

STABILITE DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE

L'absence de toute documentation relative aux mouvements de main-d'œuvre a gêné jusqu'ici toute étude sérieuse sur le marché de l'emploi.

Cette lacune est en voie d'être comblée, mais il faudra attendre les résultats définitifs des enquêtes en cours pour pouvoir en tirer des conclusions valables.

Dès maintenant, les observations concernant les entreprises industrielles et commerciales comptant 50 salariés au moins, aboutissent à une constatation satisfaisante ; la stabilité dans l'emploi des travailleurs.

Dans la présente étude, nous passerons en revue les 3 points suivants : définition de la stabilité — facteurs d'ordre social qui la créent et facteur psychologique qui la renforce — possibilités actuelles de prévoir une cadence de renouvellement de la main-d'œuvre qualifiée et prévisions des besoins en main-d'œuvre d'ouvriers professionnels des principaux métiers de base.

Il paraît paradoxal, au moment où les impératifs économique et de plein emploi commandent de favoriser la mobilité des travailleurs, de s'arrêter à la notion de stabilité dans l'emploi.

La contradiction n'est qu'apparente.

Les mouvements importants de main-d'œuvre ayant une origine économique visent à un meilleur ajustement de l'offre de travail aux possibilités d'emploi.

Ils contribuent à assainir le marché du travail en fournissant aux secteurs déficitaires l'excès de main-d'œuvre, générateur de chômage, d'autres secteurs.

La stabilité, en tant que phénomène social, ne souffre pas de tels mouvements.

Elle est réalisée lorsque la mobilité individuelle qui trouve sa raison d'être dans un mode de vie donné ou une différence des conditions d'emploi d'une entreprise à l'autre, est éliminée.

La tendance était jusqu'à ces dernières années, à considérer tout au moins au regard des travailleurs sans spécialité ou peu qualifiés l'emploi dans une entreprise comme ressource d'appoint.

Ce phénomène résulte d'une transplantation incomplète de la campagne à la ville, d'une sédentarisation inachevée. Il peut également être renforcé par le désir du travailleur de trouver des conditions d'emploi plus avantageuses quand la législation ne les a pas rendues uniformes pour tout un secteur d'activité. Aussi n'était-il pas étonnant de constater jusqu'aux environs de 1936, des mouvements de main-d'œuvre d'une amplitude de l'ordre de 50% de l'effectif des salariés. Pour la période s'étalant du 1^{er} octobre 1950 au 30 septembre 1951, cette amplitude a été ramenée à 13% pour l'ensemble des travailleurs recensés.

Le tableau ci-après donne le détail des mouvements de main-d'œuvre constatés au cours d'une année.

**Tableau relatif aux mouvements de main-d'œuvre au cours de l'année allant
du 1^{er} octobre 1950 au 30 septembre 1951,**

dans 229 établissements industriels et commerciaux occupant au moins 50 salariés

Catégories professionnelles	Effectif des travailleurs et des apprentis	Mouvements des main-d'œuvre					Rentrées	Pourcentage des sorties par rapport à l'effectif de la catégorie	Variation annuelle des effectifs	
		Sorties				en plus			en moins	
		Licencie- ments	Retraite décès	Départ volontaire	Total des sorties					
Manœuvres	32.680	3.382	174	1.445	5.001	4.714	15,3% arrondi à 15%	—	291	
Ouvriers	17.463	858	163	1.023	2.044	2.274	11,7% arrondi à 12%	230	—	
Employés	7.992	146	69	371	586	773	7,3 % arrondi à 7%	187	—	
Ensemble ..	58.135	4.386	406	2.839	7.631	7.761	13,1% arrondi à 13%	130		
Apprentis	1.065									
TOTAL ...	59.200									

OBSERVATIONS : Dans la catégorie manœuvre, pour 100 départs volontaires on enregistre 234 licenciements.
Dans la catégorie ouvriers, pour 100 départs volontaires on enregistre 84 licenciements.
Dans la catégorie employés, pour 100 départs volontaires on enregistre 40 licenciements.

La stabilité dans l'emploi apparaît comme la conséquence certaine de l'application des lois sociales intervenues en Tunisie depuis 1936.

— Réglementation de la durée du travail et stricte observance des horaires légaux sous l'action des syndicats d'une part et le contrôle de l'Inspection du Travail, d'autre part ;

— application obligatoire des conventions collectives qui édictent des règles précises en matière d'embauchage, de licenciement, d'apprentissage, de conditions de travail et de rémunération valables pour toute une corporation ;

— fixation des salaires minimums légaux et des indemnités d'ancienneté par branche d'activité ;

— majoration de la durée du congé payé en fonction de celle des services.

Tous textes qui tendent à uniformiser les conditions d'emploi et de rémunération et à récompenser la fidélité à l'entreprise.

Enfin, un facteur psychologique, non négligeable, vient renforcer la stabilité. La contraction des offres d'emploi qui en découle, les possibilités de promotion et les avantages d'un système de prévoyance sociale poussent les travailleurs à rechercher avant tout le maintien dans leur emploi.

La stabilité dans l'emploi rend possible l'établissement de statistiques sur la répartition professionnelle des travailleurs et l'évaluation des ressources en main-d'œuvre qualifiée.

Permet-elle de chiffrer correctement la cadence de renouvellement et, par voie de conséquence, les besoins prévisibles en main-d'œuvre pour une période donnée ? Les observations dont nous disposons sont insuffisantes parce qu'elles ne portent pas sur de longues années.

Néanmoins, en ne tenant compte que du remplacement des travailleurs consécutif aux départs volontaires, retraite, décès, changements de professions, etc... la cadence de renouvellement se situe aux environs de 3,5% de l'effectif des salariés qualifiés et semi-qualifiés.

Le plan d'équipement et les investissements privés peuvent accroître également de 1,5% les effectifs susvisés pour certaines professions.

Le tableau suivant donne, à titre indicatif, un ordre de grandeur des besoins annuels prévisibles à partir de l'effectif recensé. Ces besoins se rapportent aux ouvriers professionnels des principaux métiers de base.

**Besoins annuels d'ouvriers professionnels possédant un métier, ajusteur,
tourneur, chaudronnier, maçon, menuisier, etc...
susceptible d'être sanctionné par un Certificat d'Aptitude Professionnelle**

Activités	Effectifs recensés dans les établissements occupant au moins 50 travailleurs	Effectifs probables pour l'ensemble de la Tunisie y compris le secteur de l'Etat et des collectivités publiques	Taux de renouvellement normal augmenté suivant le cas du taux d'accroissement du potentiel existant	Prévisions annuelles	Observations
I	II	III	IV	V	VI
maçons	1.251	3.753	5 %	187	Les effectifs probables sont obtenus en multipliant par 3 les effectifs de la colonne II, sauf cas spéciaux.
cimentiers béton armé	595	900 (1)	5 %	45	
électriciens	600	1.800	5 %	90	
soudeurs autogène	236	708	3,3%	24	
soudeurs à l'arc	143	429	5 %	22	
ajusteurs	491	1.473	5 %	74	
mécaniciens	1.166	3.498	5 %	175	
tôliers	183	549	5 %	28	
chaudronniers	298	900	5 %	45	
tourneurs	328	974	5 %	49	
diésellistes	187	561	5 %	28	
menuisiers	503	1.509	3,3%	50	
ébénistes	76	760 (2)	3,3%	26	
dessinateurs	170	680 (3)	3,3%	23	
TOTAUX	6.187	18.494		866	
arrondis à	6.200	18.500	4,7%	870	(2) 10 fois les chiffres de la colonne II qui provenaient de 2 établissements seulement.
					(3) 4 fois le chiffre de la colonne II.

CONCLUSIONS

La stabilisation des travailleurs ainsi définie peut ouvrir des horizons au sein de l'entreprise : outre qu'elle favorise les réalisations sociales dues à l'initiative des employeurs, elle permet aux travailleurs d'aspirer, par promotion, aux emplois supérieurs de leur hiérarchie professionnelle ; elle conditionne le relèvement du niveau professionnel des travailleurs.

De plus, rendant possible une évaluation des besoins prévisibles, la stabilité facilite une organisation rationnelle en matière de formation professionnelle des adultes.

La stabilité ayant atteint un taux presque normal, les pouvoirs publics, peuvent enfin, sur la base d'éléments d'information tirés de l'exploitation des statistiques de main-d'œuvre, envisager la mise à l'étude de mesures susceptibles de résoudre les problèmes à l'emploi.

COLEDA,

*Inspecteur Divisionnaire du Travail adjoint
Chef du Service
de la main-d'œuvre.*