

II. - LES NON-DIPLÔMÉS

L'APPRENTISSAGE SUR LE TAS DANS LE SECTEUR NON STRUCTURÉ EN TUNISIE *

On sait aujourd'hui que près de 75 % des apprentis formés par le secteur privé de l'économie tunisienne, le sont par le secteur non structuré, c'est-à-dire grosso modo par les petits établissements employant moins de 10 personnes. On sait également que la quasi-totalité des petits patrons et des ouvriers qualifiés ou semi-qualifiés qu'ils emploient ont bénéficié de ce même type de formation sur le tas, au sein des petits établissements du secteur non structuré.

Pour de nombreuses années encore, ce système de formation, spontané et libre de toute contrainte, continuera à prévaloir et à imprimer sa marque sur les comportements de la main-d'œuvre et sur les structures de l'activité dans les secteurs secondaires et tertiaires de l'économie tunisienne.

C'est pourquoi il apparaît important de s'interroger sur la façon dont le secteur non structuré remplit son rôle de formation, et au-delà, sur les perspectives d'embauche qu'il ouvre, ou plus généralement sur les perspectives d'emploi (y compris la création d'entreprise) qu'il offre aux jeunes qui sont passés par son moule.

Nous tenterons donc tout d'abord d'estimer l'importance et de situer le rôle de l'apprentissage dans l'ensemble des branches de l'activité économique non agricole, avant d'étudier les modalités, les conditions et le contenu de cet apprentissage, nous réservant d'examiner ultérieurement les perspectives d'emploi qu'il ouvre.

Cette étude est essentiellement fondée sur le système d'enquêtes du secteur non structuré, mis en place par l'Institut National de la Statistique, en vue d'évaluer l'importance de ces activités dans l'emploi total et dans la formation du PIB.

Ce système d'enquêtes comprend trois volets : 1) un recensement exhaustif des établissements, quelles que soient leurs tailles et leurs activités; 2) des

* L'enquête sur le secteur non structuré en Tunisie est réalisée dans le cadre d'une convention de recherche entre l'Office de la Recherche Scientifique et Technique (ORSTOM) et l'Institut National de la Statistique de Tunisie.

O. R. S. I. O. M. Fonds Documentaire

N° : 3650ex1

Cote : B

7 NOV. 1983

monographies socio-économiques de métiers, d'ordre qualitatif, et 3) des sondages statistiques sectoriels, d'ordre quantitatif, dans les secteurs d'activités où les petites entreprises sont dominantes (1).

En outre, nous avons utilisé les riches informations sur l'emploi qui nous sont fournies par les deux Recensements Généraux de Population de 1966 et 1975, et par l'Enquête Population-Emploi de 1980 (2), ce qui nous a permis de connaître l'évolution des phénomènes que nous voulions souligner et analyser sur les 15 dernières années.

I. - IMPORTANCE ET RÔLE DE L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEMBLE DES BRANCHES DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE NON AGRICOLE

L'importance croissante qu'a prise la main-d'œuvre d'apprentis au cours des années 1966-1980 est attestée par les données du tableau 1 ci-après.

En 1966, les apprentis, en nombre très faible, ne représentaient guère que 0,5 % de la population active occupée en dehors de l'agriculture. Près de 3 patrons sur 4 n'utilisaient pas les services d'un apprenti, ou plutôt convient-il de dire qu'ils ne prenaient pas en charge la formation d'un apprenti. On se trouve alors dans une situation proche de celle qui prévalait lorsque les corporations de métiers étaient encore influentes : Un maître ne prenait en charge un apprenti que dans la mesure où il avait besoin d'un ouvrier qualifié qu'il désirait former à son école.

Les statistiques antérieures ayant accordé très peu d'attention au statut d'apprenti, nous ne sommes pas en mesure de préciser si cette situation observée en 1966 est le signe que l'artisanat et le commerce traditionnels n'ont pas encore amorcé la formidable évolution qui va les conduire à représenter près de 40 % de la main-d'œuvre non agricole dans les années 1975-1976 (3),

(1) Pour la description du système d'enquêtes, on pourra se reporter à : CHARMES (J.) (1979) : « Méthodologie des enquêtes sur le secteur non structuré en Tunisie », *Communication au Colloque IEDES sur la petite production marchande en milieu urbain africain*. Paris 7-8 et 9 mars 1979. Multigr. 21 p. A paraître dans les actes du Colloque : *Viure et survivre dans les villes africaines*. PUF Collection Tiers Monde 1982.

Ou CHARMES (J.) (1981) : « Méthodologie et résultats des enquêtes sur le secteur non structuré en Tunisie ». INSEE - *Collection Archives et Documents*. Numéro spécial *Approches spécifiques des phénomènes de l'emploi dans deux sociétés en voie de développement : Tunisie-Antilles*. (Sous presse).

(2) INS. *Recensement Général de la Population et des Logements du 3 mai 1966. Vol. III : Caractéristiques éducationnelles et économiques*. 271 p.

INS. *Recensement Général de la Population et des Logements du 8 mai 1975. Vol. V : Caractéristiques économiques*. 527 p.

INS. *Enquête Population-Emploi 1980*. A paraître. (Il nous a été possible de consulter les tableaux informatifs de cette enquête).

(3) Cette remarque peut choquer, dans la mesure où l'on aurait tendance à penser que l'artisanat et le commerce traditionnels, qui représentaient l'immense majorité des emplois des secteurs secondaire et tertiaire sous le système des corporations, ne peuvent qu'avoir décliné depuis lors. Mais si effectivement leur place a été progressivement marginalisée au fur et à mesure que se développait l'administration d'un Etat moderne et que prenait naissance le processus d'industrialisation, l'explosion de l'initiative privée à partir de 1970 va permettre à ces secteurs d'activité de reconquérir une place primordiale dans l'économie tunisienne des 12 dernières années.

TABLEAU 1

Répartition et croissance de la main-d'œuvre occupée non agricole entre 1966 et 1980,
par statut dans la profession (catégorie d'emploi).

Statut dans la profession	Années		1966 (1)		1975 (2)		1980 (3)		Taux de croissance annuel		
	Effectifs	% des occupés	Effectifs	% des occupés	Effectifs	% des occupés	80/66	75/66	80/75		
Patrons associés	11 425	1,9	20 600	2,4	19 240	1,9	3,8	6,7	- 1,4		
Indépendants.....	75 429	12,5	153 190	17,9	188 020	18,8	6,7	8,2	4,2		
Salariés	443 403	73,3	614 540	71,7	704 330	70,4	3,4	2,4	2,8		
Apprentis	2 971	0,5	32 680	3,8	48 290	4,8	22,0	30,5	8,1		
Aide-familiaux.....	6 603	1,1	22 240	2,6	30 370	3,0	11,5	14,5	6,4		
Apprentis + Aide familiaux	9 574	1,6	54 920	6,4	78 660	7,9	16,2	21,4	7,4		
Total (4).....	604 595	100,0	857 590	100,0	999 910	100,0	3,7	4,0	3,1		

(1) Source : Recensement de la Population de 1966 - Tableau 42 et 43, pp. 262 et 269 (Vol. III).

(2) Source : Recensement de la Population de 1975 - Tableau 21, pp. 393 à 395 (Vol. V).

(3) Source : Enquête Population-Emploi 1980 - Tableau ACT 58.

(4) Sans l'agriculture, et y compris les catégories « Autres », « mal désignés » et « non déclarés ».

(1) et (3) : Les chiffres cités dans ces colonnes ne sont pas directement extraits des publications citées. Ils sont le résultat de calculs.

ou s'il s'agit de la simple conséquence d'une politique de socialisation qui a fortement contribué à freiner ou à étouffer dans l'œuf toute initiative privée. Toujours est-il que cette faible proportion des apprentis correspond à une proportion relativement plus importante des aide-familiaux (1,1 % de la population active occupée en dehors de l'agriculture). Et si l'on veut bien admettre que la plupart des aide-familiaux sont des apprentis (puisqu'au-delà d'un certain âge et d'un certain niveau de qualification, ils deviennent toujours des associés), alors il est possible d'affirmer que l'apprentissage tel qu'on peut l'observer en 1966 se constitue pour plus des 2/3 sur une base familiale, ce qui correspond bien aux caractéristiques du phénomène dans les corporations de métiers, et à l'idée que les métiers se perpétuent de père en fils.

L'image que nous donne de la structure de la population active non agricole le Recensement Général de 1975 est radicalement différente : la libéralisation de l'économie qui intervient en 1970 va consacrer la primauté de l'initiative privée. Alors que le nombre des emplois croît au rythme de 4 % l'an durant la période 1966-1975, le nombre des patrons (c'est-à-dire en quelque sorte le nombre des entreprises) s'accroît de 6,7 % par an, celui des indépendants de 8,2 %, et surtout le nombre des apprentis connaît une croissance annuelle de 30,5 % et celui des aide-familiaux de 14,5 % (soit 21,4 % par an pour l'ensemble de ces deux dernières catégories) (4). Ces taux de croissance annuels moyens seraient d'ailleurs beaucoup plus élevés si nous les avions calculés à partir de 1970, date de la libéralisation, qui correspond à une véritable explosion.

Ainsi en 1975, les apprentis peuvent-ils représenter 3,8 % de l'emploi non agricole et, les aide-familiaux 2,6 %, soit 6,4 % pour ces deux catégories prises dans leur ensemble (contre seulement 1,6 % en 1966) (5). Chaque patron emploie désormais en moyenne plus d'un apprenti (1,5) et si l'on inclut les aide-familiaux, il y a près de 3 apprentis ou aide-familiaux par atelier (2,7 en moyenne).

Mais le phénomène n'a pas seulement changé d'ampleur, il a aussi changé de signification, ainsi que nous le verrons plus loin.

Les résultats de l'enquête Population-Emploi de 1980 confirment ces évolutions et la consolidation des positions acquises par les diverses catégories d'emploi non salarié. Si les taux de croissance ont faibli, ce sont encore les apprentis et les aide-familiaux qui connaissent les meilleures performances (respectivement 8,1 % et 6,4 % pour un taux global moyen de 3,1 %) : les apprentis représentent aujourd'hui 4,8 % de l'emploi total, les aide-familiaux 3 % et les deux pris ensemble 7,9 %, cependant que la part des salariés a

(4) En regard de ces performances, le taux de croissance annuel moyen des effectifs salariés n'est que de 2,4 %.

(5) L'élévation de l'importance relative de toutes les catégories d'emploi citées, se fait évidemment au détriment des salariés dont le poids passe de 73,3 % à 71,7 % de l'emploi non agricole.

continué à décliner pour atteindre 70,4 % de la population occupée non agricole (6).

Cette dernière remarque, valable pour l'ensemble de la période de temps examinée, nous permet de toucher du doigt l'une des hypothèses que nous développerons ultérieurement, à savoir que si le développement de l'apprentissage s'est fait au détriment du salariat, c'est bien parce qu'il est devenu une forme déguisée, et précoce, du salariat.

Le tableau 2 suivant nous permet de connaître quelles sont les branches d'activités qui sont les principales utilisatrices de ce type particulier de main-d'œuvre, et dans quel sens s'est modifiée cette utilisation entre 1975 et 1980 (7).

En 1980, 62,4 % des apprentis et aide-familiaux employés dans l'ensemble des branches non agricoles, l'étaient dans les industries manufacturières (39,6 % dans le textile et la chaussure, 13,7 % dans le Bois d'Ameublement, 5,8 % dans le Métal et la Mécanique), 18,1 % dans les services (et principalement la réparation mécanique : 11,3 %) et 9,7 % dans le commerce (sous forme d'aide-familiaux essentiellement : 7,3 %).

Par rapport à 1975, les industries manufacturières qui employaient alors 66,6 % de cette main-d'œuvre, ont cédé du terrain devant les services (et la réparation mécanique) : 11,6 % en 1975, et le commerce (7,7 % en 1975). C'est la branche « Textile - Confection - Cuir - Chaussures » qui a vu sa position décliner (passant de 45,8 % à 39,6 %) du fait de la crise qu'elle a connue, au profit des deux branches motrices de la croissance artisanale : le bois et l'ameublement (10,3 à 13,7 %) et la réparation mécanique.

Dans toutes les branches où la proportion des apprentis et aide-familiaux par rapport à la main-d'œuvre occupée est relativement forte, cette proportion a eu tendance à s'accroître entre 1975 et 1980 (8), y compris dans la branche textile-chaussures : dans toutes ces branches, la croissance de la main-d'œuvre d'apprentis, plus rapide que la croissance de la main-d'œuvre salariée, a été un moyen de comprimer la montée des coûts salariaux et a donc dû nécessairement se traduire par une transformation du contenu de l'apprentissage.

(6) Il va sans dire que tous les chiffres cités seraient accentués si l'on tenait compte de la population active âgée de 10 à 14 ans. Le Recensement de 1966 n'a pas relevé cette information, mais il est probable que les effectifs n'étaient pas négligeables. Le Recensement de 1975 donne 18 460 enfants âgés de 10 à 14 ans, travaillant (hors Agriculture) dans les branches du Textile (7 700), les services (4 530), en tant qu'ouvriers (7 240), apprentis (4 130), aide-familiaux (2 510) et indépendants (3 630). Cf. Recensement de la population du 3 mai 1975. Vol. V. Tableau 23 p. 525. En 1980, les résultats de l'enquête permettent de dénombrer 19 990 enfants de 10 à 14 ans travaillant en dehors de l'Agriculture, comme apprentis (9 330), aide-familiaux (6 460), salariés (3 080), principalement dans le textile (3 590), les services (5 520), et les autres branches artisanales (2 860).

(7) Les informations de 1966 sont trop agrégées et portent sur des effectifs trop faibles pour être significatives.

(8) A l'exception de la branche « Métal-Mécanique », qui comprend, à côté des petits artisans du fer forgé, les grandes unités de montage automobile, fortes utilisatrices d'ouvriers spécialisés, plutôt que d'apprentis.

TABLEAU 2

Répartition de la main-d'œuvre occupée non agricole, par branche d'activité, et statut dans la profession (catégorie d'emploi), en 1975 et 1980.

Branches d'activités	Statut dans la profession		Indépendants	Patrons	Salariés	Apprentis	Aide-familiaux	Σ ** Occupés	Σ Apprentis + aide-familiaux	% Apprentis + Aide-familiaux occupés	% Apprentis + Aide-familiaux Salariés + Patrons
	Année										
Textile-Confection	}	75	70 950	2 410	43 890	10 490	14 620	145 010	25 110	17,3	54,2
Cuir-Chaussure		80	80 440	1 740	48 880	15 450	15 700	164 440	31 150	18,9	61,5
Bois	}	75	4 740	1 600	11 100	4 830	820	22 980	5 650	24,6	50,9
et Ameublement		80	7 200	1 700	15 360	9 190	1 560	35 080	10 750	30,7	63,0
Métal	}	75	2 090	1 050	17 910	4 330	230	25 710	4 560	17,7	24,0
et Mécanique		80	3 440	1 210	24 280	4 010	550	33 530	4 560	13,6	17,9
Autres industries	}	75	2 090	1 480	36 350	910	260	41 440	1 170	2,8	3,1
Manufacturières		80	3 450	1 500	65 910	1 480	1 170	73 730	2 650	3,6	3,9
Bâtiment	}	75	11 000	2 450	111 300	2 740	580	128 360	3 220	2,5	2,9
et Travaux Publics		80	5 980	2 680	145 970	2 000	1 190	158 040	3 190	2,0	2,1
Commerce gros	}	75	38 170	6 440	37 380	1 870	2 330	89 860	4 200	4,7	9,6
et détail		80	57 640	4 470	36 950	1 150	6 490	106 950	7 640	7,1	18,5
Services	}	75	9 920	2 320	39 970	5 280	1 100	59 590	6 380	10,7	15,1
Réparations		80	13 370	4 020	38 360	12 890	1 330	69 960	14 220	20,3	33,5
Ensemble des branches non agricoles	}	75	153 190	20 600	614 540	32 680	22 240	857 590	54 820	6,4	12,1
		80	188 020	19 240	704 330	48 290	30 370	999 910	78 660	7,9	10,9

* Cette ligne n'est pas la sommation exacte des diverses branches du tableau. Elle inclut les industries extractives, l'énergie, les transports, l'hôtellerie, l'Administration.

** Cette colonne n'est pas la sommation exacte des colonnes qui précèdent. Elle inclut une catégorie « autres » ou « mal désignés ».

Cette transformation est nettement perceptible dans les branches « Textiles - Chaussures », « Bois - Ameublement », et « réparation mécanique » où la proportion des apprentis et aide-familiaux par rapport aux effectifs salariés et patronaux dépasse toujours 50 % et s'est aggravée rapidement entre 1975 et 1980 (61,5 % pour le textile et la chaussure, 63 % pour le Bois et l'Ameublement, 71,3 % pour la réparation mécanique. C'est indubitablement le signe que cette main-d'œuvre a été spécialisée dans des tâches parcellaires qui la rendent rapidement productive, tendance contre laquelle la législation avait établi des garde-fous, puisqu'elle avait prévu, branche par branche, des proportions maximales apprentis/ouvriers qualifiés (30 % pour le Bois et la Mécanique, 40 % pour le cuir et la confection) afin d'assurer les conditions d'une formation efficace (9).

Le phénomène est encore plus frappant dans les branches du Commerce et des Services où le développement de l'apprentissage s'est traduit par une régression des effectifs salariés entre 1975 et 1980.

Compte tenu des remarques qui précèdent, nous axerons la suite de cette étude sur les quatre branches d'activité qui nous semblent les plus démonstratives et pour lesquelles l'enquête sur le secteur non structuré a mené des investigations approfondies.

Sur la structure de l'emploi dans ces branches, et leur place dans l'économie secondaire et tertiaire, l'analyse des résultats du Recensement des Etablissements en milieu urbain (10) apporte de très utiles compléments d'information, en particulier sur l'utilisation différentielle de la main-d'œuvre d'apprentis en fonction de la taille de l'établissement.

Le tableau 3 ci-après nous montre une structure générale quelque peu différente de celle énoncée à partir des Recensements et enquêtes de population (11), mais cela s'explique par le fait que le champ du Recensement des Etablissements couvre le seul secteur privé non agricole (à l'exclusion de l'Administration et du secteur d'économie mixte), le seul milieu urbain, et surtout les seuls emplois s'exerçant dans les établissements (à l'exclusion du travail à domicile).

C'est cette différence de champ qui explique également l'écart important entre les effectifs d'apprentis et aide-familiaux dans le Recensement de la Population de 1975 (54 920) et ceux dénombrés dans le Recensement des Etablissements (28 514). On peut estimer en effet à près de 20 000 les apprentis et aide-familiaux travaillant à domicile dans la branche textile.

(9) Cette législation prévoit également des proportions minimales (entre 15 et 25 %) ce qui signifie - en théorie - que les ateliers sont tenus d'assurer la formation d'un certain nombre d'apprentis, même s'ils ne s'engagent pas à embaucher à l'issue de leur formation.

(10) INS. *Recensement des Etablissements en milieu urbain. Tunisie entière 1976-78*. 163 p.

(11) Patrons et indépendants représentent 26,4 % des emplois (contre 20,3 dans le Recensement de la Population de 1975); les salariés représentent avec les occasionnels 62,7 % des emplois (contre 71,7 %); les apprentis 7,6 %; les aides-familiaux 3,2 %; ces 2 dernières catégories prises ensemble 10,8 % (contre respectivement 3,8 - 2,6 et 6,4 %).

TABLEAU III
Répartition de la main-d'œuvre par taille d'établissement et catégorie d'emploi
(Tunisie entière)

Catégorie d'emploi	Taille d'établissement															Total général
	1 Indépendants	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 à 19	20 à 49	50 à 99	100 et plus		
PATRONS	31 638	16 915	7 935	4 046	2 339	1 409	892	883	452	320	1 146	699	287	236	69 197	
SALARIÉS	1 622	10 396	10 450	8 056	6 651	5 106	3 805	3 084	2 461	2 188	11 311	16 539	16 683	41 592	139 944	
APPRENTIS	11	1 749	2 968	2 612	1 920	1 412	1 083	814	565	334	1 766	2 041	1 334	1 409	20 018	
AIDE-FAMILIAUX	227	4 196	1 837	852	418	190	158	98	69	46	163	83	21	138	8 496	
TOTAL PERMANENTS	33 498	33 256	23 190	15 566	11 328	8 117	5 938	4 879	3 547	2 888	14 386	19 362	18 325	43 375	237 655	
TOTAL OCCASIONNELS	33	328	330	274	192	235	152	209	179	302	823	1 788	1 849	17 533	24 227	
TOTAL GÉNÉRAL	33 531	33 584	23 520	15 840	11 520	8 352	6 090	5 088	3 726	3 190	15 209	21 150	20 174	60 908	261 882	

Source : INS - Recensement des Etablissements en milieu urbain - 1976-78 - Tableau 12, p. 50.

Si l'on s'en tient aux résultats du tableau 3, on remarque que 74,5 % (21 239) de ce type de main-d'œuvre sont employés dans les établissements de moins de 10 emplois du secteur non structuré. Mais de plus, il apparaît que ce sont les établissements de taille 2 à 4 qui sont les plus forts employeurs de ce type de main-d'œuvre (50,5 % de l'ensemble des apprentis et aide-familiaux recensés), alors que c'est dans les établissements de taille 5 à 9 que les apprentis sont proportionnellement les plus nombreux, par rapport aux autres catégories d'emplois.

Le graphique 1 permet de visualiser ces phénomènes pour l'ensemble des activités des secteurs secondaire et tertiaire, alors que les graphiques 2,3 et 4 en montrent l'accentuation dans les branches de la réparation mécanique, du bois et ameublement, et du cuir-chaussures. Ces trois derniers graphiques révèlent en outre la croissance régulière de la proportion des apprentis employés, avec la taille de l'établissement, et cela jusqu'à la taille 10 qui peut apparaître comme un seuil marquant des changements de structure et de comportement (12).

Ainsi donc, dans les branches où se développent les activités non structurées, on constate que la proportion des apprentis augmente rapidement avec la taille de l'établissement jusqu'à atteindre son maximum (plus de 40 % des effectifs) en taille 8-9. Cette forte contribution des apprentis à la capacité de travail des petits ateliers du secteur non structuré se remarque principalement dans les ateliers de 5 à 9 emplois, où elle se situe entre 30 et 40 % (et même plus) de la main-d'œuvre totale employée. On est ainsi conduit à penser que l'utilisation qui est faite de cette main-d'œuvre d'apprentis est significativement différente dans les ateliers de petite taille (inférieure à 5 emplois) et dans les ateliers de taille intermédiaire (5 à 9 emplois).

Les monographies d'artisans effectuées dans les branches précitées permettent d'éclairer cette différence dans le type de formation dispensée :

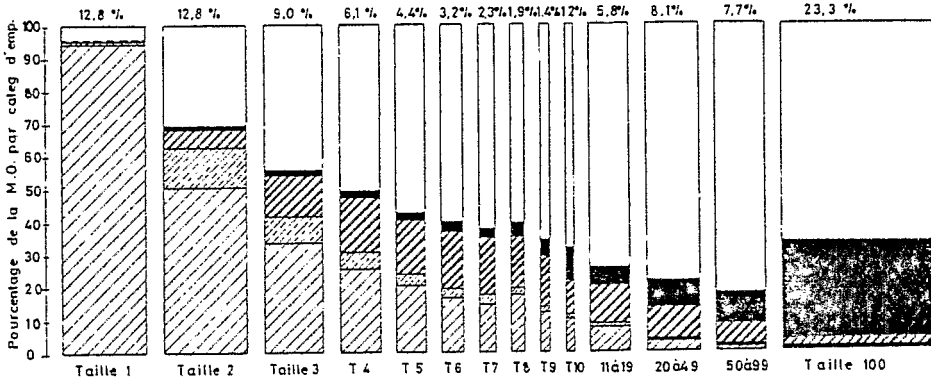
- les ateliers de taille intermédiaire spécialisent rapidement leurs apprentis dans des tâches spécialisées, ce qui leur permet d'utiliser de façon productive une main-d'œuvre bon marché. La rotation des apprentis au bout de 3 ans est alors systématisée, et ce mode de formation aboutit à la spécialisation ;
- les ateliers de petite taille au contraire sont susceptibles (13) de dispenser une formation plus complète qui rendra ou plutôt tendra à rendre les apprentis aptes à créer plus tard leur propre entreprise, grâce à la connaissance qu'ils auront acquise de l'ensemble des problèmes du métier (approvisionnement-débouchés) et pas seulement des techniques de ce métier. Certes, cette formation, il faudra la « voler des yeux », selon l'expression même des artisans, et accepter durant plusieurs années le sacrifice que représente une faible rémunération.

(12) Nous ne nous étendrons pas ici sur ce phénomène qui justifie, *a posteriori*, le choix de la taille 10 comme borne supérieure du secteur non structuré. Remarquons simplement qu'en deçà de ce seuil, la proportion des salariés est toujours inférieure à 50 %.

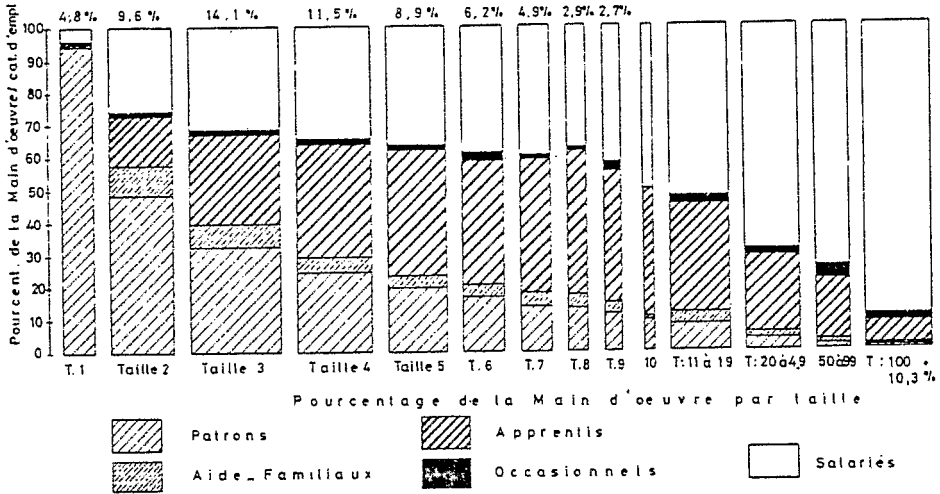
(13) Mais ce n'est pas toujours le cas.

GRAPHIQUE 1

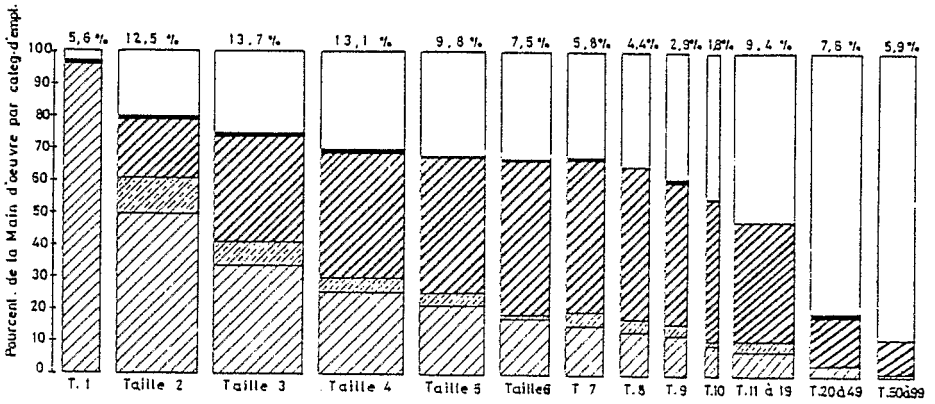
Répartition de la main-d'œuvre totale par taille d'établissement et catégorie d'emploi
Toutes activités - Tunisie entière



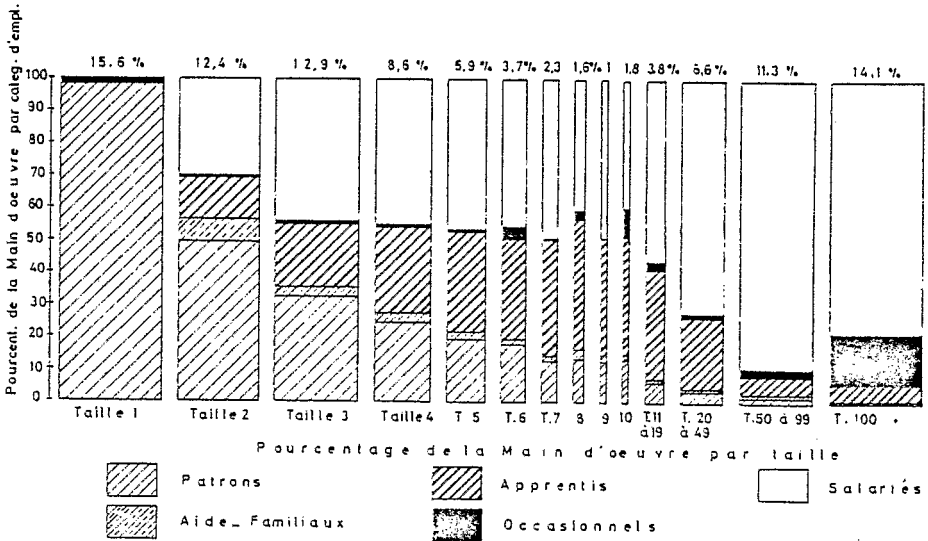
GRAPHIQUE 2
Bois et ameublement
Tunisie entière



GRAPHIQUE 3
Répartition de la main-d'œuvre par taille d'établissement et catégorie d'emploi
Réparation mécanique - Tunisie entière



GRAPHIQUE 4
Cuir et chaussures
Tunisie entière



Mais par ailleurs, c'est la faiblesse même de cette rémunération qui poussera ces jeunes à se lancer dans l'aventure de l'entrepreneuriat, et à tenter de voler de leurs propres ailes. Car l'extrême mobilité de l'emploi est un mouvement économique subtil qui fait déboucher le labyrinthe de l'exploitation vers l'emploi salarié dans le secteur moderne, recherché pour la sécurité et les avantages sociaux, ou vers l'association capital-travail, étape vers la création d'entreprise, ou encore vers l'installation à son propre compte.

De ce point de vue, l'installation à domicile et à temps partiel, avec un outillage d'emprunt et les avances des clients ou des fournisseurs, permet un gradualisme de l'installation, limitant les risques et facilitant l'adaptation. Ainsi, la concurrence peut-elle jouer son rôle d'élimination des moins bons au profit des meilleurs, sans provoquer des conséquences trop dramatiques pour les premiers.

Ces divers aspects de la formation, du salariat et de l'entrepreneuriat dans le secteur non structuré sont des éléments qu'il est indispensable de prendre en compte dans la définition des politiques de formation professionnelle et de promotion de l'emploi dans ce secteur important de l'économie tunisienne.

Or, ces aspects mêmes nous sont révélés et illustrés par les monographies d'artisans, ainsi que par certains résultats statistiques des enquêtes sectorielles par sondage.

II. - MODALITÉS ET CONDITIONS DE LA FORMATION EN APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR NON STRUCTURÉ

Le discours que l'on a coutume d'entendre dans la bouche de l'observateur attentif mais pressé, des réalités de l'apprentissage dans le secteur non structuré, a tendance à mettre l'accent sur l'exploitation que subit cette main-d'œuvre jeune - et même fort jeune - et sur l'absence quasi-totale ou le médiocre niveau de formation qu'elle recevrait en contrepartie de ce dur tribut.

S'il n'est bien évidemment pas question de nier le phénomène de l'exploitation de la main-d'œuvre d'apprentis - et nous montrerons dans quelles conditions parfois extrêmement dures s'effectue l'apprentissage, et quelle en est la rentabilité pour les patrons - nous nous efforcerons aussi de montrer que cet apprentissage est plus riche d'enseignements et d'avenir qu'on ne le croit généralement, et qu'il est même le plus efficace creuset où se forge l'esprit d'entreprise.

Des profondeurs de l'exploitation va en effet émerger l'initiative privée, à travers un strict et sévère système de sélection, mais un système de sélection qui laisse à chacun le choix de la date à laquelle le couperet tombera, et qui de

plus n'élimine jamais le postulant définitivement et lui laisse toujours une chance ultérieure. Nous avons ainsi nommé les lois du marché. Un marché régi par une concurrence sinon « pure et parfaite », du moins parfaitement atomistique et fluide (14).

Les monographies d'artisans menées dans les diverses branches où se développe le Secteur non structuré permettent précisément de se faire une plus juste idée de ces phénomènes, souvent d'ailleurs à travers des évidences méconnues ou oubliées. Bien entendu, elles ne permettent d'entendre que l'une des parties, puisque la voix de l'apprenti n'y apparaît pas (15). Mais elles constituent un miroir à trois faces qui ne laisse guère d'aspects dans l'ombre.

L'apprentissage y est en effet décrit par l'artisan à travers sa propre autobiographie (nous avons alors les portraits les plus flatteurs des apprentis qui ont réussi, et aussi de leurs patrons auxquels est reconnue une part du mérite), à travers la condition de ses propres apprentis (et ce sont alors, le plus souvent, les portraits les moins flatteurs pour l'apprenti), et enfin à travers la condition des apprentis de ses concurrents (et ce sont alors les portraits les moins flatteurs pour les patrons).

Faire converger ces opinions contrastées n'est pas toujours tâche aisée, mais c'est ce que nous allons tenter.

A. - LE NIVEAU DE FORMATION SCOLAIRE.

C'est une des caractéristiques bien connues du Secteur non structuré que d'être constitué d'ateliers dont les patrons n'ont guère dépassé un niveau de scolarisation primaire, et qui emploient en majorité de jeunes défailants du système scolaire à un niveau équivalent.

Les résultats de l'enquête sectorielle sur le Bois et l'Ameublement (16) présentés dans le tableau 4 suivant, viennent utilement apporter des précisions à ce sujet, et l'on peut considérer qu'ils sont une bonne illustration de la situation qui prévaut dans l'ensemble du secteur non structuré.

(14) Il en est ainsi, tout au moins pour les segments les plus importants du marché dans les branches d'activité qui nous intéressent ici. Cf. à ce sujet notre article en préparation : CHARMES (J.) « Le Secteur non structuré en Tunisie. Une illustration de la théorie de la concurrence pure et parfaite ? ». I. Le développement d'une production atomistique au sein de situations oligo ou monopolistiques. II. Fluidité du marché du travail et adaptabilité du marché des produits.

(15) L'eût-on entendu, il n'en serait sans doute pas ressorti de résultats notables, tant il est vrai que le discours est d'autant plus dense et chargé de significations que celui qui le tient a plus d'expérience et est plus avancé en âge.

(16) Il s'agit d'un sondage au 1/10^e effectué sur les établissements de moins de 10 emplois de Tunis et de Sfax (qui représentent plus de la moitié du nombre total d'établissements). En moyenne nationale, les tendances que nous allons souligner sont vraisemblablement aggravées.

TABLEAU IV
*Niveau de formation scolaire par statut professionnel
dans le secteur non structuré. Branche « Bois et Ameublement »
(INS 1977) (en % du total par ligne)*

Statut \ Niveau	Analpha- bètes	Kouttab (école coranique)	Primaire	Secondaire Profes- sionnel	Secondaire long et sup.	Total Primaire et moins
Patrons	16	14	53	5	9	83
Salariés	8	1	81	-	7	90
Apprentis	4	-	88	-	6	92
Total	10	5	73	2	9	88

REMARQUE : Au total, les écarts par rapport à 100 proviennent des non réponses.

Quatre observations principales peuvent être faites à partir de ce tableau :

- Les effectifs d'analphabètes, ou formés par le seul « kouttab » (école coranique) déclinent au fur et à mesure que l'on descend dans la hiérarchie des statuts, c'est-à-dire - étant donné l'âge moyen pour chaque statut - au fur et à mesure que l'on passe de l'ancienne à la jeune génération : cela s'explique par la généralisation de la scolarisation.
- Ainsi la catégorie des patrons est-elle à la fois la moins bien formée (30 % d'analphabètes et de niveau « kouttab », contre 9 et 4 %, respectivement pour les salariés et les apprentis), et aussi la mieux formée (14 % des effectifs sont au moins du niveau secondaire, contre 7 et 6 % pour les deux autres catégories). Et globalement, 83 % seulement des patrons sont d'un niveau de formation primaire, contre 90 % pour les salariés et 92 % pour les apprentis.
- Les plus forts effectifs pour chaque catégorie sont relevés au niveau du primaire (et principalement de la 6^e année primaire), ce qui s'explique par la coïncidence de l'âge de l'apprentissage (14 ans).
- Au total, près des 9/10 (88 %) des effectifs sont d'un niveau primaire ou inférieur, alors que la main-d'œuvre issue du secondaire professionnel est inexistante dans le secteur non structuré. Seuls, quelques patrons atteignent ce niveau de formation.

B. - LA CRITIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

De fait, les jugements des artisans sont extrêmement négatifs sur les jeunes formés par le secondaire professionnel :

« Le Centre de Formation Professionnelle : il y a des élèves qui y font trois ans d'études. Mais c'est seulement pour la théorie. Il n'y a pas de pratique. Et après 3 ans, ils auront leur diplôme, mais ce n'est pas suffisant... Ils passent un stage de 6 mois en société : c'est insuffisant... Ils valent zéro (17).

Dans cette école... ces gosses-là, ils y passent 2 ou 3 ans et ils ne peuvent même pas couper un bout de bois à l'équerre (18).

Ils perdent 3 ans les pauvres (19).

Ils ne savent pas tenir une aiguille, conduire une machine, ni présenter une pièce correctement pour le piquage... On lui donne l'impression qu'il a déjà appris... Est-ce ça le travail ? (...). Il sait seulement poser les pièces, tenir le levier... Il ne sait même pas aiguiser une lame ou utiliser une lime... Comment a-t-on appris le travail à ces jeunes ? Plusieurs fois, je les ai frappés à cause de cela :

- Si tu veux apprendre, il faut apprendre à aiguiser une lame. Regarde-moi, comment je coupe le carton.
- Pourtant, il y a quelqu'un qui m'a dit que cela se faisait autrement.
- Si tes doigts sont raides, tu n'apprendras rien du tout » (20).

Autrement dit, et dans l'opinion des artisans, la formation professionnelle ne saurait dispenser de l'apprentissage sur le tas. Les prétentions des jeunes sortants de la Formation Professionnelle (« qui croient tout savoir et ne savent absolument rien ») empêchent dès lors tout recrutement dans le secteur non structuré :

« Lorsque vous appelez un de ces jeunes, et que vous lui demandez de venir apprendre le métier et de faire un contrat avec vous, ils vous répondent : « Non, j'ai déjà appris et je suis déjà passé par un contrat ». Comme on redoute les contrôles, on ne peut pas les prendre sans contrat. Il faut bien montrer au contrôleur qu'il s'agit de jeunes en apprentissage. Mais ils ne veulent pas venir avec moi pour que je puisse terminer leur apprentissage (21).

« Ils ne sont pas à la hauteur : 1/3 des connaissances techniques. Les apprentis, après 3 ans, ils se débrouillent tout seuls (22).

On lui délivre un diplôme qui lui permet de travailler tout juste une paire (de chaussures) par jour... Et il veut gagner au moins l'équivalent du SMIG, soit 40 dinars par mois, alors qu'il ne mérite même pas 100 millimes.

« Nous, nous avons des gosses très jeunes, à qui on donne 1 dinar par semaine et qui font un travail meilleur que le sien » (23).

(17) Cf. INS (1978) : Recueil d'interviews auprès de menuisiers et ébénistes de Tunis et de Sfax. 200 p. désigné ci-après : *Bois* cf. p. 36.

(18) *Bois*, p. 141.

(19) *Bois*, p. 140.

(20) Cf. INS (1981) : Recueil d'interviews auprès de fabricants de chaussures de Tunis et de Sfax. 160 p. Désigné ci-après : *Cuir*. Cf. pp. 137-138.

(21) *Cuir*, pp. 137-138.

(22) *Bois*, p. 26.

(23) *Cuir*, p. 34.

Les jeunes sortants des Centres de Formation Professionnelle apparaissent ainsi comme des ouvriers spécialisés, répondant plutôt aux besoins de l'industrie (24) :

« Aucun artisan ne veut les recruter, parce qu'ils ne savent pas tout faire, et qu'ils n'ont appris qu'une partie du métier seulement. Alors que pour travailler comme ouvrier chez un artisan, il faut tout savoir faire de A jusqu'à Z, de la tige à la semelle (25).

« Ils sortent avec une spécialité bien précise, ce qui est en contradiction avec le travail que demandent les artisans. Leur formation est plutôt conçue pour les grandes fabriques. Chez nous, le jeune qui rentre doit acquérir une formation générale et participer à tous les travaux de l'atelier pour faire un premier saut et arriver demi-ouvrier... Alors que l'Ecole le forme pour être piqueur, ou sur une machine, ou à la découpe... une formation pour les grandes sociétés dont nous ne tirerons, nous les artisans, aucun profit » (26).

C. - LE PROFIL DU BON APPRENTI.

Par contraste, le profil du bon apprenti est bien différent :

« Moi, mon gars, il a 3-4 ans (d'ancienneté) et il est devenu un bon ouvrier. Il n'est pas allé à l'Ecole : Après la sixième (année primaire), il est venu directement. Il sait faire les plans, il fait les dessins, il connaît tout... Parce qu'il se frotte à moi tout le temps. Et moi je ne suis pas jaloux, je lui donne tout » (27).

Docilité, courage et assiduité au travail sont des qualités recherchées dont la fréquence semble être inversement proportionnelle au niveau de formation, et être fonction du milieu d'origine (rural ou populaire, pauvre d'une façon générale) :

« Le recrutement des apprentis se fait surtout dans les quartiers populaires et chez les familles pauvres. On peut parfaitement compter sur eux. Pour apprendre le métier, l'apprenti n'a pas besoin d'avoir poussé ses études. Au contraire, ceux qui n'ont pas fait l'école montrent beaucoup d'aptitude et de détermination pour apprendre (28).

« La plupart des jeunes que j'ai ici ont le niveau primaire. Ils n'ont jamais fait aucun stage. Ce sont des jeunes qui apprennent plus vite que les autres. Ce sont des gars de la campagne... qui aiment travailler. Ils ne sont pas faiblardes (29).

« J'ai voulu prendre (des apprentis) sous contrat de l'Office de l'Emploi, mais on m'a obligé à prendre des apprentis du niveau de la 5^e année primaire. Avec

(24) A vrai dire, l'industrie elle-même ne semble pas avoir absorbé cette main-d'œuvre spécialisée, et la loi 81-75 du 9 août 1981, instituant les contrats formation-emploi, a visé à inciter les recrutements par l'industrie.

(25) *Cuir*, p. 90.

(26) *Cuir*, p. 16.

(27) *Bois*, p. 140.

(28) *Cuir*, p. 90.

(29) Cf. INS (1979) : Recueil d'interviews auprès de mécaniciens et garagistes de Tunis, 300 p., désigné ci-après : *Mécanique*, cf., p. 38.

ce niveau, à Tunis, l'apprenti se surestime : il ne se considère plus comme savetier, mais comme l'adjoint d'un directeur (...)

« J'ai demandé plusieurs fois à l'office (...) mais chaque fois on me répond qu'ils n'ont pas d'élève en dessous de la 5^e année. Je suis d'accord, mais ceux qui ont 15 ou 16 ans et qui sont illettrés, qu'est-ce qu'on en fait, on les tue ? » (30).

Un tel système de sélection tend à éliminer « ceux qui ont les yeux ouverts » :

« (Ceux qui), le lundi, s'absentent parce que dimanche, ils sont allés au stade. (Ceux qui) le samedi après-midi ne travaillent pas. (Ceux qui) ne viennent jamais à l'heure. (Ceux qui) attendent dans la rue pour ne pas rentrer dans l'atelier avant l'heure » (31).

• Ils ne veulent plus apprendre le métier. Ils laissent pousser leurs cheveux, ils soignent leur personne, pour être des zazous (32).

« Si c'est pour gagner de l'argent, pour eux le temps presse... S'il n'en ont pas, il faudra qu'ils en aient de n'importe quelle manière » (33).

Et la très forte rotation observée durant les 15 premiers jours, et même les trois premiers mois de l'apprentissage, ne laissera en lice, en définitive, que ceux qui baissent les yeux devant leur patron :

« Comme nous qui nous sommes sacrifiés : Travaille et tais-toi ! Tu n'as pas d'argent ? Reste-là ! Ne bouge pas ! (34). Il faut que ce jeune (...) écoute ce qu'on lui dit, qu'il ne rechigne pas s'il travaille 1/2 heure ou 1 heure de plus » (35).

D. - LA PRODUCTIVITÉ DES APPRENTIS.

Ce moule, dans lequel va accepter de se laisser couler le jeune apprenti fermant les yeux, nous allons essayer d'en cerner les contours à travers la description de la condition des apprentis.

Que recherchent en réalité les patrons qui embauchent des apprentis ? Le rendement. Cet état de fait est une conséquence de la concurrence effrénée que se livrent entre eux les petits ateliers du secteur non structuré (36). Le coût des matières premières, en continuelle augmentation, est difficilement compressible, et tout l'effort de compression des prix se reporte donc sur les coûts salariaux et donc sur les taux de salaire. Il en résulte une raréfaction de la main-d'œuvre qualifiée qui préfère émigrer à l'étranger, ou s'installer à son compte. Dès lors, les petits patrons sont conduits à se retourner vers une main-

(30) *Cuir*, p. 27. L'article 4 du décret 72-57 du 22 février 1972 prévoit la 5^e année primaire comme niveau minimum d'instruction de base, pour l'entrée en apprentissage.

(31) *Bois*, p. 52.

(32) *Cuir*, p. 27.

(33) *Bois*, p. 54.

(34) *Bois*, p. 54.

(35) *Mécanique*, p. 263.

(36) Cf. CHARMES (J.) (À paraître) : *Le secteur non structuré en Tunisie. Une illustration de la théorie de la concurrence pure et parfaite ?*

d'œuvre d'apprentis qu'ils vont s'efforcer de rendre aussi productive que les véritables ouvriers :

• Il y a une crise des ouvriers compétents; les bons ouvriers sont partis à l'extérieur. Je prends des petits apprentis, je les forme et après 3 ans, ils peuvent être de bons ouvriers (...). Je me sers des gosses et je leur apprend » (37).

Le principe de la rentabilisation des apprentis apparaît dans tous les discours des artisans :

• L'apprentissage, c'est comme les arbres fruitiers : la première année, on voit un peu ce que c'est; la seconde année, ça va; et la troisième année, il commence à y avoir un peu de rendement (...). En 3 ou 6 mois peut-être, on peut leur apprendre le travail, ils savent quelque chose (...). La majorité des petits travaux de tour, c'est pour apprendre aux apprentis le plus facile. En 6 mois, j'en fais de bons tourneurs. Le restant des 3 années, ils font des bancs, des fauteuils, des chambres à coucher (...). Ces armoires à glace, ce sont les gosses qui les font (38).

• L'un d'eux est arrivé à monter une armoire après une année d'apprentissage (39).

• Mes deux apprentis après 6 mois, ils peuvent participer au rendement pour 25 à 30 %, et en une année, un bon apprenti pourra arriver à 40 % de rendement » (40).

• J'estime qu'en l'espace de 4 à 5 mois, ils ont appris pas mal de choses. Actuellement, le petit peut déjà faire de la sculpture sur bois (...). Même en mon absence, ils peuvent faire le travail » (41).

• Certains peuvent travailler seuls après un mois seulement d'apprentissage » (42).

• Ils peuvent faire le rodage de soupapes, le réglage et la révision des freins, le démontage d'un carburateur, etc... (43).

C'est dire que la productivité des apprentis est bien effective. Or cette main-d'œuvre présente en outre l'avantage d'être très faiblement rémunérée :

• L'artisan prend plus d'apprentis qu'il ne lui en faut, parce que ça ne lui coûte rien : il les paye entre 600 millimes et 1 dinar 200 par semaine. Et pour les apprentis contractuels recrutés par la voie de l'Office de l'Emploi, ils doivent les payer entre 2 dinars 500 et 3 dinars 480 par semaine (44).

• Actuellement, j'ai 6 apprentis : 3 nouveaux qui sont entrés depuis 1 semaine. Je pense que je leur donnerai 500 millimes à chacun. Le quatrième a 8 mois et je lui donne 2 dinars; le cinquième a 5 mois et 1 dinar 500, et le dernier a 1 dinar (45).

(37) Cf. *Bois*, p. 25.

(38) *Bois*, p. 25-26.

(39) *Bois*, p. 178.

(40) *Bois*, p. 171.

(41) *Bois*, p. 147.

(42) *Bois*, p. 159.

(43) *Mécanique*, p. 43.

(44) *Bois*, p. 188.

(45) *Mécanique*, p. 156.

« La première année, je donne 2 dinars par semaine...; la seconde année, 3 dinars; la troisième année 4 dinars 500 par semaine. De plus, pour encourager ceux qui viennent de terminer leur contrat, j'accorde une bonification, surtout pour ceux qui habitent la banlieue : vous savez, le casse-croûte coûte 170 millimes, et les frais de transport aussi; je ne veux pas qu'ils travaillent pour ces deux choses-là uniquement. Et par exemple, celui qui a à peine 3 ans, je lui donne 8 dinars par semaine (46).

Les apprentis sont contents : ils ont un contrat avec l'Inspection du Travail (= l'Office de l'Emploi). Les 6 premiers mois, ils gagnent 500 millimes par semaine; puis progressivement, cela s'élève jusqu'à 7 dinars 500 par semaine après 2 ans. Au bout de 3 ans, ils se font une somme assez belle (...), 10 dinars 500 par semaine, tant qu'ils n'ont pas encore de contrat (...). (En plus de la paye), il y a une prime de fin d'année : Je leur donne un peu plus que leur paye pour l'Aïd (2 à 3 dinars). Il y en a un, je l'habille au souk pour l'hiver; et l'été, je leur paye la douche en face tous les samedi soir » (47).

Certains artisans ne se font d'ailleurs pas faute de jouer de cette situation sur le plan de la concurrence :

« Je prends les petits lits. Il y a une grande concurrence. Tout le monde en fait. Alors je mets deux apprentis pour les petits lits, et de cette façon, je peux concurrencer les autres. C'est la seule solution que j'ai trouvée pour pouvoir vendre sur le marché, car si j'y mettais un ouvrier qualifié, ça me reviendrait trop cher, et je ne pourrais pas les vendre sur le marché (...). Donc je préfère utiliser deux apprentis qui ont des salaires moins élevés que les ouvriers. Je peux ainsi concurrencer les autres » (48).

Lorsque l'on sait qu'à l'époque de ces interviews (1977-78), le SMIG s'élevait à 193/214 millimes de l'heure, soit 9 à 10 dinars par semaine, on mesure la rentabilité d'une telle main-d'œuvre, surtout lorsqu'on a réussi à la rendre productive dès les premiers mois (49). Encore certains trouvent-ils ce niveau de rémunération trop élevé :

« Avant, on pouvait « attraper » un petit garçon avec 300-400 millimes. Maintenant, même avec 1 dinar, 1 dinar 500, il ne travaille pas » (50).

Certes, les besoins monétaires des apprentis sont reconnus par les patrons, mais la rémunération versée ne saurait être considérée comme devant permettre l'entretien de la force de travail, lequel doit revenir à la famille, ou à l'Etat : tout juste est-elle censée représenter les frais de nourriture et de transport, et un petit argent de poche :

« Moi, en voyant de près ces enfants, je leur donne raison. Il leur manque la nourriture. Prenons une famille de 7 gosses qui habite la banlieue, et dont l'un vient travailler chez moi. Je ne suis pas une compagnie qui distribue une carte de transport gratuit.

- C'est nous (l'Office de l'Emploi) qui la lui donnons.

(46) *Mécanique*, p. 4.

(47) *Bois*, pp. 25-26.

(48) *Bois*, p. 133.

(49) Cela n'est d'ailleurs pas l'apanage du seul secteur non structuré, puisque l'on sait que les grandes entreprises de confection, ou du textile, emploient de nombreuses jeunes filles en apprentissage que le « turnover » naturel (mariages) permet de renouveler régulièrement.

(50) *Cuir*, p. 116.

- Admettons ! Ce n'est pas moi qui vais l'habiller, et ce n'est pas normal que les autres mangent du casse-croûte, et que ce soit à moi de le nourrir. Moi ou un autre : Ce n'est pas une maison de bienfaisance. Je l'aiderai, d'accord, mais dans la mesure du possible. Mais pour ce jeune qui vient aujourd'hui pour apprendre, 1 dinar par jour ne lui suffit pas (...). Quand j'en ai 5 ou 6 de cet acabit, ça ne va pas. Il n'y aurait pas de cesse. S'il n'y a pas une aide du gouvernement pour les aider, ils ne seront pas des hommes (51).

« (On) m'envoie parfois des jeunes du Bardo ou de la Manouba qui n'ont même pas le billet de retour et qui vous font pitié : même pas de quoi acheter un casse-croûte, leur pantalon est déchiré. Que voulez-vous que je fasse ? Je ne suis pas une maison de bienfaisance. Ajoutez à cela que quand quelqu'un a faim, il n'a pas l'esprit au travail. Le milieu où ils vivent est très pauvre. Ils n'ont pas l'esprit disponible. Au temps où j'apprenais, mon père était en mesure de prendre soin de moi, de ne pas me laisser dans le besoin..., jusqu'à ce que j'aie appris. Un médecin pour arriver, le gouvernement lui donne une bourse, alors que celui-là n'a ni bourse ni rien, et quand on a faim, on ne peut pas travailler... Ils viennent de partout... (52).

« Les 500 millimes que je leur donne, c'est juste pour leur argent de poche : la nourriture, les vêtements, c'est la famille (...). Ce n'est pas à l'artisan de lui procurer tout ça. Le patron peut lui faire apprendre le métier, mais pas lui donner de l'argent gratuitement : Le maître d'école apprend à l'élève, il ne l'habille ni ne le fait manger. Ça n'a jamais existé ! Lorsqu'un apprenti vient apprendre le métier, c'est comme un élève qui va à l'école. Si l'élève manque d'un cahier, le maître d'école ne lui achètera pas ce cahier (...).

Dernièrement, un jeune est venu me voir, venant de loin, pour apprendre le travail :

- Qu'allez-vous me donner ? me dit-il de prime abord, car je viens de loin, et comme ça je pourrai en rendre compte à ma famille.
- Je ne vous donne rien !
- Alors, comment faire pour aller et venir, et manger ?
- Que voulez-vous que je fasse pour vous ?
- Mon père est très pauvre. Il est portefaix et à son âge, il me demande d'aller chercher de l'argent, comme font les autres.

Celui-là, pour ramener de l'argent et apprendre le métier, comment va-t-il s'y prendre ? Quand on lui répond non, moi ou un autre, il sera forcé d'aller voler, de frapper avec le couteau... » (53).

Ainsi, puisque la rémunération versée ne correspond pas au minimum nécessaire à la reproduction de la force de travail, elle ne peut être que le résultat d'une décision légale (pour les contrats de l'Office de l'Emploi) ou d'une négociation toujours très tendue, comme vient de le faire apparaître le dernier exemple cité.

(51) Bois, p. 54.

(52) Bois, p. 59.

(53) Bois, p. 60.

Mais la volonté de maintenir le bas niveau des coûts salariaux n'est pas ici le seul facteur explicatif. Il en est aussi, et peut être même surtout, un autre - plus subtil - qui est la volonté d'empêcher l'apprenti de se rendre compte de la productivité de son travail :

« D'après mon expérience, je ne donnerai pas un sou à l'apprenti durant les premières semaines. Pourquoi ? Parce que si je leur donne 500 millimes, ils s'habituent et ils croient comprendre qu'ils sont rémunérés pour leur travail. A partir de ce raisonnement, ils jugent qu'ils sont sous-estimés et qu'ils doivent être mieux payés : et ils changeront de garage pour arriver à leur but » (54).

De cette volonté découle aussi le comportement de certains patrons qui veulent faire sortir de la tête de leurs apprentis l'idée même qu'ils puissent être productifs, en leur soulignant le coût de leur travail.

• Il y a des artisans qui déduisent du salaire le prix de la matière première qui a été gaspillée par l'apprenti (55).

• Actuellement, les gars que vous m'envoyez, si on voit la marchandise qu'ils dilapident et les erreurs commises, si je fais le compte entre ce qu'ils dilapident et ce qu'ils produisent, je m'aperçois que je dépense 100 dinars de ma poche pour rien (56).

« Je suggère que le gouvernement nous donne une indemnité de formation pour subvenir aux pertes qui nous sont causées par l'apprenti pour sa formation, ou par les dégâts de ce dernier au cours de sa formation » (57).

Les défauts du travail de l'apprenti sont toujours soulignés, afin d'étouffer toute velléité de revendication, et de rabaisser toute fierté ou ambition trop précoce :

« Moi, souvent, quand quelqu'un qui vient travailler chez moi commet une faute, je lui dis :

- J'ai des yeux derrière la tête, quand vous travaillez mal avec le rabot, ce n'est pas que le rabot frotte mal le bois, c'est plutôt que le rabot me fait mal.

L'ouvrier dit :

- Patron, vous ne mettez le doigt que sur ce qui est mal fait.

Je passe ma main et je dis :

- Ici, ça n'a pas été bien fait.

Il me répond :

- Pourquoi vous n'avez pas passé la main là où ça a été bien fait ?

- Ce n'est pas la peine de regarder (58).

• J'éprouvais toujours une gêne, une honte à lui demander un supplément de salaire parce que les autres travaillaient mieux que moi, et (mon patron) me coinçait parfois avec des gaffes impardonnables. Avec lui, tous ceux qui commettaient une erreur, il leur épinglait leur trophée au mur, et chaque

(54) *Mécanique*, p. 156.

(55) *Bois*, p. 147.

(56) *Bois*, p. 52.

(57) *Mécanique*, p. 9.

(58) *Bois*, p. 53.

fois que quelqu'un demandait une augmentation, il lui montrait la panoplie. (Mon patron) ne jetait jamais ces trophées, il les gardait en souvenir, et c'est logique » (59).

En fin de compte, toute la stratégie des patrons à l'égard de leurs apprentis va consister à maximiser le rendement de cette main-d'œuvre, c'est-à-dire à optimiser sa productivité d'une part, tout en minimisant son coût. Car des limites sont mises à ces tendances par le système de rotation spontanée de la main-d'œuvre, et si l'écart se creuse trop fortement entre ces deux tendances, le fil qui les relie peut se rompre, et alors le patron risque de perdre les bénéfices de l'opération, et donc :

• Une chose importante, c'est que lorsqu'un artisan apprécie un apprenti, il est de son devoir de l'encourager (...). Il faut que l'artisan fasse preuve de beaucoup de patience et de courage, et poursuive l'apprentissage jusqu'à ce que l'apprenti ne gaspille plus. Il est sûr que je perdrai 1 mois avec lui, mais je pourrai gagner 10 ans si le Destin le retient auprès de moi » (60).

Or, le système qui va permettre de maintenir un équilibre stable entre les deux tendances antagonistes est le paternalisme.

Ce paternalisme a pour origine la transmission privilégiée du métier de père en fils, d'oncle à neveu, au sein de la famille élargie. Les biographies fourmillent de telles notations et précisent qu'alors le père, l'oncle, ou plus généralement le parent est un patron très exigeant, mais qui s'acquitte de sa tâche de transmission du métier.

Le développement de l'apprentissage souligné dans la première partie, et les progrès de la scolarisation ont profondément modifié ce schéma (61) qui continue à rester le cadre de référence. Aujourd'hui, l'artisan embauche en priorité les enfants qui lui sont présentés par des connaissances, et que les parents lui confient :

« Le premier jour où ils sont présentés, j'ai exigé qu'ils soient présentés par leur père. Leur père est venu et m'a prié de leur apprendre le métier, préférant que ce soit moi le patron. Il s'est adressé à moi par l'intermédiaire de son frère qui me connaît et n'a pas hésité à me recommander (62).

« Par contre quand il en vient de connus, introduits par leur père ou mère, je les engage même sans contrat, je ne vous le cache pas... » (63).

Alors, l'apprenti peut devenir le « fils » de l'artisan :

« La jeunesse d'aujourd'hui n'est pas celle d'antan. Les types de mon âge, lors de l'apprentissage pouvaient rester 3 ou 4 mois sans toucher un sou sauf pour aller se faire couper les cheveux ou prendre un bain. Aujourd'hui par contre, vous êtes obligés de le payer dès la première semaine. Je pense que

(59) Bois, p. 123.

(60) Bois, p. 147.

(61) « C'est connu : il y avait au souk telle et telle famille... C'est l'héritage. (Mais aujourd'hui) celui qui s'instruit et passe des diplômes suivra un autre chemin. Mais celui qui ne réussit pas dans les études, débutera sa carrière ici, dans la boutique de son père » (Cuir, p. 158).

(62) Bois, p. 146.

(63) Bois, p. 125.

pour tout artisan qui veut faire une bonne action, apprendre le métier à un apprenti (...), il faut qu'il encourage le jeune qui est sage. Personnellement, je ne respecte les gosses que lorsqu'ils sont sages : Quand je lui parle, il ne réplique pas. Alors je le respecte et je le mets dans le noir de mes yeux. A ce moment-là, il est comme mon fils. S'il m'arrive de le gronder, de l'embrouiller... et qu'il ne me répond pas, alors il est pour moi un fils, puisque lorsque j'en fais autant avec mon fils, il l'accepte (64).

« Il est devenu mon fils, et moi je suis comme son père (...). Il me respecte : il ne peut pas fumer devant moi (...). Même le casse-croûte, il ne le mange pas devant moi (65).

« Il est bien apprivoisé (66).

« On vit comme en famille : Lorsqu'il y a du travail, chacun a son boulot, et sinon on discute sans distinction entre chef et ouvriers. Je veux qu'ils me respectent en mon absence, et qu'ils fassent le travail comme si j'étais présent » (67).

Car le souci de la productivité est évidemment toujours présent derrière le paternalisme :

« Je souhaite en former beaucoup. Au moins, envers Dieu, on a la conscience tranquille. C'est de l'humanisme. Comme un maître d'école souhaite que ses élèves aient leur certificat. Si on veut, dans la menuiserie, on reste apprenti jusqu'à la mort. Moi, je leur donne ce que je possède, et *toujours moi je prends* (68).

Tout artisan qui veut faire une bonne action, apprendre le métier à un apprenti, en *profiter lui-même* et faire profiter l'apprenti, il faut qu'il encourage le jeune qui est sage (...). Il faut que je l'encourage et que je le pousse à arriver le plus vite possible. Et s'il arrive, *nous nous en partagerons le bénéfice*. Si, après un an, je m'aperçois qu'il marche bien, il se peut qu'en mon absence, il occupe ma place pendant un mois ou plus... (69).

Si le patron attend ainsi beaucoup de son fils adoptif, il peut arriver même qu'il en reçoive plus qu'il l'aurait jamais pensé :

« Je suis resté 18 mois en apprentissage. Mon patron tomba malade. Il n'avait pas de famille et je m'occupais de lui, de son appartement, de son ménage, de sa toilette. De ce fait, quand il se fût rétabli, il me porta une grande estime. Moi qui savais à peine lire, il m'apprit à travailler sur le tour, il m'apprit la mise au point et plusieurs autres choses intéressantes. Bref, en 18 mois, je peux dire que j'étais formé, et ceci était un signe de reconnaissance du service que je lui avais rendu » (70).

(64) *Bois*, p. 147.

(65) *Bois*, pp. 137-139.

(66) *Bois*, p. 25.

(67) *Mécanique*, p. 168.

(68) *Bois*, p. 138.

(69) *Bois*, p. 147.

(70) *Mécanique*, p. 103 bis.

Toutefois, les rapports de patron à apprenti ne sont pas toujours aussi idylliques, sinon édifiants : ils sont empreints d'une rigueur qui peut parfois paraître excessive et qui doit se traduire par une grande soumission :

• Je suis de nature austère, et pour les apprentis qui portent un intérêt particulier à leur métier, je les aide et je les considère comme mes enfants, non comme des employés. Pour les autres qui sont paresseux ou inactifs, je les dresse à coup de trique.

Pour les apprentis qui progressent et assimilent plus vite que les autres, leurs parents n'en reviennent pas et sont contents. Pour d'autres, c'est la ceinture qui les dresse et leur montre le droit chemin. Je sais ce que c'est : Ma belle-mère ne m'a pas gâté, et c'est comme ça que je suis devenu un homme. Pour les apprentis, c'est la même chose ; il ne doit pas y avoir de fils à maman. A ce propos, je remercie mes patrons qui m'ont dressé.

Si on ne se montre pas difficile, sévère, on n'obtient aucun résultat. Or il y a des apprentis qui sont intelligents, il suffit de leur jeter un regard pour qu'ils comprennent.

Ils oublient souvent une cale de moteur, ou une cale de réglage. Je les préviens à l'avance : Faites attention à tous les écrous. Je veux que rien ne soit perdu ! Avant de démonter un moteur, prenez un récipient où mettre les pièces et les écrous, avant de penser aux clés (71). Ne jetez rien par terre ! Au montage, je constate la disparition de certaines rondelles, de certains écrous : Je ne vais pas sourire à mon bonhomme. C'est une gifle qu'il reçoit en réponse, pour qu'il apprenne à s'organiser ! Je me souviens d'une bastonnade que j'ai reçue de mon ancien patron : On avait démonté une culasse et je me suis amusé à enlever la crasse d'huile sur les pistons (la calamine), ce qui fait que le moteur allait consommer de l'huile (72).

(...) Des parents viennent rouspéter parce que leur gosse a été frappé et je leur réponds simplement : « Gardez-le chez vous ! Nous sommes ici pour travailler et non pour plaisanter ; ici, ce n'est pas la plage, ni l'avenue ! » (73).

• Contrairement à la fonction publique qui n'admet le recrutement qu'à partir de 20 ans, dans notre profession nous prenons des jeunes aux environs de 15 ans pour un apprentissage de 3 ans. On peut frapper le jeune, alors que la Fonction Publique prévoit alors d'autres sanctions • (74).

De telles méthodes sont loin de toujours laisser une empreinte négative ; l'artisan que nous venons de citer rend hommage à ceux qui l'ont dressé, et il n'est pas le seul dans ce cas :

« Un jour que j'étais encore bleu, il m'avait donné un écrou de tambour à ouvrir, et moi, vous savez, j'ai serré au lieu de desserrer. Il m'a donné une de ces gifles dont je me souviens jusqu'à maintenant ; et chaque fois qu'on se rencontre au café, il me dit « Tu te souviens de la gifle que je t'ai donnée ? Depuis ce jour, je l'ai aimé. Il est différent des autres » (75).

(71) On notera ici au passage que l'apprenti se voit confier le travail d'un véritable ouvrier.

(72) Cet exemple montre bien la profonde influence que la patron va laisser sur son apprenti : Il restera toujours le modèle, la référence ultime ; peut-être même cette influence est-elle plus forte que celle du maître d'école puisque le cadre de vie et de travail reste le même.

(73) *Mécanique*, pp. 120-121.

(74) *Mécanique*, p. 83.

(75) *Mécanique*, p. 139.

Mais de nos jours, l'ancienne méthode n'est guère prisée. Mais c'est tout de même à elle qu'il sera fait appel pour remettre le jeune récalcitrant dans le droit chemin et mettre un terme à la très forte rotation constatée durant les premiers mois de l'apprentissage et qui risque d'en compromettre le contenu :

« Avant, l'apprenti n'osait pas lever les yeux sur son patron. Celui-ci était pour lui un père ou un parent de la famille envers lequel il devait grand respect. Alors que maintenant, l'apprenti se dispute avec son patron. Il ne le respecte pas, bien qu'il vive et qu'il travaille à ses dépens. Tout cela, parce qu'aujourd'hui il travaille avec moi, et demain il ira chez un autre » (76).

Ce patron finira par trouver l'apprenti qui lui convient, et l'apprenti récalcitrant finira par trouver son maître. Car s'il ne le trouve pas, il aura aussi perdu la possibilité d'apprendre un métier, et il ne lui restera plus que la rue.

« Pour un nouvel apprenti, nous (77) contactons son patron au cours des 15 premiers jours pour voir quelle a été sa conduite dans l'atelier, son comportement avec son patron et les autres employés. Si nous remarquons une négligence de la part de l'apprenti, nous lui donnons des conseils pour le persuader qu'il est comme un soldat au service militaire : il doit supporter toutes les difficultés de la part de son patron. On répète nos visites à cet apprenti au cours des premiers mois ; et s'il reste toujours sur le même chemin, on le change de patron et on est sûr qu'il finira par trouver l'encadrement qui lui convient. Car il y a des patrons qui veulent et préfèrent des apprentis dynamiques, et ne se contentent pas de sérieux.

Les apprentis que nous jugeons sérieux, nous les orientons vers des patrons sérieux aussi. Quant aux méchants et dynamiques, nous les donnons à des patrons autoritaires. Quoiqu'il en soit, on ne doit pas délaissier un apprenti à cause de sa méchanceté : On l'emmène dans un autre atelier pour lui montrer comment ses collègues apprentis se comportent avec leur patron, et pour le convaincre de se montrer à la hauteur de son travail. De toute façon ce jeune, lorsqu'il se trouve entre les mains d'un chef autoritaire d'un côté, contrôlé par l'Office et encadré par ses parents d'un autre côté, il n'a plus qu'à suivre le bon chemin et devenir un élément utile dans la société » (78).

• Il y a une grande variété parmi ceux qui viennent : Ceux qui sont poussés par leurs parents, dans ce cas, la majorité ne réussissent pas ; s'ils arrivent quand même, ça dépend de l'ambiance qu'ils trouvent dans l'atelier. S'il trouve une bonne ambiance et qu'il comprenne ce qu'il fait, et que vous vous conduisiez comme un maître envers lui, vous lui inculquez l'amour du travail ; si vous vous apercevez qu'il n'est pas à son aise, vous le changez de travail, vous tenez compte de ses difficultés, vous vous occupez de lui, vous lui regonflez le moral, alors il devient assidu et réussira. Mais si votre méthode d'apprentissage consiste à frapper, à châtier, à casser..., s'il arrive à supporter, à se dominer, peut-être arrivera-t-il. Peut-être passera-t-il un an ou deux avant d'aller chez un autre c'est-à-dire pour changer de métier : tailleur, forgeron, ou bien jouer dans la rue » (79).

(76) *Cuir*, p. 146.

(77) C'est un conseiller d'apprentissage de l'Office de l'Emploi qui parle.

(78) *Bois*, p. 194.

(79) *Bois*, p. 129.

Mais ce paternalisme, qu'il soit de façade ou réellement ressenti et vécu comme le prolongement d'une tradition (80), c'est-à-dire un élément essentiel de la formation à un métier, et donc de la survie de ce métier – recouvre en réalité aujourd'hui deux types de comportement extrêmement différents vis-à-vis du problème de la rentabilisation de la main-d'œuvre d'apprentis, problème qui est au cœur de la dynamique du secteur non structuré.

Le premier type de comportement, qui est en quelque sorte la persistance de l'apprentissage traditionnel, consiste à rechercher la maximisation de la productivité des apprentis sur longue période, à moyen et à long terme (« Je perdrai un mois avec lui (ou un an), mais je pourrai gagner 10 ans si le Destin le retient auprès de moi »), mais le renoncement à la maximisation de la productivité à court terme dans une situation de concurrence effrénée implique la minimisation du coût de la main-d'œuvre. Etant donné que la recherche de la productivité à moyen ou long terme implique une certaine stabilité de la main-d'œuvre, toute la stratégie de l'artisan va consister à faire comprendre à l'apprenti que la faible rémunération qu'il reçoit est le prix à payer pour l'acquisition du métier. Et une formation complète ne sera distillée que très lentement – ce qui est d'ailleurs un gage de bonne assimilation – puisque il y a un grand risque que l'apprenti (81) quitte son patron dès l'achèvement de cette formation (82). On assiste alors à une très forte rotation des apprentis qui recherchent les gains monétaires et ne se stabiliseront – provisoirement – qu'au moment où ils auront trouvé des patrons adoptant un second type de comportement :

Ce second type de comportement – qui correspond à un nouveau mode d'apprentissage lié au rapide développement de cette catégorie de main-d'œuvre dans la période récente – consiste à maximiser la productivité à court terme de la main-d'œuvre d'apprenti, ce qui permet de consentir des rémunérations, plus élevées que dans le premier cas (84). On assiste alors également à une forte rotation des apprentis, simple conséquence de la régulation des taux de rémunération par le jeu du marché concurrentiel (85). La maximisation de la productivité à court terme est obtenue par une formation très rapide et spécialisée qui présente l'avantage, par rapport à la formation professionnelle, d'être encore plus courte et de rendre moins exigeants ceux qui en bénéficient.

Nous avons déjà vu (83) que ces deux types de comportement correspon-

(80) Et non pas seulement comme la reproduction par le maître de la situation qu'il a connue et assimilée du temps de son apprentissage : Nous voyons – et nous avons vu déjà – à travers un grand nombre d'entretiens, la référence constante que représente le maître qui a formé.

(81) Il s'agit alors d'une extension « paternaliste » du terme d'apprenti : « On reste apprenti toute sa vie ».

(82) Etant donné la profondeur des liens qui peuvent alors s'être créés entre le patron et son apprenti, le départ peut prendre l'aspect d'une véritable coupure de cordon ombilical.

(83) Nous avons souligné ce phénomène dans la 1^{re} partie de ce texte.

(84) C'est ainsi que les rémunérations peuvent dépasser les taux prévus par les réglementations en vigueur, tout en restant bien en-dessous du SMIG (cf. *supra*).

(85) Et il est frappant de constater que certains artisans cherchent à se prévaloir de la loi pour se protéger contre cette concurrence : Le contrat d'apprentissage est aussi un engagement de l'apprenti à rester au service de son patron durant toute la période du contrat. Certains patrons vont même jusqu'à demander un allongement de la durée légale de l'apprentissage.

daient en général à des ateliers de structures différentes, l'apprentissage traditionnel s'observant plutôt dans les ateliers de petite taille, alors que l'apprentissage « moderne » serait caractéristique des ateliers de taille intermédiaire (5 à 9 emplois).

Si l'on devait traduire en deux règles simples l'esprit de l'apprentissage pour les patrons, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, elles seraient les suivantes :

- 1 - l'apprenti doit rechercher le travail et non l'argent ;
- 2 - l'apprenti doit rechercher le travail et non ses droits.

L'apprentissage traditionnel exige surtout de l'apprenti qu'il observe la première règle, puisqu'aussi bien l'idéologie paternaliste reste parfaitement adaptée à cette situation et garde son efficacité ; et le discours suivant en est une bonne illustration :

« Aujourd'hui d'une façon générale, les jeunes veulent surtout l'argent. L'amour du travail et la conscience professionnelle n'existent plus. L'ouvrier qui reste 2, 3 ou 4 ans chez son patron n'existe plus : il ne voit que l'argent et ne cherche qu'à s'habiller mieux que son copain. Et l'argent ils le veulent le plus vite possible. Aujourd'hui il rentre, et demain il veut toucher 100 à 150 dinars. Il n'y a pas de sacrifices, par contre ils demandent toujours l'équivalent de leur travail en argent dès la première semaine. Bien qu'ayant quitté récemment l'école, et sollicité par tous les moyens, en passant par l'intermédiaire des voisins, en proposant de ne pas se faire inscrire à la bourse du travail (l'Office de l'Emploi) sous prétexte de la proximité du lieu de travail et du lieu d'habitation, je finis par le prendre, mais je m'aperçois après une semaine, quinze jours ou un mois que le gosse n'a pas l'esprit au travail, mais plutôt au football ou autre chose. Chaque samedi, il regarde le creux de sa main pour compter ses sous, alors que nous, quand nous étions gosses, nous travaillions sans argent. Quand mon patron me donna 100 millimes, je rentrai chez moi tout content, comme si c'était un événement extraordinaire. Lorsque j'eus dit à mon père que mon patron m'avait donné 100 millimes, il me gifla en me disant : « Pourquoi as-tu accepté cet argent ? Il faut prendre le travail et non l'argent ». Voilà comment on vivait avant. Mais cet état d'esprit a beaucoup changé depuis 7-8-9 ans (86). Le verset du Coran a pris une tournure contraire. Avant l'ouvrier suivait une certaine ligne, et maintenant il en suit une autre. Et quand on veut leur parler, ils vous répondent : « Les tomates ont augmenté, le persil, tout le couffin... Vous voulez que je travaille avec vous sans argent ? » Voilà quelqu'un qui ne sait rien et qui veut gagner de l'argent dès la première semaine, et son père, lorsqu'il se présente à vous s'étonne : « 2 ou 3 dinars pour mon fils, c'est peu ! Vous voulez lui pomper la sueur de son front ! ». « Je n'ai plus besoin de votre enfant. Reprenez-le et que Dieu vous assiste. Trouvez-lui un emploi meilleur que celui-ci parce qu'un métier manuel, c'est fatigant ! » (87).

(86) On remarquera que cette période nous fait remonter jusqu'à l'année 1970, date de la libéralisation de l'économie et de l'explosion de l'initiative privée. Selon cet artisan, c'est donc à partir de cette date que la force de travail de l'apprenti est devenue une valeur d'échange, et de là vient le très rapide développement qu'elle a connu à partir de 1970, ainsi que nous l'avons bien noté dans la 1^{re} partie.

(87) *Cuir*, p. 39.

Le développement d'une économie monétaire de plus en plus tournée vers la consommation a été tel que la jeunesse a dû chercher, de plus en plus tôt, à subvenir aux besoins familiaux (le « couffin »), ou à ses besoins propres stimulés par la démonstration des « city lights » (« s'habiller mieux que son copain »). Corrélativement, la multiplication d'unités de production atomistiques aggravait les besoins en main-d'œuvre bon marché. Ainsi la force de travail de l'apprenti pouvait-elle se transformer en valeur d'échange.

Pour le patron-artisan traditionnel, la réification par l'argent des relations paternalistes entre le patron et l'ouvrier allait entraîner la disparition de la confiance, et la rétention des secrets du métier.

Pour le nouvel artisan au contraire, l'achat de la force de travail permet de disposer d'une main-d'œuvre abondante, sur laquelle le patron aura tendance à exercer son autorité d'une façon différente de celle qui prévalait jusqu'alors : non pas comme celle du père à l'égard de son fils, mais comme celle d'un acheteur sur l'objet dont il s'est rendu maître (88) et qu'il veut rentabiliser au plus vite, eu égard à son coût. Le discours d'un artisan de ce type est révélateur :

« Je crois que ces jeunes doivent penser à leur formation et à apprendre le métier d'abord (89) avant de demander leurs droits (...). Ces apprentis connaissent le règlement de l'emploi et ils refusent de travailler en dehors de l'horaire normal. Dernièrement, je m'étais mis en colère contre un apprenti et cela se passait devant des clients ; il a porté plainte à l'Inspection du Travail qui m'a convoqué pour me demander des explications au sujet de cet incident. J'ai expliqué au responsable que je l'avais fait dans l'intérêt de l'apprenti et non pour le décourager » (90).

Mais précisément, cette formation à laquelle chacun se réfère, que chaque patron et chaque apprenti semblent poursuivre avec acharnement et ténacité, quelle est-elle ?

III. - CONTENU DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR NON STRUCTURÉ

Contrairement à l'enseignement scolaire, la formation dans le secteur non structuré n'est pas dispensée ou reçue passivement, elle se conquiert et s'arrache de haute lutte. Et ceux que la passivité ou la mauvaise volonté empêchera de progresser, se laisseront vite de gagner des sommes symboliques et donc de dépenser leur temps pour ne gagner que des coups, et non les

(88) Et dès lors, cette autorité peut être mal acceptée car l'apprenti comprend qu'il n'est pas demandeur (pour apprendre le métier), mais bien offreur de travail.

(89) Il s'agit, en l'espèce, du simple habillage idéologique et paternaliste de l'argument qui va suivre.

(90) *Mécanique*, p. 102.

techniques du métier. Ils changeront de patron ou de métier jusqu'à ce qu'ils trouvent le stimulant nécessaire dans l'intérêt pour un métier ou dans les contraintes et les échéances de la vie.

Les premiers mois de l'apprentissage sont en général une phase d'observation et de familiarisation, au cours de laquelle l'apprenti doit s'efforcer de montrer à son patron sa bonne volonté (c'est-à-dire qu'il doit accepter d'exécuter les tâches les plus ingrates) et son intérêt dans le travail (en apportant la preuve de son esprit d'observation) :

« Tout apprenti commence par faire les courses, le nettoyage... Et lorsque l'apprenti montre des aptitudes, alors l'artisan commence à lui apprendre le travail. D'abord il lui montre les petites choses, et ensuite il les lui confie. Par exemple, il peut commencer par passer la colle (...). Pour le petit apprenti, l'apprentissage repose surtout sur un enseignement visuel; ainsi, lorsque vous lui confiez un travail, s'il se rappelle comment il se fait, il peut arriver à l'exécuter. Ensuite, il doit essayer d'améliorer son travail, et lorsque vous constatez qu'il cherche à s'améliorer, alors vous le dirigez et vous améliorez sa situation. Oui, l'apprentissage chez le jeune se fait d'abord par l'observation, et ensuite par la pratique » (91).

« Quand je suis entré comme apprenti, vous savez comment ça se passe, on vous donne quelques courses..., puis vous démontez, vous nettoyez, et on commence à vous donner quelques travaux selon votre capacité, votre intelligence... » (92).

« J'avais commencé à apprendre le nom des outils, je faisais le nettoyage du magasin, je préparais chaque matin les pièces qui allaient être travaillées, je manipulais les outils et les pièces que demandait le patron. Quand arrivait une grosse machine, je me tenais près de lui pour le voir travailler » (93).

« Le tout jeune apprenti commence par être un coursier, c'est-à-dire qu'il fait les courses qu'on lui demande, tout en commençant à observer le genre de travail qui se fait. Il monte (dans l'appentis) auprès des autres pour exécuter les petits travaux dont on le charge. Si on voit qu'il fait des progrès et qu'il est sur la bonne voie, on le garde sur place, et on fait appel à un autre pour le remplacer dans les courses » (94).

« Lorsque le Bureau de l'Emploi m'envoie un gars, je ne lui fais pas un contrat tout de suite. Je le prends à l'essai pendant 3 mois. Ce n'est qu'au bout de ce laps de temps que j'ai pu lui faire faire un peu tous les tests. Cela commence d'abord par le nettoyage des pièces, parce qu'en mécanique, il faut être très propre. Je leur donne parfois des boulots très ingrats, pour voir s'ils sont capables de travailler sous les voitures, etc..., parce qu'il y en a beaucoup qui veulent bien faire le mécanicien, mais lorsqu'ils passent sous la voiture, ils vous déclarent que ce n'est pas ça être mécanicien. Alors quand j'ai vu que durant ces 3 mois il n'y a pas eu de difficultés (vous allez me le reprocher, mais je fais contrôler l'outillage chaque soir avant de partir, pour voir s'il n'y a pas eu de vol ou quoi que ce soit), à partir de ce moment donc, ils

(91) *Cuir*, p. 72.

(92) *Mécanique*, p. 18.

(93) *Mécanique*, p. 238.

(94) *Cuir*, p. 59.

commencent à apprendre le nom des clés, le nom des pièces. Puis, après avoir fait le contrat, je les fais travailler avec un gars qui a déjà de l'expérience. Au bout de 6 mois, je commence à leur donner des boulots bien à eux, faire le rodage de soupapes, mais pas le démontage de la culasse (...), préparer le boulot d'un autre : par exemple, je le mets avec un qui sait monter un moteur et il prépare les boulons pour apprendre l'organisation. Après ce stade, je commence à lui donner vraiment du boulot, je le teste pour voir si ça va ou non. Si ça va, je lui donne du boulot, sinon il reste au stade où il est jusqu'à ce qu'il arrive à apprendre » (95).

« Au départ, ils sont chargés du nettoyage pour prendre contact avec le métal (96). Par la suite, ils assistent au démontage d'un moteur, et ceux qui sont curieux veulent apprendre le nom de telle ou telle pièce. Il faut qu'ils assistent aussi au montage du moteur, pour voir les différentes phases. Pour remplacer un roulement par exemple, il faut qu'ils soient présents pour voir le mécanisme, comment l'enlever, comment le remettre en place. Petit à petit... jusqu'à ce qu'ils apprennent à démonter ou à monter un carburateur, un ressort, une culasse, faire un réglage de soupapes, démonter une boîte de vitesses. Jusqu'au jour où ils sont chargés de faire ces opérations eux-mêmes, et même la révision du moteur : pour cela, il faut qu'ils aient assisté à 10 ou 15 révisions au moins. Je suis présent et tout se passe sous mes yeux et sous mon contrôle » (97).

• Il faut d'abord que les apprentis passent par une période préparatoire, à regarder de loin. Passée cette période, je leur confie de petits travaux élémentaires comme le polissage, le collage, le nettoyage. Ensuite, ils passent au montage, collage du placage, serrage de la presse, etc... » (98).

Ainsi, progressivement, l'apprenti est-il amené à faire valoir ses qualités auprès de son patron, et à passer à une étape ultérieure de sa formation, en montrant qu'il ne se contente pas d'observer, mais qu'il participe effectivement à l'avancement du travail :

« Certains apprentis devinent à l'avance ce dont un patron a besoin comme outil ou pièce au cours d'une réparation; vous le voyez préparer et tendre cet objet au patron. De telles dispositions chez un apprenti poussent l'ouvrier qualifié ou le patron à l'encourager et à l'aider davantage » (99).

• Généralement, quand un patron remarque un apprenti qui veut apprendre, il s'intéresse lui-même davantage à ce gosse. Car que demande le patron à un apprenti ? Qu'il exécute le travail qu'on lui confie, et qu'il le fasse correctement » (100).

« Mon esprit travaillait toujours. Si le Bon Dieu vous a créé avec des yeux, des oreilles, une bouche, un nez, une intelligence... c'est pour que vous pensiez. Moi, j'observais toujours mon patron quand il travaillait... Je le suivais doucement, et chaque fois que j'apprenais quelque chose, je le lui disais

(95) *Mécanique*, pp. 35-36.

(96) « Parce qu'en nettoyant la pièce comme il faut, on la connaît mieux, et c'est comme cela qu'on apprend ». *Mécanique*, p. 175.

(97) *Mécanique*, p. 121.

(98) *Bois*, p. 171.

(99) *Mécanique*, p. 83.

(100) *Mécanique*, p. 125.

et il me donnait le travail à faire. Lui aussi, ça l'arrangeait que je commence à travailler, afin qu'il m'exploite et que ma paye de 200 ou 300 millimes soit justifiée. Et c'est ainsi que j'ai appris petit à petit » (101).

Cependant, cet apprentissage se limite encore à des techniques secondaires. Ce n'est pas encore l'apprentissage du métier :

• Moi, je compte sur moi. Ils ne peuvent me couper une planche sans mon autorisation, et de même pour sa longueur, sa largeur, son épaisseur et sa peinture (...). Ils ne doivent mettre un fil dans une aiguille qu'avec mon autorisation. Pourquoi ? Parce qu'ils ne savent pas ce que je veux, parce qu'ils n'ont pas (...) d'idées et ils n'ont pas le sens de l'ordre que je possède (...). Celui qui exécute ce que je lui demande et qui me comprend, je serai content de lui, mais il ne peut rien créer tout seul. Pour ce que je leur donne, il faut que je sois avec eux point par point...

On ne peut pas le laisser faire, dès le départ, les étapes à venir. Je lui explique 4 mots : Il ne doit pas dépasser ces 4 mots. Dès qu'il finit ces 4 mots, il s'arrête et demande : « Qu'est-ce que je dois faire maintenant ? » (102).

• Aucun ne coupe un morceau de bois sans mon ordre. Qu'il coupe du bois sans mon autorisation, je ne l'admets pas ; qu'il monte un ensemble sans mes mesures, je ne l'admets pas » (103).

• Je suis obligé de leur apprendre avant tout : c'est mon rôle, et surtout cela me permet de ne plus avoir à m'occuper des petites bricoles » (104).

Et c'est à cette étape que se trouve, pour l'apprenti, le risque de la spécialisation :

• Ce dont j'ai besoin, c'est de leurs mains. Moi, j'en ai deux seulement. Si j'en avais 4 ou 6, je les mettrais les unes à côté des autres pour travailler avec. Moi je leur explique et eux ils exécutent parce qu'ils ne sont pas capables de créer » (105).

• Ensuite je suis passé au démontage de la pompe : J'ai passé presque une année à démonter des pompes. Je démonte, je mets en pièces, je nettoie et je laisse en état de montage provisoire : c'est-à-dire les pièces les unes à côté des autres » (106).

• J'ai actuellement un petit apprenti et je peux dire qu'il commence à comprendre ; j'ai un peu forcé avec lui sur un même travail, mais c'était dans son intérêt. Si je ne lui donne pas tout dès le début, c'est parce que c'est une règle voulue par moi. Chaque jour, je le charge d'ouvrir une pompe « à retour », et il ne fait que cela. S'il continue à faire ce même travail pendant 2 ans (107), je pourrai avoir confiance en lui et le laisser travailler, parce qu'il travaillera exactement comme moi » (108).

(101) *Cuir*, p. 130.

(102) *Bois*, p. 50.

(103) *Bois*, p. 57.

(104) *Mécanique*, p. 15.

(105) *Bois*, p. 50.

(106) *Mécanique*, p. 12.

(107) Ainsi ce « gosse » va-t-il passer tout son apprentissage à démonter une pompe « à retour ».

(108) Mais il sera limité à cette seule et étroite spécialité, cf. *Mécanique*, p. 14.

Et nous avons déjà vu que ce risque de spécialisation est d'autant plus grand que l'atelier utilise une main-d'œuvre nombreuse, rendue plus productive par une mécanisation plus poussée :

« A mon avis, un jeune apprend mieux le métier dans un petit garage. Car je suis ici le maître, et je leur apprends le métier à fond » (109).

« Dans les petits ateliers, on ne peut pas dire qu'il y a une spécialisation » (110).

« Lorsqu'un petit rentre dans un petit atelier, il va travailler davantage et acquérir plus d'expérience; dans les grandes sociétés les grandes personnes qui travaillent ne peuvent pas s'occuper des petits, parce qu'elles travaillent à la chaîne, ont un salaire fixe, et ne veulent pas apprendre aux petits » (111).

Ainsi les progrès dans l'apprentissage butent-ils sur la question de la rentabilisation de la main-d'œuvre, dont nous avons déjà parlé plus haut. Ils butent aussi sur le « secret du métier ».

Or ce secret est double : il réside dans l'art de produire, ou la technique de production (ou de réparation); il réside aussi dans la méthode de gestion de l'entreprise.

Le premier secret est d'autant plus jalousement gardé que le second ne peut guère l'être, car l'exiguïté du local et l'utilisation des jeunes apprentis et ouvriers à des tâches non directement productives font que le jeune en acquiert très vite la maîtrise : le premier travail à être confié au jeune apprenti est en effet de faire les courses pour son patron, et cette tâche ne consiste pas seulement à acheter le paquet de cigarettes ou à apporter le café du patron :

« Actuellement si un client me passe une commande, je dois vérifier si la marchandise existe ou non, avant d'accepter. Avant, j'envoie un apprenti m'acheter une planchette, et comme ça je suis sûr qu'il en existe, comme du pain chez le boulanger » (112).

« J'ai actuellement entre les mains la réparation d'un disque d'embrayage. J'ai promis au client de terminer la réparation d'ici demain. Malheureusement, il y a une pièce que je n'ai pas trouvée, et comme vous l'avez constaté, l'apprenti est revenu plusieurs fois me dire qu'il n'avait pas trouvé la pièce dans aucun des endroits où je l'ai envoyé » (113).

« Au moment de mon apprentissage, les machines étaient loin, et c'était nous qui transportions le bois sur des chariots : c'était très fatigant » (114).

Les conseillers d'apprentissage de l'Office de l'Emploi s'opposent à une telle utilisation de la main-d'œuvre d'apprentis :

« Il y a des patrons qui utilisent leurs apprentis pour transporter le bois à la machine : Ils les accompagnent 2 ou 3 fois pour leur montrer où se trouve

(109) *Mécanique*, p. 175.

(110) *Mécanique*, p. 7.

(111) *Bois*, p. 65.

(112) *Bois*, p. 172.

(113) *Mécanique*, p. 198.

(114) De nombreux ateliers de menuiserie travaillent sans machine et louent les services de machinistes ou d'autres artisans. De même le travail à façon est très répandu dans les secteurs de la réparation mécanique (tour) et de la chaussure (couture).

le machiniste et pour les habituer. Ils se comportent avec eux de manière à ce qu'ils ne disent pas non, même s'ils les envoient à un autre atelier plus loin. Si cela arrive à des apprentis qui sont passés par notre intermédiaire, nous avertissons leurs patrons de ne pas les utiliser à ce genre de travaux. L'apprenti n'est pas venu chez lui pour transporter le bois. Il n'a qu'à louer une voiture pour ça. Généralement ceux qui supportent ce genre de travail sont les jeunes recrutés directement. Nous, nous préférons que les machines soient éloignées de 5 km des artisans, car ainsi ils ne pensent pas à faire transporter leur marchandise sur une brouette ou sur une charrette : Ils sont obligés dans ce cas, de louer une camionnette et ne chargent pas l'apprenti de ce travail : Nous ne voulons pas qu'un apprenti traîne une brouette pleine de bois en plein hiver, ou en été par temps de sirocco, comme un esclave. Même si le patron lui donne 100 millimes de plus, nous ne l'acceptons pas, notre but est la formation professionnelle, rien d'autre ! C'est allé loin : Nous avons prévenu la police, mais elle a répondu que ça ne relevait pas de sa compétence » (115).

Ce sont ces mêmes jeunes qui, un peu plus tard, seront initiés au travail sur machine et y feront leurs premières armes :

« Même sur la machine à débiter (116), ces artisans, au lieu de venir eux-mêmes, préfèrent envoyer de petits ouvriers faire le travail à leur place. Parfois quand je vais aux machines, je trouve devant moi une trentaine de gosses en train de travailler sur les machines ou d'attendre leur tour. Alors que leurs patrons se promènent ailleurs : L'ouvrier débite à sa façon, continue à faire lui-même le reste du travail et ainsi il livre parfois la marchandise avec des défauts puisque le patron n'a même pas jeté un coup d'œil sur ce que les petits ont fait » (117).

En réalité ces activités non productives (mais qui peuvent le devenir, comme le montre le dernier exemple) vont faire connaître à l'apprenti débutant tout l'environnement (fournisseurs, sous-traitants et aussi clientèle) du métier dans lequel il débute, et c'est là un avantage considérable qu'il aura sur l'apprenti formé dans le secteur industriel moderne, ou dans les écoles professionnelles, avantage qui lui facilitera par la suite l'installation à son compte.

« Le secret d'après moi, c'est d'abord la façon de se comporter avec les clients et les fournisseurs : il faut être honnête avec les acheteurs du souk, et les vendeurs de cuir et de matières premières. Un patron n'arrive pas à travailler avec les fournisseurs, avec de l'argent seulement. Il faut qu'un courant de sympathie s'établisse entre eux. Il faut que le patron se sacrifie au travail : quand il y a du travail et qu'il faut travailler, il ne faut pas fainéanter (...). Les dimanches étaient consacrés à la mise en boîte des souliers et à leur distribution dans les divers magasins. J'en profitais alors pour aller avec lui et en même temps faire connaissance avec ces vendeurs, et écouter comment il discutait avec ses clients, de quoi il discutait, comment il débattait le prix, comment il se comportait avec eux et quelle politique il suivait à l'égard de ces gens avec lesquels il travaillait en confiance.

(115) Bois, p. 195.

(116) Alors que le débitage est un secret de l'art de produire, comme nous le verrons plus loin.

(117) Bois, p. 95.

• Notre travail, c'est du commerce. Si la confiance n'existe pas, même l'argent remis de la main à la main devient douteux, et le travail aussi. Le commerce demande la confiance. Moi, je me déplaçais le dimanche avec mon patron, pour le voir agir, quitte à payer de ma poche » (118).

« Quand un client se présente, c'est au patron de discuter avec lui directement, sans intermédiaire, afin de garder son secret (sa façon de compter) » (119).

Mais comment imaginer que l'on puisse conserver ce secret durant des mois, des années de travail en commun. La connaissance et la compréhension de ce secret sont intuitives et il sera donc très rapidement percé. Le verrou est donc le secret de l'art de produire, qui, lui, ne peut être percé que par la réflexion et l'expérience. C'est l'art de mesurer, de tracer, et de débiter le bois pour le menuisier-ébéniste, l'art de découper la peau de cuir pour le fabricant de chaussures, l'art de la mise au point ou du réglage pour le mécanicien.

C'est ce secret de l'art que l'apprenti va devoir s'approprier au corps défendant de son patron, en gagnant sa confiance, mais le plus souvent en le « volant ».

En gagnant la confiance :

« Un ouvrier, après un an d'observation, peut gagner la confiance de celui-ci, se voir confier les clés de l'atelier et jouir d'une confiance totale. Et une fois qu'il est en possession des clés, il ne suffit pas au patron de lui montrer comment ouvrir et fermer les tiroirs, il est forcé malgré lui de lui apprendre le métier; même ce qui est difficile, il le lui montre : « Tu peux casser, tu peux gâcher, tu peux recommencer... ». Il l'encourage à fond. C'est le secret du travail pour cet ouvrier qui est resté fidèle à son patron et qui n'a vu que du bien de lui. Ce n'est pas le cas pour celui qui emploie un nouvel ouvrier chaque semaine. Comment voulez-vous qu'il lui montre le secret du travail ? Le premier secret, c'est de lui confier les clés. Comment pourrait-il faire dans ce cas ? En confiant les clés à l'ouvrier, le patron doit malgré lui convaincre cet ouvrier, lui apprendre le métier, même s'il est nouveau et qu'il fait encore des gaffes et du mauvais travail... Personnellement j'ai eu un tel exemple, mais malheureusement les jeunes que nous avons actuellement ne pensent qu'à l'argent, ils ne pensent pas au métier. Alors qu'il y a beaucoup d'artisans qui sont prêts à apprendre le métier aux jeunes. Ils acceptent même qu'il commette des bêtises pourvu qu'ils constatent que le jeune fait des efforts pour apprendre. D'ailleurs, ce sera pour l'artisan un motif de fierté puisqu'il dira plus tard que cette personne a été formée par lui. Et l'ouvrier aussi dira que M. Untel a été son maître... En somme, nous avons beaucoup d'artisans qui sont prêts à se sacrifier pour les ouvriers, mais ils ne le veulent pas parce que ces ouvriers, une fois qu'ils auront été formés, iront travailler ailleurs » (120).

Et puisque le secret apparaît comme le verrou qui retient enchaîné à son patron, l'ouvrier qui cherche à voler de ses propres ailes, il va falloir le dérober.

(118) *Cuir*, pp. 38 et 40.

(119) *Bois*, p. 106.

(120) *Cuir*, pp. 38-39.

Et il est symptomatique de constater que, pour certains patrons, ce « vol » est la manifestation du progrès de son apprenti :

• C'est moi-même qui fais la sculpture, et quelquefois j'appelle les petits pour qu'ils voient, afin d'attirer la miséricorde du Bon Dieu. Notre travail ne consiste pas à être versé dans la tête du bonhomme à l'aide d'un entonnoir, il faut le voler des yeux et l'essayer en cachette par la suite. Il faut se sacrifier, dessiner tout seul, essayer, et moi je vous encourage à gaspiller un peu de marchandise. Moi je suis arrivé, et je peux me permettre : Je cherche à faire un peu de bien pour l'Au delà » (121).

• Je n'avais pas encore appris le débitage. Pourtant, après les heures de travail, je restais toujours à observer mon frère, pour apprendre comment il faisait le débitage. Bien sûr, il ne voulait pas m'apprendre tout de suite craignant que je lui gâche le travail, et comme tout patron, il ne voulait pas céder facilement, pour pouvoir exploiter l'ouvrier à fond » (122).

• J'ai appris le débitage après 4 ans d'apprentissage, à l'âge de 18 ans. Comment ? J'ai acheté un cahier. Chaque fois que mon patron débitait une armoire ou une autre pièce, je prenais toutes les mesures sur le cahier et je reproduisais le dessin pour toutes les pièces qui constituent le meuble » (123).

Lorsque j'étais apprenti, mon patron ne m'a pas appris le métier, je l'ai appris de mes yeux. Je ne nie pas avoir commis des erreurs, mais enfin, Dieu merci, je peux tout faire » (124).

• Chez ce patron, je travaillais sur machine. Il n'y avait pas réellement de méthode, il fallait que l'apprenti soit attentif afin de voler le métier » (125).

Une fois le vol effectué, la clé dérobée, il va s'agir d'ouvrir le verrou (« essayer en cachette »), et le jeune apprenti va choisir la date de son examen de sortie d'apprentissage, au gré des circonstances :

• Je faisais la révision, remontais le moteur, mais j'attendais mon patron pour la mise au point de la chaîne de distribution. Une fois, j'ai essayé de faire tout seul la mise au point et j'ai réussi. Alors, à partir de ce jour, je n'ai plus été obligé d'attendre le retour de mon patron pour fermer le moteur » (126).

• Je dormais dans la boutique, et c'est ainsi que j'ai appris le travail du « qalfa » (127). Car celui-ci venait de bonne heure vers 4 heures du matin, et lorsqu'il était en retard, je me levais et je faisais le travail à sa place. Un jour, mon patron s'en est aperçu et il m'a laissé continuer à faire le travail de qalfa » (128).

(121) *Bois*, p. 59.

(122) *Bois*, p. 86.

(123) *Bois*, p. 96.

(124) *Cuir*, p. 124.

(125) *Mécanique*, p. 261.

(126) *Mécanique*, p. 57.

(127) « qalfa » est le terme qui désigne le compagnon, l'ouvrier qualifié, dans les métiers de vieille tradition qui ont connu le système des corporations.

(128) *Cuir*, p. 60.

Dans ce dernier cas, l'ouvrier qualifié constitue un obstacle supplémentaire à contourner :

« Dans ce garage, il y avait Si Hamouda qui était le responsable technique. Il nous apprenait à nettoyer les induits après leur passage au tour, à couvrir les fils de l'installation électrique d'une voiture. Mais après, il nous dissimulait son travail parce qu'il était tout dans cet atelier, et il craignait que le patron ne lui augmente plus sa paye. Mais nous avons continué à apprendre le travail, lentement, malgré lui... » (129).

Et pour lever cet obstacle, il faut acheter la confiance de l'ouvrier :

« Pour cela, je suis allé jusqu'à payer la bière, le brick et le repas à l'ouvrier (...) avec lequel je travaillais, pour qu'il m'apprenne comment tirer les modèles. C'est ainsi qu'il m'a montré le modelage et que j'ai compris la base de ce travail.

« J'en ai été très content, car j'arrivais à faire ce travail à la maison ou dans d'autres endroits, à titre d'essai, même auprès d'amis qui étaient dans le métier. Je prenais une forme et j'exécutais le modèle, loin des yeux de mon patron, pour vérifier et voir si ce qu'il disait était vrai ou non, et c'était juste » (130).

L'ouvrier va alors être tenté de travailler pour son propre compte, et si, malgré la réussite, le patron continue à se montrer réticent à accorder l'avantage qu'attend de lui son ouvrier, alors le fil qui le retient à lui se casse :

« Un jour à Sfax, nous avons eu à réparer une pompe à injection de 404 (...). J'ai démonté la pompe et il m'a interdit de la remonter. Je l'ai laissé partir et dans l'après-midi je l'ai montée tout seul et remise à sa place. Le lendemain matin, en trouvant la pompe en place, il a commencé à dire que ce n'était pas au point (...).

« Nous avons mis le moteur en marche. Il s'est alors fâché, il m'a reproché mon initiative, ma façon d'apprendre le travail à son insu, et le fait de lui tenir tête pour juger de l'efficacité du travail fait au garage. A la suite de cet incident, il m'a infligé une mise à pied. J'ai cessé le travail pendant une semaine, puis j'ai réintégré.

« Une fois, alors qu'il était à Sfax, j'ai accepté la voiture d'un de ses amis, un Algérien, qui voulait faire la révision de son moteur. A son retour de Sfax, il s'est mis en colère et m'a reproché d'avoir accepté un travail de révision, prétextant que je ne devais m'occuper que des petites bricoles. Il a revu tout ce que j'avais fait sur cette voiture, et ne s'est tranquilisé qu'après avoir tout passé en revue.

« Je commençais à en avoir marre. Je crois qu'il ne voulait rien montrer à l'ouvrier. C'était un trait de son caractère. La preuve est qu'aucun ouvrier n'est resté longtemps avec lui (...). Il ne donnait jamais d'initiative à l'ouvrier, il n'autorisait aucun ouvrier à remettre les pièces de moteur à leur place et il n'appelait aucun de ses ouvriers auprès de lui pour assister au travail et lui expliquer ce qu'il était en train de faire ou ce qu'il fallait pour telle ou telle opération » (131).

(129) *Mécanique*, p. 255.

(130) *Cuir*, p. 131.

(131) *Mécanique*, p. 48.

Ayant trop tiré sur le fil, le patron va perdre le bénéfice de la formation de son apprenti ou de son ouvrier, car celui-ci va bien évidemment le quitter, emportant avec lui le secret durement conquis de l'art du métier, et parfois même la substance vitale de l'atelier qui l'a formé. Et c'est ainsi que naît la concurrence :

« Actuellement tous les ouvriers qui passent 3-4 ans avec le même patron, ayant acquis tous les secrets et ficelles du patron, veulent le quitter pour aller ouvrir leur propre atelier, et continuer à travailler et à produire le même style qu'ils faisaient auparavant. Et c'est ça le mal contre lequel luttent tous les artisans aujourd'hui. Une fois que l'ouvrier a appris la façon et la fabrication de certains objets, il quitte son patron en emportant avec lui les connaissances de son patron pour aller ouvrir un atelier et travailler seul.

Il y a un artisan qui fabriquait dans le temps des petites caisses en bois. Il a débauché un de mes ouvriers qui travaille actuellement chez lui, à produire certains articles que je fabrique ici. Si vous voulez, je peux vous montrer tous les petits trucs, et toutes les mesures, et vous pourrez vérifier qu'on les retrouve telles quelles chez l'autre. Chaque artisan possède ses propres modèles et sa propre façon de travailler. Est-il possible que moi, qui invente un modèle d'armoire à glace, qui ai pensé à sa conception, à sa transformation, à sa mise au point, à son dessin, à son cadrage, en fin de compte après l'avoir amené à la machine, est-il possible que je rentre les mains vides ? Ce n'est pas logique ! J'ai fait de ce modèle un objet d'art. Si tu viens à mon atelier, c'est à cause de ce modèle que j'ai inventé. Et voilà que tu viens avec un mètre prendre les mesures et le copier ? Ce n'est pas normal (...). Tout ouvrier après 4-5 ans de travail, quitte son patron pour aller ouvrir un atelier proche de celui où il travaillait auparavant... Si au moins il l'ouvrait dans un autre quartier, ce serait acceptable ; mais en ouvrir un en face ou à côté de celui où il travaillait avant, ce n'est pas bien. Moi, je voudrais bien que l'ouvrier gagne son pain, mais de cette façon, les artisans en souffrent » (132).

Ainsi, la résolution de la contradiction existant entre la rentabilisation nécessaire des apprentis (du fait de la concurrence sur le marché du travail et le marché des produits), et leur maintien en état de sujétion et d'exploitation par une formation dispensée sur des bases solides certes, mais néanmoins très parcimonieusement, débouche sur une aggravation de la concurrence même :

- par la généralisation et l'accélération de la rotation de la main-d'œuvre : à peine formés, les jeunes apprentis et demi-ouvriers n'ont cessé de changer d'atelier pour améliorer le niveau de leur rémunération et éventuellement et secondairement, le niveau de leurs connaissances ;

- par la création spontanée et libre d'un très grand nombre de petits ateliers à faible capital et employant de très nombreux apprentis, ce qui a pour effet de provoquer à terme une constante aggravation du processus décrit.

Tant que l'offre court derrière la demande, ce qui est le cas des branches comme le « Bois-Ameublement » et la Réparation Mécanique, ou d'une façon générale dans les branches liées au Bâtiment, le processus peut être considéré comme évolutif et créateur d'emploi : il transforme les salariés en autant d'entrepreneurs dynamiques. Mais dans les branches en crise, comme la chaussure, le Textile ou la Confection, le processus est involutif et risque de déboucher sur une prolétarianisation de la main-d'œuvre et une dissolution du secteur artisanal.

Jacques CHARMES.

BIBLIOGRAPHIE

- INS. - *Recensement Général de la Population et des Logements du 3 mai 1966. Vol. III. - Caractéristiques éducationnelles et économiques.* 271 p.
- INS. - *Recensement Général de la Population et des Logements du 8 mai 1975. Vol. V. - Caractéristiques économiques.* 527 p.
- INS. - *Enquête Population-Emploi 1980.* (A paraître).
- INS. - *Recensement des Etablissements en milieu urbain. Tunisie entière. 1976-78.* 163 p.
- CHARMES J. (1979). - « Méthodologie des enquêtes sur le secteur non structuré en Tunisie ». Communication au colloque de l'IEDES sur *La petite production marchande en milieu urbain africain*. Paris, 7-8 et 9 mars 1979. 21 p. A paraître dans les Actes du Colloque : *Vivre et survivre dans les villes africaines*. PUF Collection Tiers Monde 1982.
- CHARMES J. (1980). - « Les contradictions du développement du secteur non structuré », *Tiers Monde*. Vol. XXI, n° 82, pp. 321-335.
- CHARMES J. (1980). - « L'analyse du secteur non structuré à travers les sources de données sur l'emploi ». *Stateco - Bulletin de liaison des statisticiens-économistes en Afrique*. INSEE - Ministère de la coopération n° 26. Juin 1981, pp. 42-85.
- CHARMES J. (1981). - « Méthodologie et résultats des enquêtes sur le secteur non structuré en Tunisie ». INSEE. Collection « Archives et Documents ». Numéro spécial sur *Approches spécifiques des phénomènes de l'emploi dans deux sociétés en voie de développement : Tunisie-Antilles*.
- CHARMES J. (1981). - *Le secteur non structuré en Tunisie : son importance, ses caractéristiques et ses possibilités de promotion*. INS. - Ministère des Affaires Sociales. Multigr. 22 p.
- INS (1978). - *Recueil d'interviews auprès de menuisiers et ébénistes de Tunis et de Sfax*. Multigr. 200 p.
- INS (1979). - *Recueil d'interviews auprès de mécaniciens et garagistes de Tunis*. Multigr. 300 p.
- INS (1981). - *Recueil d'interviews auprès de fabricants de chaussures de Tunis et de Sfax*. Multigr. 160 p.
- IN (1979). - *Enquête sur le secteur non structuré en Tunisie. Production et valeur ajoutée du secteur Bois et Ameublement en 1977*. Multigr. 88 p.
- CHARMES J. (A paraître). - *Le secteur non structuré en Tunisie. Une illustration de la théorie de la concurrence pure et parfaite ?* I. Le développement d'une production atomistique au sein de situations oligo ou monopolistiques. - II. Fluidité du marché du travail et adaptabilité du marché des produits.



ANNUAIRE
DE
L'AFRIQUE DU NORD

XIX

1980

EXTRAIT

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE



B3650 ex 1

B3650 ex 1