

# APTITUDES PROFESSIONNELLES

La situation économique et sociale des pays dits « insuffisamment développés » est à la fois cause et conséquence d'un certain nombre de distorsions. L'une des plus graves en Tunisie est celle qui caractérise le niveau de l'emploi par rapport au développement démographique réel de la population active à employer. Cette structure engendre et maintient un état de sous-emploi chronique doublement paradoxal; au point de vue économique : main-d'œuvre abondante et stérilisation de ce potentiel de richesse qu'elle représente; au point de vue social : nécessité de créer du pouvoir d'achat par le salaire pour satisfaire aux besoins les plus essentiels et incapacité à accroître l'embauche effective.

Il n'est pas dans l'intention de cet article de développer plus au long l'analyse de ces structures économiques et de ce qu'elles engendrent de fléaux sociaux : misère des masses rurales, migrations intérieures incessantes et afflux désordonnés vers les villes, déséquilibre social, mécontentement, surcharge pour le budget de l'Etat. Des études nombreuses ont été faites sur ce sujet tant au niveau des théories générales (1) que dans leurs implications particulières en Tunisie. (2)

Si brutales que soient les analyses économiques dans la perspective libérale elles ne peuvent éliminer l'homme qui reste le facteur prédominant de la production comme de la consommation. Les économies de besoins centrées sur l'homme et non sur le « marché » visent à orienter la production vers les besoins fondamentaux de la totalité des hommes.

\* \* \*

Nous nous bornerons à n'envisager l'élément humain, dans l'optique de cet article, que comme facteur de production. C'est par son travail que l'homme accède au salaire. La main-d'œuvre est la grande richesse de ce pays, à condition toutefois que le « matériau » de base soit valorisé par une réelle qualification.

(1) Cf. en particulier les études de l'Institut de Science Economiques appliquées sur les « Niveaux de développement et la politique de croissance ».

(2) Cf. En particulier. l'étude du Secrétariat Social de Tunisie : *Chômage et plein emploi en Tunisie.*

professionnelle. Cette qualification s'avère d'autant plus nécessaire que le pays est plus pauvre en lui-même.

Il est difficile d'apprécier à sa juste valeur l'importance quantitative et qualitative de cette richesse restée en grosse partie inexploitée en Tunisie.

Le nombre total des « sans travail » est apprécié différemment par les uns et les autres. Les statistiques les plus récentes permettent au moins de déterminer avec précision l'importance des classes annuelles de population et par suite le nombre d'emplois à créer pour les jeunes chaque année. 33.600 jeunes gens arrivent cette année (1956) à l'âge de vingt ans. Ce chiffre sera, chaque année, dépassé durant les vingt ans qui viennent dont les effectifs sont déjà connus. A cet effectif masculin viendra s'ajouter de plus en plus importante la part de l'élément féminin qui prétend lui aussi accéder aux divers emplois qui peuvent lui convenir dans la fonction publique, l'industrie et le commerce des centres urbains.

L'actuelle tunisification des Administrations tunisiennes, l'extension des services du Ministère de l'Education Nationale, la mise sur pied d'une armée tunisienne ainsi que l'exode des ouvriers spécialisés européens, offrent une occasion inespérée et combien normale au contingent actuel des jeunes. Ils trouvent facilement des places, à la seule condition qu'ils aient quelqu'instruction. Ces premières demandes saturées, et elles le seront très vite, le problème redeviendra tout aussi grave, s'il n'y est remédié d'une manière énergique.

Alors se posera de façon aiguë l'aspect qualitatif de la question. Il sera, et il est, d'ores et déjà nécessaire, de préparer au plus vite ce personnel nouveau accédant aux diverses catégories de l'emploi.

Le personnel tunisien, actuellement employé dans l'industrie, est généralement fort peu qualifié. Il en sera de même demain si l'on ne pallie pas à cette insuffisance par l'utilisation de méthodes appropriées qui ont déjà fait leurs preuves en divers pays et en Tunisie même, à très faible échelle. (3)

La pauvreté en matière première de la Tunisie oblige à envisager l'implantation d'industrie légère de transformation. Cette industrie sera d'autant plus valable économiquement que le prix de la main-d'œuvre à y incorporer sera plus impor-

(3) Le centre de formation professionnelle accélérée du bâtiment créé par l'Organisation Reconstruction Travail.

tant, donc que sa qualification sera plus élevée. La haute qualification de la population suisse en offre un exemple particulièrement probant.

C'est ici que se pose de toute façon le problème de la connaissance des aptitudes naturelles des individus. Une recherche approfondie dans ce sens permettra de déceler les aptitudes effectives immédiatement utilisables ainsi que le mode de formation précise qu'il faudra choisir. Ces données de base sont un impératif qu'il ne faut pas négliger sous peine de perdre du temps. On n'exécute pas indifféremment le même travail avec des matériaux différents.

\* \*

Il existe en tout homme un certain nombre d'aptitudes diverses susceptibles d'être valorisées et orientées. Ce postulat est aisément vérifiable, tout individu comportant un certain nombre de tendances plus ou moins contradictoires. Les données d'ordre biologique, intellectuel et caractériel pour une part, sont innées et dépendantes directement de l'hérédité du sujet, de son individualité propre, pour une autre elles sont comme la composante des influences subies, découlant donc en grande partie des ensembles psycho-sociologiques dans lesquels se trouve inséré l'individu. Pour reprendre une formule paradoxale bien connue : tout homme possède à la fois les qualités de ses défauts et les défauts de ses qualités. Son tempérament se trouve différencié par l'équilibre qui lui est propre de ces tensions naturelles ou acquises.

Faire le point de ce qui est inné et de ce qui est reçu paraît fort difficile et sans intérêt au niveau de l'individu isolé. Par contre, il est possible d'établir quelques corrélations suggestives entre milieux de vie et certaines aptitudes, surtout d'ordre psychologique. Il est bien connu, par exemple, que les Italiens sont particulièrement intéressés par les métiers du bâtiment, tandis que les Suisses excellent dans la mécanique de précision. Le fils de l'agriculteur est généralement très apte à reprendre le métier de son père. Des générations d'industriels se succèdent avec efficacité aux postes de commande d'importantes entreprises familiales.

Ceci est tout aussi marqué en Tunisie, plus qu'ailleurs même peut-être, et pour de multiples raisons qu'il serait intéressant d'analyser. Ce n'est pas par un simple hasard que les mêmes régions ont toujours fourni en main-d'œuvre les mêmes professions que certains terroirs ont été plus fertiles en fonctionnaires, hommes politiques, grands syndicalistes.

Outre les éléments héréditaires de son tempérament chacun subit les influences et déterminismes socio-économiques. Il est impossible de nier que, quelles que soient l'hérédité et l'innéité des aptitudes d'un individu, le niveau de vie familiale, la profession du père, le nombre des enfants ainsi que tout le contexte social extérieur exercent une profonde influence sur les aptitudes de chaque personne. (4)

Nous n'en voudrions pour preuve nouvelle que la difficulté rencontrée en Tunisie à recruter des jeunes gens intéressés par les professions techniques modernes, alors que l'artisanat n'a jamais manqué de trouver la main-d'œuvre qui lui était nécessaire. Certaines prédispositions et certains goûts ne s'acquièrent à une échelle déterminée qu'au fil des générations.

Une des raisons pour lesquelles on ne trouve pas aujourd'hui en Tunisie nombre de jeunes orientés vers la technique moderne provient en grosse partie du fait que l'on n'a pas fait l'effort nécessaire pour former des spécialistes dans la génération précédente. Il a toujours semblé plus facile aux entrepreneurs d'Afrique du Nord de faire appel à la main-d'œuvre importée, facile à obtenir et généralement prédisposée aux travaux qu'on lui proposait. La solution de facilité, adoptée alors, retombe aujourd'hui sur les utilisateurs qui risquent de manquer actuellement de spécialistes confirmés. Tant de jeunes, en ce même temps, cherchent du travail et n'ont pu acquérir ces qualités naturelles professionnelles qui ne s'acquièrent bien qu'avec les générations, dans un contexte social et professionnel donné.

Parallèlement à la déficience signalée, un modeste effort d'amélioration de l'artisanat a permis d'agir efficacement et de perfectionner rapidement le travail des artisans chez lesquels on trouvait un terrain psychologique préparé par des générations de métier. Plus d'un a pu acquérir des titres dans les expositions internationales en compétition avec les meilleurs ouvriers étrangers.

Le temps perdu, relativement à l'acquisition de ces qualités nouvelles exigées, peut et doit être rattrapé au plus vite pour peu qu'on envisage sérieusement une industrialisation en Tunisie et un accroissement de la production agricole dans une politique de productivité.

(4) G. LATREILLE, *l'Orientation professionnelle dans la perspective d'une économie de besoins*, dans *Cahiers d'Economie et Humanisme*, n° 89, janvier-février 1955.

Il est urgent pour cela de se faire une idée précise de ce que représente en aptitudes naturelles l'élément producteur de la future économie tunisienne.

La psychotechnique et surtout son application généralisée sont assez récentes dans le monde industriel. Les nécessités de l'économie de guerre en ont largement diffusé l'emploi. La reconversion elle-même, entraînant de nombreux changements de métiers en ont accru la nécessité tout en lui donnant définitivement droit de cité. Les examens psychotechniques sont passés dans les mœurs et utilisés au sortir des classes primaires dans de nombreux pays, à l'entrée au travail dans les entreprises d'une certaine importance et à l'admission dans les centres de formation professionnelle accélérée proprement dits. De nombreuses études théoriques ont pu établir un certain nombre de corrélations fort utiles dans la pratique pour l'orientation des jeunes et la situation professionnelle. (5)

\*  
\*\*

Peut-on actuellement en Tunisie, en dehors des jugements a priori encore trop répandus, indiquer des caractéristiques réelles ? Peut-on préciser des indications positives et suffisamment décisives pour qu'elles puissent orienter un plan d'utilisation de la main-d'œuvre ? Il faut malheureusement répondre que non, au risque de décevoir le lecteur. Cet article a davantage pour but de poser le problème que de le résoudre.

Quelques recherches permettent, cependant, de poser des jalons sur cette piste nouvelle. Elles ont eu pour point d'application, d'une part les deux centres spécialisés de Tunis et de l'autre une investigation rapide auprès de certains employeurs importants de la place. C'est fort peu de choses, d'autant que les uns et les autres n'ont pu fournir que des impressions. Une large enquête serait à faire dans ce domaine.

Des examens psychotechniques sont pratiqués scientifiquement dans deux centres spécialisés en Tunisie. Le premier, dont il sera parlé ailleurs, dépend directement du Ministère de l'Education Nationale (6). Il est riche de documents accumulés durant plusieurs années d'activité. Faute de temps, car ce centre est à la fois bureau de placement des jeunes, aucune recherche d'ensemble n'a pu être faite jusqu'à présent. Seules ces

(5) N. NUNZIATA, *l'Orientation Professionnelle en Tunisie*, dans *Bulletin Economique et Social de Tunisie*, n° 45, X, 1950; pp. 52-65.

(6) Cf. article suivant sur le C.O.P.P.A.

recherches fourniraient le moyen d'établir les corrélations indispensables qui permettraient d'esquisser un panorama ou diagnostic sommaire.

Pour être plus valable, ce travail devrait être fait à partir de sondages systématiques de la population tunisienne à employer. Les examens auxquels il a été procédé jusqu'à présent n'offrent pas la gamme nécessaire pour servir d'échantillonnage valable. Une étude de ce genre éclairerait singulièrement le marché de l'emploi par les données qualitatives qu'elle pourrait fournir.

Sous le contrôle du Ministère des Affaires Sociales fonctionne un autre centre chargé, celui-là, de sélectionner les jeunes gens envoyés par ce même Ministère dans les centres de formation professionnelle accélérée de France (7). De nombreux candidats y ont été examinés depuis 1953 et 777 d'entre eux ont été effectivement envoyés en stage depuis cette époque. Il est impossible de tabler complètement sur cette expérience qui ne s'adresse, pour les Tunisiens, qu'aux candidats possédant le certificat d'études primaires. Il n'en reste pas moins que les indications fournies permettent de se rendre compte qu'un certain nombre de jeunes Tunisiens peuvent parfaitement rivaliser avec les jeunes des milieux ouvriers des pays industriels. Un simple aperçu des résultats obtenus dans ces centres, depuis l'ouverture du service à Tunis, permet de constater l'existence de ces aptitudes fondamentales dans une partie au moins de la population ouvrière tunisienne. Ces constatations sont particulièrement importantes. Elles sont confirmées d'ailleurs par des constatations similaires faites dans d'autres centres nord-africains. Les résultats suivants sont éloquentes par eux-mêmes et prouvent qu'un certain nombre de jeunes de Tunisie sont immédiatement aptes à fournir une main-d'œuvre spécialisée après quelques mois de stage et au même titre que les jeunes Français.

La réussite professionnelle des jeunes Tunisiens dans les centres métropolitains (métiers des métaux et du bâtiment), peut être appréciée par les chiffres suivants :

87 % des candidats sélectionnés ont terminé leur stage avec succès, dont 28 % avec mention Très Bien et 32 % avec mention Bien.

78 % de ces garçons ont immédiatement trouvé de l'embauche en France et y travaillent depuis. Les succès remportés rendent l'expérience pleinement probante et montrent à l'évi-

(7) Centre de sélection professionnelle du Ministère des Affaires Sociales.

dence ce qu'avaient dégagé les tests faits au moment de la sélection.

Aux tests de calcul, en effet, les candidats tunisiens se montrent bien supérieurs aux candidats métropolitains. Par contre, ils sont légèrement inférieurs à eux au test de visualisation spatiale administré.

Les tests d'intelligence, type MATRIX, dégagent des conditions tout aussi favorables, à condition que les consignes soient données en arabe. Les candidats tunisiens possédant le niveau du C.E.P. répondent aussi bien à un test élémentaire écrit de vocabulaire en arabe ou en français.

L'ensemble de ces résultats est donc particulièrement significatif pour ce qui est des aptitudes de base. La Tunisie aura des professionnels valables, lorsqu'elle formera des professionnels et qu'en outre un climat favorable leur sera créé sur place dans les différents secteurs. Les vertus professionnelles de fond s'acquerront plus lentement, certes, mais il n'y a nullement à désespérer. Combien d'excellents spécialistes de l'industrie occidentale sont issus de la première génération émigrée des campagnes qui, elle, n'avait aucune prédisposition particulière.

Il est remarquable que la Tunisie n'ait jamais manqué d'ouvriers qualifiés dans l'artisanat, dont certains secteurs ont opéré ces dernières années une véritable reconversion. Nous pourrions ici citer l'effort accompli en ce sens par la corporation des fabricants de chaussures traditionnelles et, à Bizerte, celle de la ferronnerie d'art.

Les résultats que fournissent les écoles professionnelles sont de même ordre, surtout lorsqu'il s'agit de métiers ayant leur correspondant dans les métiers traditionnels : sculpture, menuiserie, forge. Les jeunes Tunisiens ont gardé le goût du travail personnel. Ils aiment particulièrement faire des travaux où leur reste une certaine liberté de création artistique, ils aiment signer le travail qu'ils ont fait.

Même constatation auprès des chefs d'entreprise : les ouvriers qualifiés tunisiens se recrutent surtout dans ces mêmes corps de métier. Ils font, par exemple, d'excellents forgerons, même lorsqu'il s'agit de pièces mécaniques importantes, comme c'est le cas dans les ateliers de réparation des chemins de fer où certains de ces ouvriers travaillent depuis fort longtemps; il en est de même pour les menuisiers et les peintres.

Ces constatations sommaires, faites à la suite des tests ou de l'expérience journalière des chefs d'entreprise, montrent combien il faut tendre toutefois à une certaine reconversion psychologique à l'égard du travail industriel proprement dit et des industries mécaniques plus particulièrement. Plus que de la personnalité au sens strict, l'industrie moderne demande de la précision dans le travail et le sens de la responsabilité au niveau du travail parcellaire anonyme.

Les qualités d'une classe ouvrière, comme celles que requiert l'artisanat, sont faites en grosse partie d'un certain atavisme. Pour mieux dire, une certaine ambiance sociale y joue un rôle important. C'est ce qu'il faut créer par une action persévérante et le jeu d'une saine émulation.

Les responsables possèdent les moyens d'influence psychologique nécessaire. Les quelques expériences qui ont pu être faites ces derniers temps pour assurer un certain « ordre » extérieur ou le « silence » montrent qu'il est possible de s'appuyer sur ces facteurs psychologiques, surtout lorsqu'on peut se servir du puissant levier d'un patriotisme jeune et dynamique. Le mot *nidh'âm* est sur toutes les bouches, même dans les classes les plus éloignées de la culture. D'autres slogans pourraient être tout aussi efficaces et hâter la levée d'une génération de professionnels, sans laquelle aucune amélioration de la productivité et aucune industrialisation ne seront possibles.

Tunis, le 9 Juillet 1956,

M. CALLENS.