

LES JEUNES MAROCAINS MUSULMANS ET LA STABILITE PROFESSIONNELLE

La stabilité du personnel est un des problèmes clés d'une entreprise puisqu'elle conditionne à la fois sa forme, son rendement économique et aussi son climat humain. Or, cette question que tout le monde se plaît à reconnaître comme primordiale est une des plus mal étudiées et des plus mal connues. Quelle que soit l'entreprise et l'importance du travail fait par son service du personnel il est rare que l'on puisse obtenir un jugement basé sur des indications précises et chiffrées. C'est que ce jugement est avant tout d'ordre affectif.

La première incidence du départ d'un individu est de perturber un rythme de travail mais aussi de rompre des relations sociales. Il est donc ressenti de façon personnelle par chacun, et encore plus violemment lorsqu'il s'agit de Marocains, que ce départ est le plus souvent un acte impulsif, illogique, décidé à la suite de discussions professionnelles et humaines qui, le moins qu'on en puisse dire, manquent de sérénité. Aussi un départ va-t-il marquer la vie d'une entreprise bien plus que ne peuvent le penser les deux parties : l'employeur aussi bien que l'employé. Et l'employeur va généraliser, en toute bonne foi, une situation parfois très particulière.

Lorsqu'il s'agit de jeunes, l'importance des charges affectives est encore accrue ; un départ va donc avoir un effet de halo encore plus important (l'incidence sera double car il est inutile d'indiquer combien lourdement une démission, ou un renvoi, peut peser sur l'adaptation sociale et professionnelle d'un jeune).

Il serait donc souhaitable d'essayer, chaque fois que faire se peut, de baser sur des chiffres cette opinion, ne serait-ce que par souci de loyauté vis-à-vis de soi-même, et de justice vis-à-vis des autres.

Notre propos est donc ici, d'apporter par des chiffres puisés dans notre domaine de travail, une contribution à une étude générale sur l'instabilité. Contribution extrêmement faible, puisque très limitée dans le temps, et dans le groupe social étudié, mais que nous nous sommes efforcés de rendre le plus objective possible.

LES ÉLÉMENTS DU TRAVAIL

Ce travail de recherche a été entrepris en décembre 1953 sur les garçons marocains musulmans dont nous nous sommes occupés au Bureau de placement

de Jeunes, de juin à décembre 1952. Ce Bureau avait été créé en avril 1952 sous l'impulsion conjuguée de deux Directions : le Travail et l'Instruction Publique, pour faire face à deux tâches essentielles :

1 — placer directement dans le monde du travail les enfants arrivant en fin de scolarité primaire, et qui ne pouvaient continuer des études professionnelles (incompétence personnelle ou impossibilité financière familiale) ;

2 — placer, dans les meilleures conditions possibles (intérêt du travail, salaire, etc...) les jeunes professionnels formés dans les écoles professionnelles, et titulaires ou non, après trois ans d'apprentissage, d'un certificat d'aptitude professionnelle (.C.A.P.).

Cela constitue deux groupes distincts de garçons, qui ont posé des problèmes très différents, et que nous étudierons successivement. Pour chacun d'eux nous nous efforcerons tour à tour.

- d'indiquer les coordonnées sociales du groupe;
- de déterminer la fréquence et la forme de son instabilité ;
- d'en rechercher les causes et les remèdes.

LES PRIMAIRES

De juin à décembre, 112 enfants avaient été inscrits.

En décembre 1953, 101 avaient été placés, et suivis. Ils avaient totalisé ensemble 134 placements. 11 n'avaient pas été placés pour des raisons médicales ou caractérielles.

Tous ces enfants venaient des écoles franco-musulmanes ; c'est-à-dire que tous parlaient, lisaient et écrivaient le français.

Quel âge avaient-ils ?

Dans l'ensemble ils étaient très âgés, certains parce que venus très tard à l'école française (après quelques années d'école coranique), certains aussi parce qu'ils n'avaient pu s'adapter à l'enseignement et avaient été contraints de redoubler plusieurs classes.

24 (seulement)	avaient de 13 à 15 ans
26	» 16 ans
32	» 17 »
20	» 18 »
6	» 19 »
4	» 20 »

Quel était leur niveau scolaire ?

Rappelons brièvement l'organisation de l'enseignement primaire. Cet enseignement est donné en cinq ans : cours préparatoire, cours élémentaire 1ère année, cours élémentaire 2me année, cours moyen 1ère année, cours moyen 2me année. C'est au cours moyen 2me année que nos petits Marocains passent le certificat d'études.

- 11 avaient un niveau supérieur au certificat, 6me et 5me de collège ;
- 26 avaient le certificat d'études ;
- 35 étaient parvenus au cours moyen, 2me année, sans obtenir le diplôme ;
- 24 étaient en cours moyen, 1ère année ;
- 9 étaient en cours élémentaire, 2me année ;
- 7 étaient d'un niveau inférieur au cours élémentaire.

Donc, sur 112 enfants, 75 n'avaient pas le certificat d'études, et 40 d'entre eux n'avaient même pas atteint les classes terminales.

Pourquoi quittaient-ils l'école ?

- 26 ne pouvaient continuer leurs études parce qu'étant dans une situation familiale difficile ;
- 52 étaient trop âgés pour pouvoir entreprendre une formation professionnelle en école ;
- 22 nous avaient été adressés par leur instituteur, leur niveau intellectuel étant trop bas pour demeurer à l'école avec profit ;
- 5 venaient de villes extérieures à Casablanca ;
- 6 étaient des fantaisistes. Ils avaient envie de « changer », et quitter l'école qui leur pesait ;
- 1 seul avait été renvoyé pour indiscipline.

Quelles étaient leurs possibilités ?

96 de ces enfants avaient passé un examen d'orientation professionnelle. Cet examen avait essayé de déterminer leurs aptitudes sur le plan physique, manuel, technique, et intellectuel. Pratiquement, ils étaient répartis en trois grandes classes :

— Bien doués et capables d'entreprendre une formation professionnelle complète, c'est-à-dire de parvenir, en travaillant à l'atelier et en suivant des

cours du soir, à atteindre le niveau du C.A.P., même dans des techniques difficiles : mécanique, électricité.

— Moyennement doués et incapables de parvenir à une qualification complète dans tous les métiers, mais uniquement dans ceux à technique simple, bâtiment par exemple, ou encore dans des tâches complexes et automatisées.

— Médiocrement doués et susceptibles seulement de s'adapter à des tâches de manœuvres.

Les 96 garçons se répartissaient comme suit :

— Bien doués	36
— Moyens	35
— Médiocres	25

Comment s'est faite la répartition des placements ?

Mettre des enfants au travail n'était pas, à Casablanca, une innovation. Avant nous, tous les ans le même contingent quittait l'école « pour travailler », et encore maintenant un grand nombre d'enfants se place sans notre intermédiaire. Ceci au hasard de leurs relations, des annonces de journaux, ou du démarchage qu'ils font eux-mêmes avec parfois beaucoup de courage et de ténacité. Le plus souvent ils la majorité très sceptiques dès qu'on leur disait qu'un réussissent à devenir de petits employés mais la grande masse circule d'une maison à l'autre, ne pouvant plus, trop âgés et déjà désabusés, repartir vers des travaux d'atelier, plus simples, qui seraient à leur portée.

Nous avons tenté de rationaliser ce placement en essayant de mettre l'enfant qui venait nous voir dans des conditions de travail correspondant à ses aptitudes, c'est-à-dire dans lesquelles il aurait le plus de chances de se plaire, et de réussir.

Avant même la réalisation des premiers placements, nous nous sommes heurtés à des difficultés importantes qui tenaient à une opinion souvent erronée, mais bien arrêtée, chez la plupart des employeurs. Nous avons trouvé des directeurs d'entreprise de parfaite bonne foi, très compréhensifs et favorables à nos projets, mais qui devenaient pour la majorité très sceptiques dès qu'on leur disait qu'un scolarisé voudrait faire autre chose qu'un emploi de bureau : « Jamais ils ne voudront aller à l'atelier ou faire des travaux de manœuvre... ».

Il est probable que cette position de principe — qui a dû avoir toute sa valeur il y a quelques années — a dû fausser le jeu normal des répartitions, car les enfants que nous avions à placer avaient, au départ, des idées beaucoup moins absolues. Certes, l'attrait du « travail de bureau » existe, indiscutablement. Il se présente en général pour les enfants (et cela est vrai non seulement pour les Marocains mais aussi pour les Européens) comme une possibilité de gagner sa vie « proprement » dans un travail simple (quoi de plus facile que d'écrire !), et qui vous fait parvenir d'emblée à une certaine position sociale. Mais ce goût n'est pas aussi général, ni aussi

profond, qu'on veut bien le croire. Sur les 112 enfants inscrits, 50 ont affirmé avoir des idées très précises sur leur métier futur, les 62 autres voulant tout ce que l'on voulait, ce qui n'était pas forcément un critère de réussite. 21 seulement ont refusé de faire autre chose qu'un travail de bureau. Parmi ces 21, il y en avait 13 pour qui cela représentait une réelle possibilité mais pour les autres, peu doués, c'était évidemment un mirage, une erreur manifeste de jugement. Ce sont ces derniers qui seront, dans les années futures, le déchet malheureux d'une scolarisation qu'ils n'auront pu assimiler.

Par contre — par rapport à ces 21 aspirants bureaucrates — 29 désiraient vraiment, en quittant l'école, faire un métier manuel ; c'est-à-dire que, non seulement ils acceptaient mais ils réclamaient le passage à l'atelier. Il est certain que ce goût de l'atelier risque de disparaître en se heurtant à une réalité trop dure que l'enfant marocain ne connaît pas. Mais n'est-ce pas alors, en partie, la faute de l'atelier qui n'a pas su comprendre et assimiler ce jeune garçon, plein de défauts certes, mais qui avait tant de bonne volonté ?

Toujours est-il que, mis à part mes irréductibles employés de bureau, tous ont accepté le premier placement proposé et la majeure partie est allée vers des tâches dures, pénibles, austères dont l'école les avait préservés. Ils ont eu des difficultés d'adaptation avec leurs camarades israéliites et européens, ils ont eu des « bagarres » avec leur chef d'équipe, certains ont été brimés, certains ont été odieux et versatiles, lassant la patience de tous ceux qui s'occupaient d'eux. La plupart revenaient régulièrement donner des nouvelles, nous exposer des difficultés, réclamer une intervention.

En 6 mois, de juin à décembre, 134 placements avaient été réalisés :

Coursier, employé de bureau	43
Apprentissage : mécanique, électricité	27
» imprimerie	3
Textiles	14
Chaussures	26
Teinturerie	15
Bâtiment	1
Tannerie	3
Manceuvre (O.S. usines)	2

Sur ces 101 enfants placés :

76 ont été placés	1 fois
17 ont été placés	2 fois
8 seulement	3 fois

Ainsi 25 seulement sur 101 avaient changé de place et même doit-on noter, en analysant ces 25 cas, que la plupart avaient été stabilisés à leur 2^{me} ou 3^{me} place. Par contre, sur les 76 qui n'ont été placés qu'une fois, 15 d'entre eux n'étaient pas en décembre 1953 à leur place initiale :

- 6 sont revenus à l'école à la rentrée d'octobre;
- 9 ne sont pas revenus après le premier placement qui a échoué.

Les départs (48) sont donc peu nombreux, mais, et c'est là qu'intervient l'effet de halo dont je parlais au début : peu nombreux, ils semblent innombrables. Plusieurs entreprises nous ont déjà reproché : « Vos enfants ne restent pas ». Tout le monde est de bonne foi mais, les chiffres le prouvent, on a généralisé à partir de cas particuliers.

Il est difficile à partir de ce petit nombre de tirer des lois générales ; nous avons essayé toutefois en partant de deux données précises :

- le temps de travail avant le départ,
- la raison de celui-ci (raison que nous avons le plus souvent fait confirmer par l'employeur) de comprendre le mécanisme de cette relative instabilité et d'en chercher les remèdes.

Temps de maintien au travail :

20 départs ont eu lieu avant 15 jours de présence, 16 entre 15 jours et 3 mois, 11 entre 3 mois et 1 an, 1 après 1 an.

Très vite il apparaît qu'il y a 2 sortes de départ : celui qui a lieu au bout de 15 jours, 3 semaines, après un temps de présence très court et qui est de pronostic peu grave : le garçon a été dérouté, il n'a pas su s'adapter, il n'a pas saisi la différence entre le travail et l'école et il est parti sur un coup de tête ou de « cafard ». Il est probable que le prochain placement le stabilisera.

Puis il y a le second départ qui a lieu entre 3 mois et un an qui a toujours une cause plus grave. Au bout de 3 mois, le garçon a déjà sa place dans l'entreprise, son renvoi ou sa démission sera plus réfléchi. C'est surtout à celui-là que nous nous efforçons de remédier.

Causes des départs :

Sur 48 départs nous avons trouvé :

16 renvois
32 démissions volontaires.

Pourquoi ont-ils été renvoyés :

Inaptitude	5
Faute professionnelle	3
Absence irrégulière pointage	2
Dispute	2
Compression personnel	4

Pourquoi sont-ils partis :

Salaire	13
Absence promotion	11
Climat entreprise	3
Distance	1
Travail trop dur	2
Retour au bled	2

Ainsi les causes importantes de départ semblent donc résider en deux points essentiels :

- les salaires
- l'absence, ou la prétendue absence, d'avenir professionnel.

Les salaires :

Ils sont réellement très bas. Ces enfants sont considérés, ce qui est normal au départ, comme des manœuvres sans spécialité. Le taux horaire exigible était, de juin à décembre 1952 (il est aujourd'hui relevé de 10 %) :

47,20	à 18 ans
37,60	à 17 »
31,90	à 16 »
28,20	à 15 »
23,50	à 14 »

Ce sont évidemment là des salaires minima mais ils sont appliqués dans la majorité des cas. Or, ces garçons quittent souvent l'école pour aider leur famille aussi se laissent-ils attirer vers les professions plus rémunérées de coursier. C'est ce qui explique en partie la vogue du coursier et c'est malheureusement la solution à laquelle nous avons dû souscrire dans certains cas de dépannage financier urgent. Il arrive pourtant que le garçon préfère son travail d'atelier. Nous faisons de notre côté des efforts pour qu'il reste en place pensant que sa situation pourrait se stabiliser. Nous avons eu plusieurs fois le regret de constater que cela ne servait à rien. Dans 4 cas précis des garçons restés en place plus d'un an, et qui rendaient alors des services effectifs, recevaient encore le salaire anormalement bas de : 23,50, 33,20, 23 et 32 francs.

L'avenir professionnel :

C'est dans cette catégorie que nous avons rangé tous les départs à cause « morale », qui tiennent en grande partie à des défauts de l'enfant, mais en partie aussi à une absence de compréhension de la part de l'employeur.

Parmi ces enfants qui quittent leur travail parce qu'« il n'y a pas de métier » :

— il y a des enfants peu doués qui ne parviendront jamais à admettre leur déficience (souvent le départ de l'école n'est intervenu que parce que l'enfant ne pouvait continuer), et qui ne comprennent pas le côté à côté du travail avec des enfants non scolarisés qui font « des métiers pour ignorants ». Ce n'est que peu à peu qu'ils s'intégreront à l'économie, si on les aide sans les braquer.

— il y a des garçons moyennement doués mais qui n'ont pas une notion exacte du travail. Ils ignorent en général tout de la vie ouvrière occidentale — bien plus que le petit camarade français qui travaille à côté d'eux ; ils comprennent mal le travail en dehors de la forme scolaire, où ils ont été habitués à des tâches bien définies et diversifiées. Ils admettront mal, si on ne leur explique pas, comme s'inté-

grant dans un ensemble, de porter des caisses, de balayer etc... Ce sont là, certes, choses normales mais qui leur sont souvent demandées sans explication et les déroutent.

— il y a les enfants bien doués qui voient difficilement comment à travers ces heures d'apprentissage effectif réduites, ces travaux sans intérêt, ils pourront parvenir à apprendre vraiment quelque chose.

Où sont les fautes des employeurs ?

— Ils considèrent trop le garçon comme un adulte, et le traitent comme tel.

— Ils ne font pas assez la part de l'âge chez des jeunes qui ajoutent à des défauts d'adolescent des défauts dus à leur condition particulière de Marocain, ils sont susceptibles, manquent de maturité et de prévoyance, ne sont pas soutenus par leur milieu familial (il n'y a que certaines familles de militaires ou de moghaznis chez qui nous avons pu trouver un appui pour notre action auprès de l'enfant). Il est probable que si l'accueil de l'entreprise était plus « humanisé », à hauteur d'enfant, cela supprimerait bien des heurts, et attacherait l'apprenti.

— Ils ne savent pas provoquer d'apprentissage. Certes, il est difficile de créer dans un atelier une progression de travail, mais une tentative d'organisation des cours du soir et du jeudi après-midi s'est heurtée à maintes difficultés, et elle est si peu soutenue par les employeurs qu'il ne semble guère possible de considérer qu'un apprentissage valable se fasse actuellement en atelier.

— Ils sont très exigeants, dans les professions manuelles, pour les possibilités des garçons. Il y a encore là un curieux phénomène qui est certainement une des causes importantes de l'orientation vers les bureaux.

Un industriel qui engage comme coursier, téléphoniste, un jeune Marocain, admet, parce que celui-ci est marocain, de graves lacunes scolaires, des incompréhensions flagrantes, supporte maintes bêtises, et généralement lui donne un salaire normal. Un industriel qui engage le même jeune dans un travail d'atelier, souvent facile et n'exigeant pas des capacités extraordinaires, va, au contraire exiger du garçon, cette fois, parce qu'il a été scolarisé, un travail remarquable, admettant très mal qu'il puisse là aussi y avoir des lenteurs d'adaptation, des erreurs de travail.

Un exemple, c'est ce jeune garçon médiocrement doué mais calme, patient, plein de bonne volonté qui avait été renvoyé pour incapacité d'un travail de « pressing », et qui s'était placé lui-même dans un bureau. Il devait y faire un travail médiocre mais le chef de bureau s'en contentait « il est gentil et on ne peut guère demander plus à un jeune Marocain ! »

Il est certain d'ailleurs que ces erreurs imputables aux employeurs ne sont pas du tout à généraliser. Il existe nombre d'entreprises où l'ambiance est

bonne, le travail exigé des jeunes à leur niveau, et les conditions de salaire justes. L'effet de halo joue pour les garçons, mais il joue aussi pour les employeurs, et il serait injuste de ne pas considérer que cette stabilité des enfants est due en grande partie aux efforts faits par le patronat.

Il est probable d'ailleurs que ces départs ne tiennent principalement ni à l'enfant, ni à l'entreprise mais à l'organisation de l'économie actuelle ou plutôt à son manque d'organisation : apprentissage mal organisé, débouchés trop restreints, éventail de placements trop minces. Nous mêmes touchons en même temps trop peu d'enfants pour couvrir toutes les possibilités. Si nous pouvions placer chaque enfant dans des conditions convenables, en tenant davantage compte de ses aptitudes, cela certainement permettrait une stabilisation plus solide.

En résumé, et en conclusion de cette brève étude sur la stabilité chez les jeunes primaires musulmans, nous pouvons dire :

- ils sont généralement stables ;
- ils seraient attirés vers les professions manuelles si celles-ci leur assuraient une situation convenable.

LES PROFESSIONNELS

Le problème de la stabilité chez le jeune professionnel est tout autre en apparence. Nous nous trouvons en effet en face de jeunes gens plus âgés (de 17 à 20 ans) qui ont déjà, par trois ans d'apprentissage, affirmé leur intérêt pour une profession. Ils ont, après une scolarité primaire du niveau du C.E.P., acquis en école une formation théorique et pratique qui, pour ceux qui ont le certificat d'aptitude professionnelle, représente un réel début de compétence. Il leur manque, pour être de véritables ouvriers, la pratique du métier. Il suffirait, semble-t-il, de les mettre dans des conditions de travail convenables pour que leur stabilité soit excellente.

Cette stabilité, qui est le seul moyen pour un garçon d'atteindre un niveau professionnel valable, est essentielle à l'entreprise (les postes occupés pouvant vite devenir essentiels) et, partant, à l'économie générale du pays, puisqu'elle conditionne le renouvellement des cadres techniques. Ceci est le problème général de tous les jeunes ouvriers et techniciens du monde ; il devient presque angoissant lorsqu'il s'agit de Marocains.

Un certificat d'aptitude représente pour eux un effort considérable. Il leur a fallu pour y parvenir beaucoup de travail et d'énergie. Il serait insensé qu'il ne puisse, par manque de stabilité, parvenir à trouver dans une réussite professionnelle réelle, l'aboutissement de leurs efforts.

C'est ce qui nous a surtout préoccupé au départ. Que devenaient ces jeunes gens formés dans les écoles professionnelles ? Parvenaient-ils à rester dans leur profession ? Comment y réussissaient-ils ? Que

fallait-il leur apporter pendant leur temps d'école pour que leur réussite soit meilleure ? C'est ainsi que nous avons été amenés à prendre en charge le placement de tous ces jeunes professionnels, les suivant, les reclassant, essayant de les guider pendant leur première année de travail. En juin 1952 est sortie la première promotion dont nous étions responsable.

170 jeunes gens dont : 81 européens
61 musulmans
28 israélites

Seuls les 61 musulmans nous intéressent ici.

Parmi ces 61, formés dans les écoles de « La Ferme Blanche » en ancienne médina, et « Camille Mathieu » en nouvelle médina, il y avait :

12 ajusteurs,
8 tourneurs,
19 électriciens,
10 chaudronniers,
12 menuisiers ébénistes.

56 ont été effectivement pris en charge.

A ces 56 professionnels, ayant en majeure partie certificat d'apprentissage (C.A.) ou certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.), sont venus s'ajouter, de juin à décembre :

13 soudeurs de l'E.F.O.R.T. (école de formation professionnelle accélérée) ;

14 venant d'autres écoles professionnelles (marine, horticulture, hôtellerie) ;

et enfin 14, moins bons éléments, garçons de 2^{me} ou de 3^{me} année, n'ayant pas eu une formation complète, souvent éliminés de leur école, et dont le placement s'avéra d'emblée plein d'embûches.

Pour rendre plus sensible, et aussi plus exacte, l'étude des données statistiques, nous limiterons celle-ci au groupe homogène des 56 garçons de 3^{me} année. Ce qui sera vrai pour eux le sera a fortiori pour les autres.

En décembre 1953, c'est-à-dire 18 mois après leur sortie de l'école, ces 56 garçons représentaient 85 placements, se répartissant comme suit :

18 garçons n'avaient été placés qu'une fois ;
19 » » avaient été placés 2 fois ;
10 » » » » 3 fois ;
9 n'avaient pas donné de leur nouvelle après le premier placement.

Sur ces 39 départs, nous avons pu, après enquête, nous faire une opinion à peu près exacte de la cause de 35 d'entre eux.

Démission volontaire : 21

Salaire	12
Intérêt du travail	4
Climat de l'entreprise	4
Distance	1
Travail trop dur	0
Retour au bled	0

Renvoi : 14

Inaptitude	8
Faute professionnelle	0
Discipline (disputes)	0
Compression de personnel	6

Donc, dans l'ensemble, si l'on supprime les 6 départs pour compression de personnel, que l'on ne peut guère faire entrer en ligne de compte, l'on peut dire que, sur les 56 garçons placés, 24 (donc 42,8 %) ne sont pas restés à leur premier placement et que leur départ, pour la plupart volontaire (le nombre de renvois pour inaptitude, 8, semble important mais l'est effectivement très peu si l'on songe qu'un garçon inapte accumule à lui seul plusieurs échecs : 8 renvois ne représente au plus que 4 jeunes gens) a pour cause :

- d'une part les salaires ;
- d'autre part, et à valeur égale, l'intérêt du travail et l'atmosphère de l'entreprise.

En réalité la véritable cause de la relative instabilité de ces jeunes gens semble bien ici aussi être les salaires.

Au Maroc les salaires sont libres, mis à part le salaire minimum du manoeuvre. Une hiérarchie existe pourtant. Cette hiérarchie s'est créée, selon les professions, et dans le cadre de chacune d'elle. Si cette profession a une Chambre syndicale admise, dynamique, on trouvera chez les adhérents des conditions de travail à peu près identiques, et ceux-ci essaieront de respecter, dans un cadre particulier, des données d'intérêt général. Si par contre, il n'y a pas d'organismes de groupement, l'on se trouvera en face d'intérêts particuliers auxquels il sera bien difficile de faire admettre des principes directeurs.

C'est ainsi que, pour ces jeunes gens au départ sensiblement de même valeur professionnelle, les salaires s'échelonnent pour chaque profession et à l'intérieur de chaque profession.

En décembre 1953, donc 18 mois après leur entrée dans la vie professionnelle, on trouvait :

les chaudronniers aux salaires variant de	100 à 135 F
les électriciens	80 à 120

les tourneurs	85 à 105
les ajusteurs	75 à 115
les menuisiers	60 à 80

Il faut noter deux choses :

— Ce sont là des salaires stabilisés, après 18 mois de travail, et correspondant en grande partie à des jeunes professionnels déjà intégrés à une entreprise. Ils ne correspondent pas toujours à ceux qui ont été appliqués au début, et qui ont été la cause des départs. En juillet 52, l'éventail était beaucoup plus large, s'étalant de 40 à 150. Comment avoir le droit de faire admettre à un garçon qu'il doit — parce que professionnel — rester à une place où il est payé 40 F (moins que le manoeuvre) si son camarade de promotion est dans une place où il en gagne 150. Ce ne serait donc que par une mise à l'étude des taux de salaire conduisant à un accord à peu près général sur les barèmes que l'on parviendrait à accroître en partie cette stabilité.

— Par ailleurs, il est dangereux, et cette fois dans l'intérêt même de la profession, de limiter les salaires de façon excessive (la menuiserie en est un exemple), car il est bien évident que si de telles différences entre les corporations continuent à se maintenir, non seulement on ne pourra songer à garder les garçons dans une profession qui ne leur assure aucun débouché, et ils partiront vers d'autres activités (les inévitables travaux de bureau), mais encore le recrutement des apprentis à l'école même ne pourra se faire que parmi des éléments de piètre valeur, et l'on aura alors fermé un cercle vicieux : bas salaires — mauvais ouvriers — mauvais ouvriers — bas salaires.

Pour revenir à la stabilité professionnelle, que conclure ? Au terme d'une étude chiffrée qui a été pour nous même un sujet d'étonnement, il semble bien que, dans l'ensemble, les jeunes Marocains scolarisés et les jeunes professionnels soient stables. Ils ont simplement les défauts de leur âge, ils se heurtent à un monde qui a aussi ses défauts et, à mon sens, s'il faut essayer de remédier aux lacunes (difficultés de caractère, inaptitude professionnelle) rencontrées chez les enfants que ne peut-on exiger du monde professionnel qui est un monde adulte ?

Renée PIROT,
Conseillère d'Orientation
Professionnelle.