons tout de suite qu'il faudra du temps pour constater les résultats de cette réforme. Nous nous trouvons devant une œuvre de longue haleine, mais on ne peut douter des effets heureux d'une réalisation dans le domaine de la formation professionnelle; à cet égard, le programme examiné en 1952 par le Conseil Supérieur de l'Enseignement Technique permet les plus grands espoirs à condition qu'il soit bientôt mis en pratique.

II. — Le programme de formation professionnelle.

C'est au sein de la section « Enseignement technique, professionnel et artisanal pour jeunes gens »

du Conseil Supérieur de l'Enseignement Technique qu'a été examiné un programme de formation professionnelle du personnel de l'industrie charbonnière. Le projet qui a été approuvé est de la compétence du Département de l'Instruction Publique.

Les travaux de la Commission, à laquelle participaient des patrons charbonniers, des délégués syndicaux, des fonctionnaires des Départements intéressés et des techniciens, sont basés sur un rapport émanant de la Fédération des Associations Charbonnières de Belgique; ils ont été terminés fin 1952.

On trouvera ci-après un aperçu des conclusions déposées quant aux principes et à l'organisation générale de la formation du personnel.

1) les principes.

La Commission s'est ralliée sans réserves aux principes ci-après : « Ramener les jeunes gens à la mine, reconstituer une élite d'ouvriers capable d'encadrer toute la main-d'œuvre étrangère que les mines seront toujours obligées d'admettre.

En fait, tout le problème réside dans ceci : revaloriser le travail de la mine, rendre au mineur confiance et fierté dans son métier, le situer à la première place dans l'économie nationale et montrer que, sans quitter la mine, en suivant la « Carrière » par le cadre, il est permis d'accéder à des situations enviables, gravir soi-même, uniquement par la volonté, tous les échelons qui rapprocheront de plus en plus les deux piliers de l'industrie charbonnière, l'ingénieur universitaire et ses auxiliaires naturels, l'ingénieur technicien et les chefs-porions.

Chacun remis à sa vraie place, chacun reprenant la fonction qui lui fut réservée de par ses préférences et le chemin qu'il s'était tracé et qu'il a suivi, n'aura aucune désillusion sur la carrière suivie et alors les jeunes gens n'auront plus peur d'y entrer et les facultés des mines se rempliront de vrais mineurs et les mines verront se peupler leurs services de cette vraie main-d'œuvre indigène qui fut toujours enviée par les autres pays.

Pour atteindre le but final exposé, il faut que le jeune homme qui essaie de trouver sa voie en se décidant pour une carrière puisse connaître, dès le départ, les possibilités qu'elle lui réserve au point de vue matériel, spirituel, social, familial même, et celles-ci étant parfaitement connues, les moyens mis à sa disposition pour y payenir.

Les principes ne doivent pas se chercher ni se trouver dans les détails d'application qui peuvent varier, mais bien dans une ligne de conduite commune et dans la recherche de buts communs ».

L'organisation générale de la formation professionnelle.

La progression de l'enseignement, tant théorique que pratique, se présenterait selon le schéma suivant :

De 14 à 16 ans	Ecole d'apprentissage (durée : 2 ans) Cours pratiques théoriques et Sports	L'enseignement se fait à la surface
De 16 à 17 ans	Classe de perfectionnement (durée : 1 an) Cours pratiques théoriques et Sports-natation (Diplôme d'apprenti)	Occupations pratiques au fond et enseignement d'école
De 17 à 18 ans	Ecole des mineurs du 1er degré (durée : 2 ans) Cours pratiques théoriques et Sports-natation (Diplôme du 1er degré)	Occupations pratiques au fond et enseignement d'école
De 20 à 30 ans	Ecole des mineurs du degré moyen (durée : 5 ans) Cours pratiques théoriques donnant les connaissances pour exercer une fonc- tion dans la surveillance des travaux au fond et à la surface. (Diplôme du degré moyen et certificat de l'Administration des Mines).	Occupations pratiques au fond et enseignement d'école
	Ecole des mineurs du degré supérieur (durée : 2 ans) (Diplôme de chef-porion d'exploitation, chef-porion électricien, candidat géomètre de mines, certifié par la Direction Générale des Mines)	

L'enseignement prévu doit permettre de gravir tous les échelons de la hiérarchie professionnelle jusqu'au grade de conducteur des travaux. Il serait même possible d'accéder à la situation d'ingénieur technicien des industries minières.

Les programmes des cours dans les différentes sections seraient établis en fonction des matières à enseigner.

A. - Formation des apprentis.

Pendant les deux premières année d'apprentissage (de 14 à 16 ans), les apprentis ouvriers mineurs n'effectueraient plus leur travail au fond, l'apprentissage devant se faire essentiellement à la surface. Toutefois, les apprentis prendraient contact avec le fond de la mine, non pour y travailler mais par des visites guidées.

Les cours pourraient être donnés dans des dépendances des charbonnages aménagées en écoles ou dans des établissements scolaires indépendants.

B. - Classe de perfectionnement.

De 16 à 17 ans, l'apprenti poursuivrait son apprentissage pratique au fond. Il continuerait à participer à un enseignement théorique qui serait donné à la surface et d'une durée de 6 heures par semaine. A la fin de la classe de perfectionnement, le certificat d'apprenti serait accordé. Ce certificat suffirait pour obtenir la qualité d'ouvrier mineur.

C. - Ecole des mineurs du premier degré.

Seraient admis à l'école des mineurs du premier degré :

1) les jeunes travailleurs de 17 ans, ayant travaillé au moins un an au fond et qui sont porteurs du certificat d'apprentissage;

2) ceux qui, ne possédant pas le certificat d'apprentissage, réussissent l'examen d'entrée.

L'élève travaillerait au fond d'une façon normale. Sous la direction de moniteurs ou d'ouvriers qualifiés, il serait mis progressivement au courant des différents travaux du fond.

L'enseignement théorique serait poursuivi à raison de 10 à 12 h. par semaine. L'école des mineurs du premier degré doit permettre la formation du personnel des cadres de surveillance de l'industrie charbonnière.

L'examen de sortie comporterait deux parties : pratique et théorique.

S'il ne réussit que l'examen pratique. l'ouvrier recevrait le brevet d'ouvrier qualifié; s'il réussit les deux épreuves, il recevrait le certificat d'ouvrier qualifié, légalisé par l'Ingénieur en Chef de l'Arrondissement minier.

D. — Ecole des mineurs du degré moyen.

Pour fréquenter le degré moyen, l'ouvrier mineur devrait être âgé de 20 ans au moins, avoir quatre années d'occupation continue au fond, avoir le certificat de l'école du premier degré ou réussir un examen d'entrée.

Les cours seraient échelonnés sur une durée de trois ans. à raison de 9 heures par semaine et 524 heures par an.

Le programme de l'enseignement comporterait l'approfondissement des matières enseignées précédemment et d'autres cours de spécialisation, à savoir : exploitation des mines, mécanique, électricité

Le but du degré moyen est de former :

1) des porions de chantier

2) des porions ajusteurs mécaniciens

des porions électriciens
 des niveleurs mesureurs.

Tout en suivant les cours, le candidat porion continuerait son travail d'ouvrier qualifié en s'initiant progressivement, du point de vue pratique, aux travaux les plus qualifiés conduisant à la surveillance. Le diplôme de porion serait remis aux élèves ayant satisfait à l'examen à la fin des études du degré moyen.

E. — Ecole des mineurs du degré supérieur.

Les ouvriers seraient admis à l'école du degré supérieur aux conditions suivantes :

1) Avoir 25 ans au moins:

2) Prouver une présence de cinq années de travail au fond:

5) Etre porteur du certificat du degré moyen ou réussir un examen d'entrée.

Les cours seraient donnés à raison de 9 heures par semaine: ils seraient différents selon qu'il s'agit du grade de chef porion d'exploitation, de chef-porion mécanicien-électricien ou de candidat géomètre des mines.

L'école des mineurs du degré supérieur délivrerait, après deux années, un diplôme de chef-porion d'exploitation, de chef-porion mécanicien électricien ou de candidat géomètre des mines.

Ce diplôme serait délivré par un jury d'examen au sein duquel l'Administration des Mines doit être représentée.

F. — Ecole d'ingénieurs techniciens des mines.

La section créée au sein du Conseil Supérieur de l'Enseignement technique s'est prononcée en des termes dont nous reprenons l'essentiel ci-après.

Le programme d'enseignement de l'école des mineurs « permet de gravir tous les échelons hiérarchiques jusques et y compris les cadres de la surveillance. c'est-à-dire les chefs-porions, les conducteurs des travaux, collaborateurs avertis de l'ingénieur universitaire.

Il semble toutefois qu'une nouvelle situation puisse s'ouvrir dans les mines pour les éléments les mieux doués. Cette situation est celle d'ingénieur technicien des industries minières ». « Dans l'ordre hiérarchique, l'ingénieur technicien se place entre l'ingénieur universitaire, dont il doit saisir les directives, et le cadre des conducteurs des travaux, chess-porions et porions auxquels il transmettra pour exécution ces directives et qu'il commandera directement.

L'ingénieur technicien est donc avant tout l'agent de liaison et surtout l'agent d'exécution.

L'enseignement devra donc le préparer tout spécialement à ces tâches d'exécution. Sa formation sera basée sur l'aspect physique des choses et leur utilisation rationnelle dans l'industrie charbonnières.

« La Commission ne croit pas dépasser le cadre de sa mission en rappelant que l'apparente rigueur des distinctions qui viennent d'être faites entre les deux formations n'est pas de nature à porter préjudice à la possibilité, pour les éléments de valeur, d'accéder au cours de leur carrière à des fonctions supérieures. »

Pour être admis à l'Ecole d'Ingénieurs techniciens, les élèves devraient satisfaire à un examen d'entrée. Les porteurs d'un diplôme d'humanités seront dispensés des épreuves littéraires.

Le Conseil Supérieur a émis le vœu que les conditions d'admission puissent permettre aux porteurs d'un diplôme de l'école des mines du degré supérieur de se présenter normalement à l'examen d'entrée de l'Ecole des Ingénieurs Techniciens.

Il va sans dire que seuls, les éléments bien doués, studieux et travailleurs pourront suivre le cycle complet des études et accéder au grade final de l'école des mineurs : le grade d'ingénieur technicien.

Sans se faire trop d'illusions à cet égard et en considérant que cette carrière ne pourra être embrassée que par une élite forcément restreinte, on ouvre néanmoins la voie aux jeunes travailleurs qui choisiront la profession des mines, cette voie restant barrée jusqu'à ce jour.

III. - Considérations sur l'œuvre à accomplir.

La formation professionnelle est devenue un élément essentiel de toute la vie économique. Mais elle n'est pas que cela. Elle est aussi — et nous pensons tout particulièrement aux travailleurs des mines — un moyen pour former et améliorer l'homme en complétant l'œuvre de l'enseignement primaire. La formation professionnelle ne doit pas viser seulement à faire du mineur un meilleur agent de production; selon nous, elle doit faciliter à ce dernier l'épanouissement de ses facultés d'intelligence et de cœur.

En conséquence, nous pensons que le projet auquel nous venons de nous référer s'est trop limité à l'aspect technique de la formation professionnelle du travailleur des mines. Il peut néanmoins — et c'est notre souhait — servir de base de départ.

Ce qu'il faut faire en effet, dans la situation alarmante où nous nous trouvons, c'est commencer et commencer tout de suite, quitte, à l'expérience, à corriger, modifier, améliorer l'organisation, les moyens, les programmes et les méthodes, que ce soit pour des raisons pédagogiques, sociologiques ou financières. Mais, dans cet ordre d'idées, on ne doit pas se faire d'illusions : l'école des mineurs, surtout au départ, va imposer des difficultés et des sacri-

fices de temps et d'argent. Elle va réclamer de ses promoteurs beaucoup de persévérance et de désintéressement, sans compter que les premiers résultats espérés ne pourront se faire sentir qu'à longue échéance.

Ce n'est pas en une ou deux années qu'on recréera l'esprit et le climat propices à l'œuvre à entreprendre

et à mener à bonne fin.

744

Mais nous sommes, quant à nous, convaincus que c'est là le prix réclamé pour que nos fosses puissent disposer demain d'un personnel de cadre à la hauteur, d'une main-d'œuvre suffisante, stable et qualifiée et pour favoriser le retour de la main-d'œuvre nationale à un métier et à une profession qu'on aura entretemps assainis et revalorisés par l'emploi et la mise en place des moyens d'exploitation moderne.

Quoique nous soyons forcés, du moins en partie. à nous maintenir sur le terrain des hypothèses, nous pouvons d'ores et déjà faire quelques suggestions pour vaincre certains obstacles et favoriser l'organisation de la formation professionnelle à laquelle nous nous sommes attachés.

Sous réserve d'adaptation, on nous permettra les quelques remarques ci-après :

 Pour des raisons historiques, psychologiques et sociales, que chacun comprendra, la formation professionnelle des mineurs est vouée à l'échec si elle a un caractère « patronal ».

C'est sur la base d'une collaboration étroite entre les représentants des chefs d'entreprises, des organisations ouvrières et de l'Enseignement technique que l'école doit être organisée, gérée et contrôlée

Nous pensons, en conséquence, qu'il conviendrait de créer tout de suite une commission tripartite nationale pour la formation professionnelle dans les mines. Elle serait composée d'un nombre égal de représentants des patrons charbonniers, d'ouvriers mineurs et des enseignements techniques officiel et libre.

En même temps, et dans chaque bassin minier, il serait créé un comité régional composé de représentants patrons et ouvriers.

L'Administration des Mines serait représentée à la Commission tripartite nationale et dans les cinq comités régionaux.

La Commission nationale et les comités régionaux auraient pour but immédiat, respectivement au stade national et régional et dans un délai relativement court, de déterminer les besoins et l'emplacement des centres de formation, d'étudier, préparer et prendre toutes dispositions nécessaires en vue de l'application d'un programme méthodique de formation professionnelle ou d'apprentissage sur base du projet dont question au chapitre précédent. (Inventaire de ce qui existe — adaptation ou création des centres de formation — exécution progressive des installations nécessaires — établissement d'un règlement, du programme — publicité en faveur de l'école — orientation professionnelle — etc... etc...).

Enfin pour les motifs indiqués plus haut et pour mieux adapter la formation professionnelle aux nécessités locales et régionales. la parité doit exister à tous les échelons: nous postulons en conséquence la même représentation ouvriere que la repré

sentation patronale, non seulement à la Commission Administrative de chaque école, mais aussi au Comité organisateur.

Tome LII. - 5me livraison

2) Une nette distinction doit être faite entre, d'une part la formation professionnelle qui doit s'appliquer aux jeunes travailleurs (de 14 à 18 ans par exemple) et d'autre part l'initiation au métier de mineur dont doivent bénéficier les travailleurs adultes.

Pour les premiers, l'école doit être obligatoire et avoir pour base de départ ce qui est prévu au pro-

Pendant les deux premières années d'apprentissage (de 14 à 16 ans), nous estimons que l'école des mineurs doit être de plein exercice avec cours théoriques et pratiques. Nous croyons également qu'il y aurait lieu de prévoir que chaque élève fasse obligatoirement par an au moins quinze visites des chantiers du fond sous la conduite des responsables de la formation.

Pour les autres, le programme d'initiation actuellement en vigueur (1) qui est, disons-le en passant, notoirement insuffisant, devra être revu et amélioré.

Les adultes de bonne condition physique n'ayant jamais travaillé dans les exploitations souterraines devraient d'abord recevoir une formation accélérée pendant au moins quatre semaines dans des centres d'apprentissage, sous la conduite et la responsabilité de moniteurs soigneusement préparés. Pendant 6 mois et à raison de 8 heures par semaine, ils devraient pouvoir, par des cours théoriques et pratiques donnés à la surface, poursuivre et achever leur initiation et, s'ils en sont capables, se diriger à leur tour vers l'école professionnelle des mines.

5) Les responsables de la formation professionnelle et les moniteurs d'apprentissage devraient posséder les aptitudes requises. Ils seraient soumis à un contrôle de personnes désignées à cette fin.

4) En principe, le temps passé à la formation professionnelle ou à l'initiation doit être intégré dans la journée de travail et rémunéré à ce titre.

Au départ surtout, ce serait un leurre que d'exiger de la part des apprentis mineurs des prestations d'études en sus de leurs prestations habituelles de travail.

L'apprentissage comme la régularité au travail doivent être encouragés matériellement si l'on veut ouvrir la voie à une main-d'œuvre minière belge, hautement qualifiée et suffisante. C'est pourquoi nous défendons la formule du présalaire en faveur des apprentis mineurs. Ceux-ci par exemple, pourraient toucher, la première année d'apprentissage, 70 % du salaire du groupe de 14 ans à la surface (70 % de 91,10) et 90 % la seconde année.

5) Les écoles doivent être établies dans le cadre de la législation sur l'enseignement technique. Elles devront être agréées (liberté de l'enseignement) et subsidiées par l'Etat.

La Commission nationale et les Comités repris au 1) ci-dessus veilleront à l'établissement des budgets et prendront toutes dispositions en vue du financement de l'école d'apprentissage. Il est à remarquer que l'intervention de l'Etat, du point de vue de l'enseignement technique, se fait suivant quatre modalités : traitements payés aux professeurs, pensions, frais de fonctionnement et achat de matériel.

Il faudra donc prévoir le coût des indemnités et salaires payés aux apprentis pour le temps passé à l'apprentissage, et en déterminer le financement. Un exemple fera mieux saisir notre remarque :

Considérant qu'au 1^{er} janvier 1955 il y avait 301 jeunes travailleurs de 14 à 15 ans dans l'industrie des mines, dont 137 au fond et 164 à la surface. (2). Si nous acceptons un instant les hypothèses suivantes :

 a) l'école d'apprentissage (1^e année) fonctionne en 1055;

b) les apprentis sont rémunérés pour le temps des cours sur la base de 70 % de 91,10 F (salaire surface 14 ans);

 c) l'école fonctionne à raison de six jours par semaine pendant les trois trimestres scolaires, soit théoriquement (39 fois 6 = 234 jours).

Dans ce cas le budget annuel de 1955 pour l'ensemble des écoles des mines (première année) s'élèverait, pour frais de salaires des apprentis, à :

F $65.77 \times (254 \times 301) = 4.491.576.18$ F. A cette somme doivent s'ajouter les charges sociales habituelles.

Les instances responsables fixeront dans quelle mesure les Pouvoirs Publics et la profession auront à intervenir dans le financement de ce budget. Une solution pourrait être envisagée, soit à l'intervention du Fonds de Soutien des Chômeurs, soit sous forme de contrat d'apprentissage, soit enfin par l'intervention directe de l'Etat ou de la profession dans le cadre du programme de rééquipement de l'industrie charbonnière.

6) On devra prévoir l'attribution de récompenses honorifiques (diplômes et médailles) et matérielles (primes d'encouragement) aux apprentis et élèves qui se distinguent à la fin de chaque période de cours.

On pourrait retenir la formule des bourses de voyage ou de vacances. Différentes initiatives devaient être prises pour récompenser les mineurs qui poursuivent leur formation avec succès et ceux qui l'ont terminée.

Ce qui précède n'épuise ni les remarques, ni les critiques, ni les suggestions sur les moyens à mettre en œuvre pour doter notre industrie charbonnière d'une organisation de l'apprentissage du métier de mineur. Tous les concours, et nous les croyons nombreux, seront les bienvenus. Ils seront aussi nécessaires pour vaincre les obstacles que l'école des mineurs rencontrera sur sa route.

Nous espérons qu'il y a assez d'hommes de bonne volonté dans les différents milieux intéressés au problème charbonnier pour s'attaquer au problème de la formation professionnelle et relever ainsi le patrimoine professionnel et culturel des travailleurs des mines et de l'industrie charbonnière.

Pour terminer...

L'examen du problème de la main-d'œuvre minière nous permet de conclure en tenant compte des arguments suivants :

 Réduire les efforts d'adaptation et d'apprentissage du débutant au travail avec l'espoir qu'il produira plus vite est suivre une politique de facilité qui compromet l'avenir et du travailleur et de l'en-

treprise.

La situation particulière du gisement houiller belge et surtout le caractère irrégulier et difficile de ce dernier, exigent plus que partout ailleurs une main-d'œuvre habile et hautement qualifiée, indispensable pour assurer une haute productivité et une rentabilité suffisante des exploitations charbonnières.

— La prise de conscience qui s'est opérée dans le monde du travail risque, si l'on néglige les remèdes indispensables, de voir déserter de plus en plus le métier de mineur parce qu'il apparaît bien souyent en opposition avec les exigences justifiées de

la dignité et du bien-être humains.

— L'élévation du standing professionnel et social de l'ouvrier mineur apparaît ainsi comme une condition nécessaire si l'on veut garder intactes les possibilités de notre industrie de base qui reste, quoi qu'en dise les pessimistes, la source énergétique la plus nécessaire et la plus sûre de notre pays. Selon les dernières statistiques, 92 % de l'énergie nationale sont fournis par le charbon et ses dérivés et 8 % par les huiles combustibles et l'hydro-électricité. Ces chiffres permettent de se rendre compte de l'importance primordiale du charbon dans l'activité industrielle et économique de la nation, non seulement dans le présent, mais dans l'avenir.

— D'autre part, il faut bien considérer que l'utilisation intelligente et rationnelle de l'équipement moderne des mines, qui est en voie d'exécution, va réclamer progressivement et de plus en plus une main-d'œuvre plus spécialisée, plus « formée ».

— Il est, de plus, suffisamment démontré que l'augmentation de la productivité, l'observation stricte des règles de la sécurité et de l'hygiène, le choix du personnel de surveillance, les bonnes relations professionnelles sont incompatibles avec l'absence de formation professionnelle organisée.

— Enfin. il est inutile de parler de recrutement des jeunes mineurs aussi longtemps que le niveau intellectuel, professionnel et moral du jeune travailleur des mines sera bloqué comme c'est actuellement le cas.

— C'est pourquoi nous avons conscience que l'organisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'industrie des mines est une condition sine qua non de la prospérité des entreprises charbonnières, du relèvement et de « l'humanisation » du métier de mineur.

— Il convient donc de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour que l'apprentissage du métier de mineur devienne rapidement une réalité dans tous les charbonnages de notre pays.

(2) Voir annexe II.

René Pêtre.

⁽¹⁾ Voir annexe 1

ANNEXE I.

Programme d'initiation des ouvriers s'embauchant pour la première fois à la mine.

Texte mis au point à la suite de la réunion tenue le 22 février 1952, par la Commission d'experts instituée à la demande de la Commission tripartite de la main-d'œuvre étrangère.

L'initiation comporte au total un stage de 3 jours ouvrables à la surface, suivi immédiatement d'un stage de 12 jours ouvrables minimum dans les travaux soulerrains.

Le premier jour passé à la surface n'est pas rémunéré : c'est le jour de l'embauchage et de la visite médicale pour les travailleurs se présentant individuellement pour la première fois à la mine: c'est le jour d'arrivée des travailleurs étrangers venant en convoi. Il est consacré à l'installation de ces derniers dans les hôtelleries et éventuellement à l'examen médical.

Au cours des deux jours ouvrables suivants, également passés à la surface, commence la période d'accoutumance des travailleurs à leur nouveau métier.

Cette première prise de contact comporte notamment :

- a) les formalités légales et réglementaires (inscription au bureau des marqueurs, demande de livret, photographies). Les ouvriers sont aidés par un interprète:
- b) une visite guidée et commentée, sous la direction d'un agent technique et d'un interprète, des installations et locaux intéressant les ouvriers du lond : bains-douches, lampisterie, infirmerie, marquage, guichet de paie, cage. Au cours de cette visite ou après celle-ci. l'interprète donne les explications et instructions relatives à l'hygiène, la sécurité individuelle (précautions à prendre vis-à-vis des engins de transport en tailles et en voies : couloirs oscillants, chaînes à raclettes, locomotives, berlines, trainage, etc...) et collective (grisou, lampes, transport de l'outillage dans les cages, consignes pour la translation dans les puits, interdiction de fumer, d'être porteur d'allumettes, briquet, etc);
- c) des explications concernant les modes de calcul et de paiement des salaires, la responsabilité de chacun vis-à-vis de l'outillage individuel et de malfaçon en cours d'exécution du travail, l'équipement vestimentaire individuel et notamment l'importance du rôle protecteur de la calotte et des bottines:
- d) des notions sur la façon d'introduire les réclamations (voie hiérarchique);
- e) un appel à l'assiduité et au courage dans l'exécution des táches quotidiennes;
- f) les formalités à remplir en cas de blessure et de maladie, de chômage, etc.;
- g) quelques notions élémentaires sur l'entretien des outils la signalisation dans les puits.

A l'occasion de cette première prise de contact, les deux textes de première instruction, rédigés dans la langue de l'ouvrier, sont remis aux nouveaux venus comme aide-mémoire des instructions données en la matière.

* * 1

Le jour ouvrable suivant commence l'initiation réelle qui ne peut se comprendre qu'au fond où le travailleur est en contact avec la réalité de son métier.

Les instructions et explications données à la surface, préalablement à la descente, ne servent qu'à faciliter à l'ouvrier la compréhension de ce qu'il verra au fond.

Avant la descente, les nouveaux travailleurs sont confiés à un ouvrier, si possible de même nationalité ou au moins comprenant leur langue. Celui-ci les conduit au chantier où il sera leur compagnon de travail pendant les premiers jours de stage au fond. — Cet agent a pour mission de guider les nouveaux, de les initier au travail qu'ils devront effectuer, de leur apprendre à tenir convenablement leur place dans l'équipe, à être de bons compagnons de travail.

L'initiation se fait de manière progressive, selon un programme s'échelonnant sur une période qui ne peut être inférieure à 12 jours ouvrables, à compter du premier jour de la descente

Ce programme peut varier d'un district minier à l'autre, voire même d'un charbonnage à l'autre, selon les coultumes en usage dans chacun d'eux, mais il s'inspirera en tout cas des trois grands principes suivants, étant entendu que les arrivants ne participeront pas, durant les 6 premiers jours, aux travaux dans les tailles, mais que durant les 6 jours suivants, des tâches auxiliaires pourront leur être confiées, même dans les tailles.

- Donner le goût de la mine aux nouveaux travailleurs qui viennent à elle.
- Eviter les accidents, toujours à redouter lors de la première prise de contact avec les travaux du fond.
- 5) Procéder à l'issue de la période d'initiation à une première sélection, basée sur les renseignements recueillis et soigneusement notés, par les moniteurs. à propos des intéressés et visant notamment leur goût pour le travail souterrain, leur degré d'aptitude aux travaux miniers, leurs qualités et leurs défauts.
 Les diriger subséquemment vars d'entre d'apprendire.

Les diriger subséquemment vers d'autres travaux correspondant à leurs capacités.

A l'issue de ce premier stage, les nouveaux travailleurs assisteront à un exposé d'ensemble ayant pour but, notamment, de préciser les notions acquises et de permettre aux intéressés d'obtenir les explications désirées.

ANNEXE II

Répartition par âge des travailleurs employés dans les charbonnages belges au 31 décembre 1952.

Ages	Fond	Surface	Total	Ages	Fond	Surface	Total
15 ans	157	164	301	42 ans	2.844	1.078	3.922
16 ans	361	299	660	45 ans	2.705	1.188	5.895
17 ans	633	395	1.028	44 ans	2.604	1.232	5.856
18 ans	1.013	387	1.400 .	45 ans	2.406	1.529	3.735
10 ans	1.329	455	1.762	46 ans	2.079	1.208	5.287
20 ans	1.534	326	1.860	47 ans	2.022	1.158	3.180
21 ans	2.000	261	2.270	48 ans	1.958	1.194	3.152
22 ans	1.060	420	2.580	49 ans	1.828	1.324	3.152
23 ans	2.470	713	3.183	50 ans	1.607	1.135	2.742
24 ans	5.238	822	4.060	51 ans	1.542	1.165	2.707
25 ans	4.571	847	5.418	52 ans	1.449	1.197	2.646
26 ans	5.238	897	6.135	53 ans	1.167	1.079	2.246
27 ans	5.727	896	6.623	54 ans	1.031	991	2.022
28 ans	6.136	979	7.115	55 ans	829	914	1.743
20 ans	6.353	974	7.527	56 ans	631	917	1.548
30 ans	6.156	954	7.110	57 ans	499	874	1.373
31 ans	5.524	968	6.492	58 ans	584	755	1.139
32 ans	5.261	982	6.243	59 ans	285	678	961
35 ans	5.319	1.032	6.551	60 ans	215	599	814
34 ans	3.603	763	4.366	61 ans	145	410	555
35 ans	2.657	603	3.260	62 ans	99	346	445
36 ans	2.491	608	3.099	65 ans	93	285	376
37 ans	2.948	770	3.718	64 ans	75	212	287
38 ans	3.455	949	4.584	65 ans	50	188	218
39 ans	3.676	1.114	4.790	66 ans	30	100	210
40 ans	3.711	1.172	4.883	Children College at a			
41 ans	3.414	1.109	4.523	& plus	71	329	400
				Totaux	110.500	41.620	161.120

Source Fédéchar.

Répartition par âge et par bassin

des travailleurs de moins de 30 ans employés dans les charbonnages au 31 décembre 1952.

Α	ges	Fond	Surface	Total	Ages	Fond	Surface	Total
		Bassin de	Campine.			Bassin de (Charleroi.	
15	ans	59	54	113	15 ans	17	59	57
16	ans	151	104	255	16 ans	54	88	142
17	ans	326	124	450	17 ans	72	100	172
18	ans	551	96	647	18 ans	113	102	215
10	ans	642	100	742	19 ans	164	113	277
20	ans	672	66	738	20 ans	238	105	343
21	ans	781	55	856	21 ans	367	77	444
22	ans	720	123	843	22 ans	363	107	470
23	ans	976	257	1.253	23 ans	452	150	502
24	ans	1.072	303	1.375	24 ans	690	180	879
25	ans	1.256	317	1.573	25 ans	1.161	205	1.566
26	ans	1.415	300	1.715	26 ans	1.345	250	1.575
27	ans	1.416	319	1.735	27 ans	1.423	210	1.633
28	ans	1.500	361	1.861	28 ans	1.613	221	1.834
20	ans	1.558	313	1.871	20 ans	1.612	226	1.838
30	ans	1.542	310	1.852	30 ans	1.520	257	1.757
Total		14.637	5.202	17.938	Total	11.204	2.399	13.603

A	ges	Fond	Surface	Total	Ages	Fond	Surface	Total
		Bassin du	Centre.			Bassin de	Liège.	
15	ans	17	30	47	15 ans	11	26	37
16	ans	38	32	70	16 ans	54	31	85
17	ans	46	61	107	17 ans	80	49	120
18	ans	80	55	135	18 ans	130	61	191
19	ans	128	52	180	19 ans	188	80	168
20	ans	156	58	194	20 ans	255	52	307
21	ans	220	29	249	21 ans	340	46	386
22	ans	218	62	280	22 ans	347	54	401
23	ans	254	71	305	23 ans	405	90	495
24	ans	352	82	434	24 ans	528	109	637
25	ans	543	91	634	25 ans	812	87	899
26	ans	579	82	661	26 ans	989	139	1.128
27	ans	685	105	790	27 ans	1.119	113	1.232
28	ans	692	104	796	28 ans	1.215	144	1.359
29	ans	757	118	875	29 ans	1.267	156	1.423
30	ans	735	112	847	30 ans	1.204	147	1.351
otal		5.480	1.124	6.604	Total	8.944	1.384	10.328

Ages	Fond	Surface	Total
	Bassin d	e Mons.	
15 ans	33	15	48
16 ans	64	44	108
17 ans	100	61	170
18 ans	139	73	212
19 ans	207	88	295
20 ans	213	65	278
21 ans	301	54	355
22 ans	312	74	386
23 ans	403	145	548
24 ans	596	139	735
25 ans	799	147	946
26 ans	910	146	1:056
27 ans	1.084	149	1.233
28 ans	1.116	149	1.265
29 ans	1.159	161	1.320
30 ans	1.155	148	1.303
Total	8.600	1.658	10.258

	Fond	Surface	Total
	Tota	iux	
Campine	14.637	3.202	17.938
Centre	5.480	1.124	6.604
Charleroi	11.204	2.399	13.603
Liège	8.944	1.384	10.328
Mons	8.600	1.658	10.258
Total	48.865	9.867	58.732

Tome LII. — 5me livraison

ANNEXE III.

BUREAU INTERNATIONL DU TRAVAIL.

La 35e session de la Conférence Internationale du Travail (1952).

RESOLUTIONS

- 1) Age d'admission.
- Les adolescents âgés de moins de seize ans ne devraient pas être employés aux travaux souterrains des mines de charbon.
- 2) Les adolescents âgés de seize ans révolus, mais n'ayant pas encore atteint l'âge de dix-huit ans, ne devraient pas être employés aux travaux souterrains dans les mines de charbon, sauf ;
 - a) aux fins d'apprentissage ou pour acquérir une formation professionnelle sous une forme

- appropriée par des personnes compétentes possédant une expérience technique et pratique du métier;
- b) dans les conditions fixées par l'autorité compétente quant aux lieux de travail et aux emplois autorisés, d'une part, et aux mesures de surveillance médicale systématique à respecter d'autre part.
- 2) Orientation professionnelle.

Selon les conditions particulières de l'économie nationale, et compte tenu du bien-être de chaque individu, tous les adolescents devraient pouvoir bénéficier de l'orientation professionnelle méthodique, en ce qui concerne l'industrie charbonnière.

Il conviendrait d'organiser cette orientation professionnelle dans le cadre d'un programme général d'orientation professionnelle, portant sur toutes les professions et de veiller à ce qu'elle soit en harmonie avec les objectifs et les normes de l'instruction générale.

Il devrait être prévu notamment :

a) que dans les écoles d'enseignement primaire, à partir d'une certaine période avant la fin de la scolarité, les programmes devraient comprendre, là où il convient, des matières se rapportant à l'industrie charbonnière: ces matières devraient être présentées sous une forme objective, de façon à éviter une spécialisation prématurée et l'apparence d'une pression, mais susceptible de provoquer chez les élèves du respect et de l'intérêt pour les travaux des mines;

b) que, si possible, pendant la dernière année de fréquentation scolaire, soient organisées des visites accompagnées dans les mines ou dans les centres de formation professionnelle, complétées par des causeries portant aussi bien sur ce qui est montré aux élèves que sur les différentes carrières que peut offrir l'industrie charbon-

c) que, si possible, soit incluse dans les programmes d'enseignement secondaire et technique l'étude des différents aspects de l'industrie charbonnière et du travail dans les mines, ainsi que des visites dans les charbonnages, alin d'éveiller l'intérêt de la jeunesse pour cette industrie, et notamment pour le travail des techniciens et des ingénieurs des mines.

Il conviendrait de conseiller aux adolescents désireux d'embrasser une carrière dans l'industrie minière de se présenter, s'ils ne l'ont déjà fait, à l'orientation professionnelle là où un service a été instituté à cette fin.

Les principes et méthodes de l'orientation professionnelle tels qu'ils sont décrits dans la partie III de la recommandation sur l'orientation professionnelle, 1949, devraient être appliqués aux adolescents qui ont l'intention de faire leur carrière dans n'importe quel emploi aux travaux souterrains dans les

mines de charbon.

3) la formation professionnelle.

Selon les conditions particulières de l'économie nationale, tous les adolescents employés dans les mines de charbon et désireux de travailler au fond, devraient être mis en mesure de bénéficier d'un enseignement professionnel méthodique gratuit, tant théorique que pratique.

Cet enseignement devrait être conçu de manière à leur permettre d'acquérir les qualifications professionnelles nécessaires pour exécuter leur travail avec compétence et dans les conditions leur assurant un maximum de sécurité, et à faciliter leur adaptation aux perfectionnements techniques introduits dans les exploitations minières.

Il devrait être dispensé dans les écoles professionnelles et dans les centres de formation professionnelle ou à l'occasion de leur travail et sous la direction d'instructeurs qualifiés possédant une expérience pratique. Les programmes d'enseignement professionnel devraient comprendre :

 a) les cours d'instruction générale et des exercices d'éducation physique;

b) des cours pratiques et théoriques, comportant des visites aux mines, sur les connaissances fondamentales indispensables au mineur;

 c) un enseignement portant sur les mesures d'hygiène et de sécurité;

d) et, après au moins trois mois de formation professionnelle, des travaux essentiellement productifs sous la direction d'instructeurs expérimentés

Afin de déterminer les aptitudes des élèves, des examens devraient avoir lieu à la fin de la période de formation professionnelle, et aussi en cours de formation, si cela est jugé opportun, et il devrait être délivré aux élèves des certificats reconnus, attestant les résultats de ces examens. Les employeurs et les représentants des organisations reconnues des travailleurs devraient collaborer à l'élaboration et l'application de ces programmes de formation professionnelle.

Un centre de formation professionnelle devrait exister dans toute exploitation ou pour le moins, dans tout bassin minier et devrait être organisé soit à la mine, soit à proximité de celle-ci, soit dans tout autre emplacement approprié et présenter autant que possible les conditions du travail au fond.

Partout où de tels centres existent, tous les adolescents recrutés pour le travail au fond devraient recevoir la formation professionnelle voulue; celleci devrait être suffisamment poussée pour permettre aux adolescents d'acquérir les qualifications requises pour les travaux pour lesquels ils ont été sélectionnés.

Parlout où de tels centres n'existent pas, les adolescents de moins de dix-huit ans dont les aptitudes semblent justifier une telle formation devraient avoir la possibilité de suivre sans perte de salaire, des cours d'instruction générale et technique et d'éducation physique pendant les heures de travail.

Les charbonnages, avec la collaboration des organisations de travailleurs et des pouvoirs publics, devraient entreprendre la formation pédagogique des instructeurs et, si possible, celle des travailleurs chargés de s'occuper des apprentis.

Les méthodes de formation professionnelle devraient être constamment étudiées et revisées de manière qu'elles soient toujours adaptées aux principes et techniques pédagogiques modernes et aux perfectionnements techniques introduits dans l'industrie charbonnière.

Après une période appropriée de travail à la mine, les adolescents qui réussissent le mieux les examens définitifs devraient être admis dans les écoles où sont formés les agents de maîtrise et le personnel supérieur, pour autant que leurs aptitudes justifient une telle formation. Alin de permettre aux adolescents employés dans les mines d'accéder aux postes les plus élevés, des bourses d'études à l'étranger ou dans leur propre pays devraient leur être offertes.

Il y aurait lieu d'organiser et d'élargir les échanges d'élèves et d'instructeurs sur le plan international.