SPC/Fisheries 18/WP.11
9 juillet 1986

ORIGINAL : ANGLAIS

COMMISSION DU PACIFIQUE SUD

DIX-HUITIEME CONFERENCE TECHNIQUE REGIONALE DES PECHES
(Nouméa, Nouvelle-Calédonie, 4 - 8 août 1986)

LA FORMATION HALIEUTIQUE DANS LES PAYS INSULAIRES DU PACIFIQUE : PROBLEMES ET PERSPECTIVES

(Document présenté par le Secrétariat général)

INTRODUCTION

1. Le présent document vise à susciter un débat sur les différents aspects de la formation halieutique dans la région du Pacifique, et notamment sur ceux qui intéressent les aptitudes techniques et professionnelles.

2. Les remarques présentées ci-après s'appuient sur les enseignements que la CPS a retirés de ses actions passées et actuelles en faveur de la formation (voir le document de travail n° 6, intitulé "Panorama des activités de la Commission du Pacifique Sud dans le domaine de la formation halieutique"). Elles tiennent également compte des résultats de l'étude que le spécialiste de la formation à la pêche conduit actuellement sur les possibilités offertes par la région et les besoins des différents pays.

3. Des questionnaires à remplir par les stagiaires et un catalogue des possibilités de formation halieutique ont été établis dans le cadre de cette étude qui a commencé en septembre 1985. Sur les deux cents questionnaires diffusés, quatre-vingt-treize ont déjà été retournés. Des échanges de lettres et des missions sur place ont permis de retracer la genèse de la formation pour neuf pays et le même travail est en cours pour d'autres, grâce aux renseignements obtenus par courrier et dans les dossiers de la CPS. De nouvelles missions permettront de mener à bien ce travail qui servira à enrichir la somme de renseignements sur laquelle s'appuie cette étude.

4. L'étude fait clairement ressortir que toute une gamme de stages est offerte aux pays insulaires du Pacifique et que de nombreuses actions de formation se sont déroulées au cours des dix dernières années. Beaucoup d'agents se sont déjà rendus à l'étranger à au moins cinq reprises pour suivre des cours d'assez longue durée et, parfois, dans diverses spécialités. Tous les pays qui ont fait l'objet d'une mission ou qui ont été consultés par lettre ont insisté sur l'importance de la formation pour leurs pêches. Il est donc paradoxal de constater que presque tous les rapports - qu'ils portent sur les aspects techniques d'actions précises en faveur du développement de pêches ou sur les besoins existant de façon générale dans ce domaine - relèvent que le manque de personnel qualifié constitue un des principaux obstacles à un plus large essor de ce secteur d'activité dans les pays insulaires du Pacifique.

5. A première vue, on pourrait croire que ce sont les enseignements eux-mêmes qui sont en cause, mais, même si cela comporte une part de vérité, les pays gagneraient aussi à s'interroger davantage sur leur propre état d'esprit vis-à-vis de la formation. D'une façon générale, il apparaît qu'on ne se penche pas suffisamment sur sa véritable raison d'être et qu'il existe certaines idées fausses sur les résultats qu'on peut en attendre. Les actions de formation sont souvent conçues au hasard et au coup par coup, elles ne sont pas planifiées à long terme et concordent rarement avec les programmes de développement et les objectifs finaux des services intéressés.

DU BON ET DU MAUVAIS USAGE DES POSSIBILITES DE FORMATION

6. Croire que des programmes de formation peuvent réaliser des merveilles est la plus répandue des idées fausses en la matière. On a en effet, à tort, tendance à croire qu'une session d'enseignement peut influencer ou modifier le comportement social et la personnalité du participant.

7. Un tel changement peut éventuellement se produire sur une courte période, alors que le stagiaire est coupé de son milieu habituel, mais cela n'est certainement pas vrai à long terme. Si vous envoyez une personne paresseuse, sans motivation et à l'esprit quelque peu fermé, suivre un cours de deux semaines sur les moteurs hors-bord, on ne vous renverra certainement pas un petit prodige; vous vous retrouverez avec une personne paresseuse, sans motivation et à l'esprit quelque peu fermé, qui aura quelques rudiments sur les hors-bord. De même, si une personne formée à la gestion commerciale, selon les principes occidentaux, est replacée dans un milieu où les devoirs envers la famille élargie jouent un rôle important, il faudra s'attendre à ce qu'elle ait des difficultés à mettre en pratique les connaissances acquises, surtout si elle est soumise à des pressions sociales de la part de la collectivité qui ne sera peut-être pas prête à accepter des idées nouvelles, auxquelles elle pourrait même s'opposer activement.

8. Il faut que le choix des stagiaires et l'élaboration du cours aillent de pair pour qu'une action de formation porte réellement ses fruits. La multitude de cours offerts et le manque de réflexion qui entoure souvent l'examen de leur programme font que de nombreux responsables ne savent pas exactement ce que l'on peut en attendre et mesurent mal le niveau de compétences qu'ils devraient permettre d'atteindre. C'est ainsi que les stagiaires qui en sortent peuvent être sous-qualifiés ou surqualifiés, ou encore avoir reçu une formation correspondant très peu aux réalités de leur pays. Le cours en lui-même est alors critiqué, mais c'est en fait le mauvais choix des participants et le manque d'évaluation du programme qui sont en cause.

9. Cette analyse peut être illustrée par l'exemple d'un homme que l'on envoie suivre un stage d'une journée pour apprendre à jouer au "snooker".* A la fin de la journée, on peut penser que le stagiaire aura compris les règles et pourra commencer à jouer. Il ne serait pas légitime d'attendre de lui qu'il batte le champion local à son retour. Si tel avait été l'objectif, il aurait fallu prévoir un programme de formation différent et plus long. Toutefois, si le stagiaire est daltonien, il ne pourra tirer profit du cours et n'aurait pas dû être retenu. De même, si le football est son sport favori, il est probable qu'il perdra vite le savoir faire récemment acquis par manque d'intérêt et de pratique.

---

* Sorte de jeu de billard où la valeur des boules est fonction de leur couleur.

10. Certains pays ont un système complexe et bureaucratique de sélection des stagiaires et il n'est donc pas étonnant qu'une mauvaise connaissance du cours proposé ou que des considérations inopportunes soient parfois à l'origine du choix effectué. Lorsque les renseignements sur un stage ou programme de formation ont été communiqués, il est courant que le responsable de la formation ou des pêches se demande "qui va-t-on bien pouvoir envoyer à celui-là ?" La personne qui sera finalement retenue peut avoir été choisie pour l'une des raisons suivantes :

a) elle tirera pleinement profit du cours, qui correspond à son travail, et est d'un niveau qui lui permettra d'élargir ses connaissances;

b) elle tirera profit de certains aspects du cours - il pourrait, par exemple, s'agir d'un directeur de marché aux poissons qui suivra pendant un an un cours général sur la pêche dont un mois sera consacré au traitement du poisson. Dans ce cas, le participant passe, en fin de compte, un à recevoir une formation qu'il aurait pu suivre dans le cadre d'un cours plus spécialisé ou d'un stage de deux mois;

c) le cours ne correspond pas exactement à son travail, mais on a estimé qu'un séjour dans un autre pays ou que des contacts avec des étrangers seraient enrichissants et bénéfiques; en d'autres termes, ce sont des vacances;

d) tous les autres candidats possibles au sein du service viennent de suivre un cours, et c'est le tour de cette personne;

e) le service des pêches souhaite montrer qu'il a largement recours aux possibilités de formation ou veut utiliser des crédits qui, autrement, seraient affectés à un autre service;

f) elle a des amis ou des parents bien placés;

g) elle ne sert à rien dans le service et c'est un bon moyen de s'en débarrasser pour quelque temps.

11. Cela n'est pas la bonne façon d'assortir les hommes et la formation, car il ne s'agit pas de "caser" du personnel dans quelque stage que ce soit. Il convient plutôt de procéder à une évaluation précise des besoins existants et de tenir compte des impératifs qui, aux plans du développement et du personnel, sont ceux du service des pêches et de l'industrie des pêches dans son ensemble. Il faudra ensuite dresser l'inventaire des établissements de formation et des bailleurs d'aide en fonction de leur capacité à offrir exactement (et non approximativement) le service requis. Il faut savoir que la plupart des écoles sont disposées à adapter leurs programmes ou à monter des cours en fonction des besoins des participants, ne faisant d'ailleurs en cela qu'assurer leur fonction éducative. Les choses ne se déroulent toutefois pas ainsi, car il existe un manque de contact direct entre les services des pêches et les établissements d'enseignement. Cette situation tient d'ailleurs à la faible importance que les services des pêches accordent généralement à la planification et à la coordination de leurs activités de formation.

12. L'exemple suivant, quoi que construit de toutes pièces, montre bien qu'il est nécessaire de planifier une formation et de l'aborder de façon intégrée :

Un organisme d'aide fournit à un pays insulaire du Pacifique un bateau de pêche et un équipage lors de la mise en oeuvre d'un nouveau programme de développement qui durera trois ans. Deux des membres de l'équipage local sont choisis pour être les homologues du capitaine et du mécanicien. A la fin des trois ans, lorsque le capitaine et le mécanicien regagnent leur pays, on s'aperçoit que leurs homologues locaux ne savent pas assurer correctement le bon fonctionnement du navire.

Pourquoi cela ? Trois années auraient dû suffir à former des homologues si un programme de formation bien intégré avait été prévu. Voilà en fait ce qui s'est passé : les spécialistes, tous deux parfaitement qualifiés, avaient été choisis pour leur aptitude à mener à bien le programme de développement. C'était là leur priorité et, en fait, leur réputation était liée à la réussite du programme. Ils ne connaissaient rien, n'avaient pas de temps à consacrer ou ne s'intéressaient pas, même moindrement, à l'aspect du travail qui portait sur la formation. Malgré leur titre ronflant, les homologues n'ont en fait été considérés que comme du personnel subalterne, n'ont pas été systématiquement formés "sur le tas" et la formation dont ils ont pu ponctuellement bénéficier s'est limitée à ce qu'ils ont pu retirer de leurs observations. Cela suffit lorsque les travaux sont simples, mais ne convient pas pour tout ce qui est complexe sur le plan des connaissances techniques ou de l'organisation.

Au cours de ces trois années, les deux agents locaux ont été suivre des cours à l'étranger. Le mécanicien a suivi un stage sur les moteurs à gazole, qui était dispensé dans une langue qu'il ne comprenait pas bien, et le capitaine a suivi un cours qui, certes, portait sur les règles élémentaires de navigation et de matelotage, mais qui était aussi consacré à de nombreux aspects ne correspondant pas au fonctionnement du navire sur lequel il aurait à naviguer. Une fois revenus de ces cours, ils n'ont pas été incités à mettre en pratique ce qu'ils avaient appris et ont rapidement oublié bien des subtilités.

Il serait regrettable, et même un peu stupide, d'accuser ces personnes d'incompétence, alors même qu'elles ont été victimes d'une mauvaise préparation de l'action de formation dont elles devaient bénéficier. Il aurait fallu veiller à ce qu'un programme de formation soit prévu au moment où l'ensemble du projet a été élaboré afin de permettre aux homologues des spécialistes de recevoir une formation systématique soit en invitant à bord des instructeurs de métier, soit en interrompant le programme de développement à différentes reprises. Il aurait également fallu que ces personnes aillent suivre des stages de formation accélérée, choisis avec soin parmi les différentes possibilités ou montés en coopération avec le bailleur d'aide afin de répondre expressément aux besoins préalablement définis des participants.

La formation ne tombe pas du ciel; elle doit être soigneusement préparée pour s'adapter aux stagiaires et aux circonstances. Pour rester efficace, elle doit être évaluée en permanence.

13 Cet exemple permet également de voir que si les stagiaires ne réussissent pas toujours aussi bien que prévu après avoir suivi un cours de formation, c'est qu'on ne leur donne pas l'occasion de mettre en pratique les connaissances qu'ils ont acquises. Les enquêtes récemment conduites par la CPS ont montré que cela se produisait assez fréquemment, surtout parmi les stagiaires ayant suivi une formation en mécanique ou dans des disciplines techniques. Certains d'entre eux ne sont même pas autorisés à toucher à un moteur, alors qu'ils ont parfois appris à les démonter et remonter complètement à l'école. Bien qu'ayant suivi une formation, ils continuent à être considérés comme des apprentis. Certaines des connaissances acquises demeureront, mais d'autres se perdront si elles ne sont pas mises en pratique et le niveau de compétences du stagiaire diminuera, peut-être en même temps que sa motivation.

14. Les réponses figurant dans les questionnaires à remplir par les stagiaires montrent qu'au moins certains participants ont l'impression que des cours organisés à l'étranger, et plus précisément en dehors de la région, donneraient de meilleurs résultats qu'une formation dispensée localement. Cela n'est pas confirmé par l'étude de la CPS qui montre que nombre de stages "locaux", malgré leur envergure et leurs ressources limitées, répondent à des besoins de formation véritables et concrets plutôt qu'aux attentes que quelques lointains universitaires croient avoir décelées. C'est également le personnel local qui, grâce à une meilleure compréhension des problèmes et des stagiaires, dispense souvent l'enseignement le plus efficace au cours des stages. Il conviendrait d'encourager le plus possible cette tendance et de voir comment il serait possible d'aider les enseignants locaux à mieux présenter leurs cours en les préparant quelque peu à cet exercice.

15. Le paragraphe précédent soulève la question de savoir jusqu'à quel point les pays et les établissements nationaux doivent développer leurs moyens de formation. Lorsqu'une formation commence à être assurée localement, il semble qu'on ambitionne de donner une vocation régionale au cours ou au service de formation. Il est incontestable que les établissements régionaux ont un rôle à jouer et que chaque pays a quelque chose à offrir à ses voisins dans le domaine de la formation, mais une prolifération d'établissements ne servirait ni les intérêts de la région ni, à long terme, ceux des établissements eux-mêmes.

16. Il convient, en revanche, d'améliorer la communication entre les services des pêches et les établissements de formation ainsi qu'entre ces établissements eux-mêmes. A cette fin, il y aurait vraiment lieu de mettre en place une commission ou une structure régionale pouvant rationnaliser et coordonner l'organisation des cours de formation dispensés dans des établissements spécialisés.

LA POLITIQUE DE LA CPS EN MATIERE DE FORMATION HALIEUTIQUE

17. La conception qui sous-tend actuellement l'action menée par la CPS dans le domaine de la formation halieutique s'est forgée au cours des deux ou trois dernières années, c'est-à-dire depuis la réalisation de l'étude qui a conduit à la mise en place du projet de formation à la pêche. Cette étude a mis à jour beaucoup de vrais problèmes auxquels se heurtent les pays membres de la CPS pour bénéficier et faire usage des possibilités de formation appropriées. Certains de ces problèmes ont déjà été mentionnés plus haut. Dans le cadre de la politique qu'elle mène actuellement dans ce secteur, la CPS s'est fixée les objectifs suivants pour surmonter ces difficultés chaque fois que possible.

a) Le manque de personnel qualifié ayant été reconnu comme une entrave majeure au développement des pêches dans la région, il conviendra de sensibiliser davantage les pays à l'importance de la planification dans les programmes de formation. Il s'agit là d'un objectif à long terme qui ne pourra être réalisé qu'en encourageant un débat et un échange d'idées aux niveaux technique et politique sur tout ce qui touche à la formation. Nous nous efforcerons d'accorder une place de choix à cet aspect de la question lors des consultations, échange de lettres, publications et réunions.

b) Accroître le volume et la qualité des renseignements sur les possibilités de formation halieutique, auxquelles ont accès les pays membres de la CPS. La publication du guide des possibilités de formation constituera un premier pas dans ce sens. Ce guide sera régulièrement complété ou mis à jour. Parallèlement à cela, la Commission se dote de moyens accrus pour pouvoir fournir des réponses détaillées - par discipline, par pays ou selon d'autres critères - à des demandes précises de renseignements sur les possibilités de formation. Lorsque cela sera possible, des experts indépendants procèderont également à des évaluations de cours. Ce type de renseignements permettra aux différents pays de mieux planifier leurs programmes de formation, ce qui constitue l'objectif décrit en a) ci-dessus.

c) Combler des lacunes apparentes des possibilités de formation actuellement offertes en lançant des actions destinées à répondre à des besoins nationaux précis. Les principaux critères retenus sont les suivants : les actions menées par la CPS dans le domaine de la formation ne devront pas faire double emploi avec celles conduites par d'autres établissements régionaux; elles ne devront ni être systématiques, ni reposer sur des activités à long terme qui seraient mieux conduites par un lycée, une université ou un autre organisme de formation; et, surtout, elles devront être élaborées et mises au point en coopération étroite avec les pays demandeurs, de façon à correspondre très exactement à leurs besoins. De nombreuses actions ponctuelles de ce type ont déjà été conduites aux plans national, sous-régional et régional, et d'autres sont actuellement prévues ou en préparation. La Commission continuera à accroître, selon les besoins, sa capacité à conduire ce type d'action.

RESUME

18. Dans le présent document, nous nous sommes surtout employés à soulever, pour qu'ils soient débattus, certains des problèmes que rencontrent les pays insulaires du Pacifique pour faire un bon usage des possibilités de formation. Nous nous rendons parfaitement compte qu'il est bien plus facile de dresser la liste de toutes les faiblesses existant dans le domaine de la formation que d'y remédier dans les faits. Il convient néanmoins de souligner une fois encore que la mise en place d'un bon système de formation n'est pas due au hasard, mais est le résultat d'une planification et d'une préparation bien conçues.