

L ' A V E N I R DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES EN TUNISIE

La situation du marché du travail en Tunisie, la remarque est également valable pour les autres territoires nord-africains, présente un caractère dominant : le déséquilibre entre l'importance du potentiel main-d'œuvre et sa qualité.

D'un côté, il y a surabondance de main-d'œuvre, conséquence d'une structure démographique de pays neuf. A cet égard, il convient de rappeler, pour expliquer la pression qu'exerce la demande sur le marché de l'emploi, que la population est constituée pour près de la moitié par les « moins de 20 ans » (groupe de renouvellement).

D'un autre côté, une masse importante des travailleurs n'a aucune spécialité définie et se trouve inadaptée aux techniques de production.

Pour s'en tenir seulement aux entreprises commerciales et industrielles occupant plus de 50 salariés, une récente enquête effectuée par le Ministère du Travail, a permis de dénombrier 35.000 manœuvres sur un effectif total de 63.000 travailleurs.

Du point de vue social, cette situation se traduit par le chômage frictionnel (l'expérience prouve que c'est surtout parmi les manœuvres que sévit le chômage) et le niveau de vie relativement bas des travailleurs non qualifiés.

Mais l'économie du pays souffre aussi de la pénurie de travailleurs qualifiés, souvent invoquée pour justifier la stagnation partielle de la production, l'insuffisance du rendement des entreprises et la lenteur de leur modernisation.

Aussi l'assainissement du marché du travail commande-t-il notamment une action portant sur l'une des sources de recrutement de la main-d'œuvre spécialisée qu'est la Formation Professionnelle des Adultes.

L'importance et l'actualité de cette question sont certaines.

Les directives générales du 2^e plan quadriennal d'équipement de la Tunisie ont principalement mis l'accent sur les problèmes de subsistance et d'emploi.

A l'initiative de la Confédération Générale du Commerce et de

l'Industrie et au cours des Journées de la Productivité, la Formation Professionnelle des Adultes a fait l'objet d'échanges de vue fructueux.

Il nous paraît utile de rappeler, dans une première partie, le but et les moyens de cette institution ; nous verrons ensuite les aspects spécifiquement locaux des difficultés qu'elle soulève et enfin l'Etat de la question en Tunisie.

Jouant le rôle de régulateur du marché du travail, la formation professionnelle des adultes vise à couvrir les besoins extraordinaires de main-d'œuvre de certaines professions ou de certains corps de métiers.

Plus précisément, elle peut tendre :

— soit à donner à des ouvriers, qui n'ont pas eu les moyens ou l'occasion de bénéficier d'un apprentissage méthodique et complet, les aptitudes correspondant à l'exercice d'un métier (formation professionnelle proprement dite) ;

— soit à permettre à des travailleurs, ayant bénéficié d'une formation, de s'adapter à un nouveau métier, lorsque l'exercice de l'ancien leur est interdit faute de débouché ou à la suite d'une modification accidentelle de leurs capacités (reclassement et réadaptation) ;

— soit à conférer à des travailleurs perfectibles une qualification professionnelle d'un degré supérieur.

Elle met en œuvre des moyens dérivés de la méthode « Carrard » qui s'inspirent de principes très étudiés de pédagogie professionnelle et du résultat de nombreuses expériences.

Dans les grandes lignes, ces méthodes sont caractérisées par :

— l'utilisation systématique des examens psychotechniques pour la sélection préalable des candidats et leur classement en équipes homogènes susceptibles de recevoir, à la même cadence, un même enseignement ;

— la formation de groupes de travail de 10 à 12 sujets de manière que le moniteur chargé du groupe soit à même de connaître et suivre personnellement chaque stagiaire ;

— l'application stricte d'un emploi du temps minutieusement pré-établi, variable suivant les spécialités mais qui s'inspire du souci de sérieux et graduer les difficultés à vaincre ;

— enfin, la décomposition méticuleuse des gestes professionnels et leur répétition jusqu'à acquisition de réflexes satisfaisants grâce auxquels le stagiaire réalisera d'une manière automatique, dans l'exercice de sa profession, des gestes élémentaires corrects.

Il est ainsi possible d'obtenir, en quelques mois, la formation rationnelle d'un ouvrier qualifié alors que, sous l'aspect empirique qu'elle revêtait autrefois, cette formation exigeait plusieurs années.

La Formation Professionnelle des Adultes a un domaine qui lui est propre ; il est important de le souligner car elle ne fait pas double emploi avec l'enseignement technique ou l'apprentissage en atelier.

Elle s'adresse en principe à des adultes des deux sexes âgés de 18 à 35 ans.

Envisagée sous son aspect économique, la formation professionnelle des adultes présente un intérêt certain : elle favorise l'essor de l'économie en fournissant à cette dernière un facteur de production essentiel et sans cesse amélioré dans sa qualité.

Sur le plan humain, la possibilité qu'elle offre aux travailleurs de vaincre les difficultés propres à la forme complexe de l'économie et d'améliorer leur condition, contribue efficacement à la paix sociale.

Toutefois, l'impérieuse nécessité d'organiser la formation professionnelle des adultes, en raison des intérêts qui s'y attachent ne doit pas faire perdre de vue les difficultés qu'elle soulève sur le plan local.

On ne pourra sans doute compter, dans ce domaine, sur la seule initiative privée. En Tunisie, il existe peu d'entreprises ayant suffisamment de moyens et de besoins pour s'intéresser à un tel projet. Même si des facilités leur étaient offertes, il est probable qu'elles mettraient peu d'empressement à en profiter, dans la crainte légitime de former de la main-d'œuvre pour le compte d'autres entreprises peut-être concurrentes.

La solution résiderait alors dans la création de centres collectifs où tout un corps de métier mettrait en commun les moyens propres à organiser une telle formation.

Encore l'Etat devra-t-il créer le climat et les conditions de nature à promouvoir l'action de l'initiative privée.

La plus grave objection faite à l'institution concerne les méthodes qu'elle met en œuvre.

Nous venons de voir qu'elle tend essentiellement à la formation d'ouvriers capables d'exécuter parfaitement une tâche très spécialisée ne comportant que quelques gestes simples et toujours identiques. De tels travailleurs ne peuvent évidemment convenir à des entreprises où la division du travail et le machinisme ne sont pas rationalisés. C'est le cas de la plupart des entreprises en Tunisie où souvent les employeurs manifestent leur préférence aux ouvriers capables de s'adapter à toutes les exigences du métier.

Les méthodes de la formation professionnelle ne sont pas figées ; elles sont perfectibles en fonction du but recherché. A cet égard, l'exemple de l'Algérie, où les mêmes difficultés se retrouvent, est probant.

Dans le cadre de cette institution, les stages de formation ont été portés, pour certaines spécialités à un an avec participation progressive des stagiaires à la production, au cours du deuxième semestre. Les centres algériens dispensent une formation polyvalente comportant l'enseignement de plusieurs techniques de base et permettant de fournir au marché du travail de bons ouvriers d'entretien, capables d'effectuer des réparations courantes.

Ainsi, dans les branches de l'activité humaine où elle est judicieu-

sement appliquée, la formation professionnelle des adultes peut rendre des services appréciables.

En Tunisie, un essai a été tenté durant la guerre par la Compagnie des Chemins de fer tunisiens pour la satisfaction de ses besoins temporaires et exceptionnels en main-d'œuvre qualifiée. Le centre créé résultait de la transformation d'une école d'apprentissage pré-existante.

Un autre essai a été tenté, non sans succès également, par une centrale syndicale ouvrière.

Plus récemment, un Comité Interprofessionnel de Formation Professionnelle a été constitué en 1950. Les cours qu'il a organisés, axés sur la promotion ouvrière, comportent l'enseignement de plusieurs techniques dont celle de motoriste diesel.

Par ailleurs, les pouvoirs publics ont mis au point les moyens juridiques pour organiser, avec leur appui et sous leur contrôle, la formation professionnelle des jeunes et des adultes dans le cadre de l'entreprise ou de la profession.

Grâce à l'aide technique et financière de l'A.N.I.F.R.M.O. (1), un centre de sélection psychotechnique a pu être créé, cette année, au sein du Ministère du Travail. Il utilise les méthodes pratiquées en France pour permettre l'établissement d'étalonnages et la validation pour la population tunisienne des méthodes de sélection.

En attendant l'organisation en Tunisie de centres de formation professionnelle, de nombreux jeunes gens ont été envoyés en France pour suivre différents stages dans les centres français : techniciens du bâtiment, monteurs-dépanneurs frigoristes, béton armé, etc...

En bref, l'inadaptation fonctionnelle des travailleurs constitue un handicap sérieux à tout développement économique et à tout effort pour assurer une meilleure productivité.

L'immigration étrangère, par son caractère onéreux et ses multiples inconvénients, ne pourrait porter remède à cette situation.

Tout au plus est-elle concevable pour quelques spécialités dont on ne saurait se passer avant longtemps encore.

C'est dire combien se justifie la création en Tunisie de centres de formation professionnelle pour les adultes.

Certes, une institution de ce genre n'a qu'un caractère subsidiaire ; son efficacité ne pourrait résulter que de son intégration dans un faisceau de mesures tendant à l'assainissement du marché du travail.

Dans la mesure où elle réalise une promotion des travailleurs tant dans la hiérarchie professionnelle que dans la hiérarchie des salaires, elle valorise le capital humain.

Ce ne serait pas son moindre mérite si l'on veut admettre avec Bodin « qu'il n'est de richesse que l'homme ».

Béchir ENNAJI,
Ministère du Travail.

(1) Association Nationale Interprofessionnelle de Formation Rationnelle de la Main d'œuvre