

50946

NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE

E/CN.14/AS/IV/8
11 janvier 1966

FRANCAIS
Original : ANGLAIS

COMMISSION ECONOMIQUE POUR L'AFRIQUE
ET CENTRE DE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL
Colloque sur le développement industriel en Afrique
Le Caire, 27 janvier - 10 février 1966

LA PLANIFICATION ET LES BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE
DANS LE CONTEXTE DE L'INDUSTRIALISATION

(document établi par le Bureau international du travail)

C 66-2

M66-583

CONTENTS

Paragraphs

CHAPTER I	Definition of Small-Scale Industries	1-17
CHAPTER II	Role of Small Industries in African Economic Development	18-30
CHAPTER III	Perspective Lines of Development	31-53
CHAPTER IV	Action for Development	54-90
CHAPTER V	Targets	91-93
	Summary of major conclusions and recommendations	1-20
APPENDIX I	List of Industries in which small plants account for more than half the output	
APPENDIX II	List of Feasibility Studies made in India	

Le document soumis par le secrétariat de la CEA - les besoins de main-d'oeuvre et la formation du personnel technique et de direction en vue du développement industriel - traite des nombreux aspects de cette question. Le présent document ne vise pas à commenter ou à développer tous ces aspects mais simplement à souligner certains d'entre eux qui pourraient être jugés dignes d'examen au cours du Colloque.

1. Etude des possibilités d'emploi et choix des industries

Il est intéressant de remarquer la différence d'optique entre deux documents consacrés aux questions de la main-d'oeuvre dans l'industrialisation qui ont été respectivement soumis l'un à la Conférence asiatique sur l'industrialisation, l'autre au présent Colloque. Le premier traite en effet presque exclusivement de la capacité de création d'emplois des industries, alors que le second s'attache surtout aux difficultés de recrutement de main-d'oeuvre hautement qualifiée.

Cette différence d'optique traduit la différence des problèmes qui se posent dans les deux continents. En Asie, tout au moins dans certains pays asiatiques, la question du recrutement du personnel hautement qualifié est à peu près résolue et il ne reste plus qu'à surmonter le problème de l'emploi de cette main-d'oeuvre. Bien plus, la principale difficulté dans de nombreux pays d'Asie, est due à ce que le taux actuel d'accroissement des possibilités d'emploi ne suit pas celui de l'augmentation des effectifs de main-d'oeuvre.

Une situation comparable se dessine maintenant dans quelques pays d'Afrique, et risque d'y prendre un caractère de plus en plus aigu. En R.A.U., par exemple l'un des objectifs de l'industrialisation est de créer des emplois. Mais, dans la plupart des pays au sud du Sahara les objectifs immédiats sont plutôt l'augmentation du revenu par habitant, l'accroissement de l'indépendance économique nationale et la modernisation générale des structures

sociales. La création d'emplois ne doit cependant pas être négligée, même si, temporairement, d'autres facteurs paraissent plus importants. Il n'est pas impossible qu'à longue échéance, les effets bénéfiques de l'industrialisation dépendent, entre autres, de la mesure dans laquelle elle aidera à atteindre l'objectif essentiel: donner à tous la possibilité de choisir librement un emploi productif.

Il y a lieu par conséquent, dès le stade de la programmation industrielle, de tenir compte des possibilités de création d'emplois tant pour le choix des industries que pour celui des méthodes de production. L'évaluation des possibilités dans le domaine de la main-d'oeuvre devrait donc, non pas suivre l'établissement des plans de production, comme c'est le cas le plus souvent actuellement, mais devenir un élément primordial de ces plans.

En théorie, on devrait choisir les méthodes de production qui font le plus largement appel à la ressource la plus abondante la main-d'oeuvre non qualifiée, et utilisent au minimum les facteurs les plus rares, capitaux et main-d'oeuvre hautement qualifiée. En pratique on ne dispose pas toujours d'une marge de manoeuvre très grande dans les industries qui, pour d'autres raisons, doivent être prises en considération. La possibilité d'adopter des méthodes à prédominance de main-d'oeuvre peut cependant se présenter, par exemple dans le bâtiment et les travaux publics, les industries alimentaires, l'industrie textile et la confection. Même dans les industries à prédominance de capital ou de spécialisation, il n'y a place pour les méthodes exigeantes en main-d'oeuvre dans les opérations de manutention des matériaux. Les méthodes actuellement en usage dans les établissements industriels africains ont souvent été instaurées par des cadres étrangers, accoutumés à disposer en abondance de capitaux et de personnel qualifié. Il se pourrait donc qu'elles ne soient pas, à longue échéance, les mieux adaptées aux pays africains intéressés. On doit en outre se souvenir que les pays industrialisés n'ont

guère d'expérience récente des diverses méthodes à prédominance de main-d'oeuvre. C'est là, dans une large mesure, un domaine où les pays en voie de développement doivent expérimenter eux-mêmes.

Il conviendrait donc de demander, à ceux qui sont chargés de soumettre des projets industriels à l'examen des services de planification, d'indiquer les différentes méthodes applicables ainsi que les degrés de spécialisation et les prix de revient qu'elles entraînent pour que ces services puissent choisir en connaissance de cause les méthodes qui cadrent le mieux avec les objectifs généraux du plan.

2. Estimation des besoins en cadres supérieurs et en main-d'oeuvre qualifiée

Du point de vue des mesures à prendre pour satisfaire les besoins inéluctables en cadres supérieurs, il est souhaitable d'établir une liaison aussi étroite que possible entre les planificateurs de la main-d'oeuvre et les responsables de chaque projet industriel particulier. On a reproché à la planification de la main-d'oeuvre dans d'autres régions (en Amérique latine par exemple) la liaison trop lâche entre les planificateurs économiques au sommet et les responsables de la réalisation effective des divers projets. En Afrique, la planification paraît dans l'ensemble avoir démarré sur une meilleure base, mais une vigilance continuelle sera nécessaire pour assurer le maintien d'un contact étroit entre les planificateurs et les réalisateurs.

Pour chaque projet industriel et chaque possibilité de le réaliser, les responsables devraient présenter une estimation des besoins en main-d'oeuvre correspondants, par spécialité et niveau de qualification, et des suggestions sur les modes de recrutement de cette main-d'oeuvre. La précision de ces suggestions variera selon l'industrie et la situation du pays intéressé. Si l'industrie doit être créée sous le patronage d'une société qui a déjà établi de nombreuses usines dans diverses parties du monde, cette société aura ses propres normes, qu'elle n'aura pas grande difficulté à

adapter aux objectifs de production et à la situation du marché de la main-d'oeuvre dans le pays en cause.

Pour les industries à créer par d'autres moyens, il n'existe guère de publications qui donnent les tableaux types de répartition des effectifs par spécialité. L'industrie possède certes de très nombreux éléments d'information, mais ils ont rarement été rassemblés, analysés et diffusés. Certaines publications indiquent les rapports permettant de déterminer, à partir d'un chiffre de production connu, l'effectif total à employer, ainsi que la ventilation de cet effectif par grandes catégories de qualifications, telles qu'ingénieurs, techniciens, ouvriers qualifiés et autres. Ces rapports, bien qu'ils donnent une idée des problèmes à résoudre en matière d'enseignement et de formation, ne sont pas d'une grande utilité pour établir les programmes précis qui seront nécessaires si l'on veut être certains de disposer en temps voulu de la main-d'oeuvre requise. Il faut d'ailleurs, dans toute comparaison de pays à pays, se méfier des termes sous lesquels les emplois sont désignés et s'assurer que l'on parle bien de la même chose.

Les estimations et suggestions présentées doivent être vérifiées et évaluées par le service de planification à la lumière des grands principes qu'il a dégagés des études macro-économiques et de l'expérience acquise dans les autres pays. Avec l'aide de ceux qui ont établi chaque projet, le service doit déterminer ce que signifie les besoins en main-d'oeuvre pour l'enseignement général d'une part et la formation appropriée d'autre part, s'assurer qu'il est possible de satisfaire les demandes et les ajouter aux exigences des autres secteurs en personnel instruit et qualifié. Il est bien entendu préférable de prévoir ces besoins assez longtemps à l'avance; ainsi on peut avoir le temps nécessaire pour former le surcroît requis de personnel hautement qualifié. En pratique de tels préavis à long terme sont toutefois rares et l'on doit rechercher la solution de compromis qui concilie le mieux les exigences contradictoires.

Certaines industries ont des besoins de main-d'oeuvre particuliers qui peuvent être satisfaits par des moyens ad hoc, par exemple certaines catégories de travailleurs dont la formation ne peut s'obtenir que dans l'industrie intéressée et qui ne peuvent servir dans aucune autre. La formation peut, dans de tels cas, être adaptée exactement aux besoins, mais il est dangereux d'essayer d'appliquer les mêmes méthodes pour répondre aux besoins industriels en général. De plus, même dans les cas de ce genre, on doit s'assurer qu'il existe une réserve suffisante de nationaux suffisamment instruits d'où l'industrie puisse tirer des éléments capables d'assimiler et de mettre à profit la formation spécialisée en cause. On peut être ainsi amené notamment à déterminer le degré d'instruction générale nécessaire pour recevoir une formation spécialisée dans la profession considérée (par exemple, enseignement secondaire complet et acquisition d'un niveau donné en mathématiques et dans deux disciplines scientifiques). Il faudra aussi s'assurer que les objectifs assignés à l'enseignement prévoient la formation d'un assez grand nombre de diplômés d'études secondaires pour satisfaire ces besoins.

En dehors de ces compétences spéciales, il faut aux industries des cadres supérieurs et de la main-d'oeuvre qualifiée mais non spécialisée dans des domaines précis et ce personnel est également demandé par l'administration, les services existants et les services en cours d'extension ainsi que par d'autres branches de l'économie.

Compte tenu de tout ce que ceci implique, tant du point de vue de la planification de l'enseignement que de celle de la main-d'oeuvre, il est indispensable de procéder à l'estimation des besoins de main-d'oeuvre qu'entraîne l'industrialisation, ainsi qu'à l'élaboration de plans visant à les satisfaire. Ces opérations doivent être menées non pas séparément mais dans le cadre d'une planification de la main-d'oeuvre pour les besoins de l'économie dans son ensemble. Les besoins en main-d'oeuvre des industries nouvelles ou en extension doivent être estimés avec autant de précision que possible, afin qu'on puisse les étudier concurremment aux besoins de personnel pour les autres rubriques du plan de développement (développement

rural, services, administration, enseignement, etc.), et arriver ainsi à une évaluation globale des effectifs à former aux différents niveaux d'enseignement. Faute de procéder ainsi, on risque une pénurie de main-d'oeuvre dans telle ou telle branche.

A l'échelon du personnel de conception, on peut se rendre compte que, dans de nombreux pays d'Afrique, la pénurie de techniciens de niveau supérieur sera plus accusée que celle de théoriciens scientifiques. C'est d'ailleurs le cas aussi en maints pays industrialisés et il semble que l'organisation actuelle de l'enseignement en soit responsable partout où elle n'est pas corrigée par une estimation préalable des besoins en main-d'oeuvre. Plusieurs enquêtes sur les pays africains prévoient, par exemple, une pénurie d'ingénieurs mécaniciens et électriciens, d'ingénieurs du génie civil et d'arpenteurs-géomètres.

Comme l'indique le document E/CN.14/AS/IV/9, c'est à l'échelon des techniciens qu'on prévoit la plus grande pénurie. Le taux d'accroissement plus rapide des besoins en techniciens et le fait que les programmes africains d'enseignement et de formation n'arrivent pas à satisfaire ces besoins, ont été fréquemment soulignés ces dernières années. Cependant, les éléments aptes à recevoir une formation de technicien ont le plus souvent jusqu'ici eu l'occasion de suivre un enseignement de niveau supérieur et l'ont saisie. Il s'agit toutefois d'une phase de transition. Dans certains métiers essentiels pour une grande partie de l'industrie, dessinateur ou technicien des industries mécaniques, la pénurie peut aller jusqu'à entraver le développement de la production. On signale souvent des cas où il faut faire appel à du personnel de conception pour des travaux incombant normalement à des techniciens. C'est là un gaspillage des ressources déjà limitées, qui réduit encore, artificiellement, le nombre d'heures de travail durant lesquelles les intéressés peuvent faire pleinement usage des connaissances qu'ils ont acquises. Qui plus est, le déficit ne peut être aisément compensé par le recrutement d'étrangers, puisque ces techniciens sont fréquemment en nombre insuffisant

dans leur pays d'origine et qu'ils sont souvent moins mobiles que le personnel des échelons supérieurs.

Des insuffisances analogues existent, en quantité ou en qualité, pour les membres du personnel non technique de même niveau d'instruction, tels que les aides-comptables, qui sont également nécessaires à la bonne marche de l'industrie.

Les besoins en ouvriers qualifiés se répartissent normalement entre deux catégories :

- a) ceux qui ont besoin d'une formation théorique exigeant elle-même pour base une instruction générale poussée jusqu'à un niveau donné, et suivie d'un enseignement technique approprié donné parallèlement à une expérience pratique; et
- b) ceux qui n'ont besoin pour l'essentiel, que d'une formation pratique.

Si la première catégorie demande une planification plus minutieuse dans le domaine de l'enseignement, la seconde ne doit pas être négligée par les planificateurs de la main-d'oeuvre. D'une façon générale, on manque de renseignements sur les sources auxquelles se recrutent les travailleurs de cette catégorie et sur les méthodes par lesquelles ils sont formés à leur spécialité. Il est donc souhaitable qu'on rassemble des données dans chaque pays, en analysant les méthodes actuelles de recrutement et de formation dans l'industrie et en déterminant la mesure dans laquelle ces méthodes permettent de satisfaire les besoins réels: on pourra ainsi mieux orienter l'action future. A noter à ce sujet l'annexe au présent document (extraite d'une publication de la République du Kenya sur les Besoins et ressources en personnel hautement qualifié de 1964 à 1970), qui expose très clairement les éléments à considérer à cet égard.

3. Comment satisfaire les besoins de personnel ?

Ce qui précède montre la difficulté qu'il y a à évaluer objectivement les besoins en personnel dans une branche particulière sans étudier parallèlement les méthodes propres à satisfaire ces besoins et sans savoir si, en fait, on pourra les satisfaire pleinement en même temps que la demande de cadres supérieurs et de travailleurs qualifiés d'autres secteurs de développement. Dans un pays africain au moins, l'examen critique des possibilités de recruter le personnel nécessaire à la mise en oeuvre du plan global de développement a montré, qu'en raison de difficultés, il valait mieux reporter à plus tard certains objectifs.

L'étude de ces questions conduira les pays à proposer les mesures concrètes qu'il est possible d'adopter pour corriger cette situation, et tout d'abord celles qui touchent à la planification de l'enseignement.

Auparavant, de nombreux pays africains, dans la mesure où ils orientaient l'enseignement général de manière à satisfaire les besoins en personnel pour le développement, s'occupaient principalement de former du personnel pour les services publics. Actuellement, ils doivent se préoccuper de plus en plus de déterminer, aussi exactement que possible, les besoins de personnel du secteur industriel.^{1/} Ils seront probablement amenés à recommander d'augmenter le nombre d'élèves en sciences dans les classes terminales du secondaire. Le manque de professeurs de sciences est gênant mais on signale que la Tanzanie a réussi à atteindre son objectif, à savoir que quatre élèves sur sept, à ce niveau, étudient les sciences. En outre, le fait de prévoir une pénurie généralisée de

^{1/} A cet égard, le Nigerian National Manpower Board a déclaré, dans son rapport de 1962-1964, que "le moment était venu d'élargir le programme de bourses de l'Etat, de manière à former des effectifs suffisants pour l'industrie privée".

techniciens, met en lumière la nécessité d'augmenter les effectifs de diplômés de l'enseignement secondaire, bien au-delà du nombre d'élèves aptes à suivre une formation technique.^{1/} Il faudra, bien entendu, pour appliquer ces mesures, renforcer le nombre des professeurs de sciences et, par conséquent, pendant quelques temps du moins, réinvestir dans l'enseignement une assez forte proportion des diplômés en sciences.

A l'échelon des cadres supérieurs, il est difficile pour un pays de remédier isolément à la pénurie de techniciens, maintes fois annoncée. En effet, les cours techniques théoriques s'insèrent difficilement dans les programmes des universités nationales nouvelles; en outre, pour les cours très spécialisés, et ceci même dans une université qui dessert les pays voisins, le nombre d'étudiants intéressés ne justifiera probablement pas les dépenses initiales considérables qu'entraîne l'organisation de cet enseignement. Aussi, est-il probable que pendant de nombreuses années encore, il faudra, pour ces matières, envoyer les étudiants dans des établissements de l'étranger. A cet égard, il serait peut-être bon dans le programme de bourses de l'Etat comme dans les demandes d'aide adressées à l'étranger, d'accorder la priorité aux spécialités où la pénurie locale de moyens de formation est manifeste. Il restera quand même à résoudre la question de l'expérience pratique dans l'industrie élément, essentiel de ce type de formation.

Il ne suffit pas de prévoir l'extension des moyens de formation conduisant à un emploi dans l'industrie, il faut aussi attirer des candidats suffisamment doués et désireux d'apprendre. On doit diffuser parmi les élèves des deux sexes des renseignements récents sur les perspectives d'emploi dans l'industrie, ^{2/}

1/ Des propositions à cet effet, ont été formulées par exemple en Côte-d'Ivoire.

2/ La Tanzanie a fait un gros effort pour renseigner les jeunes sur les nouvelles possibilités d'emploi offertes dans le cadre du développement de leur pays.

et faire connaître à ceux qui se préparent à des carrières libérales, les droits de la technique sur la science pure. En ce qui concerne les possibilités offertes aux techniciens, il faudrait en plus de cet effort d'information, prendre des mesures tendant à rehausser le prestige des emplois de cadres subalternes, et notamment relever le barème des salaires, de manière à bien faire ressortir que les services de cette catégorie de travailleurs sont immédiatement nécessaires à l'économie.

La documentation sur les emplois et l'orientation professionnelle est également importante pour satisfaire les besoins en travailleurs qualifiés. Certains pays en voie de développement ont jugé souhaitable d'adopter en plus une méthode de sélection pour choisir parmi le grand nombre de candidats, les plus aptes à recevoir la formation et à occuper l'emploi en cause. Les nouvelles mesures qu'il y a lieu de prendre pour satisfaire les besoins prévus découlant de l'industrialisation, seront fonction de l'importance relative à l'enseignement théorique dans une école par rapport à l'enseignement pratique en cours d'emploi.^{1/}

Si les cours théoriques sont très nombreux, il faudra peut-être donner une nouvelle direction ou une plus grande ampleur aux cours d'orientation professionnelle des établissements d'Etat, en étroite collaboration avec les directeurs de ces établissements et les responsables de la planification des projets industriels. Si l'enseignement doit avoir, pour une large part, un caractère pratique, une période de formation préalable peut être alors nécessaire dans une entreprise industrielle nationale ou à l'étranger. Après la création de l'industrie, il faudra envisager les dispositions à prendre pour réglementer la formation (soit par un système d'apprentissage ou autrement) dispensée dès lors dans les entreprises nationales de manière à ce qu'un niveau suffisant soit maintenu.

1/ Sur les normes internationales relatives à la coordination des différents aspects de la formation professionnelle, voir les recommandations pertinentes contenues dans la publication de l'O.I.T. "Enseignement et formation techniques et professionnelles" (1962)

Le cas des contremaîtres pose un autre problème particulier. Au cours des premières étapes de l'industrialisation, certains pays paraissent avoir des difficultés à se procurer des travailleurs qualifiés qui puissent être promus à l'encadrement de leurs collègues de travail et soient prêts à accepter les responsabilités correspondantes. Dans certains cas, des éléments culturels contribuent à instaurer cette situation, mais ils sont appelés à disparaître peu à peu à mesure que les travailleurs se familiarisent avec le travail industriel. Toutefois, la formation directe dans une entreprise aux fonctions et à l'exercice de la maîtrise peut contribuer efficacement à résoudre le problème.

Il est évident que les plans visant à former un personnel suffisant pour satisfaire les besoins prévus ne seront pleinement efficaces que si une proportion notable des candidats terminent leurs études de façon satisfaisante et prennent des emplois où ils peuvent utiliser les compétences acquises. Certains pays en voie de développement ont des difficultés à cet égard. D'une part, les étudiants formés à l'étranger ne retournent pas toujours dans leur pays, et d'autre part, certains de ceux qui retournent se dirigent vers une activité différente.

A cet égard, les chefs d'entreprises devraient avoir connaissance des plans des pouvoirs publics en matière de main-d'oeuvre et être encouragés à entreprendre des activités de planification analogues dans leurs établissements en vue d'utiliser au mieux le personnel qualifié qu'ils accueillent et de prévoir longtemps à l'avance la promotion du personnel qu'ils emploient déjà.

De nombreux pays africains demandent aux titulaires des bourses d'Etat de s'engager à occuper un emploi agréé, pendant une période déterminée après achèvement de leurs études. Il est manifeste que des étudiants pour l'éducation et la formation desquels une fraction des faibles ressources nationales a été dépensée en vue du développement du pays, se trouvent moralement dans l'obligation de mettre leurs compétences au service de ce

développement. Un tel engagement doit toutefois présenter une certaine souplesse, et être considéré comme honoré si l'étudiant trouve un emploi, à quelque titre que ce soit, dans l'économie nationale, que ce soit dans un service public, ou dans l'industrie privée, du moment que cet emploi fait appel utilement à l'enseignement et à la formation reçus. Certains pays estiment que l'engagement concerne également les titulaires de bourses de gouvernements étrangers, ou ceux qui ont bénéficié de facilités de change pour payer leurs études à l'étranger. En général, un privilège ne doit pas aller sans obligation en retour; il y a donc lieu de prendre certaines mesures à condition que les principes de la liberté du choix de l'emploi soient dûment respectés.

On a également suggéré de recruter le personnel qualifié nécessaire parmi les ressortissants du pays travaillant dans l'industrie à l'étranger. Dans certains cas, une migration de durée limitée, des pays en voie de développement vers les pays industrialisés, peut être un bon moyen de constituer des réserves de travailleurs ayant l'expérience de l'industrie moderne. Mais en général les pays africains n'ont pas été en mesure de profiter beaucoup de ces mouvements migratoires et leurs efforts pour rappeler les travailleurs émigrés n'ont pas toujours été couronnés de succès.

Même avec toutes ces mesures, il faudra encore avoir recours au personnel expatrié. Aucune objection fondamentale à cela (d'ailleurs dans les pays industrialisés, tendent davantage à un échange de leurs cadres supérieurs et leurs travailleurs qualifiés qu'à une plus grande autonomie). Toutefois, le personnel expatrié devient plus difficile à recruter, coûte plus cher, et la présence, dans les cadres supérieurs, de trop nombreux étrangers risque de n'être pas accueillie favorablement par le pays. Les gouvernements s'efforcent actuellement de mettre l'accent sur le caractère temporaire du recrutement d'expatriés.

La plupart des problèmes qui viennent d'être décrits - formation technique, formation industrielle particulière dans des entreprises étrangères, recrutement temporaire de personnel expatrié, formation à la maîtrise, etc. - peuvent être facilement résolus lorsqu'une entreprise s'implante avec l'aide d'une firme industrielle étrangère créée de longue date et de réputation internationale, qui a la possibilité d'accueillir des stagiaires et de recruter des spécialistes.

4. Recrutement du personnel des industries de caractère régional

On a déjà réussi à amorcer un accord régional pour l'emplacement des nouvelles industries dans les pays africains lorsque l'implantation d'industries dans chaque pays ne serait pas rentable. Lorsqu'il est convenu qu'une industrie doit être implantée dans un pays déterminé pour desservir la région tout entière, il faut que les différents pays se mettent d'accord sur la composition par nationalité des employés de l'entreprise en question. Dans une certaine mesure, cette composition dépendra du mode de financement de l'entreprise, (national ou régional); mais de toute façon, il est logique d'envisager le recrutement de tout cadre supérieur qui peut se trouver disponible dans les pays voisins. Dans d'autres régions, là où il existe des accords de marché commun, ces accords comprennent souvent une clause relative à la libre circulation des personnes dans la zone du marché commun pour que les travailleurs puissent occuper un emploi vacant dans un pays autre que celui dont ils sont originaires. Il est donc proposé que cette question soit approfondie au cours du présent Colloque.

ANNEXERépublique du Kenya, Ministère de la planification et du développement économiques. Besoins et ressources en personnel hautement qualifié au Kenya de 1964 à 1970(Extrait)Formation dans l'industrie

Métiers manuels qualifiés du "Secteur moderne". Au fur et à mesure du progrès économique, le nombre de métiers manuels exigeant de hautes qualifications augmente dans le domaine du travail des métaux, de l'électricité du matériel électrique, du traitement des produits chimiques et du pétrole, des télécommunications, etc.)

En général, ces métiers modernes exigent une formation de base plus poussée que les métiers classiques (peintres, plâtriers, tailleurs, briqueteurs et maçons, etc.) car ils supposent l'aptitude à faire des mesures de précision, de bonnes connaissances en arithmétique, l'aptitude à lire des plans, à lire et interpréter les indications d'instruments compliqués, des notions pratiques en électricité et la faculté de s'exprimer oralement ou par écrit. Une préparation secondaire ou secondaire technique est très souhaitable dans ce genre de métiers.

L'acquisition de la spécialisation manuelle au niveau de l'ouvrier ne peut se faire, à quelques exceptions près, que par la pratique dans une usine qui offre les conditions et l'atmosphère normales de fonctionnement d'une entreprise industrielle. Il n'a pas été possible de définir ici dans quelle mesure la formation avant emploi dans des écoles professionnelles (post-primaires) est la meilleure préparation à la formation en cours d'emploi qui y fait suite. Certains employeurs n'avaient qu'une idée vague de ce qu'est un diplômé d'une école professionnelle; d'autres n'avaient pas d'opinion; d'autres encore étaient favorables. Aucun n'avait de preuves objectives. Cependant tous étaient d'accord sur un point, à savoir que l'ouvrier devait achever sa formation manuelle par

le travail dans une entreprise. En fait, la majorité des individus ayant un emploi qualifié dans l'industrie doivent être formés dès le départ à l'usine, étant donné que le procédé et le matériel utilisés ne peuvent se trouver ailleurs que dans l'entreprise. (il en est ainsi par exemple, des ouvriers spécialisés dans la fusion et le laminage de l'acier, la distillation du pétrole, de l'équipement des usines d'alumine, des conducteurs de pelles mécaniques et de dragues des conducteurs de fours à ciment, des tisseurs et des régleurs de métiers à tisser, des conducteurs de machines de forge des monteurs de charpentes en fer etc.).

Il est donc nécessaire que le pays se tourne vers la formation en cours d'emploi dans l'industrie pour se procurer la presque totalité du personnel devant exercer des métiers manuels spécialisés. Dans cette catégorie, sur un total de 7.128 personnes nécessaires en six ans, 2.200 seulement seront formées dans le cadre des programmes officiels de formation en cours d'emploi (y compris l'apprentissage). Bien qu'un nombre important des 4.900 personnes restantes apprendront le métier par des voies non orthodoxes, il est manifeste que le Kenya se heurte à un très grave problème de formation industrielle pour les six années d'application du plan.

Le Kenya est beaucoup plus avancé que de nombreux autres pays africains pour ce qui est d'encourager et d'aider les programmes de formation à l'industrie (programmes du Ministère du travail et des services sociaux). La création de moyens de formation par les chefs d'entreprise est également plus avancée au Kenya qu'ailleurs. Néanmoins, étant donné l'ampleur des moyens de formation supplémentaires encore nécessaires - comme le montre le présent rapport -, il est recommandé au Ministère du travail et aux associations d'employeurs, avec l'aide du Ministère de l'éducation, d'améliorer et de développer sensiblement en priorité les programmes organisés de formation en cours d'emploi et les programmes d'apprentissage en sorte que le développement ne soit pas entravé par une pénurie de travailleurs manuels bien formés et spécialisés dans les techniques modernes.

La Direction de la planification et des programmes relatifs à la main-d'oeuvre doit favoriser la mise au point de stimulants en faveur des chefs d'entreprises privées pour inciter ces derniers à créer, développer et améliorer les programmes de formation en cours d'emploi destinés aux travailleurs manuels qualifiés (et au personnel d'exécution), soit en vue d'un emploi dans leur entreprise, soit pour enrichir de meilleurs spécialistes le marché de la main-d'oeuvre au Kenya. Les employeurs qui appliquent des programmes de formation agréés pourraient bénéficier en compensation de certains allègements fiscaux particuliers, de subventions spéciales à l'importation, d'une attention spéciale au moment de l'octroi des contrats d'achat ou de subventions forfaitaires pour financer les frais de formation.

Toutes les nouvelles entreprises s'installant au Kenya devraient s'engager à former des Kényens et à leur réserver la majorité des emplois de bureau, des emplois de techniciens, des postes supérieurs de gestion dans une période déterminée (mais raisonnable). Cet accord devrait être un élément normal du processus d'implantation de toute nouvelle usine.

Le renouvellement des permis de travail dans les entreprises qui emploient actuellement un grand nombre d'expatriés ne devrait être autorisé qu'à condition que les chefs d'entreprise prouvent l'existence dans leur usine d'un programme visant à former les Kényens aux techniques requises et indiquent quand la formation prendra fin. Le Ministère du travail serait juge de la qualité de la formation donnée."