

Le recrutement, la sélection et le placement des apprentis du bâtiment

Charles-E Thérien

Volume 6, numéro 3, juin 1951

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023214ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023214ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Thérien, C.-E. (1951). Le recrutement, la sélection et le placement des apprentis du bâtiment. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 6(3), 84–86.
<https://doi.org/10.7202/1023214ar>

Le recrutement, la sélection et le placement des apprentis du bâtiment

par CHARLES-E. THÉRIEN, statisticien au Service de l'Apprentissage, Ministère du Travail, Province de Québec

Le but de la présente étude est de donner un aperçu du système de recrutement, de sélection et de placement qui est en vigueur dans les centres d'apprentissage du bâtiment dans la province, soit à Montréal, Chicoutimi, Hull et Sherbrooke. Ces centres sont sous la juridiction des commissions d'apprentissage formées de représentants patronaux et ouvriers, tel que le veut notre système d'apprentissage.

Dans chacun de ces centres le recrutement, la sélection et le placement jouent un rôle important. Nous examinerons donc les méthodes employées dans chaque cas.

I — Les méthodes de recrutement

D'une façon générale, le recrutement des apprentis dans nos centres d'apprentissage se fait soit par l'entremise des unions et des employeurs, soit par le moyen d'annonces parues dans le journal ou faites à la radio. En certains endroits, le service national de placement sert quelquefois d'agent recruteur pour nos centres, comme c'est le cas à Hull et à Montréal.

D'autres moyens non généralisés n'en sont pas moins efficaces. Ainsi, les contacts avec les groupements d'action sociale et la propagande faite par les anciens élèves passés au centre sont des moyens de recrutement utiles.

A certains endroits également, un officier du centre fait chaque année des visites parmi les élèves des écoles primaires et ces mêmes élèves sont aussi invités à venir visiter le centre.

Ces contacts sont très utiles à la cause du recrutement des apprentis.

II — Les méthodes de sélection

S'il est important d'avoir des élèves dans nos centres, il est aussi très important d'orienter chacun d'entre eux vers le métier qui lui convient le mieux. D'où la nécessité de la sélection. Cette dernière, bien qu'elle ne soit pas organisée en système, joue un rôle important dans le fonctionnement interne de nos centres d'apprentissage.

Les manières de procéder dans ce domaine varient d'une place à l'autre. A Montréal, le gros travail de sélection est laissé au chef-instructeur de chaque département. C'est à lui qu'il revient de juger si tel élève est capable de faire un bon ouvrier dans tel métier.

Ailleurs, comme à Sherbrooke, Chicoutimi et Hull, la méthode est différente. Le directeur du centre agit comme orienteur en collaboration avec les professeurs et parfois l'avisé moral.

A Sherbrooke en particulier, les candidats sont divisés en deux catégories. D'une part, on trouve ceux qui ont choisi leur métier et qui en rencontrent les exigences, et d'autre part, ceux qui n'ont pas fait le choix d'un métier mais qui désirent en apprendre un. Ces derniers sont soumis à des essais dans les métiers où ils manifestent le plus d'aptitudes.

Dans chacune de ces méthodes nous retrouvons cette même particularité à savoir que l'on accorde une grande attention au désir exprimé de l'apprenti. C'est donc dire que l'on

confirme le fait qu'il est le premier intéressé quand il s'agit du choix de son métier.

III — Les méthodes de placement

L'apprenti arrivé au terme de son stage est anxieux de travailler et de gagner un salaire. Afin de faciliter l'embauchage des jeunes apprentis sortant des centres il existe un service de placement dans chacun de ces centres.

Un officier spécial a pour tâche d'établir les contacts nécessaires avec les employeurs et leurs contremaîtres. Le jeune apprenti terminant son stage se présente à l'officier de placement qui lui indique les endroits où il pourra trouver du travail. Actuellement, le placement se limite à peu près à cela; cependant, les centres recherchent les moyens les plus propres à améliorer les techniques de placement.

Quelques considérations

Ce sont là les grandes lignes de ce qui se fait actuellement au point de vue du recrutement, de la sélection et du placement dans nos centres d'apprentissage. Certes le tout ne présente pas encore un système parfaitement agencé, mais l'on doit reconnaître que les méthodes employées ont donné des résultats satisfaisants.

Ainsi, quant au recrutement, l'on peut affirmer d'une façon générale qu'il est bon puisque les cadres sont remplis. Seuls les métiers de la peinture et de la ferblanterie ne comptent habituellement que 50% des effectifs que l'on pourrait entraîner; mais cette situation existe surtout à Montréal et elle est attribuable à des causes bien particulières.

La sélection retient davantage notre attention. En effet, son importance est plus considérable que celle du recrutement et du placement, car

il s'agit du rendement de chaque apprenti et par le fait même de l'efficacité des centres.

Nous devons reconnaître qu'actuellement la sélection se fait par l'entremise du directeur ou des professeurs sans s'appuyer sur des méthodes objectives et appropriées.

Il est bien possible que dans le passé cette manière de procéder se soit avérée suffisante, mais avec le développement de l'apprentissage il faudra apporter plus de soin à cette question.

Sans tirer de conclusion, rappelons les chiffres parus dans le second rapport de statistiques sur l'apprentissage publié en novembre 1950. Sur un total de 2,153 apprentis passés par les centres un pourcentage de 69.5% ont complété le cours régulier. Cela revient à dire qu'au delà de 30% ont abandonné leur métier durant leur stage.

Pour ce qui est du placement, la chose est bien différente. Les statistiques nous indiquent, en effet, que tous les apprentis passés par les centres ont été placés rapidement, du moins pour une première fois.

La chose paraît digne de mention. Mais il faut noter que le service de placement devrait comprendre beaucoup plus d'activités. Il faudrait qu'un contrôle soit établi permettant de suivre tous les apprentis sortis des centres pendant toute la durée de leur perfectionnement. Cette mesure contribuerait certainement à développer une plus grande stabilité de la main-d'oeuvre.

Au terme de cette étude, nous devons souligner le progrès constant accompli dans le domaine de l'apprentissage depuis quelques années. Dans les métiers du bâtiment en particulier, il convient de noter que 1,500 jeunes apprentis ont fait un stage complet dans les centres, tandis qu'au delà de 6,000 apprentis et compagnons ont suivi des cours de perfectionnement.

Les méthodes de recrutement, de sélection et de placement dans chacun des centres, ont joué un grand rôle dans toutes ces réalisations. La mise en application de ces méthodes a assuré le bon fonctionnement et l'efficacité des centres

d'apprentissage.

Il est à souhaiter que par l'amélioration constante de telles méthodes, notre système d'apprentissage puisse toujours répondre aux besoins sans cesse croissants de notre industrie québécoise.

A l'échelle mondiale

par LIONEL MOREAU, *ptre*

Les problèmes de l'Economie politique, la production et la distribution des biens, ne peuvent plus se réduire à des problèmes de classe ou même à des problèmes nationaux. Ce sont des problèmes qui se posent aujourd'hui à l'échelle mondiale. Telle est l'affirmation principale que Sa Sainteté le Pape Pie XII faisait, le 3 juin dernier, au Congrès International d'études sociales et de l'Association internationale sociale chrétienne.

Après avoir ainsi situé le problème de l'équilibre à réaliser entre la production et la consommation des biens dans les cadres de l'économie mondiale, Sa Sainteté, poursuivant son enseignement de *Summi Pontificatus* et des allocutions de Noël sur la Paix, compte sur la solidarité universelle de la grande famille humaine et fait appel à la *coalition des gens de bien* : « arrière les préoccupations égoïstes de nationalités et de classes qui puissent gêner le moins du monde une action loyalement entreprise et vigoureusement menée dans la conspiration de toutes les forces et de toutes les possibilités sur toutes les surfaces du globe, dans le concours de toutes les initiatives et de tous les efforts des individus et des groupes particuliers dans la collaboration universelle des peuples et des Etats, chacun apportant sa contribution respective de richesse : en matières premières, en capitaux, en main d'œuvre ».

De nos jours des études sérieuses sont entreprises par les économistes

pour renflouer le système capitaliste. C'est que, note le T. R. Père Lévesque, « sur le plan doctrinal, la majorité des individus, tant aux Etats-Unis qu'au Canada, continuent de croire au libéralisme et au système économique qui l'incarne. Mais leur foi a subi une évolution, car leur adhésion a cessé d'être totale pour devenir conditionnelle. Le capitalisme libéral n'est plus envisagé comme le seul régime possible et les phénomènes qu'il engendre, telles les crises, ne sont plus considérées comme inéluctables ».¹

Cette révolution sur le plan doctrinal est la conséquence logique d'une révolution sur le plan de la théorie économique. Mentionnons les principes exposés dans la *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* de Lord Keynes, auxquels se réfèrent le Fair Deal de Truman et le plan semblable appliqué au Canada. De plus, le plan Marshall, les dons du Canada aux pays d'Europe, le plan Colombo proposé ces derniers temps par les Etats-Unis pour venir en aide à l'Asie, ont sans doute un but humanitaire des plus louables, mais s'inscrivent aussi dans ce contexte capitaliste.

Le système capitaliste se devait de se renouveler sous peine de disparaître. Il a tenté de promouvoir

(1) T.R.P. Georges-H. Lévesque, o.p., *Réalisme économique et progrès social*, Semaines Sociales de France, Lille, 1949, p. 90.