

REPUBLIQUE FRANCAISE
SECRETARIAT D'ETAT AUX D.T.O.M.

B U M I D O M

OPERATION GUYANE

DEUXIEME ETUDE

**CREATION D'EMPLOIS DANS LE SECTEUR
INDUSTRIEL ET LE TERTIAIRE**

7-RAPPORT SECTORIEL

LES PROBLEMES DE LA MAIN D'OEUVRE

JANVIER 1976

BCEOM-BDPA-BRGM-CTFT-IFAC-IFCC-IGN-IRAT-IRHO-SATEC-SEDES
avec le concours scientifique de l'ORSTOM

S O M M A I R E

LA SOCIETE GUYANAISE ET L'EMPLOI - LES EMPLOIS ET LES MIGRANTS

	<u>Pages</u>
 <u>LA SOCIETE GUYANAISE ET L'EMPLOI.</u>	
1 - LA SOCIETE GUYANAISE : POPULATION ET MODES DE VIE	2
2 - LA MAIN D'OEUVRE	7
3 - LES PROBLEMES POSES PAR LA REALISATION D'UN PROJET INDUSTRIEL DE GRANDE AMPLIEUR ET SON INTEGRATION DANS LE CONTEXTE GUYANAIS	13
4 - PROPOSITIONS POUR UNE MEILLEURE INTEGRATION DE TOUT GRAND PROJET	18
 <u>LES EMPLOIS ET LES MIGRANTS.</u>	
1 - PROFIL DES CANDIDATS A LA MIGRATION	22
2 - PERSPECTIVES D'EMPLOI EN GUYANE (rappel)	34
3 - PROFIL-TYPE DES MIGRANTS - CRITERES DE SELECTION	38
4 - PROCEDURES DE MIGRATION	41
5 - AIDES AUX MIGRANTS SALARIES	45

LA SOCIÉTÉ GUYANAISE ET L'EMPLOI

1 - LA SOCIÉTÉ GUYANAISE : POPULATION ET MODES DE VIE.

La population, fruit de l'histoire, est très variée en Guyane. Les modes de vie sont liés à des facteurs à la fois géographiques, historiques, économiques et sociaux.

1.1. La vie dans l'intérieur de la Guyane.

L'intérieur de la Guyane est un grand désert humain : 5 à 6.000 personnes au plus occupent 90 % de la superficie du territoire, soit une densité d'environ 7 habitants pour 100 km².

La population est composée :

a - D'indiens, au nombre de 800, parmi lesquels on distingue :

- Les Oyampis (400) qui habitent le haut Oyapock en amont de Camopi.
- Les Emerillons (100) qui habitent à Camopi et sur le Tampoc.
- Les Wayanas (300) qui habitent en amont de Maripasoula.

b - De noirs réfugiés (environ 4.500).

Il s'agit de descendants d'esclaves fugitifs qui se sont installés sur les deux rives du Maroni entre Maripasoula et Saint Laurent où ils ont reconstitué un système socio-économique de type africain.

Les Boni (environ 2.000) ont la nationalité française, tandis que les Djuka (environ 2.500) ont la nationalité surinamienne.

c - Enfin d'un petit nombre de créoles, anciens chercheurs d'or et commerçants, habitant les communes de Saul, Saint Elie, Maripasoula, environ 300 créoles en tout.

La vie des groupes humains dans l'intérieur de la Guyane est caractérisée par la prépondérance absolue du milieu géographique.

Le système économique des indiens, des noirs réfugiés et des créoles vivant en brousse est en effet obligatoirement basé sur l'agriculture itinérante sur brûlis : les abattis (parcelles de cultures) sont défrichés brûlés pour être ensuite plantés de Manioc, igname, dachine, ...

Toutes les populations sont groupées au bord des rivières qui constituent l'une des principales sources de protéines (pêche) et sont en outre les seuls moyens de communication à moyenne distance.

Les groupes indiens de l'intérieur restent relativement isolés et évoluent selon leur propre rythme. Les communautés créoles diminuent lentement au rythme des décès et des départs vers la côte.

Quant aux populations des noirs réfugiés, elles sont actuellement à la recherche de revenus monétaires venant s'ajouter à leurs activités traditionnelles de transport sur le Maroni, ce qui explique leur émigration vers Saint Laurent et Maripasoula dans l'espoir d'un hypothétique travail.

1.2. La vie dans les communes de la côte.

La zone côtière, exceptée la presqu'île de Cayenne, comprend onze communes pour un total d'environ 15.000 habitants, ce qui représente la moitié de la population de Cayenne et de ses environs immédiats (35.000 habitants).

On y trouve également quelques groupes indiens :

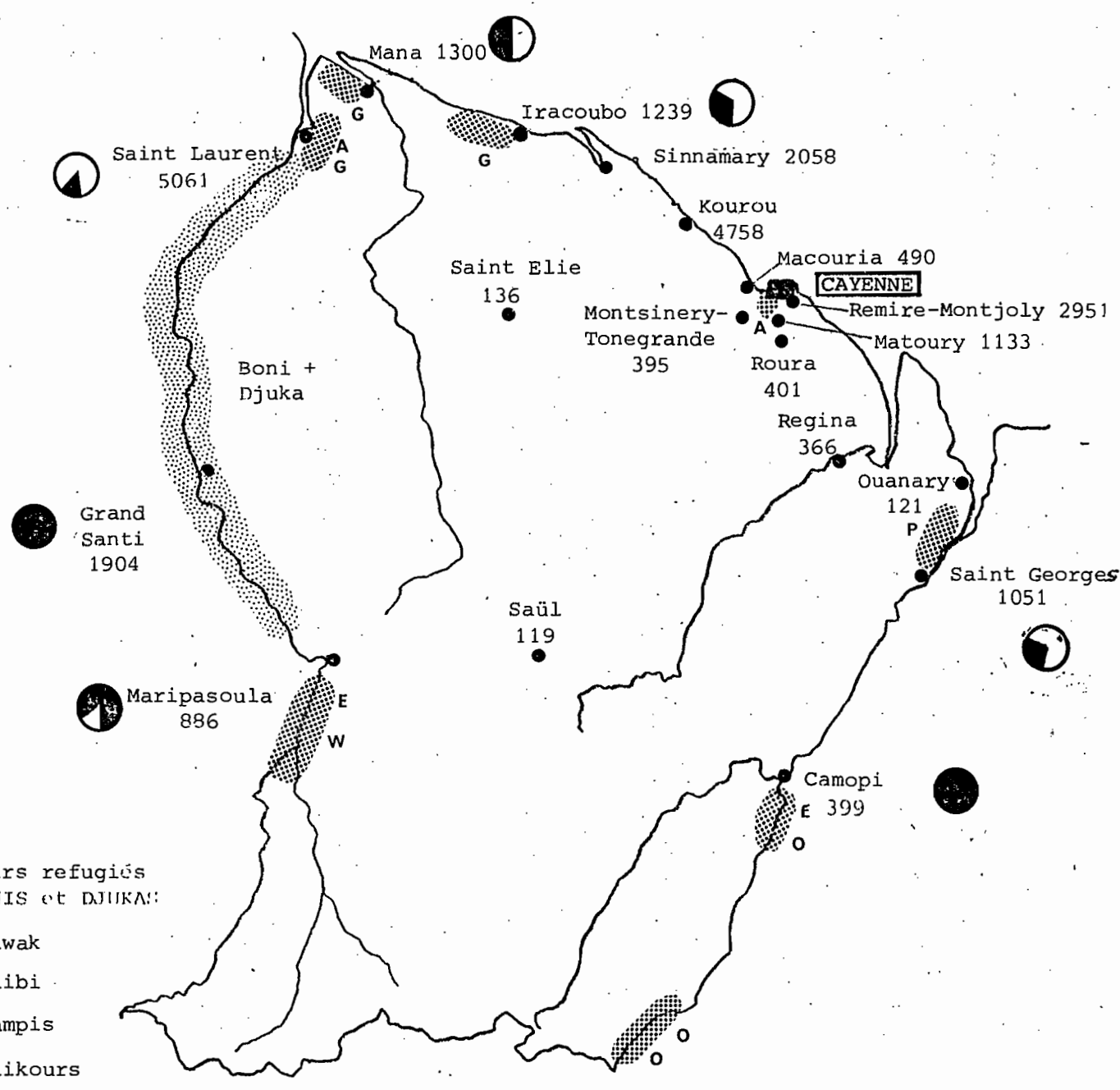
- Les Arawak (200) qui vivent près de Cayenne et de Saint Laurent du Maroni.
- Les Galibi (1.200), à proximité de Mana de Saint Laurent, d'Iracoubo et de Kourou.
- Les Palikour (300), près de Saint Georges de l'Oyapock.

Mais la population est surtout composée de créoles. Le terme de créole, qui désigne habituellement les européens nés dans les îles, s'applique en Guyane à la majorité de la population issue de groupes africains, européens, indiens, libanais, annamites, chinois, hindoux, antillais, javanais, qui peuplèrent la Guyane.

Les diverses communes sont peu peuplées :

- Saint Laurent : seconde commune de Guyane ne compte que 5.000 habitants.

LA POPULATION DE LA GUYANE
- POPULATION LEGALE PAR COMMUNE -



- Noirs réfugiés BONIS et DJUKA
- A.....Arawak
- G.....Galibi
- O.....Dyampis
- P.....Palikours
- W.....Wayana
- E.....Emerillons

Proportion des populations traditionnelles dans la commune

Origine : Recensement général de la population 1974
Résultats provisoires-non officiels. Cayenne non encore connu
(de 30 à 33.000 habitants).

- Kourou : 3ème ville à cause de la base spatiale : 4.800 habitants.
- Sinnamary : 2.100 habitants.

Les habitants les plus jeunes et les plus dynamiques de ces communes émigrent le plus souvent au profit de Cayenne. La population restante est donc relativement âgée (ainsi, le membre le plus jeune du Syndicat Agricole Communal de Mana a 55 ans).

Seule la commune de Kourou fait exception, grâce à l'implantation du Centre National d'Etudes Spatiales (C. N. E. S.).

La vie dans les communes s'articule autour de trois types principaux de revenus :

- a - Une agriculture d'auto-subsistance mais qui permet toutefois en cas de besoin de vendre quelques surplus : farine de manioc (couac) légumes et volailles.

A cela s'ajoutent les revenus tirés des produits de la chasse et de la pêche (1).

- b - Des salaires fournis généralement par la fonction publique, les nombreux emplois communaux, ou parfois par des emplois du secteur privé.
- c - Enfin, des transferts sociaux : fonds de chômage, allocations diverses, bourses, subventions de différents types.

(1) Source INSEE - Septembre 1975.

Prix de détail à Cayenne : Gibier 15 F le kg.

Poisson local : 7,25 F le kg - Igname : 3,50 F le kg - Dachine : 3 F le kg -
Couac : 7,25 F le kg.

Les personnalités locales (instituteurs, infirmiers, fonctionnaires divers), leur mode de vie et leur type de consommation (maison en ciment, intérieur moderne, voiture, habillement, nourriture) constituent un idéal et un modèle pour les jeunes. Le départ vers Cayenne leur paraît le seul moyen de réussir dans la vie, de finir les études, d'y trouver un emploi et un conjoint.

1.3. La vie à Cayenne.

Cayenne présente aux yeux de tous les habitants des communes la vie facile, telle qu'elle est supposée exister en Métropole : argent, loisirs, magasins, contacts humains.

Cayenne, c'est aussi la possibilité de gagner de l'argent ("jobs" temporaires ou emplois fixes), et la presque totalité des employeurs (secteur privé et administratif) ont leur direction à Cayenne.

La ville de Cayenne compte à elle seule 30.000 habitants.

Sa population peut être divisée en différentes catégories selon les types d'activités.

Au bas de l'échelle sociale, on trouve les marginaux :

- Etrangers à la recherche d'un emploi ou démunis de cartes de travail (brésiliens, haïtiens, surinamiens).
- Indiens Arawak du Larivot.
- Anciens bagnards ("vieux blancs").
- Aventuriers sans envergure.

Puis les chômeurs, les travailleurs occasionnels, les petits maraichers et pêcheurs occasionnels.

Ensuite, les ouvriers et employés du secteur privé :

- Mécaniciens.
- Personnel de service.
- Employés du tertiaire.

Les employés du secteur public.

Enfin, la bourgeoisie constituée par les membres des professions libérales, médecins, avocats, pharmaciens, les gros commerçants et importateurs.

L'influence de cette couche est prépondérante dans la vie économique et politique de la Guyane.

1.4. Les étrangers.

Les étrangers sont nombreux, compte tenu de la faiblesse de la population locale. Leur importance est difficile à évaluer car ils pénètrent souvent en Guyane sans être enregistrés :

- Les brésiliens peuvent être évalués à environ 5.000 personnes, et leur nombre fluctue beaucoup en fonction des possibilités d'emplois.
- Les saint luciens (originaires des Antilles britanniques) sont environ 3.000. Ils sont souvent âgés car ce sont habituellement d'anciens chercheurs d'or venus entre les deux guerres.
- Les haïtiens, immigrants récents sont environ 1.500.
- Les chinois, le plus souvent commerçants sont environ 600.
- Les surinamiens, environ 500, sans compter les noirs tribalisés appartenant aux groupes Djuka, Bosch, Saramaka.
- Enfin, les indonésiens, 200 environ.

2 - LA MAIN D'OEUVRE.

La Guyane compte environ 18.000 personnes actives pour une population totale qui avoisine 55.000 habitants.

Le secteur primaire ne fournit que 10 % des emplois, le secteur secondaire que 15 %, par contre le secteur tertiaire, en croissance régulière, atteint 75 % dont 35 % pour la fonction publique à elle seule.

Les salariés du secteur public sont environ 4.500 et les salariés du secteur privé environ 6.000.

2.1. Le concept de chômage.

Grâce à l'abondance des terres, et à l'existence de lois sociales, le chômage ne présente habituellement pas en Guyane le caractère de drame social et familial qu'il y a dans d'autre pays.

Au cours de l'année 1974, les demandes d'emplois enregistrées ont été en moyenne de 650 par mois pour les régions de Cayenne et de Kourou. En 1975, elles ont été de 800 à 900 dont 500 environ émanant de femmes. Neuf demandeurs d'emplois sur dix ne sont pas qualifiés (1).

La formation professionnelle pour adultes offre environ 120 places de stage chaque année.

Les statistiques officielles de chômage ne constituent malheureusement pas une approche suffisante du problème, car d'une part, les déclarations de chômage ne peuvent être enregistrées que pour les régions de Cayenne et de Kourou, et d'autre part, les chômeurs ne se font pas inscrire dans leur totalité.

2.2. L'arrivée des jeunes dans la vie active.

Au niveau des statistiques de demande d'emplois, plus de la moitié émane de jeunes de moins de 25 ans.

(1) Données fournies par les services de l'Inspection du Travail.

Le recensement de population de 1967, permet d'évaluer la population par classe d'âges :

- En 1975 les 10 - 14 ans représentent 6.200 personnes.
- 15 - 19 ans représentent 5.400 personnes.
- 20 - 24 ans représentent 4.500 personnes.

Ainsi, entre 1975 et 1980, chaque année il arrivera dans la vie active entre 1.000 et 1.200 jeunes garçons et filles.

a - Les types de formation.

Il y a actuellement en Guyane 18.000 élèves, se répartissant comme suit :

TOTAL	17.800
<u>Enseignement 1er degré</u>	11.900
Enseignement pré-scolaire	3.800
Enseignement primaire	8.100
<u>Enseignement second degré</u>	5.900
1er cycle	3.600
2ème cycle court	1.500
2ème cycle long	800

Quatre collèges assurent l'enseignement technique :

NOM DU C. E. T.	POPULATION		TYPE DE FORMATION
	Garçons	Filles	
MARCHOUX	104	428	Collectivités Comptabilité Dactylographie Couture industrielle
REPUBLIQUE	277	2	Mécanique auto Carrosserie
VOLTAIRE	428	5	Menuiserie Maçonnerie Charpente coffrage Plomberie sanitaire Peinture Dessinateur Génie Civil T. P. Opérateur - Géomètre Topographe
SAINT LAURENT DU MARONI	75	49	Bâtiment - Mécanique Maçonnerie Collectivités
TOTAL = 1.368 =====	884	484	

Quatre collèges assurent l'enseignement secondaire jusqu'à la troisième. Il s'agit des collèges d'enseignement secondaire République, Madelaine, Zéphir et C. E. S. Saint Laurent. Ils ont 2.900 élèves.

Le lycée de Kourou assure un enseignement du 1er cycle à 270 élèves, et un enseignement du 2ème cycle à 250 élèves.

Le lycée Félix Eboué de Cayenne a 600 élèves du 2ème cycle.

Un certain nombre de jeunes, issus des couches aisées de la population, font des études secondaires en Métropole, et à ce titre ne sont pas comptés dans les statistiques.

b - Les niveaux de sortie.

Les statistiques relatives au devenir des jeunes à l'issue de chaque classe n'ont malheureusement pas pu être obtenues sauf pour la classe de troisième.

Sur 100 élèves en fin de troisième :

- 52 passent en seconde.
- 28 passent en C. E. T..
- 5 redoublent.
- 15 abandonnent leurs études.

Un certain nombre de renseignements recueillis à diverses sources permettent d'évaluer approximativement le niveau scolaire des jeunes guyanais qui entrent chaque année dans la vie active.

Sur 1.000 garçons et filles :

- Moins de 100 n'ont pas été scolarisés régulièrement (population traditionnelles de l'intérieur et divers).
- Environ 430 ont quitté l'école dès 16 ans ou en cours d'études.

- Environ 470 ont quitté l'école avec les examens ou les niveaux suivants :

. C. A. P.	: 250
. B. E. P.	: 110
. Technicien supérieur	: 10
. Baccalauréat	: 100 (1)

En fait, une faible proportion de jeunes ayant subi une formation technique, trouvent un emploi dans leur spécialité.

Parfois, même la proportion est nulle (C. E. T. Marchoux, couture industrielle).

Les jeunes doivent subir la concurrence de la main d'oeuvre étrangère, en particulier dans les métiers du bâtiment. Main d'oeuvre plus docile, plus expérimentée, moins chère.

Les entrepreneurs se plaignent du manque de main d'oeuvre réellement qualifiée. Les directeurs de collèges techniques rétorquent que les entrepreneurs cherchent une main d'oeuvre la moins qualifiée possible. D'après l'Inspection du Travail, il est difficile maintenant de frauder sur le salaire minimum, mais certains se rattrapent sur la qualification de leurs employés.

2. 3. Autres types de main d'oeuvre.

a - Les populations traditionnelles.

Il serait illusoire et néfaste d'envisager actuellement le travail sur la côte des populations indiennes Wayanas, Oyampis et Emerillons de l'intérieur de la Guyane.

(1) Il n'existe pas actuellement de statistiques sur le devenir des élèves après le baccalauréat.

Un tel travail apporterait de profondes modifications de leur environnement technologique, économique et social qu'ils pourraient difficilement surmonter sans dommages.

D'autre part, ils fournissent actuellement une aide très précieuse aux missions qui travaillent dans l'intérieur de la Guyane BRGM, ORSTOM par exemple.

Les noirs réfugiés Boni, sont actuellement à la recherche d'emplois salariés temporaires. Ils sont généralement très appréciés sur les chantiers forestiers.

Les jeunes indiens Galibi de la côte sont par contre en règle générale à la recherche d'emplois stables. Leur passage sur la base de Kourou les a déjà habitués aux contraintes d'un travail salarié de longue durée.

Au niveau de ces jeunes Galibi, la tendance actuelle est de s'intégrer économiquement et de conserver intactes les coutumes.

On peut évaluer à une centaine, le nombre d'emplois pouvant être tenus par les Galibi, dont une bonne cinquantaine d'emplois stables.

b - Les étrangers.

La zone des Caraïbes, des Guyanes et de l'Amazonie ne manque pas de chômeurs ou d'ouvriers mal payés, pour lesquels la Guyane représente le même intérêt que l'Europe industrielle pour les pays méditerranéens.

En cas de besoins particuliers de main d'oeuvre, et après avoir épuisé les ressources de la Guyane, de la Guadeloupe et de la Martinique, il pourrait être fait appel à de la main d'oeuvre étrangère, contrôlée cette fois, et bénéficiant des avantages sociaux légaux.

3 - LES PROBLEMES POSES PAR LA REALISATION D'UN PROJET INDUSTRIEL DE GRANDE AMPLEUR ET SON INTEGRATION DANS LE CONTEXTE GUYANAIS.

Les habitants de la Guyane constituent une micro-société qui, peut être plus que toute autre société humaine, est le reflet direct d'une histoire et d'un mode de peuplement très particulier.

3.1. Le poids de l'histoire.

Bien que l'on puisse évaluer à 20.000 le nombre d'indiens en Guyane, lors de l'arrivée des français, ceux-ci, ne sont plus actuellement que 2.500, ayant été décimés par les maladies européennes contre lesquelles ils n'étaient pas protégés.

Dès le début de la colonisation, l'emploi des indiens aux durs travaux de la colonie, n'apporta que des échecs, car ils préféraient la fuite ou la mort au travail forcé.

L'économie de plantation fut réalisée par l'utilisation d'une main d'oeuvre esclave importée d'Afrique. En 1837, la population recensée était de 20.000 esclaves, 2.000 noirs libres, et 1.200 français.

Des esclaves fugitifs formèrent des groupes libres, organisés et puissants à l'intérieur de la forêt équatoriale.

Dès 1830, et sachant l'abolition de l'esclavage inéluctable, les responsables coloniaux tentèrent d'introduire une main d'oeuvre "libre" venant d'Inde, d'Extrême Orient et d'Afrique. Autant d'essais, autant d'échecs. Il en fut de même pour les diverses tentatives de peuplement blanc qui se succédèrent de l'expédition de Kourou en 1763 jusqu'à l'expérience du BIPIG en 1948, en passant par la colonisation de la Mana (1828), et la création du bagne en 1852, quatre ans après l'abolition de l'esclavage.

Le système pénitentiaire avait deux buts : amender les criminels par le travail, et peupler la Guyane tout en la développant. Les 80.000 bagnards qui s'y succédèrent jusqu'en 1937, furent plus occupés à survivre et à construire leur bagne qu'à créer une infrastructure économique.

Vers 1890, l'or fut découvert à l'intérieur du pays, et une population nombreuse vint des îles Caraïbes, principalement des Antilles britanniques (Sainte Lucie).

En 1920, la production officielle d'or est de 3.000 kg, le pays est riche, le budget est en équilibre.

A partir de 1930, les gisements aurifères commencent à s'épuiser et à être progressivement abandonnés par les orpailleurs. La grande forêt équatoriale repousse au milieu des rails, machines et campements.

L'isolement économique causé par la guerre 1939-1945, marque le retour de la Guyane à une économie humaine basée sur l'agriculture d'auto-subsistance sur brûlis.

L'après guerre est marquée par la départementalisation de la Guyane. Les différentes tentatives de développement qui se sont succédées n'ont pas eu les résultats escomptés.

Il faut noter les échecs suivants :

- Peuplement par des européens (BIPIG). Les immigrants installés dans les locaux de l'ancien bagne de Saint Jean de Maroni, sont rapidement repartis à l'exception d'une seule famille.
- Peuplement par des antillais. L'idée de base de ce projet important, était de diminuer la pression sociale aux Antilles françaises, en favorisant l'installation des jeunes à l'issue d'un service militaire adapté (SMA) effectué en Guyane, qui, en réalisant des routes, des aéroports, des logements, assureraient leur formation professionnelle et donc leur installation dans ce pays. En fait, le nombre d'antillais installés par ce moyen est très faible.
- Polder Marie Anne. Réalisé à l'imitation des polders du Surinam, il ne connut que quelques essais infructueux de culture, et fut bientôt laissé à l'abandon.
- Des javanais furent installés dans les savanes côtières, et y devaient faire du maraîchage et de la riziculture. Ils trouvèrent bientôt des métiers plus intéressants.

Il ne faut enfin pas oublier les faillites diverses des sociétés forestières, de pêche à la crevette, et d'autres qui ont disparu une fois les subventions utilisées.

Si la base spatiale de Kourou a permis les succès techniques réels, il faut cependant reconnaître qu'elle n'a pas eu les effets d'entraînement économique souvent annoncés lors de son implantation.

Enfin, un certain nombre de projets, souvent annoncés n'ont jamais vu le jour.

L'exploitation de la bauxite de Kaw par exemple.

Tout projet de développement de la Guyane devra d'abord imposer sa propre crédibilité et durer suffisamment pour créer un mouvement irréversible; il doit en outre, être suffisamment étudié pour que l'on soit sûr de sa réussite, et qu'il n'aille pas après quelques années, s'ajouter à la liste des échecs.

3.2. L'exemple de Kourou.

L'étude des problèmes posés par la création de la base de Kourou, devrait permettre de mettre à jour les problèmes à résoudre pour faciliter l'intégration d'un projet industriel dans la société guyanaise.

Lors de la phase des grands travaux (1965-1970) la politique de l'emploi de certaines entreprises contractantes, locales ou métropolitaines, fut très floue au niveau des emplois subalternes. D'une part, parce qu'elle était mal maîtrisée et d'autre part, parce qu'elle permettait de se jouer de la législation sociale (1) et donc de faire des économies sur les coûts de main d'oeuvre.

(1) Pierre-Marie Decoudras dans sa thèse "Kourou ville spatiale", Bordeaux 1971, estime qu'entre 1966 et 1969, 75 % des travailleurs étaient sans carte de travail.

Il est difficile d'évaluer la population travaillant sur le site et sa répartition suivant les pays d'origine, du fait du sous-enregistrement des travailleurs d'origine étrangère.

En ce qui concerne les emplois "officiels", la répartition en Juin 1968, était la suivante :

TOTAL	3.385
dont :	
- Métropolitains	712
- Guyanais	368
- Antillais	107
- Populations traditionnelles	706
- Européens	117
- Brésiliens	637
- Colombiens	377
- Surinamiens	185
- Autres	176

Si les logements des techniciens étaient confortables, ceux des manoeuvres consistaient en des dortoirs. Les travailleurs issus des groupes tribaux indiens et noirs habitaient des bidonvilles dans des conditions d'hygiène des plus déplorables.

L'installation du Centre Spatial, a entraîné l'expropriation d'un peu plus de 200 familles. La procédure d'indemnisation a soulevé de nombreux

problèmes quand à la justification de la possession du sol par les expropriés. . . Le relogement à Kourou a d'ailleurs été loin de leur apporter satisfaction : habitations inadaptées à des ruraux, changement trop brusque de mode de vie, disparition des activités d'auto-subsistance, . . .

Avec la mise en place de la phase de croisière (1971-1973), il y eu à la fois diminution du personnel de chantier et accroissement du personnel technique. Le statut moyen du personnel guyanais s'est élevé grâce à l'arrivée des premiers jeunes formés par le Centre de Formation Professionnelle de Kourou.

Il faut souligner l'intérêt d'un tel type de formation : adaptation aux besoins, méthodes modernes d'enseignement, corps enseignant jeune et dynamique, . . .

Depuis 1973, et malgré la phase actuelle de repli que vit le Centre Spatial, l'emploi de personnel guyanais, martiniquais, et guadeloupéen continue de progresser.

4 - PROPOSITIONS POUR UNE MEILLEURE INTEGRATION DE TOUT GRAND PROJET.

Le but de ces propositions est de mieux marquer les conditions d'un développement réalisé par les guyanais et pour les guyanais.

Dans cette optique, un certain nombre de propositions, vu leur caractère fondamental, présentent un côté impératif.

Premier impératif.

Concevoir un projet étalé dans le temps comportant un calendrier des investissements, des travaux, des besoins de main d'oeuvre en importance et en qualification.

Ce calendrier sur plusieurs années permettra aux services administratifs locaux (Equipement et Education Nationale en particulier) ainsi qu'aux entreprises locales de définir une politique à moyen terme et de mettre en oeuvre les moyens nécessaires.

Seules les actions prévues de manière définitive devraient être officiellement annoncées de manière à résorber le complexe d'échec qui sévit actuellement en Guyane.

Deuxième impératif.

Assurer aux guyanais une priorité réelle dans les emplois.

Cela suppose d'une part, une publicité des offres d'emploi auprès des guyanais résidant tant en Guyane qu'en Métropole, et d'autre part, une politique hardie et novatrice en matière d'enseignement, de formation professionnelle pour adultes, de recyclage, ..., afin de permettre à de nombreux guyanais d'occuper des postes de techniciens, d'encadrement et de cadres.

Troisième impératif.

Respecter le principe "à travail égal, salaire égal".

Cela implique deux types d'actions auprès des entreprises :

- Renforcement des moyens de contrôle et d'action pour qu'elles respectent la législation du travail : pas d'embauche d'étrangers sans carte de

travail, pas de déqualification des travailleurs, mise en place d'un office d'immigration pour contrôler et aider la main d'oeuvre étrangère.

- Absence de disparités de traitement entre migrants et résidents guyanais de qualification identique.

Quatrième impératif.

Sélection sévère des migrants selon deux critères :

- Constat d'absence de personnel guyanais, tant en Guyane qu'en Métropole, pour occuper le poste.
- Adéquation réelle de l'individu au poste demandé, et élimination de toute mentalité extrême du type "Guyane nouvelle terre coloniale", ou "Guyane nouveau paradis tropical".

Cinquième impératif.

Revenir à la parité entre les salaires du secteur privé et les salaires du secteur public, et améliorer la sécurité de l'emploi dans le secteur privé.

Cela afin de diminuer autant que possible les facteurs objectifs de l'attrait que présente la fonction publique aux yeux des guyanais.

Sixième impératif.

Donner la priorité aux produits guyanais et favoriser leur développement afin de bénéficier au mieux des effets multiplicateurs du projet (1).

Cela signifie également, maîtriser la puissance et l'influence de structures normalement conservatrices (lobby des importateurs par exemple), tâche probablement longue et difficile, mais qui doit être entreprise dès maintenant.

(1) Pourquoi par exemple, construire en béton armé, des logements verticaux, alors qu'on peut construire en brique et en bois des habitations horizontales plus conformes aux traditions locales ?

Septième impératif.

Augmenter la durée moyenne de séjour en poste des hauts fonctionnaires de l'administration centrale. Cela afin de donner une continuité certaine à l'action de celle-ci en diminuant les périodes d'adaptation aux problèmes propres à une partie du continent sud-américain.

Autres recommandations.

- La création d'une structure de développement où seraient représentés des responsables des projets, des représentants des différents services administratifs, des élus locaux, des syndicats, permettrait de mieux intégrer le projet dans le contexte économique et social de la Guyane.
- Une action spécifique devrait être entreprise pour favoriser le développement d'emplois ouverts aux femmes.

En effet, les femmes sont particulièrement demandeurs d'emplois, à cause de leur responsabilité souvent totale dans la prise en charge et l'éducation des enfants.

LES EMPLOIS ET LES MIGRANTS

1 - PROFIL DES CANDIDATS A LA MIGRATION.

1.1. Données de base.

- Candidatures reçues.

Au 30 Novembre 1975, il avait été reçu :

. 27.000 lettres environ.

. 7.108 réponses au questionnaire.

Ces chiffres se rapportent à l'ensemble des secteurs : primaire, secondaire et tertiaire.

- Procédure de classement.

Le "SERVICE GUYANE" du Bumidom a entrepris le classement des réponses au questionnaire suivant le code reproduit au tableau I.

Parallèlement, il constitue un fichier alphabétique dans le but de faciliter la recherche des réponses classées (2.080 fiches au 15 Décembre 1975).

- Situation du classement.

Au 15 Décembre 1975, il a été dénombré provisoirement environ 2.500 réponses classées dans les familles professionnelles intéressant la présente étude et citées ci-après avec leur numéro de code :

. Pêche et autres activités marines	(07)	40
. Mines	(09)	16
. Industries agricoles et alimentaires	(13)	5
. Bois et papier	(19)	80
. Electricité	(23)	266
. Bâtiment et Travaux Publics	(25)	608

. Transports	(27)	324
. Commerce	(35)	} 1.137
. Administration des entreprises	(37)	
. Gestion économique	(39)	
. Banques	(41)	
. Assurances	(43)	
. Comptabilité	(45)	
. Imprimerie	(49)	39

Il importe de noter les difficultés auxquelles se heurte le personnel du "Service Guyane" pour établir ce classement du fait que de nombreux candidats, apparemment victimes de circonstances économiques ou de leur instabilité caractérielle, présentent un curriculum absolument déconcertant. Il s'agit généralement de personnes ayant occupé des emplois très divers qui, dans certains cas, n'ont aucune relation avec la formation professionnelle initiale des intéressés. D'autres font état de plusieurs diplômes professionnels dans des branches n'offrant entre elles aucune point commun ; tel est en particulier le cas de ceux qui, séduits par le retour de la nature, se sont récemment reconvertis au bûcheronnage au prix d'un stage au Centre PROMOBOIS.

TABLEAU I

CODE UTILISE POUR LE CLASSEMENT DES QUESTIONNAIRES

- Agriculture	01
- Secteur para-agricole	03
- Secteur forestier	05
- Pêche et activités ayant un rapport direct avec la pêche ou la mer	07
- Mines - Géologie - Prospection - Forages	09
- Sidérurgie - Métallurgie - Industrie mécanique de transformation	11
- Industries alimentaires	13
- Industrie textile	15
- Industrie chimique (pétroles - plastiques - verre, ...)	17
- Bois et papier (cellulose, ...)	19
- Industries diversifiées	20
- Mécanique	21
- Electricité	23
- Bâtiment - Routes, ...	25
- Transports	27
- Fonction publique	29
- Secteur médical et para-médical	31
- Professions libérales	33
- Commerce	35
- Administration des entreprises	37
- Gestion économique (marketing-engineering, ...)	39
- Banques finances	41
- Assurances	43
- Comptabilité	45
- Surveillance - Sécurité - Contrôle - Entretien	47
- Imprimerie - Culture - Loisirs - Information - Education (sauf fonction publique)	49

L'emploi souhaité en Guyane ne permet pas non plus de lever l'incertitude car, sous l'effet de la publicité faite sur les ondes, la plupart se déclarent prêts à accepter un emploi dans l'agriculture ou l'exploitation forestière sans se soucier de leur aptitude.

Ces candidats polyvalents se trouvent finalement classés selon les cas, soit en fonction de leurs diplômes professionnels, soit en fonction de l'expérience supposée acquise au cours de l'un de leurs emplois. Un exemple extrême est celui d'un candidat qui, faute de pouvoir tirer parti d'un baccalauréat et d'un C. A. P. de mécanique, a dû se contenter d'un emploi de mineur de fond pour faire survivre sa famille et a donc été classé en "Mines".

Ce problème de "polyvalence" sera encore évoqué plus loin à propos de la sélection.

1.2. Profil des candidats par branche d'activité.

a - Pâte à papier.

Effectif actuel : néant.

b - Bois d'oeuvre et dérivés.

Effectif actuel : 44 (professionnels confirmés ou débutants, possédant au moins un C. A. P.) dont :

- 5 Cadres de direction (ingénieurs ou assimilés).
- 14 Cadres de maîtrise (dont deux débutants).
- 9 Scieurs (dont deux connaissant les bois exotiques).
- 4 Mécaniciens d'entretien des scieries.
- 5 Affûteurs scieurs.
- 4 Menuisiers.
- 2 Ebénistes.
- 1 Charpentier.

Une expérience Outre-Mer, généralement longue de plusieurs années, est signalée par seize d'entre eux. Il s'agit surtout de cadres et de mécaniciens ayant perdu récemment leur emploi en Afrique et mal reclassés ou éprouvant des difficultés pour se réadapter au milieu métropolitain.

Sur l'ensemble de l'effectif, le nombre de chômeurs (7) est relativement élevé.

Répartition par âge :

Classes d'âge	18-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50
Effectifs	1	11	12	5	6	7	2

Les mariés ayant des enfants sont nettement les plus nombreux (27) et manifestent tous l'intention d'emmener femme et enfants (57 au total), le plus souvent immédiatement.

Quant à la durée d'émigration, l'attitude des candidats est généralement prudente :

- 13 seulement envisagent d'emblée une émigration définitive.
- 21 se prononceront après une période d'essai.
- 9 n'ont pas l'intention d'émigrer durant plus de quelques années.
- 2 n'ont pas répondu à la question.

c - Mines.

L'effectif actuellement dénombré (16) comprend :

- 4 Ingénieurs de l'enseignement supérieur long, dont trois géologues.
- 1 Ingénieur de travaux.
- 7 Agents de maîtrise.
- 4 Ouvriers qualifiés.

Tous signalent au moins une spécialisation :

- Prospection.
- Entretien de matériel minier.
- Utilisation d'explosifs.
- Forages pétroliers.
- Techniques d'extraction (uranium, phosphates, étain).

La moitié d'entre eux font état d'une expérience O.M. (une en Guyane). Trois sont chômeurs.

Répartition par âge :

Classes d'âge	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50
Effectifs	5	2	3	-	3	3

Les mariés ayant des enfants sont encore les plus nombreux (9), contre deux mariés sans enfants et cinq célibataires. A l'exception d'un seul, les mariés manifestent tous l'intention d'emmener leur famille (28 enfants au total), immédiatement (6) ou à terme (4).

Sur l'ensemble :

- 4 seulement envisagent d'emblée une émigration définitive.
- 11 décideront de la durée à leur émigration après une période d'essai.
- 1 n'a pas l'intention d'émigrer pendant plus de quelques années.

d - Pêche (1).

L'effectif actuellement dénombré (20 dont 2 chômeurs) comprend :

- 4 Lieutenants de pêche.
- 1 Patron de pêche (capacité Pêche).
- 1 Mécanicien pêcheur.
- 1 Matelot patron.
- 7 Marins pêcheurs.
- 2 Pêcheurs ostréiculteurs.
- 1 Pêcheur artisan (crevette).
- 1 Spécialiste en congélation des produits de la mer.
- 1 Aquaculteur.
- 1 Cadre technico-commercial en pêche industrielle.

Plus de la moitié d'entre eux (11 dont 2 en Guyane) font état d'une expérience O.M..

Classe d'âge	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50
Effectifs	6	4	3	4	1	2

(1) N'ont été retenus ici que les candidats possédant des titres professionnels en matière de pêche marine ou d'aquaculture.

Il n'a pas été tenu compte des autres activités ayant plus ou moins un rapport avec la mer : marine militaire, marine marchande, navigation fluviale, plongée sous-marine, activités portuaires.

Comme précédemment, les mariés avec enfants demeurent les plus nombreux (14) contre trois mariés sans enfants et trois célibataires.

La majorité des mariés ont l'intention d'emmener leur famille soit immédiatement (13), soit après une période d'essai (2).

Les enfants (25) se répartissent comme suit :

- 1 à 5 ans	7
- 6 à 11 ans	7
- 12 à 16 ans	2
- Plus de 16 ans	5
- Age non indiqué	4

Sur l'ensemble des candidats :

- La moitié (10) envisagent une émigration définitive dans l'immédiat.
- Sept décideront de la durée de leur émigration après une période d'essai.
- Trois n'ont pas l'intention d'émigrer au-delà d'une durée de quelques années.

e - Industries alimentaires.

Cinq candidats seulement ont été classés dans ce groupe professionnel.

Bien que quatre d'entre eux fassent état d'une expérience O.M., aucune des branches indiquées ne répond aux besoins actuels du développement industriel de la Guyane : meunerie, œnologie, chocolaterie, laiterie, sucrerie.

f - Secteur tertiaire.

Un échantillon aléatoire de 90 réponse au questionnaire a été tiré (taux de sondage : 5 %) parmi les 1.745 réponses classées dans les familles professionnelles suivantes :

- Bâtiment et Travaux Publics.
- Commerce.
- Administration des entreprises.
- Gestion économique.
- Banques.
- Assurances.
- Comptabilité.
- Imprimerie.
- Age des candidats.

Classe d'âge	- de 20	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50
Effectifs %	2,2	31,1	34,4	10	15,6	5,6	1,1

- Situation de famille.

Situation	Mariés avec enfants	Mariés sans enfants	Divorcés avec enfants	Séparés et divorcés sans enfants	Célibataires
Effectifs %	48,9	7,8	4,4	4,5	34,4

- Taille des familles.

Nombre d'enfants/famille	1	2	3	4	5	6	7
% des familles comprenant des enfants	37,5	43,7	10,4	4,2	2,1	0	2,1

- Nombre moyen d'enfants par couple.

a - En comprenant les ménages sans enfants : 1,7

b - En ne considérant que les ménages avec enfants : 2

- Age des enfants.

Classe d'âge	1 à 5 ans	6 à 11 ans	12 à 16 ans	+ de 16 ans
Effectifs %	45,5	43	8	3,5

- Conditions d'émigration.

Durée de l'émigration	Limitée	Limitée mais prolongeable après essai	Illimitée	Sans réponse
%	3,5	61	34,5	1

Modalité d'installation en Guyane	Mariés partant seuls	Mariés seuls puis avec famille après essai	Mariés partant avec famille	Veufs séparés divorcés célibataires seuls	Célibataires avec fiancée ou amie
%	6,7	5,5	44,5	40	3,3

- Candidats faisant état d'une expérience Outre-Mer.

. 21 %.

- Candidats en chômage.

. 6,7 %.

- Aptitudes professionnelles.

Généralement, les réponses au questionnaire touchant les activités actuelles ou passées ne permettent pas d'apprécier exactement la qualification des candidats.

Les postes occupés (fonction et responsabilité) ne sont décrits avec quelques précisions que dans les très rares cas où les réponses aux rubriques du questionnaire sont complétées par un curriculum détaillé.

Il apparaît d'autre part, que la conjoncture économique récente et actuelle a contraint de très nombreux candidats à saisir des emplois ne correspondant ni à leur vocation, ni au niveau auquel les diplômes signalés pourraient leur permettre de prétendre. Le phénomène est surtout sensible chez les moins de 30 ans, de loin les plus nombreux.

Des reconversions se sont ainsi produites pouvant conduire à un dilemme entre la formation initiale et l'expérience acquise "sur le tas".

2 - PERSPECTIVES D'EMPLOI EN GUYANE (rappel).

Les prévisions relatives aux secteurs secondaire et tertiaire pour les horizons 1980 et 1985 sont rappelées dans le tableau II où elles sont ventilées également par région géographique.

Relativement aux secteurs d'emploi, elles se récapitulent comme suit :

	1980	1985
Secteur industriel	2.077	2.402
Tertiaire (1)	1.206	838

(1) Induits, y compris par l'agriculture et le propre développement du tertiaire.

Les emplois industriels, dont on peut estimer la répartition par catégorie socio-professionnelle (cf. tableau II), se présentent ainsi par secteur :

	1980	1985
Bois (et pâte à papier)	1.170	1.700
Mines	545	200
Pêche	220	140
I.A.A.	33	233
Industries diverses	109	129
TOTAL	2.077	2.402

Les emplois induits, qu'il n'est pas possible a priori de ventiler par catégorie socio-professionnelle, peuvent être segmentés plus pertinemment d'ailleurs par sous-secteurs d'activité :

	1980	1985
Bâtiments, Travaux Publics	174	112
Entretien, réparation mécanique et électrique	18	13
Transports	140	108
Commerce et banques	438	315
Services publics et services privés	436	290
TOTAL	1.206	838

TABLEAU II
PERSPECTIVES D'EMPLOI (AGRICULTURE NON COMPRISE)

	1 CADRE SUPERIEUR	2 TECHNICIEN MAITRISE	3 PERSONNEL QUALIFIE	4 PERSONNEL PEU QUALIFIE	SOUS TOTAL	TERTIAIRE INDUITS	TOTAL
<u>Horizon 1980</u>							
Régions de :							
- Cayenne	76	143	633	865	1.717	648	2.365
- Kourou	2	8	10	80	100	40	140
- Saint Laurent	18	27	145	70	260	518	778
ENSEMBLE	96	178	788	1.015	2.077	1.206	3.283
<u>Horizon 1985</u>							
Régions de :							
- Cayenne	64	95	404	389	952	341	1.293
- Kourou	48	86	548	418	1.100	276	1.376
- Saint Laurent	9	48	126	167	350	221	571
ENSEMBLE	121	229	1.078	974	2.402	838	3.240

En l'état actuel de connaissance de l'univers des candidats, il est possible d'avancer que les besoins du secteur tertiaire pourront facilement être couverts, même en dépit des effets de la sélection indispensable.

Il faut en effet tenir compte du fait que de nombreux emplois seront tenus par du personnel local.

Par contre, il est moins certain que les besoins du secteur secondaire (pâte à papier, industries du bois, mines, pêche, industries agricoles, alimentaires et diverses) puissent être satisfaits à l'horizon 1980. Le déficit de candidatures peut être imputé en partie du fait que la campagne publicitaire faite en faveur de l'émigration en Guyane a surtout mis l'accent sur la mise en valeur agricole et forestière du département. De ce fait, l'importance des projets industriels a échappé à la plus grande partie du public et l'on s'explique ainsi pourquoi la plupart des candidats s'offrent aussi généreusement à des emplois agricoles ou forestiers (dont ils méconnaissent manifestement les contraintes) dans l'hypothèse où leurs capacités ne seraient pas utilisables autrement (la presse quotidienne, par exemple, commence seulement à faire état de la possibilité de production de pâte à papier).

Un complément d'information du public sera nécessaire dès que le Gouvernement aura défini les options en matière de développement industriel.

A cette occasion, l'accord devrait être mis sur les précautions qu'exige l'affectation de travailleurs métropolitains à des tâches manuelles sous un climat auquel ils ne sont pas adaptés.

Au besoin, des opérations de formation pourraient être entreprises afin de reconvertir des candidats spécialement sélectionnés.

3 - PROFIL-TYPE DES MIGRANTS - CRITERES DE SELECTION.

La nature des objectifs du Gouvernement ainsi que les particularités du milieu physique et du milieu humain exigent que tout candidat à l'émigration, quelle que soit sa catégorie professionnelle, satisfasse aux conditions suivantes. A l'exception des §. 3.1. et 3.2., elles devraient s'appliquer également aux cadres qui seront affectés temporairement en Guyane pour le lancement de grosses unités.

3.1. La volonté de faire souche en Guyane.

L'objectif gouvernemental étant d'initier durablement le développement avec un appui de peuplement complémentaire, il vient naturellement à l'esprit de préférer les chefs de famille manifestant d'emblée l'intention de s'installer définitivement en Guyane avec femme et enfants. La solidité de cette intention devra évidemment être éprouvée (cf. sélection).

Les mariés sans enfants désireux de s'installer définitivement avec leur épouse méritent la même préférence que les précédents.

Les chefs de famille "prudents", soit qu'ils envisagent d'emmener immédiatement épouse et enfants mais pour une durée limitée, soit qu'ils souhaitent reconnaître le terrain avant de décider de faire venir les leurs, ne devraient venir qu'en troisième rang dans l'ordre de préférence. Ils ne devraient cependant pas être exclus systématiquement car il est possible que leurs réticences soient motivées primordialement par le souci d'un emploi garanti et leur situation devrait être examinée cas par cas. Les conditions d'accueil et d'installation en Guyane sont également susceptibles de les inciter à modifier leur attitude.

Dans l'immédiat, il paraît sage, pour des motifs évidents, de n'accepter qu'avec beaucoup de circonspection les candidats célibataires, séparés, divorcés ou veufs. Des exceptions seraient cependant possibles en faveur de ceux (très rares pour le moment) qui projettent d'emmener une fiancée ou une amie. Cette position à l'égard des hommes seuls (et de quelques femmes seules) pourrait être révisée par la suite s'il s'avérait qu'un mixage éventuel avec la population locale ne soulève pas de difficultés.

3.2. Conditions d'âge.

La préférence doit aller à des ménages assez jeunes qui apparaissent d'ailleurs en majorité dans les dossiers du BUMIDOM (près de 90 % des enfants des candidats du secteur tertiaire ont moins de 12 ans).

Pour d'autres plus âgés (chefs de famille de 40 à 50 ans), mais ayant encore de jeunes enfants, l'âge ne devrait pas être un obstacle dans la mesure compatible avec les exigences de l'emploi.

On peut en effet escompter que plus les enfants auront été transplantés jeunes en Guyane, mieux ils s'attacheront au pays.

3.3. Conditions de santé.

Pères, mères et enfants devront être reconnus aptes à supporter sans inconvénient le climat guyanais. La reconnaissance de cette aptitude est du ressort de médecins spécialisés dans le traitement des maladies tropicales.

Pour les emplois les plus pénibles (ceux d'O. P. et O. S. laissés ouverts sont relativement nombreux - Cf. Tableau II), les actifs devront en outre obtenir l'aval de médecins du travail familiarisés avec les problèmes de travail en milieu tropical.

3.4. Aptitudes caractérielles.

L'adaptation au milieu tropical exige, outre les aptitudes physiques, une force morale suffisante pour résister au découragement dont on peut craindre les effets notamment en début d'installation, quel que soit le soin qui sera apporté à l'accueil des migrants, l'installation demeurera une période cruciale au cours de laquelle le migrant sera confronté à de multiples problèmes tant au plan professionnel qu'au plan familial.

Les instables caractériels et les personnes trop facilement sujettes à l'emportement devront être dépistés.

3.5. Aptitudes professionnelles.

Leur caractère impératif est d'autant plus évident que les migrants, à tous les niveaux d'activité, ne seront acceptés par les autochtones que dans la mesure où ils seront capables de démontrer l'utilité, voire la nécessité de leur présence pour faire décoller l'économie du pays.

3.6. Aptitude à collaborer avec le milieu autochtone.

Elle suppose la volonté de connaître l'histoire et la culture des populations autochtones ... et beaucoup de modestie.

3.7. Aptitude à former ou perfectionner du personnel local.

Son importance est primordiale pour faciliter l'insertion des migrants. Elle repose sur une compétence technique éprouvée et sur de solides notions de pédagogie des adultes.

4 - PROCEDURES DE MIGRATION.

Les échos de précédents échecs ont suffisamment démontré les dangers d'une migration mal ou insuffisamment préparée.

Les difficultés de toute migration et celles qui marquent la migration actuellement envisagée incitent à porter une attention toute particulière au sort qui attendra notamment les migrants salariés lorsqu'ils prendront pied en Guyane.

S'agissant de migrants à titre définitif (ou tout au moins présumé tel), les salariés seront engagés sur contrat local. Dès lors, deux attitudes sont possibles de la part de l'Etat.

4.1. Laisser les migrants s'expatrier librement, quitte à leur faciliter sur place un hébergement provisoire et la recherche d'un emploi correspondant à leurs capacités et à leurs aspirations.

Alléchés par la publicité faite par la voie des ondes et de la presse, emportés aussi par les excès de leur imagination, persuadés qu'ils étaient impatientement attendus, un certain nombre de "métropolitains" ont déjà pris allègrement le chemin de la Guyane avec leur famille après avoir liquidé tout ce qu'ils possédaient, sans même prendre la peine de s'informer de la situation de l'emploi. Leur désenchantement est immense. Certains, les mieux avisés, ont sagement choisi de rejoindre la métropole où l'on peut craindre qu'ils ne brossent de la Guyane qu'un tableau capable de décourager d'autres candidats à l'émigration. D'autres, dont on peut admirer l'esprit "pionnier" s'acharnent à trouver un hypothétique emploi, au risque d'engloutir leurs économies.

Ces cas demeurent heureusement isolés, mais ils caractérisent les dangers d'une migration sauvage, même lorsqu'elle a lieu à destination d'un département français. On peut espérer que les compléments d'information récemment apportés au public permettront d'en éviter le renouvellement.

Lorsque le développement sera suffisamment lancé, il est concevable que la création d'une agence de l'emploi à Cayenne, dont le BUMIDOM pourrait faire office, soit de nature à faciliter l'embauche des migrants, mais il est à craindre que cette agence soit rapidement débordée si le mouvement d'émigration s'accélérait au-delà des possibilités du marché de l'emploi. Bon nombre de migrants laissés pour compte se retrouveraient inévitablement dans la situation peu enviable précédemment évoquée.

4.2. Mieux vaut, dans l'intérêt des candidats à la migration et dans celui de l'Etat fortement attaché au succès de l'opération, contrôler strictement la migration.

Ce contrôle implique :

- a - Dans l'immédiat, une campagne d'information complémentaire qui devrait permettre aux candidats de se déterminer en connaissance de cause en les éclairant sur les points suivants :
 - L'émigration française (historique et caractères contemporains).
 - Le projet gouvernemental de développement.
 - Cadre de vie : climat, milieu humain, habitat, équipements médicaux, scolarisation des enfants, organisation des loisirs.
 - Calendrier du développement et échelonnement des emplois qui seront offerts.
 - Coût de la vie à Cayenne, Kourou et Saint Laurent, en signalant toutefois les améliorations attendues du développement agricole, en ce qui concerne les produits alimentaires.
 - Ordre de grandeur des rémunérations.
 - Contrats de travail.
 - Régime fiscal.
 - Aptitudes requises et modalités de contrôle des aptitudes.
 - Possibilités de perfectionnement professionnel dans le cadre de la loi sur la formation continue (avant départ de Métropole).
 - Problèmes féminins (notamment : utilité, voire nécessité, pour les épouses d'exercer un métier).

Les éléments recueillis à l'occasion de la première étude et de la présente sont amplement suffisants pour constituer le contenu du message dont le support pourrait être soit la radio ou la télédiffusion, soit une plaquette illustrée.

- b - La création d'une agence de l'emploi, au sein du BUMIDOM, dont l'embryon pourrait être l'actuel "Service Guyane".

Dans le cadre des directives de la "Mission administrative de développement" (cf: première étude) chargée de la fonction "orientation et suivi du développement", cette agence serait chargée de mettre des candidats soigneusement sélectionnés en relation avec les offreurs d'emplois.

A cette fin, elle devrait :

- Tout d'abord, vérifier les titres signalés par les candidats et leur faire préciser autant que possible leur curriculum.

(En raison de la polyvalence de nombreux candidats et de façon à faciliter la recherche des compétences, elle devrait dès maintenant établir et mettre en oeuvre un système de fiches mécanographiques).

- Prendre en charge la sélection en se référant au dossier constitué (fiches mécanographiques) et aux critères énoncés ci-dessus. Dans ce but, il sera fait appel :

- . A des psychologues confirmés, en ce qui concerne la volonté de faire souche en Guyane, les aptitudes caractérielles et les aptitudes à collaborer avec le milieu autochtone.

- . A des médecins spécialisés dans le traitement des maladies tropicales, en ce qui concerne les conditions de santé s'imposant aux chefs de famille, épouses et enfants.

- . A des médecins du travail familiarisés avec les problèmes du travail en milieu tropical, en ce qui concerne les candidats à des emplois pénibles (il est possible qu'un complément de formation doive être apporté à des médecins métropolitains pour atteindre l'effectif nécessaire).

- . Eventuellement à des psycho-techniciens lorsque leur intervention est indispensable pour le contrôle des aptitudes professionnelles.

- Organiser l'initiation des candidats migrants à la pédagogie des adultes.

- Avec la participation des offreurs d'emplois, organiser si besoin en est la reconversion de certains candidats dans le cadre de la loi sur la formation continue, de façon à pourvoir les emplois du secteur secondaire pour lesquels il apparaîtrait un déficit de candidatures ; les actions de formation nécessaires pourraient être organisées en France avec le concours de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), suivant des programmes élaborés à la demande conformément aux principes de la pédagogie par objectif.
- Mettre au point les mesures visant à assurer la sécurité de l'emploi.

S'agissant de migrants, il ne leur sera proposé que des contrats locaux dont les termes devront être établis sous la responsabilité conjointe de l'Etat et des employeurs.

Il est donc suggéré de prévoir dans les conventions d'établissement, outre la prise en charge par l'Etat de la procédure de sélection des candidats, des contrats-types pour chacune des catégories socio-professionnelles :

- . Conditions de prise en charge des frais de transport à l'aller et éventuellement au retour, mais seulement dans des cas exceptionnels que la sélection des candidats n'aurait pas permis d'éviter.
- . Salaires et accessoires.
- . Conditions d'avancement.
- . Durée minimum d'emploi garanti, étant entendu que le salarié aura la faculté au-delà de cette durée de rechercher un autre emploi ou de s'établir à son compte.
- . Sanction des fautes graves d'où qu'elles viennent.

5 - AIDES AUX MIGRANTS SALARIES.

5.1. Principes et conception.

Au paragraphe 3.1., il a été proposé un ordre de priorité des candidats selon leur attitude à l'égard de la durée d'émigration.

Au premier rang, viennent les chefs de famille qui ont manifesté l'intention ferme de s'établir définitivement en Guyane et d'y emmener immédiatement femme et enfants, ceux-ci étant en général très jeunes (pour le secteur tertiaire au moins).

Il est possible que la campagne d'information complémentaire préconisée au §. 4.2. fasse réfléchir une partie de ceux qui se seraient impulsivement prononcés. En tout état de cause, la sélection éliminera ceux dont la détermination ne sera pas reconnue suffisamment solide.

Il restera à ne pas décevoir les autres aussi profondément déterminés soient-ils, surtout s'ils n'ont connu aucune expérience de travail en zone tropicale. A cette fin, il importera :

- De renseigner les migrants de façon très pratique sur les préparatifs de départ.
- D'accorder une attention toute particulière aux modalités d'accueil et d'installation ; dès qu'ils prendront pied en Guyane, les migrants devront se sentir efficacement appuyés ; ce soutien se prolongera au cours de l'installation, mais il devra être accordé avec suffisamment de doigté de manière à ne pas favoriser à l'inverse l'éclosion d'une mentalité d'assistés.
- De garantir la sécurité de l'emploi, en laissant cependant à chacun la possibilité de faire valoir ses compétences ou ses préférences.
- D'inciter à des efforts de promotion socio-professionnelle ; le désir de promotion est rarement exprimé dans les réponses au questionnaire remis aux candidats, mais il est permis de penser qu'une perspective de promotion ne peut que favoriser la solidité de l'implantation.
- De faciliter l'organisation de la vie culturelle des migrants.

Les mesures préconisées sont énoncées en se référant primordialement à la catégorie de candidats ayant des enfants, mais elles intéressent évidemment aussi les autres catégories.

Elles devront être en particulier de nature à rassurer une partie des chefs de famille qui n'envisagent une émigration prolongée qu'après essai et à les inciter à sortir de leur réserve prudente. Cette catégorie de candidats est en effet la plus nombreuse en l'état actuel du classement des réponses au questionnaire (61 % pour le secteur tertiaire).

5.2. Mesures préconisées (gestion BUMIDOM).

a - Avant le départ, communication d'une plaquette renseignant de façon très pratique les migrants sélectionnés sur la préparation du voyage (quoi emporter ? Comment se procurer les billets d'avion ? . . .), les modalités de l'accueil à l'arrivée, les démarches devant être accomplies en Guyane.

b - Organisation de l'accueil.

- Accueil à la descente d'avion.

- Création d'un centre de transit où les migrants séjourneraient le temps de prendre un premier contact et de faire les démarches éventuellement nécessaires à Cayenne.

S'il s'avérait impossible de l'établir à Cayenne même, il pourrait être situé soit à Rochambeau dans l'aérogare prochainement désaffectée, soit de préférence à Matoury. Cette dernière solution serait en effet la plus adaptée, car elle permettrait l'hébergement de chaque famille dans un bungalow. En tablant sur des arrivées échelonnées avec un effectif d'une dizaine de familles, il faudrait au total dix chambres pour les parents et quinze chambres d'enfants. Les repas seraient pris en commun dans un restaurant géré par le responsable du Centre.

Les déplacements de l'aéroport à Matoury, et de cette localité à Cayenne ne nécessiteraient qu'un mini-car.

c - Organisation de l'installation.

- Logement.

Il appartiendra aux Pouvoirs Publics et sans doute à la diligence de la société immobilière fondée avec le concours de la Caisse Centrale de Coopération Economique de promouvoir une politique permettant de loger les migrants le plus près possible de leur lieu de travail.

Actuellement, il est possible de construire un logement confortable pour une famille de quatre à six personnes pour un prix de l'ordre de 60.000 à 70.000 F (constructions en bois sur pieux en béton). Ces logements seront mis en location au plus juste prix, avec possibilité d'accès à la propriété.

Des programmes de construction devront être établis en collaboration avec les employeurs de manière à éviter les temps morts entre l'arrivée des migrants et leur installation.

- Mobilier et équipement.

Une aide financière, sous la forme de prêts à court ou moyen terme et à taux modéré, sera sans doute nécessaire dans de nombreux cas pour permettre aux migrants d'acquérir leur mobilier et leur équipement premier. Avant même ce stade, il est recommandé de constituer dans chaque centre régional (Cayenne, Kourou, Saint Laurent) une réserve d'articles meublants pouvant être prêtés gratuitement à titre de dépannage.

d - Suivi de l'installation.

Au moins durant la première année suivant l'arrivée des migrants, il sera utile de leur assurer les services d'assistance chargés de les aider à résoudre les problèmes particuliers, notamment ceux touchant le travail des épouses, la santé et la scolarité des enfants. Un corps d'assistance est donc à créer.

Parallèlement, les structures locales devront être renforcées ou aménagées (on peut penser à la création d'une commission d'arbitrage compte tenu des problèmes propres à la migration) pour assurer le respect de la sécurité de l'emploi et en tout état de cause l'aboutissement - en cas de conflit - à des solutions préservant au mieux les intérêts de chacun (salarié, employeur, Etat).

e - Promotion socio-professionnelle.

La loi sur la formation continue permet à tout salarié de bénéficier des facilités prévues soit pour sa promotion professionnelle, soit pour sa reconversion.

Des centres de formation professionnelle des adultes devront être créés dès que les besoins pourront être précisés.

Tout salarié désireux de s'établir devra pouvoir bénéficier, sous réserve des garanties exigibles, des mêmes avantages que ceux prévus par ailleurs pour les investisseurs du secteur tertiaire.

f - Aides culturelles et cadre de vie.

Un renforcement des organismes socio-culturels dépendant du Ministère de la Culture et de la Direction de la Jeunesse et des Sports, ainsi qu'un accroissement de leur budget de fonctionnement sera nécessaire afin de faciliter l'organisation des loisirs des migrants, tant au plan physique qu'au plan intellectuel.

Ceux-ci bénéficieront évidemment du développement des équipements, prévus par ailleurs, au même titre que les locaux, ce qui ne pourra que faciliter leur insertion dans le milieu autochtone.

g - Aides aux enfants poursuivant des études supérieures.

Les structures existantes du BUMIDOM aux Antilles et en Métropole devraient suffir pour exercer le rôle de tuteur à l'égard des enfants poursuivant des études supérieures, soit à l'Université des Antilles, soit dans les écoles métropolitaines d'ingénieurs.