



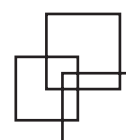
Bureau
international
du Travail



FORMATION SUR LES COMPÉTENCES ET LES MOYENS DE SUBSISTANCE

Guide pour les partenaires
des projets sur le travail des enfants

Programme
international
pour l'abolition
du travail
des enfants
(IPEC)



Formation sur les compétences et les moyens de subsistance

**Guide pour les partenaires des projets
sur le travail des enfants**

Programme
international
pour l'abolition
du travail
des enfants
(IPEC)

Département de la gouvernance et du tripartisme
Bureau international du Travail

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013
Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues. Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

BIT-IPEC

Formation sur les compétences et les moyens de subsistance – Guide pour les partenaires des projets sur le travail des enfants / Bureau international du Travail, Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) - Genève: BIT, 2013.

ISBN: 978-92-2-227152-8 (Print); 978-92-2-227153-5 (Web PDF); 978-92-2-227208-2 (CD-Rom)

International Labour Office; ILO International Programme on the Elimination of Child Labour

travail des enfants / projet de développement / gestion de projet / compétences / besoins de formation / entrepreneuriat / formation professionnelle - 13.01.2

Disponible aussi en anglais: *Skills and livelihoods training – A guide for partners in child labour projects*, ISBN 978-92-2-127152-9 (Print), 978-92-2-127153-6 (Web PDF), 978-92-2-127208-3 (CD-Rom), Genève, 2013; et en espagnol: *Formación sobre competencias y medios de subsistencia – Guía para socios en proyectos sobre trabajo infantil*, ISBN 978-92-2-327152-7 (Print), 978-92-2-327153-4 (Web PDF), 978-92-2-327208-1 (CD-Rom), Genève, 2013.

Données de catalogage du BIT

Remerciements

Cette publication a été élaborée par Mme Anna Engblom pour l'IPEC et coordonnée par Patrick Quinn du bureau de l'IPEC à Genève. Dans le cadre du développement de cette ressource, Mme Engblom a testé le matériel et les activités dans l'Ouganda et l'Indonésie, et les commentaires des participants ont été intégrés dans cette version finale.

L'IPEC tient à remercier Mme Engblom ainsi que les nombreux collègues des différents départements du BIT qui ont fourni des commentaires et des suggestions d'une grande utilité sur les versions préliminaires de ce guide. L'élaboration de cette ressource s'appuie fortement sur d'autres outils et ressources développés par le BIT pour la formation professionnelle et l'emploi des jeunes.

Cette publication du BIT a été financée par le Gouvernement des Pays Bas (Projet INT/10/07/NET).

Les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques du Gouvernement des Pays Bas. Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par le Gouvernement des Pays Bas.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable. Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Visitez notre site web: www.ilo.org/ipec

Photo de couverture © OIT/L. Peña

Photocomposition et impression Centre international de formation de la OIT, Turin – Italie

Table des matieres

Abréviations	v
1. Au sujet de ce guide	1
2. Cadres conceptuels.....	5
3. Préformation	11
3.1. Identification des opportunités économiques locales.....	11
3.2. Identification et évaluation des partenaires potentiels.....	15
3.3. Identification des participants à la formation	18
3.4. Orientation professionnelle.....	24
3.5. Renforcer les capacités de vos partenaires.....	28
4. Possibilités de formation	33
4.1. Compétences de vie et éducation de base informelle	38
4.1.1. Compétences de vie, y compris l'éducation financière.....	38
4.1.2. Alphabétisation fonctionnelle	42
4.2. Formation professionnelle et en compétences de vie.....	43
4.2.1. Formation professionnelle en zones urbaines – dans les centres de formation	47
4.2.2. Formation professionnelle et en compétences de vie en zones rurales – formation à base communautaire, formation mobile et de proximité	49
4.2.3. Apprentissage formel et informel	53
4.3. Formation à l'entrepreneuriat	57
5. Soutien à l'emploi salarié et aux nouveaux entrepreneurs après la formation.....	63
5.1. Services de soutien pour emploi salarié	63
5.2. Services de soutien aux nouveaux entrepreneurs	65
6. Suivi et évaluation	71
6.1. Suivi.....	72
6.2. Évaluation	74
Bibliographie	77

Annexes

Annexe 1. Définitions des concepts essentiels	81
Annexe 2. Projet d'ordre du jour pour atelier de quatre jours et exercices de groupe génériques	84
Annexe 3. Points de contrôle pour un examen initial des services et produits de formation potentiels	90
Annexe 4. Méthodologie d'évaluation des systèmes d'apprentissage informel en vue d'interventions éventuelles.....	92
Annexe 5. Exemple de formulaire de suivi individuel	95
Annexe 6. Modèle simplifié de formulaire de suivi de la santé et du risque.....	98
Annexe 7. Exemples d'outils pour l'identification des possibilités de marché	100

Abréviations

BIT	Bureau international du Travail
CFP	Centre de formation professionnelle
DBMR	Système de présentation des rapports et de suivi des bénéficiaires directs
DEL	Développement économique local
EDC	Enquête de demande de consommation
FBC	Formation à base communautaire
GERME/SIYB	Gérez mieux votre entreprise (programme de formation de l'OIT)
IMF	Institution de microfinance
IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
KAB	Tout savoir sur l'entreprise (programme de formation de l'OIT)
M&E	Suivie et évaluation
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
PC	Profil de communauté
PME	Petite et moyenne entreprise
MOS	Market Opportunity Survey
PFTE	Pires formes de travail des enfants
PPP	Partenariat public-privé
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SDE	Services de développement des entreprises
SST	Santé et sécurité au travail
TREE	Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (matériel de formation de l'OIT)
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
VIH/SIDA	Virus de l'immunodéficience humaine / syndrome d'immunodéficience acquise
WEDGE	Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et égalité entre les sexes



Introduction

Le présent guide de ressources a été conçu pour aider celles et ceux qui participent à la conception et à la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle et aux compétences de vie pour les enfants plus âgés ou exposés au risque d'être astreints à une forme de travail des enfants.

Les programmes de l'OIT qui visent à éliminer le travail des enfants soutiennent les enfants en âge de scolarité obligatoire à suivre les cours ou, pour les enfants qui ont déjà abandonné l'école, à les réintégrer dans les systèmes officiels d'enseignements ou dans l'enseignement informel de transition. Pour de nombreux enfants plus âgés, réintégrer l'enseignement officiel ne constitue cependant pas une option réaliste. En effet, ils manquent malheureusement souvent des compétences qui pourraient leur permettre d'obtenir un travail décent.

Pour eux, le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), de l'OIT prône une approche générale qui combine la formation professionnelle et les compétences de vie avec d'autres compétences de base. Son but est d'élargir le potentiel des enfants les plus âgés qui ont atteint l'âge légal d'admission à l'emploi, à s'insérer sur le marché du travail à des conditions décentes.

Le guide de ressources propose un cadre de conception et de mise en œuvre de programmes de formation professionnelle et aux compétences de vie. Il est destiné à soutenir les individus et les organisations qui assurent une formation professionnelle et aux compétences de vie aux enfants les plus âgés dans le cadre de projets de lutte contre le travail des enfants. Le guide s'appuie sur une large gamme d'outils, de manuels de formation, de documents de politique générale et d'autres ressources conçues par les unités techniques du BIT chargées de la lutte contre le travail des enfants, des compétences et de l'employabilité et de l'emploi des jeunes. Il est le fruit de larges discussions et d'étroites consultations avec des experts de chacun de ces domaines.

Le guide de ressources tient compte également du fait que les gestionnaires de projets de lutte contre le travail des enfants ont de nombreuses priorités parfois opposées et que la formation professionnelle et aux compétences de vie des adolescents n'est souvent qu'une composante parmi d'autres du projet. Cela étant, il est possible qu'un projet de lutte contre le travail des enfants ne puisse respecter toutes les étapes et procédures suggérées ici. Les utilisateurs doivent adopter une approche flexible et

créative lorsqu'ils mettent en place les stratégies proposées par ce guide en fonction du contexte local.

Même si le principal public cible se compose des partenaires IPEC, toute personne ou agence intéressée à proposer des projets de formation professionnelle et aux compétences de vie aux enfants déscolarisés en «âge de travailler» pourra y puiser des renseignements.

Organisation de ce guide

Le guide s'ouvre sur un chapitre consacré aux cadres conceptuels et contextes politiques de la formation d'adolescents déscolarisés aux compétences de vie. Il examine les conventions de l'OIT n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi et n° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants en ce qu'elles portent sur la formation et les compétences de vie d'adolescents déscolarisés ainsi que la manière dont le concept de travail décent de l'OIT, les questions de santé et de sécurité au travail et les instruments de l'OIT sur le développement des compétences peuvent être appliqués aux caractéristiques et besoins spécifiques des adolescents qui ont abandonné l'école.

Quatre chapitres techniques abordent les processus de préformation (chapitre 3), les programmes de formation (chapitre 4), le soutien postérieur à la formation (chapitre 5) et le suivi et l'évaluation (chapitre 6). Les chapitres techniques présentent une structure identique. Ils s'ouvrent par une présentation des questions générales concernant le sujet traité. Viennent ensuite des sous-chapitres présentant des éléments spécifiques du chapitre principal.

Chaque sous-chapitre commence par une introduction suivie d'une section qui expose pas à pas comment mettre en œuvre l'élément concerné et souligne les questions d'intérêt spécifique. Chaque sous-chapitre contient

également des encadrés, des références de lecture et/ou des références à des outils, dont des listes de contrôle, des formulaires de suivi, etc. qui peuvent être directement utilisés ou adaptés aux besoins spécifiques de l'environnement du projet.

Enfin, la plupart des sections se terminent par un encadré intitulé «Questions pour discussions de groupe». Ces questions mettent en avant des aspects qui devraient faire l'objet d'une discussion dans le cadre d'un groupe de travail. Les réponses «correctes» aux questions varieront en fonction des zones géographiques ou de secteurs économiques.

Le guide de ressources se conclut par une «bibliographie» et quelques annexes.

Utilisation de ce guide

Le guide peut être utilisé comme référence pour l'auto-apprentissage ou dans le cadre d'ateliers consacrés à la formation.

Pour l'utilisation en **auto-apprentissage**, il est recommandé de commencer par parcourir les diverses sections du guide pour en appréhender la structure. Le guide oriente fréquemment l'utilisateur vers d'autres ressources qui abordent une question particulière en détail.

Le guide a également été conçu pour une utilisation lors d'**ateliers consacrés à la formation**. Pour étudier entièrement toute la matière de ce guide, il est recommandé de prévoir **quatre jours** de formation. L'annexe 2 propose un tel ordre du jour qui peut être adapté aux besoins locaux. Cet ordre du jour contient également des exemples d'exercices de groupe et prévoit des plages horaires pour les réaliser, ainsi que des conseils pour l'animateur.

La liste des problèmes/questions ne prétend pas à l'exhaustivité; il existe de nombreuses autres perspectives qui peuvent être abordées dans une discussion de groupe.

Le guide de ressources a été rédigé en anglais et les références à la littérature spécialisée renvoient à des textes en généralement en anglais. Certains documents de référence sont disponibles en espagnol ou en français, d'autres pas. Pour étudier un sujet particulier au-delà des informations présentées dans le guide, les utilisateurs des versions espagnole et française seront amenés à traduire les passages à partir des sources d'origine.



Le présent chapitre présente les concepts essentiels et les normes internationales du travail qui fournissent le cadre de ce document de référence. La compréhension de ce cadre est essentielle pour une mise en œuvre adéquate de programmes de formation professionnelle et de subsistance.

Travail décent

Le travail décent est un travail productif exercé dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. L'OIT a établi un Agenda du Travail décent dont la réalisation passe par la mise en œuvre de quatre objectifs stratégiques¹.

- **Créer des emplois** – L'économie doit générer des possibilités d'investir, d'entreprendre, de développer les compétences, de créer des emplois et des moyens de subsistance durables.
- **Garantir les droits au travail** – Les travailleurs ont droit à la représentation, à la participation et à des cadres légaux qui les protègent de l'exploitation au travail. Les conventions de l'OIT relatives au travail des enfants constituent un élément essentiel des droits fondamentaux au travail.
- **Étendre la protection sociale** – Garantir à chaque homme et chaque femme des conditions de travail sûres et l'existence d'un cadre de protection sociale qui leur assure une juste indemnisation en cas de perte ou de diminution de revenus et l'accès à des soins médicaux adaptés.
- **Promouvoir le dialogue social** – La participation d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et indépendantes, est vitale pour améliorer la productivité, éviter les conflits au travail et construire des sociétés solidaires.

Le travail décent n'est pas seulement un luxe qui ne concerne que les pays développés, mais devrait être un but à atteindre en toutes circonstances, indépendamment du développement économique. Il est fondé sur l'idée que le travail est source de dignité personnelle, de stabilité familiale, de paix dans la communauté et de croissance économique qui augmente les opportunités d'emploi productif et de développement d'entreprises².

Les Conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT en ce qu'elles renvoient à la formation professionnelle et à la subsistance d'adolescents ayant quitté l'école

Le présent guide de ressources s'intéresse à la formation des enfants qui ont quitté l'école et atteint l'âge minimum d'admission à un emploi. Ce groupe de jeunes se compose généralement des adolescents entre 15 et 17 ans.

Les cadres légaux internationaux définissent un enfant comme toute personne de moins de 18 ans, qui est aussi l'âge limite supérieur pour le groupe visé par le présent guide de ressources³.

La Convention n° 138 de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi

La limite d'âge inférieure pour l'utilisation de ce guide de ressources est l'âge minimum d'admission à l'emploi, généralement quinze ans, ou dans certains cas quatorze ans si la loi nationale le prévoit.

L'article 2 de la Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum, 1973, ne stipule que l'âge minimum d'admission à l'emploi:

«ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans. Nonobstant les dispositions du paragraphe 3 du

¹ Voir le site internet de l'OIT sur l'Agenda pour le travail décent: www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--fr/index.htm.

² Ibid.

³ Voir l'article 1 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989) et l'article 2 de la Convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

présent article, tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans».

La Convention n° 138 précise également que les lois ou réglementations nationales peuvent autoriser l'emploi ou le travail léger de personnes de treize à quinze ans (les âges de douze à quatorze ans peuvent être utilisés si l'âge minimum est fixé à quatorze ans).

Il convient de noter que la Convention n° 138 exclut le travail effectué dans le cadre de la formation et de l'éducation, comme les écoles ou instituts de formation, ou les entreprises (c.-à-d. l'apprentissage) par les jeunes de quatorze ans ou plus. L'article 6 précise que:

«La présente convention ne s'applique ni au travail effectué par des enfants ou des adolescents dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle, ni au travail effectué par des personnes d'au moins quatorze ans dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli conformément aux conditions

prescrites par l'autorité compétente (...) et qu'il fait partie intégrante:

- soit d'un enseignement ou d'une formation professionnelle dont la responsabilité incombe au premier chef à une école ou à une institution de formation professionnelle;
- soit d'un programme de formation professionnelle approuvé par l'autorité compétente et exécuté principalement ou entièrement dans une entreprise; ou
- soit d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle».

La Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants

La Convention n° 182 de l'OIT spécifie les pires formes de travail des enfants inacceptables pour les enfants. Selon l'article 3 de la convention:

«L'expression les pires formes de travail des enfants comprend:

- toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage

Figure 1: Âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail

	Âge minimum auquel les enfants peuvent commencer à travailler	Exceptions possibles pour les pays en développement
Travaux dangereux Aucun travail susceptible de mettre en danger la santé physique, mentale ou morale, la sécurité et la moralité ne devrait être effectué par quiconque âgé de moins de 18 ans.	18 ans (16 ans sous la supervision stricte d'un adulte et si des mesures de protection sont prévues)	18 ans (16 ans sous la supervision stricte d'un adulte et si des mesures de protection sont prévues)
Âge minimum de base L'âge minimum ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans.	15 ans	14 ans
Travaux légers Les enfants entre treize et quinze ans peuvent effectuer des travaux légers, pour autant qu'ils ne menacent pas leur santé et leur sécurité, ou empêchent leur éducation ou leur orientation et formation professionnelles.	13 ans	12 ans

ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;

- b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;*
- c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;*
- d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.»*

La Convention n° 182 ne fournit pas une liste de travaux de la catégorie (d) travaux dangereux, mais chaque État ratifiant est invité à dresser sa propre liste.

La liste nationale de travaux dangereux est souvent appelée «liste des travaux dangereux». Quand les pays dressent leur liste de travaux dangereux, ils peuvent se laisser inspirer par la Recommandation n° 190 qui accompagne la Convention n° 182. La partie II de cette Recommandation suggère que:

«Les travaux dangereux sont:

- a) les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels;*
- b) les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés;*
- c) les travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges;*
- d) les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé;*
- e) les travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures, ou la nuit, ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur».*

Sécurité et santé du travail

Tous les travailleurs doivent être protégés des dangers pour leur sécurité et leur santé au travail (SST) et des mauvaises conditions de travail. Même le travail qui n'est pas défini comme dangereux peut exposer les travailleurs à certains risques. Les enfants sont plus vulnérables que les adultes face à ces risques lorsqu'ils sont dans une situation identique. Les enfants ne sont pas simplement des «adultes en plus petit» et les dangers et risques au travail auxquels sont confrontés les adultes peuvent toucher les enfants plus gravement.

Les enfants n'ayant pas terminé leur croissance, ils présentent des caractéristiques et besoins spécifiques dont il faut tenir compte quand on identifie les dangers sur les lieux de travail, les risques qui y sont associés et la manière de protéger les jeunes travailleurs sur leur lieu de travail⁴. Il s'agit des facteurs relatifs au développement physique des enfants (comme la croissance des os et des articulations), mais aussi des facteurs de développement cognitif et comportemental comme d'autres facteurs propres à la vulnérabilité générale des enfants⁵.

Lors de l'élaboration de programmes de formation professionnelle et aux compétences de vie, il faut veiller à ne pas exposer les enfants aux travaux dangereux. Quand un pays a finalisé sa liste des travaux dangereux, il l'intègre généralement dans la législation du travail. Il faut s'assurer que la formation offerte aux bénéficiaires, dont la formation professionnelle, l'apprentissage et le travail salarié ou indépendant qui en résultera, n'est pas considérée comme un travail dangereux. Un examen plus détaillé de ces questions est fourni dans la section 3.1.

⁴ BIT-IPEC: *Enfants dans les travaux dangereux; ce que nous savons, ce que nous devons faire* (Genève, BIT, 2011).

⁵ BIT-IPEC: *Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice toolkit* (Genève, BIT, 2006). Discute en détail pourquoi les enfants sont plus vulnérables aux dangers que les adultes.

Instruments de l'OIT relatifs à la mise en valeur de la formation professionnelle

Les principaux instruments de l'OIT en matière de mise en valeur de la formation professionnelle sont:

la Convention n° 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. La Convention donne des orientations aux mandants sur la manière de renforcer et d'adapter les systèmes de formation professionnelle afin de pourvoir réellement les jeunes des compétences et connaissances techniques essentielles nécessaires sur le marché du travail.

La Recommandation n° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Le paragraphe 1 de la Recommandation n° 195 donne des orientations pour des politiques de formation et d'emploi efficaces. Elle s'appuie sur ***le principe que l'éducation, la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie contribuent de manière significative à promouvoir les intérêts des individus, des entreprises, de l'économie et de la société dans son ensemble, particulièrement au vu du défi essentiel consistant à parvenir au plein emploi, à l'élimination de la pauvreté, à l'insertion sociale et à une croissance économique durable dans l'économie mondialisée.***

Son paragraphe 2 appelle les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à renouveler leur engagement en faveur de la formation tout au long de la vie:

- les gouvernements en investissant et créant les conditions nécessaires pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux;
- les entreprises assurant la formation de leurs salariés;
- les individus utilisant les possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie.

La Recommandation donne des orientations pratiques en vue de la mise en œuvre de politiques et de programmes de formation et d'emploi effectifs, notamment dans les domaines suivants:

- élaboration et mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation;
- éducation et formation préalable à l'emploi;
- développement des compétences;
- formation en vue d'un travail décent et de l'insertion sociale;

- cadre pour la reconnaissance et la validation des aptitudes professionnelles; et
- programmes d'orientation et de formation professionnelles.

Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, 2008. Il s'agit d'un outil en vue de la mise en œuvre de la Recommandation n° 195 de l'OIT qui donne des orientations pratiques pour renforcer l'éducation, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie, afin d'améliorer l'employabilité des travailleurs et la durabilité des entreprises.

Cet outil décrit comment le développement des compétences peut contribuer à créer un «cercle vertueux». Simplement, l'élaboration et la disponibilité d'une instruction et d'une formation permanente ciblée et de qualité pour la main d'œuvre entraînerait l'innovation, l'investissement, le progrès technique, le développement des entreprises, la diversification de l'économie et la compétitivité. Tous ces facteurs sont indispensables aux économies pour accélérer la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité qui, à leur tour, mèneront à la réduction de la pauvreté et de l'exclusion.

Les **Conclusions** identifient les principales responsabilités des gouvernements et des partenaires sociaux, et établissent un ordre de priorité en vue d'obtenir un soutien de l'OIT dans les domaines suivants:

- aider les pays à utiliser le développement des compétences pour tirer parti des opportunités qui se présentent et atténuer l'impact négatif des acteurs mondiaux du changement, tels que la technologie, le commerce et le changement climatique;
- intégrer le développement des compétences dans les stratégies de développement nationales et sectorielles;
- ouvrir des filières d'éducation harmonieuses rattachant l'instruction de base, la formation professionnelle, l'entrée sur le marché du travail et la formation tout au long de la vie; et
- étendre l'accès à l'éducation et à la formation aux couches défavorisées de la société.

Ce guide est cohérent avec la Recommandation et les directives car le contenu technique générique de la formation professionnelle et aux

compétences de vie est identique, peu importe quelle soit appliquée aux adultes ou aux enfants ayant atteint l'âge légal d'admission à l'emploi. Cependant, les caractéristiques particulières des enfants ayant quitté l'école (par ex., les faibles niveaux d'éducation de base et professionnelle, la vulnérabilité à l'exploitation et la maltraitance, etc.), ainsi que la nécessité de protéger les travailleurs de moins de 18 ans appellent à une attention spécifique lors de la mise en œuvre pratique. Ce guide vise par conséquent à orienter les gestionnaires de projet en matière de stratégies de développement des compétences adaptées aux caractéristiques et besoins de ces enfants plus âgés.



© OIT/M. Crozet

Le succès de votre programme de formation dépend essentiellement d'une préparation minutieuse préalable.

Avant de commencer la formation, vous devez bien en connaître les destinataires et la manière de répondre au mieux à leurs besoins. Deux paramètres seront importants à cet égard: les opportunités d'emploi (salarié et indépendant) dans la région concernée et la disponibilité et la capacité des partenaires qui peuvent dispenser la formation. Identifier les destinataires, les opportunités économiques locales et les futurs partenaires est plus complexe qu'il y paraît. Pour vous aider à procéder dans un ordre correct, ce guide décrit une approche en cinq volets distincts. Ce chapitre vous guide à travers chacun d'eux:

1. identifier les opportunités économiques locales dans la zone considérée;
2. répertorier les organismes de formation locaux (c.-à-d. les partenaires potentiels), leurs capacités et leurs besoins de formation;
3. identifier les participants à la formation;
4. établir un lien entre chaque enfant participant et les possibilités de formation identifiées; et
5. renforcer les capacités de vos partenaires.

Il est probable que vous serez sous pression pour mettre sur pied et lancer vos programmes; vous pouvez alors mener de front les volets 1, 2 et 3.

3.1. Identification des opportunités économiques locales

Avant d'élaborer ou de sélectionner un quelconque programme de formation, vous devez identifier les opportunités économiques locales au sein des communautés cibles et dans leur environnement proche⁶.

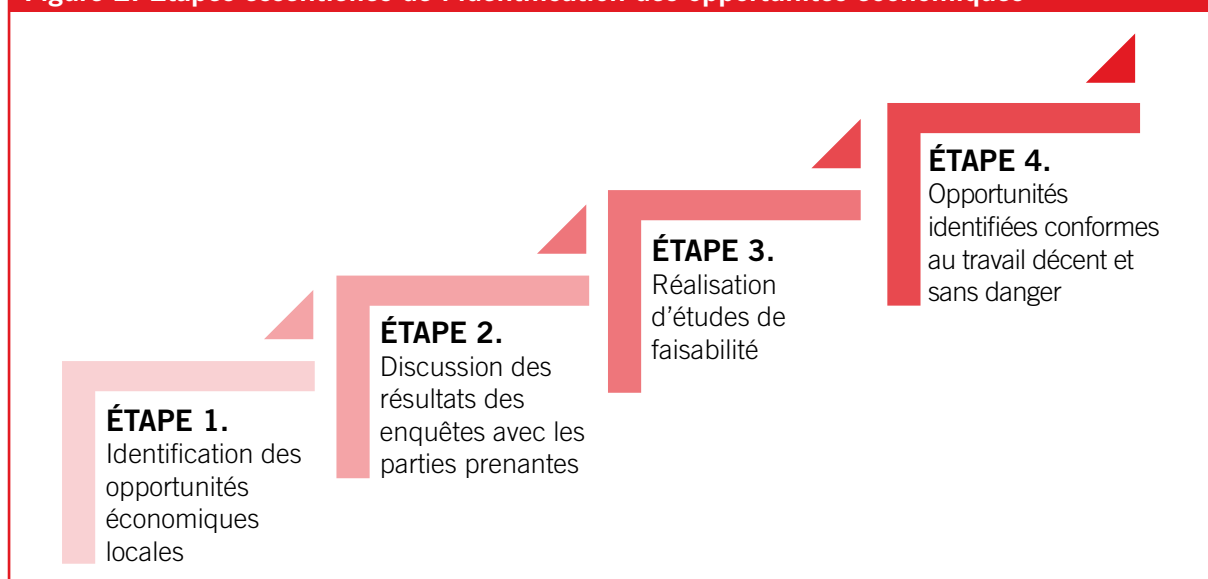
Même si ce processus peut prendre du temps, il convient de le mener à bien. La littérature sur la formation professionnelle souligne à plusieurs reprises qu'une analyse correcte du marché du travail est la seule manière de concevoir et de mettre en place des activités de formation axées sur le marché conduisant à un emploi productif.

En guise de première étape, vous devriez découvrir si d'autres projets visent les mêmes groupes cibles que vous, ou s'il existe des projets axés sur le développement économique et la création d'emplois dans la région. Vous devez faire particulièrement attention à des programmes de développement régionaux dans la région du projet. On les appelle souvent des programmes de développement économique locaux (PDL) (voir le chapitre 4). Si tel est le cas, vous pourriez envisager d'intégrer les activités de votre projet dans ces cadres. Vous pourrez ainsi contribuer à l'insertion de votre groupe cible dans les politiques et programmes structurels au niveau local, et à la cohérence des activités de projet avec le développement local.

Que vous visiez des zones rurales ou urbaines, il sera important d'identifier les possibilités de formation pour votre groupe cible. Les opportunités d'emploi formel salarié sont rares dans les zones rurales et, puisque vous travaillez avec des enfants, il n'est pas recommandé de les former à des emplois qui les obligent à quitter leur famille et à chercher du travail en ville. Dès lors, dans les zones rurales, vous obtiendrez probablement une sélection de possibilités de formation destinées en premier lieu au développement du travail indépendant et de la micro-entreprise. En revanche, si vous visez les enfants en milieu urbain, vos possibilités de formation seront plus larges et incluront la formation à l'emploi.

Il est important d'associer les principales parties prenantes, les groupes cibles et les communautés locales à chaque étape du processus. Il peut s'agir des consommateurs, des producteurs locaux, des négociants, des grossistes, des acheteurs potentiels, des entreprises et des associations professionnelles, des responsables locaux formels et informels, etc.

⁶ Cette section s'appuie sur la publication: *BIT: La formation professionnelle en milieu rural. Manuel générique sur la formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE)* (Genève, 2012). Cette ressource est souvent appelée le «Manuel TREE».

Figure 2: Étapes essentielles de l'identification des opportunités économiques

Le présent guide recommande un processus en quatre étapes pour identifier les opportunités économiques comme le montre la figure 2.

ÉTAPE 1 Identification des opportunités économiques locales

L'identification des opportunités du marché s'effectue de préférence à l'aide d'outils d'enquête pré-testés. Le manuel TREE, par exemple, propose d'utiliser les outils d'enquête complémentaires suivants⁷:

- **Profil de communauté (PC):** Le PC brosse un tableau de la communauté et de l'économie locales, identifie les ressources que de nouvelles activités créatrices de revenus pourront exploiter, détermine s'il est possible de développer davantage les entreprises existantes ou d'en développer de nouvelles à partir des ressources excédentaires existantes. Les principaux informateurs sont les chefs de village, les commerçants établis et entrepreneurs locaux, les ONG et autres fournisseurs de services de développement, les dirigeants traditionnels, directeurs d'école, organismes locaux et les participants eux-mêmes. Le PC constitue un cadre pour identifier les opportunités économiques et pour les discussions qui devraient avoir lieu au cours

des réunions au niveau communautaire. Les principaux sujets sont:

- la situation socioéconomique des hommes et des femmes de la communauté;
- les infrastructures disponibles, les services collectifs et commerciaux et, en particulier, matières premières et produits intermédiaires locaux.
- **Enquêtes sur la demande de consommation (EDC):** L'objet de cette enquête est de déterminer auprès des consommateurs locaux et régionaux (ou éventuellement au niveau national ou international) quelles marchandises et quels services ils veulent. En particulier, il s'agit d'identifier les marchandises et les services pour lesquels l'offre est peu abondante (ou peu fréquente), ou dont la qualité est inacceptable.
- **Enquêtes sur les opportunités de marché (EPM):** L'objectif de l'EPM est de s'efforcer de déterminer auprès des artisans, producteurs, employeurs, négociants, entreprises et associations professionnelles et bénéficiaires visés pourquoi les produits et les services identifiés par l'enquête sur la demande de consommation ne sont actuellement pas offerts à la communauté pour l'instant. Elle examine aussi si les matières premières identifiées dans le PC peuvent être exploitées pour développer les emplois locaux et la production locale, des produits et services nouveaux, et faire

⁷ Ibid, p. 61.

des propositions d'opportunités d'emplois et d'activités commerciales:

- Ces enquêtes sont destinées à fournir une analyse des tendances du marché local et une évaluation des risques et opportunités associés aux différentes activités économiques. Elles peuvent aider à identifier des vocations, des commerces/produits et services qui peuvent générer un revenu grâce aux ressources locales, au potentiel local et aux installations locales, mais pourraient aussi offrir des liens plus lointains à l'extérieur de la zone.
- Il est également important d'évaluer quelles professions ou commerces seront exercés après l'apprentissage informel (voir la section 4.2.3) et quel est leur potentiel.
- Assurez-vous que l'identification des opportunités du marché s'attache particulièrement à **identifier les produits et emplois innovants**. Votre outil devrait être conçu de manière à tirer profit de ce type d'opportunités. Si vous avez l'intention de proposer des cours traditionnels, il conviendrait de les actualiser et de les moderniser. La pâtisserie, par exemple, est un commerce traditionnel dans de nombreuses régions, mais de nouvelles formes modernes ou de nouveaux parfums peuvent être proposés avec succès. Les tailleurs pourraient être formés à des styles modernes et à la mode plutôt qu'à l'assemblage plus typique d'uniformes scolaires.
- Le processus d'identification d'opportunités du marché nécessitant beaucoup de travail en termes de temps et de ressources, vérifiez auparavant si des **recherches sont disponibles** ou si des **projets en cours** peuvent vous aider, comme l'illustre l'encadré 1.

Ces trois outils d'enquête sont joints en annexe 7 au présent guide.

Encadré 1: Votre part de travail !

Il pourrait bien exister d'autres projets qui visent le même groupe cible que le vôtre, ou des projets centrés sur le développement économique de la région. Si tel est le cas, il est probable qu'ils ont déjà récolté certaines informations dont vous avez besoin. Commencez par chercher quelles informations existent déjà.

Même si vous ne pouvez identifier de projet visant les enfants vulnérables ou le développement économique dans les régions concernées, il peut exister des recherches qui décrivent des indicateurs ou secteurs identifiés comme sources d'emploi et opportunités commerciales.

ÉTAPE

2

Discussion des résultats des enquêtes avec les parties prenantes

- Les résultats des enquêtes font l'objet de discussions avec les parties prenantes et les bénéficiaires potentiels. Il convient de faire un effort particulier pour que les filles et les enfants vivant avec un handicap, et ceux qui font partie de groupes socialement exclus, participent à toutes les évaluations.
- L'objectif de ces discussions est de sélectionner les activités prioritaires parmi celles qui ont été identifiées par les enquêtes; celles qui sont les plus susceptibles d'offrir des opportunités d'emplois durables dans la communauté. Les problèmes potentiels peuvent souvent être identifiés par les parties prenantes locales et fournir des conseils et orientation appréciables.

Voir l'annexe 3 pour une liste des «points-tests» qui peuvent être utilisés pour un examen initial des idées de projet dégagées par les enquêtes socio-économiques.

ÉTAPE

3

Réalisation d'études de faisabilité

- Les études de faisabilité ont pour objet d'évaluer la viabilité et la durabilité des activités économiques qui ont été identifiées et présélectionnées. Trop souvent, les activités créatrices de revenus échouent au bout d'un certain temps faute de demande, par manque de fonds ou en raison d'autres facteurs. Une bonne étude de faisabilité peut aider à prévoir

si un tel phénomène est susceptible de se produire. Une étude de faisabilité consiste à comparer les coûts des facteurs de production d'un bien ou d'un service spécifique et le chiffre d'affaires prévu de l'activité d'après les prix auxquels les produits et les services seront censés être vendus. Le manuel TREE fournit une synthèse des composantes essentielles qu'une étude de faisabilité devrait comprendre, ainsi qu'un exemple de bref rapport de faisabilité⁸ concernant le Bangladesh⁹.

- Comme exposé plus loin dans la section 4.2.3, les apprentissages informels représentent une écrasante majorité des possibilités de formation professionnelle en Afrique et en Asie de nos jours. Le BIT a mis au point une méthode d'évaluation simplifiée qui vous aidera à comprendre les pratiques d'apprentissage informel et d'accès aux professions enseignées à cette occasion. Les informations obtenues grâce à cet outil succinct et convivial aideront à déterminer la manière dont l'apprentissage informel peut être utilisé comme de dispenser et d'améliorer la formation professionnelle et les opportunités pour les jeunes défavorisés.

L'outil est joint en annexe 4.

ÉTAPE 4 Opportunités identifiées conformes au travail décent et sans danger

Tous les travailleurs doivent être protégés contre les dangers pour la sécurité et santé au travail (SST) et les mauvaises conditions de travail. Lorsque vous élaborez des programmes de formation et de compétences de vie, vous devez vous assurer que les enfants n'obtiendront pas un travail dangereux.

- Seules les activités économiques qui sont respectueuses du travail décent devraient être identifiées et mises en avant comme options potentielles pour vos destinataires. L'encadré 2 examine en détail les critères de travail décent.
- Avant d'inscrire des enfants à un programme de formation, vous devez vous assurer que les opportunités d'emploi salarié (indépendant) auxquelles la formation est susceptible de mener sont sûres. Les étapes pour cette protection sont les suivantes:

- (a) identifier les tâches que les jeunes sont susceptibles d'effectuer après la formation et les conditions dans lesquelles ils sont susceptibles de travailler;
- (b) identifier les dangers du travail potentiel futur, du lieu de travail ou des trajets pour aller au et rentrer du travail;
- (c) évaluer les risques ou la probabilité qu'ils soient exposés à ces dangers ou blessés;
- (d) réduire les risques en supprimant les dangers, ou s'ils ne peuvent être réduits, modifier l'axe de la formation;
- (e) surveiller périodiquement le lieu de travail où les stagiaires travailleront pour s'assurer que les enfants seront protégés.

Encadré 2: Exigences de travail décent pour les opportunités d'(auto-)emploi

Pas de compromis sur le respect des droits fondamentaux au travail. Vérifiez que les opportunités économiques identifiées ne couvrent pas l'une des pires formes de travail des enfants. Si les autorités compétentes du pays de votre projet ont validé une liste de travaux dangereux à proscrire pour les enfants de moins de 18 ans, cette liste est exécutoire pour votre projet. En outre, les opportunités identifiées doivent respecter:

- Les principes et droits fondamentaux au travail: liberté syndicale et de négociation, absence de discrimination et de servitude pour dettes.
- Les opportunités identifiées doivent, dans la mesure du possible, satisfaire aux autres composantes du travail décent: rémunération équitable, protection sociale et durabilité.
- Cherchez des emplois qui peuvent être particulièrement adaptés pour permettre l'accès des filles et jeunes femmes à des rôles professionnels non conventionnels.
- Prenez en compte des emplois accessibles aux jeunes avec handicap ou qui peuvent leur être rendu accessibles.

Source: BIT-IPEC et CIF-OIT: Enfants sortis des forces et groupes armés. Guide pratique pour la réintégration économique. (Turin, BIT, 2010).

Il est utile de procéder à une évaluation des risques lorsqu'il s'agit de décider si un type de travail est acceptable ou non pour un enfant.

⁸ Ibid, p. 67.

⁹ Ibid, annexe 3.6.

Une évaluation du risque¹⁰ vous aidera également à comprendre comment gérer ces risques de sorte que le travail devienne sûr pour les jeunes travailleurs.

- Les partenaires de formation en matière de minimisation de l'exposition aux risques pendant la formation et ensuite pendant l'emploi salarié ou l'auto-emploi des bénéficiaires peuvent aider à vous assurer que ceux-ci ne seront pas exposés à un travail dangereux.

Le BIT a mis au point plusieurs produits qui vous aideront à garantir la sécurité professionnelle et la santé de vos bénéficiaires pendant la formation et ensuite pendant l'emploi salarié ou indépendant des destinataires (voir l'encadré Principales références ci-dessous).



PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- **IPEC: Kit de ressources «Sécurité au travail des jeunes» (Genève, BIT, 2011)**
Le kit est destiné aux administrateurs, aux employeurs et aux jeunes travailleurs. Il concerne les dangers et les risques encourus sur le lieu de travail et offre des conseils sur la manière de les éviter.
- **BIT: Work Improvements in Small Enterprises (WISE) – Package for Trainers (Genève, 2004)**
Ce programme de formation donne aux petites et moyennes entreprises les moyens de prendre les mesures pratiques et de faible coût afin d'améliorer les conditions de travail et la productivité.
- **BIT: Work Improvement for Safe Home (WISH): Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers (Geneva, 2006)**
Le manuel WISH donne aux travailleurs à domicile des idées pratiques et facile à mettre en œuvre pour améliorer leur sécurité, leurs conditions de santé et de travail. Ces améliorations contribueront également à une meilleure productivité et une meilleure efficacité.



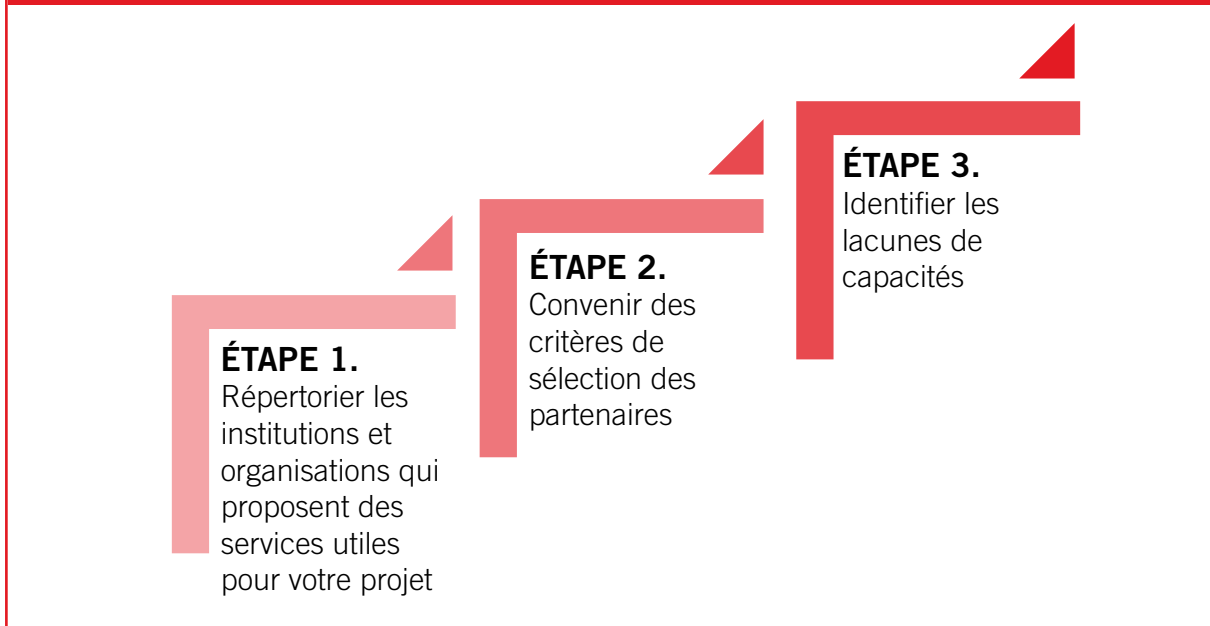
Questions pour discussions de groupe Identification et évaluation des partenaires potentiels

- Comment définissez-vous la 'préformation'? Quelle est votre expérience des activités de préformation et quelle est à votre avis leur importance pour le succès d'un programme de formation professionnelle/aux compétences de vie?
- Le guide ressources laisse entendre que le succès du programme de formation peut décroître en l'absence de consultation et de participation adéquates des parents/tuteurs des futurs bénéficiaires. En vous appuyant sur votre expérience, partagez-vous cette constatation? Expliquez pourquoi. Comment vous assurer d'une telle participation?
- Au cours de vos programmes de formation précédents, comment les partenaires avec lesquels vous avez travaillé ont-ils identifié les opportunités économiques pour lesquels vos groupes cibles ont été formés? Les processus ont-ils été systématiques ou des stagiaires ont-ils généralement été inscrits à des cours existants? Voyez-vous des avantages/inconvénients à l'approche actuelle?

3.2. Identification et évaluation des partenaires potentiels

Le choix des partenaires est très important pour la réussite d'un programme de formation professionnelle. Vous devriez chercher des organisations qui ont prouvé une capacité de formation prouvée, une expérience précédente dans le travail avec des enfants, sont sensibles à l'égalité hommes-femmes et ont bien fonctionné au cours des dernières années. Il peut cependant être difficile de trouver des institutions partenaires qui disposent de la gamme complète de capacités que vous recherchez et vous pourriez être obligé de les former à certaines questions importantes pour votre projet (voir la section 3.5).

¹⁰ OIT-IPEC: *Tackling hazardous child labour in agriculture...*, (2006), op. cit. Voir Livre 3, p. 54 pour un guide pas à pas sur la manière de procéder à une évaluation des risques.

Figure 3: Étapes essentielles de l'identification et de la sélection des partenaires

La figure 3 illustre une approche en trois étapes pour l'identification et l'évaluation de partenaires potentiels.

ÉTAPE 1 Répertorier les institutions et organisations qui proposent des services utiles pour votre projet

Vous devriez répertorier toutes les institutions et organisations locales qui fournissent des services utiles pour votre projet, qu'elles soient publiques ou privées. Notamment:

- les autorités locales et de district, les représentants du gouvernement national au niveau local, ainsi que leurs services dans les secteurs concernés: planification, éducation, formation professionnelle, travail/emploi, agriculture, santé et affaires sociales;
- les fournisseurs publics et privés de programmes d'éducation et de formation professionnelles;
- les services d'emploi;
- les fournisseurs d'apprentissages formels et informels;
- les fournisseurs de service aux entreprises;
- les organisations de travailleurs et d'employeurs – voir l'encadré 3 pour quelques exemples en Asie et dans le Pacifique sur la manière dont les organisations de travailleurs et d'employeurs se sont engagés avec succès dans des initiatives de promotion de l'emploi des jeunes;
- les chambres de commerce;
- les structures de commercialisation de produits agricoles;
- les coopératives, les groupes d'entraide;
- les banques, institutions de microfinance, banques de village, structures informelles d'épargne et de crédit;
- les partenariats public-privé (voir l'encadré 15) et les initiatives de responsabilité sociale des entreprises (RSE);
- les agences internationales et leurs projets, dont les programmes de développement économique local (DEL) (voir l'encadré 9), les ONG internationales et ONG et organisations communautaires; et
- les autres organisations et associations, dont les associations d'agriculteurs, de jeunesse, de personnes vivant avec un handicap, les organismes de protection des enfants, etc.

Encadré 3: Organisations d'employeurs et de travailleurs

Des expériences dans le monde entier ont démontré la valeur d'une implication des organisations de travailleurs et d'employeurs dans les initiatives d'emploi des jeunes. Elles peuvent aider à élaborer des politiques de l'emploi, à renforcer les liens entre l'éducation et les institutions de formation et à concevoir et mettre en œuvre des politiques sectorielles:

- La fédération chinoise de la jeunesse (ACYF) collabore avec le Réseau Emploi Jeunes – qui regroupe l'OIT, les Nations Unies et la Banque mondiale – afin de créer un bureau chinois du Réseau Emploi Jeunes. Entre 1998 et 2000, cette initiative a aidé 86 000 jeunes à lancer leur entreprise, créant ainsi plus d'un million de nouvelles opportunités de travail. L'objectif pour 2006-2008 était d'aider 500 000 jeunes à acquérir des compétences en vue de l'installation d'une entreprise et d'en soutenir 200 000 pour la lancer réellement.
- La Confédération des employeurs des Philippines a aidé la Fondation philippine des jeunes entrepreneurs. L'OIT a contribué à élargir la palette d'aides au développement des entreprises pour les jeunes en y ajoutant des services de post-formation à l'esprit d'entreprise.
- Au Viet Nam, des liens plus étroits sont forgés avec le secteur de l'éducation grâce à une participation plus importante au niveau des programmes et de l'expérience professionnelle ainsi que de l'apprentissage dans le cadre de l'enseignement secondaire supérieur ou de la formation professionnelle. Un programme de mentorat de la gestion d'entreprise et des ateliers pour jeunes entrepreneurs sont organisés grâce à la collaboration entre des associations d'employeurs nationales et étrangères.

- La Confédération syndicale internationale pour l'Asie et le Pacifique (CSI-AP) représente et défend les jeunes à travers son Comité de la jeunesse (CJ). Dans sa Charte de la jeunesse, le CJ appelle à une multitude d'interventions, dont une action par les partenaires sociaux et les institutions internationales afin de créer des emplois de qualité pour les jeunes, à des mesures d'amélioration de l'employabilité comme la formation professionnelle, à des conditions de travail décentes et des filets de sécurité sociale pour les jeunes, et à plus de participation des jeunes aux réunions syndicales.

Source: BIT: Asian Decent Work Decade Resource Kit: The Youth Employment Challenge (Bangkok, 2011), pp. 14-15.

ÉTAPE 2 Convenir des critères de sélection des partenaires

À l'étape 1, vous avez dressé une liste des institutions et organisations qui fournissent des services utiles à votre projet. Une telle liste ne constitue toutefois qu'une première étape et doit être accompagnée:

- d'une analyse de leurs capacités (ou manque de capacités) à aider votre projet;
- d'une connaissance de leurs activités permanente et/ou planifiées; et
- d'informations au sujet du cadre légal et réglementaire dans lequel ils opèrent.

Lors de l'analyse des capacités et de la situation des institutions partenaires potentielles, vous devez les évaluer par rapport à un ensemble d'indicateurs établis sur mesure en fonction des besoins et objectifs de votre projet. Certains de ces critères sont expliqués dans l'encadré 4 pour vous aider.

ÉTAPE 3 Identifier les lacunes de capacités

Au moment de l'évaluation de vos partenaires, vous n'aurez pas seulement une idée bien précise de leurs atouts mais aussi les lacunes de capacités apparaîtront clairement. S'ils sont faibles dans un domaine important pour votre projet, vous devez vous assurer que leurs capacités seront renforcées.

La manière de renforcer les capacités de vos partenaires est exposée dans la section 3.5.



Questions pour discussions de groupe **Identification et évaluation des partenaires potentiels**

- *Lors de la planification de programmes de formation professionnelle et aux compétences de vie, quelles qualifications recherchez-vous chez vos partenaires de mise en œuvre potentiels?*
- *L'encadré 4 propose un certain nombre de critères pour la sélection des organisations partenaires. Suggérez-en cinq que vous estimez les plus importants et expliquez pourquoi. Quelles sont les autres points de vue dans le groupe? Élaborez – vous pourriez avoir une opinion différente!*
- *Les projets en matière de travail des enfants sont parfois présents dans des régions où très peu d'acteurs disposent d'une expérience directement pertinente pour la formation professionnelle et aux compétences de vie. Dans ces situations, il est important d'être créatif et de trouver des partenaires alternatifs non traditionnels. Qui pourraient être de tels partenaires?*

3.3. Identification des participants à la formation

L'identification des participants est un processus qui demande du temps, de l'attention et de la transparence. Un processus en quatre étapes est suggéré pour identifier les enfants qui participeront à vos programmes de formation. Ces quatre étapes sont résumées dans la figure 4 et ce chapitre vous guidera lors de chacune d'elles¹¹.

ÉTAPE 1 Identifier des critères d'éligibilité pour la participation à la formation

En guise de préparation à certains projets, des études de base auront été réalisées en vue d'identifier les participants des futurs programmes de formation et aux compétences de vie. Si tel n'est pas le cas pour votre projet, vous devez d'abord établir des critères d'éligibilité transparents et aisément compréhensibles pour participer à la formation. Un document de projet vous aidera à cet effet et comprendra au moins les éléments suivants:

- **Âge:** la formation doit viser les enfants ayant atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi et de moins de 18 ans.
- **Genre:** visez un nombre égal de filles et de garçons.
- **Régions géographiques:** votre document de projet indiquera la région administrative où votre projet sera réalisé, mais dans la plupart des cas vous devrez ramener vos ambitions au niveau du village dans le cadre du processus d'établissement des critères d'éligibilité. La sélection des zones doit être opérée à travers des consultations avec les parties prenantes et, dans certains cas, peut également comprendre une évaluation de la situation socio-économique locale.
- **Statut dans l'emploi:** si votre projet vise des enfants travaillant dans un secteur économique précis, votre cadre de sélection est déjà fixé. Sinon, votre projet est de nature zonale et vous devrez établir l'ordre de priorité des secteurs économiques auxquels votre projet s'adressera.
- **Vulnérabilité au travail des enfants:** votre projet est probablement conçu pour éviter aux enfants vulnérables d'être exposés au travail des enfants. Les vulnérabilités diffèrent selon les cultures et les environnements socio-économiques. Pour un bon ciblage, il est important de procéder à une évaluation de la vulnérabilité des enfants dans les régions où vous serez actifs. L'encadré 5 avance quelques facteurs de vulnérabilité qui peuvent mener au travail des enfants.

¹¹ Cette section s'inspire de la publication BIT-IPEC et CIF-OIT: *Enfants sortis des forces et groupes armés. Guide pratique pour la réintégration économique*. (Turin, BIT, 2010).

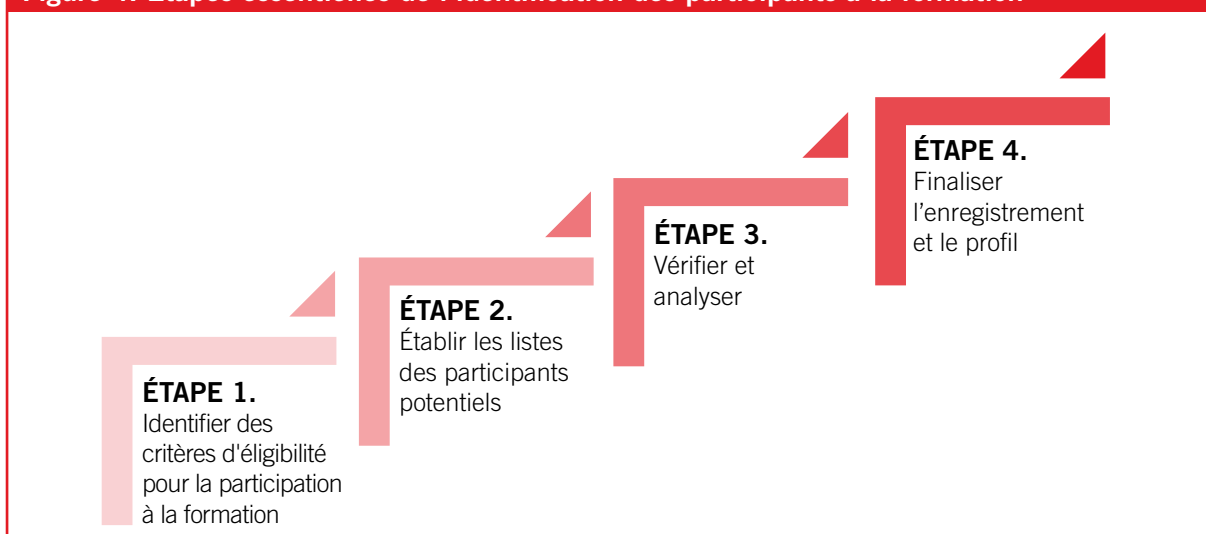
Encadré 4: Critères proposés pour la sélection des organisations partenaires

Les organisations partenaires devraient avoir de bonnes références en matière de formation des compétences axées sur le marché et de promotion de l'emploi. Dans toute la mesure du possible, elles devraient satisfaire aux exigences répertoriées ci-après:

1. Posséder une expérience technique avérée et avoir obtenu des résultats durables en matière de formation et de promotion de l'emploi pour les groupes défavorisés, notamment les jeunes, ainsi qu'une expérience pratique avérée dans les programmes de formation des compétences axées sur le marché et les programmes de développement de l'emploi (travail indépendant et emploi salarié) et de développement des micro et petites entreprises ou de création de revenus.
2. Utiliser des systèmes de certification officiellement reconnus.
3. Démontrer une capacité à identifier et adapter les programmes de formation aux nouveaux commerces et professions qui se développent ou pourraient être développés pour rendre les participants plus compétitifs sur le marché du travail.
4. Avoir le personnel qualifié doté de compétences techniques et expérimenté, ainsi que l'infrastructure et le soutien administratif et logistique requis pour entreprendre votre projet.
5. Avoir la capacité d'établir des contacts avec le groupe cible (un minimum de personnes) dans la zone couverte par le programme spécifiée, en temps utile.
6. Avoir une présence active avérée dans le programme qui a été retenu pour la formation, une bonne connaissance de la situation et des activités socio-économiques locales dans la zone, et entretenir de bons rapports avec les communautés locales.
7. Avoir une bonne compréhension des marchés pour les produits et les services que le groupe cible/les participants sont susceptibles de produire, y compris les marchés pour les produits et services moins traditionnels.
8. Avoir de bons contacts et de bonnes relations avec les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux axés sur la formation professionnelle et la promotion de l'emploi, les services de développement des entreprises, les facilités d'épargne et de crédit, l'information relative aux marchés et la commercialisation, ainsi que les conseils psycho-sociaux, si vos groupes cibles exigent de tels services.
9. Posséder des moyens (ressources humaines et compétences) et une expérience en matière de fourniture de services de soutien postérieur à la formation, assistance technique et suivi, liens avec les marchés, crédit, conseils aux entreprises, et technologie, démontrés par le nombre de personnes autonomes ayant bénéficié du soutien de l'organisation qui exercent des activités économiques durables.
10. Avoir une expérience précédente du soutien à la réintégration économique des groupes vulnérables et des jeunes, en augmentant leur employabilité à travers la formation professionnelle et la création d'activités génératrices de revenus.
11. Avoir une compréhension démontrée des jeunes déscolarisés avec une volonté de véritable inclusion de tous et de pratique de non-discrimination dans la sélection des participants, l'engagement de personnel et la fourniture d'aide aux groupes spécifiques si nécessaire.
12. Avoir une expérience pratique dans le domaine des questions relatives à la parité entre les hommes et les femmes et la capacité de les intégrer dans la formation et l'emploi.
13. Fiabilité et responsabilité financières avérées et être doté d'un système comptable/système d'audit établi et efficace.
14. Être disposé à se conformer aux systèmes d'établissement de rapports et d'évaluation de votre projet.
15. Être une entité juridique dûment enregistrée.

Source: BIT: La formation professionnelle en milieu rural. Manuel générique sur la formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE) (Genève, 2012), p. 56.

Figure 4: Étapes essentielles de l'identification des participants à la formation



Encadré 5: Facteurs contribuant à la vulnérabilité

- **Pauvreté/besoins matériels de base non satisfaits.**
- **Problèmes sociaux/économiques frappant la famille.**
- **Manque d'accès à un enseignement et une formation (de qualité).**
- **Traditions et pratiques familiales ou culturelles.**
- **Disputes familiales:** peuvent provoquer la fugue d'enfants.
- **La pandémie de VIH/SIDA:** elle a augmenté le nombre d'enfants chefs de ménage. Le travail est souvent indispensable pour ces enfants.
- **L'handicap:** des attitudes discriminatoires à l'égard de personnes vivant avec un handicap et le manque de services pour répondre à leurs besoins spéciaux peuvent être mis en liaison avec le travail des enfants et l'exploitation.
- **Politiques discriminatoires:** des politiques discriminatoires qui marginalisent certains groupes ethniques augmentent la vulnérabilité au travail des enfants.
- **Manque de règlements et de lois ou leur non application:** des lois sur le travail lacunaires et la non application des lois facilitent nettement la pratique du travail des enfants.

- **Offre insuffisante de travail et dispositions du contrat de travail:** dans certains cas, les enfants sont utilisés comme tampon d'offre de travail en période de pointe. Les familles comme qui travaillent comme journaliers dans les grandes plantations sont payées par quota ou à la pièce, famille par famille, ce qui augmente le travail des enfants.
- **Attitudes prévalentes qui considèrent les enfants comme des travailleurs bon marché et dociles.**

ÉTAPE 2 Établir les listes des participants potentiels

La liste des participants/stagiaires potentiels est une étape importante qui doit être entreprise avec soin en collaboration avec de nombreuses parties prenantes (par ex. les autorités locales, les leaders de communauté et les organisations de la société civile). L'établissement des listes peut suivre les étapes suivantes:

- **Informez les autorités publiques et les leaders de la communauté de votre projet.** Organisez un atelier auquel seront conviés tous les partenaires importants et les parties prenantes. Il est important d'y rencontrer des représentants de haut niveau et de s'assurer du soutien des leaders locaux et des autorités à vos objectifs et approches.
- **Organisez une campagne d'information publique en expliquant les objectifs et les procédures du**

projet et en invitant les participants potentiels à s'enregistrer. Outre les réunions au niveau de la communauté, une foule d'autres médias peut être utilisée en fonction du contexte local: la radio, les journaux et magazines, le théâtre, la musique et les arts. Une brochure avec les détails du programme devrait être distribuée dans les écoles du village, les bureaux de l'administration municipale, etc. L'objectif de la campagne est d'encourager les enfants éligibles à se faire connaître pour participer à vos programmes de formation. La campagne doit clairement expliquer le contexte du projet, qui est éligible et quels sont les résultats attendus.

- **Mobiliser les organisations communautaires et les leaders afin qu'ils participent à l'établissement de la liste.** Travailler avec les parties prenantes locales est très important car elles connaissent individuellement les ménages et les enfants. Les parties prenantes locales peuvent également aider à identifier les participants potentiels qui ne sont pas enregistrés pour diverses raisons.
- **Assurez-vous de l'inclusion des groupes à besoins spéciaux.** Les enfants particulièrement vulnérables, dont ceux qui ont des besoins spéciaux, sont parfois les laissés pour compte des processus d'enrôlement car ces groupes ont moins accès aux informations. Ils peuvent aussi travailler ou vivre dans des conditions isolées. Voici quelques points à garder à l'esprit en préparant les listes de participants potentiels:
 - assurez-vous de l'enregistrement de filles par le biais d'une campagne d'information et de sensibilisation ou en travaillant avec des groupes de femmes locaux;
 - encouragez l'enregistrement des jeunes avec handicap. Vous devez veiller à diffuser les informations par des moyens audio-visuels pour atteindre les enfants vivant avec un handicap de la vue et de l'ouïe. Vous ne devez pas oublier qu'encourager l'enregistrement des jeunes vivant avec un handicap exige que les installations et réunions soient aménagées;
 - encouragez l'enregistrement d'enfants issus des minorités ethniques, religieuses et culturelles qui pourraient être discriminés; et

- encouragez l'enregistrement d'enfants porteurs du VIH/SIDA en veillant à ce qu'ils ne soient pas stigmatisés.

Vous devez vous rendre compte que l'inclusion de ces groupes suppose de pouvoir les accueillir et que vous devez vous préparer à cet effet.

ÉTAPE 3

Vérifier et analyser

Le processus de vérification et d'analyse présente deux aspects. Le premier est de veiller à ce que seuls des enfants éligibles soient inscrits à la formation et le second est de déterminer les niveaux de compétences préalables des enfants et leur intérêt à une formation professionnelle/ entrepreneuriale.

- **Identification des enfants éligibles.** Des entretiens avec des enfants pré-identifiés sont le moyen le plus courant de vérifier si ces enfants sont éligibles à une participation à la formation. Les entretiens doivent être planifiés en étroite coopération avec les parties prenantes locales.
- **Ne pas heurter ou victimiser un enfant lors d'un entretien.** Voir l'encadré 6 pour une liste des principes à respecter lors d'entretiens avec des enfants.

Encadré 6: Principes essentiels d'un entretien avec des enfants

Il peut être nécessaire d'interroger les enfants pour déterminer s'ils satisfont aux critères d'éligibilité de vos programmes de formation ou préciser leur situation actuelle et leurs projets d'avenir. Pour les entretiens avec des enfants, les principes suivants doivent être respectés:

- Tous les enfants doivent être informés de la raison pour laquelle des informations leur sont demandées, de l'identité des personnes qui y auront accès et des dispositions qui auront été prises pour en garantir le caractère confidentiel. Il importe d'indiquer aux enfants de ce qui va leur arriver à chaque étape du processus.

- Si une équipe est constituée pour les entretiens, il faut éviter d'intimider les enfants, notamment les filles. C'est possible en limitant le nombre d'interrogateurs, en prenant le temps de créer une atmosphère amicale et détendue et en assurant la présence de femmes.
- Les entretiens doivent être menés en privé de façon que ce qui se dit ne puisse être entendu par hasard. Le caractère confidentiel des informations recueillies doit être respecté à chaque étape.
- Des dispositions doivent être prises pour garantir la sécurité des informations recueillies et il importe de mettre en place un mécanisme de contrôle des documents. Les informations recueillies lors de ces entretiens doivent demeurer la propriété de l'organisation qui les a ainsi obtenues.
- Les mesures suivantes doivent être prises par les organisations dont le personnel est chargé des entretiens avec les enfants:
 - Le personnel chargé des entretiens doit bien connaître leur objet et doit s'employer à recueillir uniquement les informations en rapport avec cet objet.

- Les entretiens doivent être menés par des personnes qualifiées pour interroger des enfants.
- Lorsque cela est possible, les enfants doivent être interrogés par des adultes du même sexe qu'eux.
- Il convient d'éviter les entretiens multiples.
- Les entretiens avec les enfants ne doivent aborder les questions délicates que lorsque c'est indispensable et dans leur intérêt supérieur.
- En cas de besoin, il importe de fournir un soutien supplémentaire aux enfants pendant et après l'entretien.
- Dans le cas d'enfants victimes d'exploitation et d'abus, un soutien psychologique doit pouvoir leur être apporté avant, pendant et après les entretiens.

Source: UNICEF: Les principes de Paris: principes directeurs relatifs aux enfants associés aux forces armées ou aux groupes armés (New York, 2007, p. 33)

- **Détermination du niveau initial de compétences des enfants et de leur intérêt à suivre une formation.** Lors de l'identification des possibilités de formation pour adultes, il est courant de procéder à une évaluation des besoins de formation (EBF)¹². L'objectif d'une EBF est d'établir les compétences existantes et les compétences nécessaires.

Lorsque vous travaillez avec des groupes vulnérables comme des enfants agriculteurs, leur niveau de compétence et d'éducation **avant** la formation n'est pas très important. Cependant, il est recommandé d'utiliser quelques critères pour vous guider au cours du processus de sélection. Les critères de sélection suivants sont conseillés:¹³

- **Motivation.** La question la plus importante est de savoir si le candidat est véritablement motivé et intéressé par l'acquisition des compétences proposées et s'il est déterminé à les utiliser pour obtenir un revenu.
- **Niveau d'éducation.** De nombreux programmes de formation non formels ne demandent pas un niveau d'éducation élevé. Vous devez toutefois vous assurer que les supports de cours à utiliser lors de la formation correspondent au niveau de vos participants, sinon la formation risque d'être inefficace.
- **Disposition à utiliser les compétences.** Si le but de la formation est l'emploi indépendant, les compétences entrepreneuriales du candidat, le montant de l'épargne ou l'accès au financement peuvent être vérifiés pour évaluer la faisabilité.

¹² BIT: *La formation professionnelle en milieu rural...*, (2009), op. cit., p. 68.

¹³ BIT-IPEC: *Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking* (Bangkok, BIT, 2002).

- **Soutien des parents et de la communauté.** Il est important que les parents/tuteurs légaux des futurs stagiaires donnent leur accord afin s'assurer que ces derniers s'inscriront et termineront les programmes de formation. L'expérience montre que si les parents n'ont pas été consultés, le risque est grand que les stagiaires abandonnent la formation ou échouent d'une autre manière. Les accords doivent être conclus à l'étape de la préformation et renouvelés tout au long du processus de formation.
- **Emploi initial/idée de commerce.** À ce point, il est utile de demander à chaque enfant ce qu'il veut faire plus tard et de noter la réponse dans le système de gestion et d'information (voir l'étape 4).
- **Enregistrez les informations dans une base de données protégée par mot de passe.** Les informations que vous avez récoltées doivent être consignées dans une base de données. Il est important de choisir un format de base de données pratique et convivial. Si, par exemple, vous travaillez dans une région sujette à de fréquentes coupures de courant, si vos partenaires n'ont pas d'ordinateur ou peu de compétences en informatique, ne choisissez pas un logiciel complexe. Selon le nombre de destinataires que chaque partenaire servira et la complexité des informations à collecter, une base de données Word ou Excel peut suffire. Les organisations qui ne disposent pas d'ordinateurs et du logiciel nécessaire doivent veiller à conserver les dossiers des enfants sous clé et dans des locaux surveillés.

ÉTAPE 4 Finaliser l'enregistrement et le profil

Après l'analyse, vous devez enregistrer et collecter toutes les informations personnelles au sujet des enfants qui participeront à votre programme. Les informations doivent être enregistrées à l'aide d'un système de gestion et d'information. Elles seront utilisées pour trois raisons:

- déterminer les compétences et le potentiel des enfants afin de pouvoir fournir la formation et le soutien les plus appropriés;
- suivre les progrès de chaque enfant; et
- fournir les données de base pour les processus de planification et de suivi de votre projet.

L'enregistrement doit être effectué par le biais d'entretiens face-à-face. L'enquêteur doit enregistrer les données récoltées sur un formulaire préétabli. Le personnel chargé de l'enregistrement doit être formé aux techniques d'entretien avec des enfants (voir l'encadré 6).

- **Enregistrement du profil.** L'enregistrement et le profil des enfants identifiés se fera à l'aide d'un questionnaire. Les données collectées comprendront les informations sur le passé de l'enfant, notamment la famille, l'éducation, les formations précédentes et l'expérience du travail, la santé, le handicap, etc.

- **Toutes les données collectées dans votre base de données doivent être strictement confidentielles et servir uniquement à des fins de planification et de suivi.**

L'IPEC a rédigé des directives sur l'enregistrement des données de bénéficiaires qui participent à ses programmes (le Système de présentation des rapports et de suivi des bénéficiaires directs (DBMR)). Il conviendrait de respecter ces directives pour les programmes soutenus par l'IPEC.



Questions pour discussions de groupe Identifier les participants à la formation

- Expliquez les facteurs de vulnérabilité les plus communs dans votre région d'action.
- Les enfants particulièrement vulnérables et les enfants présentant des besoins spéciaux sont parfois ignorés par des services comme la formation. Comment pouvez-vous vous assurer d'inclure ces enfants à vos programmes de formation?
- Le guide de ressources souligne l'importance de créer (et d'actualiser) une base de données des profils de tous les enfants qui participeront à la formation à des fins, notamment, de suivi et d'évaluation. Exposez vos expériences d'une telle base de données, en insistant sur la manière de la rendre aussi opérationnelle et conviviale que possible (c.-à-d. le logiciel à utiliser, le type et la quantité de données à récolter, les processus de collecte et de saisie des données et les rapports).

3.4. Orientation professionnelle

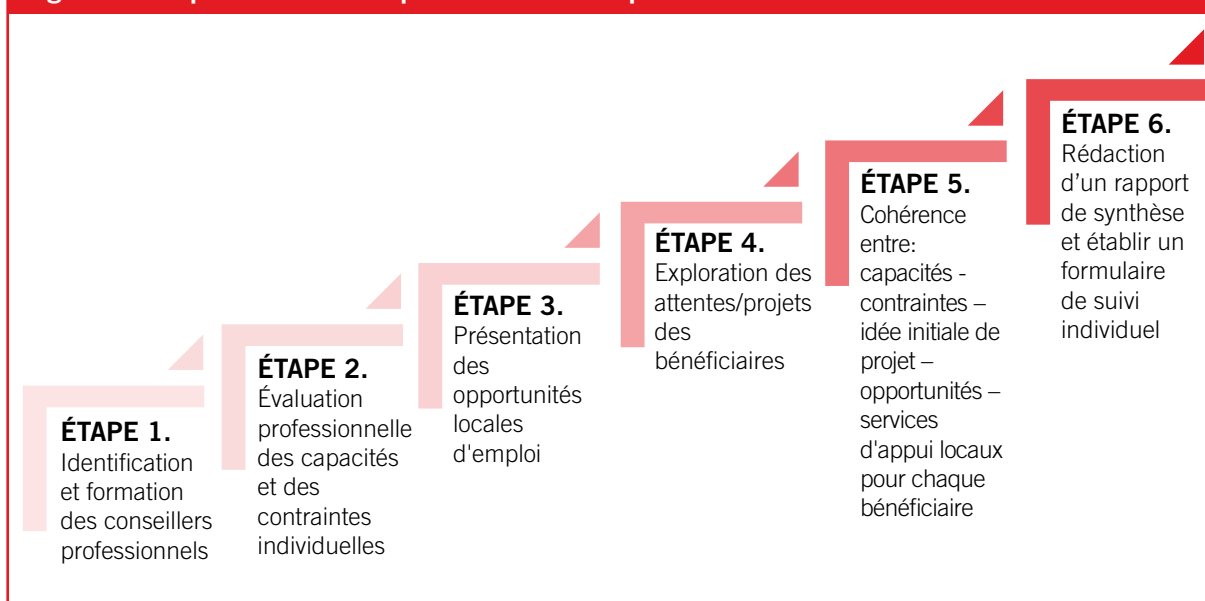
Vous disposez maintenant de trois ensembles d'informations importants:

1. les profils de votre groupe cible;
2. les informations sur les opportunités d'emploi local et de génération de revenus dans les régions visées; et
3. l'identification et les évaluations des capacités – et faiblesses – des fournisseurs potentiels de formation.

La prochaine étape est l'orientation professionnelle¹⁴. Il s'agit du processus au cours duquel vous harmoniserez les idées de projet de formation initiales des participants avec leurs capacités, et avec les opportunités et les services de soutien disponibles sur place. Le résultat final de l'orientation professionnelle doit être un projet d'emploi pour chaque participant, qui soit cohérent avec ses capacités, les contraintes individuelles et les atouts, la réalité économique locale et les opportunités de revenu, ainsi que les services de soutien disponibles sur place.

La figure 5 résume les six étapes essentielles pour l'orientation professionnelle.

Figure 5: Étapes essentielles pour l'orientation professionnelle



¹⁴ Cette section s'inspire de BIT-IPEC et CIF-OIT: *Enfants sortis des forces et groupes armés...* (2010), op. cit.

ÉTAPE 1 Identification et formation des conseillers professionnels

- **Identifiez plusieurs conseillers.** Si vous avez de nombreux bénéficiaires, l'orientation devrait être assurée simultanément par plusieurs conseillers professionnels.
- **La qualité professionnelle et personnelle de ces conseillers est d'une grande importance.** Leur profil nécessite des compétences psychologiques et pédagogiques et en même temps des connaissances sur les questions d'emploi et du marché du travail, ce qui constitue une série de compétences qu'il peut être difficile à trouver. Examinez la possibilité d'utiliser les services publics de l'emploi. Les qualités personnelles des conseillers sont importantes: par exemple, les préjugés par rapport au genre peuvent saboter les efforts du projet à orienter les filles vers des emplois traditionnellement non féminins.
- **Fournissez des informations nécessaires aux conseillers.** Sur a) l'identification et la sélection de votre groupe cible et b) les résultats de l'analyse socioéconomique de la zone du projet.
- **Les conseillers doivent peut-être recevoir une formation.** Sur les besoins spécifiques et les difficultés de vos groupes cibles.

ÉTAPE 2 Évaluation professionnelle des capacités et des contraintes individuelles

- **Évaluez les capacités individuelles de chaque participant.** L'évaluation doit se fonder sur les entretiens individuels et les données enregistrées dans le profil initial du bénéficiaire créé pendant le processus d'identification (voir la section 3.3). L'évaluation professionnelle doit inclure l'exploration des éléments suivants:
 - niveau d'instruction;
 - formation professionnelle antérieure;
 - expérience professionnelle antérieure;
 - aptitudes à l'emploi acquises;
 - aptitudes sociales;
 - personnalité;
 - aptitudes physiques, handicaps/déficiences.

- **Explorez les contraintes individuelles** qui peuvent influencer le choix de la formation et des opportunités d'emploi, notamment les tâches de ménage, les obligations de s'occuper des enfants ou d'autres membres de la famille.
- **Documentez les résultats de l'évaluation.** Vous êtes chargés de veiller à la confidentialité des informations collectées à travers le processus d'évaluation et devez la garantir aux bénéficiaires.

ÉTAPE 3 Présentation des opportunités locales d'emploi

- Il existe plusieurs manières de présenter les opportunités d'emploi locales à vos bénéficiaires. Vous pouvez par exemple:
 - Visiter des entreprises, artisans ou agriculteurs, ou des foires de métiers. Les visites des gens au lieu de leur travail permettent aux bénéficiaires de comprendre concrètement le contenu des processus de production et des conditions de travail, de poser des questions sur les revenus, les marchés, les conditions d'entrée dans le métier, etc.
 - Impliquez les organisations des employeurs et des travailleurs ainsi que les organisations d'artisans. Si chaque employeur ou artisan connaît le mieux son activité, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les organisations d'artisans peuvent avoir une connaissance plus étendue de la situation générale des filières au niveau local.
 - Présentez les emplois innovants et attractifs pour les jeunes. Les emplois innovants peuvent être des emplois liés aux nouvelles technologies ou des emplois verts (énergie solaire, biogaz) en zones rurales. Toutefois, leur viabilité économique doit être bien étudiée.
- La présentation des opportunités d'emploi doit également permettre de comprendre les choix à faire par rapport au **statut dans l'emploi**: que signifie travailler à son propre compte, occuper un emploi salarié, être membre d'une coopérative ou être en apprentissage?
- **Écartez les travaux dangereux et ceux qui ne sont pas conformes aux principes du travail décent** (voir les encadrés 2 et 3).

- **Conseiller les participants au projet au sujet des opportunités d'emploi et de revenus dans les régions rurales mérite une attention particulière** (voir l'encadré 7).

Encadré 7: Conseiller votre groupe cible au sujet de l'emploi dans l'agriculture et les activités connexes

On a souvent constaté que les enfants ne veulent pas rester dans les communautés rurales et vont chercher leur avenir en ville. Les chances de gagner un revenu acceptable dans l'économie rurale peuvent en fait être limitées, mais les raisons de ne pas vouloir y rester peuvent aussi être non-économiques: monotonie de la vie villageoise, contrôle social répressif, attrait des types d'emploi qui ne sont pas viables en milieu rural ou le simple attrait de la vie citadine. Les questions de propriété foncière peuvent aussi constituer un problème, surtout pour les filles.

Lorsque vous conseillez les participants au projet sur les opportunités d'emploi et de subsistance en milieu rural, vous devrez:

- Présenter les produits et services innovants, comme la pisciculture, l'énergie solaire, le biogaz, etc., même si ces emplois n'existent pas encore dans la localité. Ces opportunités ont peut-être été complètement absentes de la perception que les jeunes ont de la vie rurale.
- Expliquez l'avantage particulier que le projet représente pour eux en facilitant l'accès à ces emplois par la fourniture d'une formation technique et entrepreneuriale, de services financiers ou d'appui pendant l'installation.
- Présenter le large éventail d'activités non agricoles devenant possibles grâce à l'accroissement de la production agricole, notamment la transformation des produits agricoles, leur transport vers les marchés urbains, la réparation des véhicules et outils, la fourniture de services de communication, etc. La phase d'orientation elle-même peut vous inciter à étudier plus en profondeur la faisabilité de telles activités nouvelles qui n'existent peut-être pas encore.
- Présenter les changements rapides qui se produisent dans la vie rurale à travers l'ouverture des marchés urbains, des nouvelles structures de transport et de communication, les nouvelles technologies, etc.

- Expliquer comment les technologies nouvelles ou mieux adaptées peuvent libérer le temps des femmes et leur permettre ainsi de poursuivre des activités économiques.

Source: BIT-IPEC et CIF-OIT: Enfants sortis des forces et groupes armés. Guide pratique pour la réintégration économique. (Turin, BIT, 2010).

ÉTAPE 4 Exploration des attentes/projets des bénéficiaires

Après la présentation des opportunités d'emploi dans l'Étape 3:

- Le projet doit commencer à **explorer les attentes et les idées de projet des bénéficiaires**. Ce travail doit se faire en groupe avec d'autres jeunes afin de pouvoir permettre d'examiner les propositions sous des angles différents. Les jeunes peuvent être plus ouverts aux arguments de leurs pairs qu'à ceux des conseillers.
- **Les conseillers devraient écouter attentivement les attentes des participants** et ne pas imposer d'emblée leurs connaissances sur la réalité économique. Il est douloureux d'abandonner une idée de projet et d'accepter une réalité, et il faut du temps et plusieurs séances de discussion à un enfant pour y arriver.
- **Lorsque les filles se cantonnent à des professions traditionnellement féminines**, les conseillers devraient tenter de combattre de tels stéréotypes sexospécifiques. L'encadré 8 fournit quelques conseils sur la manière d'encourager les filles à choisir des emplois non traditionnels.

Encadré 8: Comment encourager les filles à choisir des emplois non traditionnels

L'orientation professionnelle doit encourager les filles à choisir des emplois non traditionnels. Il y a de nombreuses manières de le faire:

- Les idées de projet qui s'accrochent aux rôles traditionnels assignés aux hommes et femmes doivent être examinées de façon critique pour voir si elles se fondent sur le libre choix des filles, sur la pression familiale pour les retenir à la maison, sur le manque de connaissance des alternatives, le manque d'information sur les moyens du projet à réduire les contraintes (par ex. offrir une garderie).
- Les filles doivent participer aux visites des lieux de travail et des structures de formation pour les professions traditionnellement occupées par les hommes.
- On doit leur dire ce que d'autres filles réussissent à faire ailleurs.
- Les filles doivent être informées des avantages économiques potentiels offerts par des emplois non traditionnels.
- Les conseillers doivent discuter avec les membres de familles afin de surmonter ces barrières.

services d'appui pouvant être fournis par le projet.

- Une des décisions de base portera probablement sur le choix entre l'**auto-emploi**. L'auto-emploi n'est pas une option pour tout le monde, et un tel choix doit être appuyé par les résultats de l'évaluation des caractéristiques personnelles, des contraintes et autres facteurs.
- Vérifiez la **compatibilité du projet d'un jeune avec les contraintes personnelles**, (surtout pour les filles) qui peuvent par exemple exclure un projet qui nécessite une formation de longue durée; mais examinez également comment les contraintes peuvent être réduites, par exemple par l'accès aux bourses ou les aménagements des conditions de formation, du calendrier, du lieu, etc.
- Vous devez garder à l'esprit que seul un **nombre limité de stagiaires de la même région ou du même village doivent être sélectionnés pour une formation à un même métier** car sinon ils seront susceptibles de devenir concurrents après la formation.
- **Discutez de la nécessité de changer l'idée initiale de projet** avec chaque jeune concerné, sans imposer des alternatives à ce stade. Aidez le jeune à comprendre que le projet professionnel final nécessitera la cohérence des cinq dimensions de la matrice. Discutez des incohérences, des éventuelles alternatives et ajustements.

À l'issue de cette étape, chaque participant devrait avoir adopté un projet professionnel qui correspond à ses capacités et contraintes, un emploi local réaliste et une possibilité de génération d'un revenu, et les services de soutien disponibles sur place.

ÉTAPE 5 Cohérence entre: capacités – contraintes – idée initiale de projet – opportunités locales – services d'appui locaux pour chaque bénéficiaire

- À la fin de l'exploration des attentes et des projets professionnels des participants, enregistrez le résultat de toutes les étapes précédentes dans une simple **matrice** avec les cinq colonnes suivantes: capacités – contraintes – idée initiale de projet – opportunités locales – services d'appui locaux. Cette matrice est un outil préliminaire qui vous guidera à travers les étapes suivantes.
- Examinez si les capacités d'un jeune, telles qu'elles ont été évaluées à l'étape 2 (éducation, compétences, formation professionnelle) **correspondent** à son projet, en prenant en compte la formation professionnelle et d'autres

**PRINCIPALES RÉFÉRENCES**

- **ITC: Biz-up – Self-employment skills for young people – Facilitator's guide and toolkit (Turin, ITC, 2007). [Compétences d'auto-emploi pour les jeunes gens]**

L'objectif de cette publication est de permettre aux jeunes de 15 à 24 ans de prendre des décisions informées sur la possibilité d'auto-emploi la plus adaptée. Son groupe cible principal est composé de ceux qui aident les jeunes à prendre des décisions, notamment les conseillers d'orientation et autres animateurs. Le guide est organisé autour de six sessions de formation totalisant environ 11 heures de cours. Les participants doivent être capables de lire, écrire et calculer. Un guide d'utilisateur pour le jeune participant accompagne le guide.

- **BIT: Programme Gérez mieux votre entreprise (GERME/SIYB)**

La méthodologie GERME/SIYB comprend un module d'aide à la clarification des choix entre les opportunités d'auto-emploi et d'emploi salarié. Le module s'attache aux questions concernant le contexte économique, l'emploi, les droits et obligations des travailleurs, le travail saisonnier, les niches d'emplois, etc.

**Questions pour discussions de groupe
Orientation professionnelle**

- Quelles sont les difficultés principales, selon vous, du processus d'orientation professionnelle?
- Quelle est la probabilité de trouver des conseillers professionnels qualifiés disponibles dans votre domaine de projet? Si de tels conseillers professionnels ne sont pas disponibles, y a-t-il d'autres professionnels qui pourraient remplir cette fonction – éventuellement après une formation?
- Les adolescents vivant en milieu rural cherchent souvent un emploi en ville. Croyez-vous que votre projet doit soutenir de telles aspirations? Expliquez pourquoi oui ou non.
- Avez-vous une expérience de la formation de filles à des emplois non traditionnels? Quel a été le résultat de telles formations en termes de capacité des bénéficiaires à trouver un emploi ou à rendre leur affaire durable?
- Croyez-vous que tous les enfants soient capables de réussir s'ils reçoivent une formation appropriée? Quelles sont les qualifications personnelles dont un jeune a besoin pour réussir comme entrepreneur?

ÉTAPE

6**Rédaction d'un rapport de synthèse
et établir un formulaire de suivi
individuel**

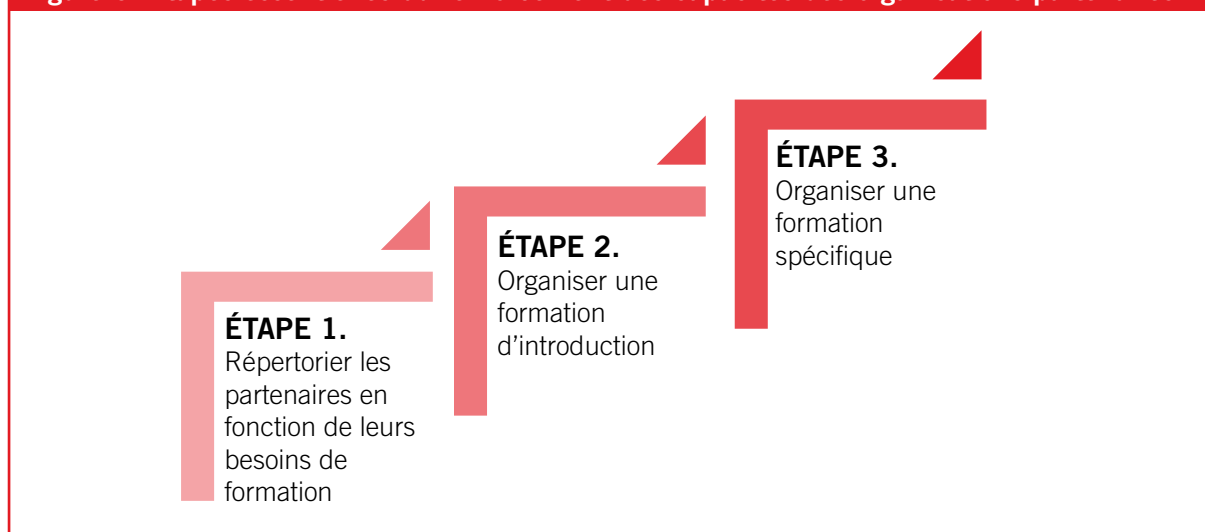
À la section 3.3, étape 4, il vous a été conseillé de mettre en place un système de gestion et d'information qui contiennent les informations sur chacun des bénéficiaires. Il est recommandé d'y ajouter maintenant les informations suivantes:

- Le conseiller responsable de chaque personne doit établir un rapport de synthèse sur l'évaluation professionnelle et le processus d'orientation pour cet enfant.
- Un bref formulaire qui vous permet de suivre le parcours de chaque bénéficiaire en enregistrant ses progrès tout au long de la vie du projet. Un format est proposé en annexe 5.

3.5. Renforcer les capacités de vos partenaires

Après avoir parcouru toutes les étapes des sections 3.1 à 3.4, vous avez pratiquement terminé la phase de préformation. Il ne manque qu'un seul élément: vous assurer que les prestataires de formation que vous avez sélectionnés disposent des capacités requises pour répondre aux besoins des enfants qui participeront aux programmes de formation.

Au fil des diverses étapes de la section 3.2, vous avez identifié et évalué les partenaires potentiels et repéré les lacunes de compétences en ce qui

Figure 6: Étapes essentielles du renforcement des capacités des organisations partenaires

concerne certains critères (voir l'encadré 4). Il vous appartient maintenant de vous assurer que les capacités de vos partenaires seront renforcées pour atteindre les objectifs.

Ce guide de ressources vous suggère de renforcer les capacités de vos partenaires à travers un processus en trois étapes comme l'illustre la figure 6. Chaque étape est commentée dans les sections suivantes.

ÉTAPE 1 Répertorier les partenaires en fonction de leurs besoins de formation

- Vos partenaires doivent non seulement avoir des compétences techniques, mais aussi des compétences en matière de mobilisation des communautés, d'organisation des groupes et d'intégration de la perspective de genre, en plus de savoir planifier, mettre en œuvre et surveiller les activités de programme et de collaborer avec d'autres partenaires et institutions. Tout aussi Important, ils devront être capables de travailler avec des enfants qui ont été retirés du travail des enfants – et souvent de ses pires formes – ou empêchés d'accéder à un tel travail. Ils devraient être formés à évaluer si un enfant a besoin d'un soutien spécialisé, et savoir comment accéder rapidement à de tels services.
- Avec ces informations, préparez une simple matrice où chaque partenaire est mentionné et tous les besoins de formation identifiés.

ÉTAPE 2 Organiser une formation d'introduction

Comme première étape, vous pouvez présenter votre projet et sa méthodologie aux partenaires de mise en œuvre sous la forme d'un atelier introductif et d'un ensemble de séminaires de formation afin de familiariser leur personnel à leurs rôles et responsabilités spécifiques en ce qui concerne la mise en œuvre d'un programme de formation.

ÉTAPE 3 Organiser une formation spécifique

- En fonction des évaluations de vos partenaires dans le cadre du processus de sélection, vous devriez évaluer en profondeur leurs besoins de formation spécifiques.
- Les besoins de formation peuvent comprendre: la manière de mener des entretiens avec des enfants; les aptitudes à la vie en plus de la formation professionnelle qu'ils dispensent normalement; des informations sur les normes de base du travail et/ou les questions de sécurité et hygiène au travail, sur le VIH et le SIDA; ou une sensibilisation à l'égalité hommes-femmes dans la formation. Vous devez trouver un moyen de vous assurer que ces partenaires sont correctement formés sur ces questions, soit par vous-mêmes, soit en identifiant des experts externes qui peuvent dispenser une telle formation.

- Les visites d'étude peuvent être un outil d'apprentissage appréciable et important si elles sont bien menées, en mettant l'accent sur le partage d'expériences et l'adaptation d'approches testées avec succès dans d'autres régions.



Questions pour discussions de groupe
Renforcement des capacités de vos partenaires

- *Comment établissez-vous l'ordre de priorité des besoins de formation de vos partenaires? Soyez aussi précis que possible dans votre réponse et mettez-le en relation avec vos propres expériences.*
- *Respecter toutes les étapes et procédures pour la préformation exposées dans ce guide peut demander beaucoup de temps et de ressources. Avez-vous le temps nécessaire et des ressources disponibles pour votre projet actuel? Sinon, quels éléments de la préformation estimez-vous les plus importants et quelles mesures pouvez-vous prendre pour garantir que vos interventions peuvent malgré tout être mises en œuvre avec succès?*



Pour aider les enfants plus âgés qui peuvent manquer d'une éducation de base, l'IPEC préconise une approche intégrée qui combine, si nécessaire, la formation professionnelle et un soutien à la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul. La formation professionnelle s'accompagne également d'un soutien à la transition des participants vers un travail décent.

Pour les besoins de ce guide, les diverses possibilités de formation sont présentées comme suit:

- formation en compétences de vie et éducation non formelle de base;
- formation professionnelle, dont:
 - celle dans les centres de formation professionnelle (CFP) en zones urbaines;
 - les approches de formation de proximité et mobile, les formations en zones rurales; et
 - les apprentissages formels et informels.
- formation à l'entrepreneuriat.

La section suivante présente les caractéristiques spécifiques à ces types de formation, mais certaines s'appliquent cependant à tous les types. Les questions transversales sont examinées ci-dessous.

Inclusion de votre programme de formation dans les programmes de développement économique local (DEL)

Comme indiqué plus haut dans ce guide, il est important d'examiner s'il existe des programmes complets de déploiement économique dans la région, par exemple des programmes de développement économique local (DEL) ou d'autres programmes à base communautaire (voir la section 4.2.2). Si tel est le cas, vous pourriez envisager d'intégrer les activités du projet à ces cadres généraux. L'encadré 9 vous en apprendra plus au sujet des DEL.

Encadré 9: Fondamentaux du Développement économique local (DEL)

Le développement économique local (DEL) est un processus de développement participatif à appropriation locale mis en œuvre sur un territoire ou une zone administrative locale en partenariat avec des parties prenantes publiques et privées. L'approche DEL utilise des ressources locales et des avantages concurrentiels afin de créer des emplois décents et de stimuler la croissance économique.

Bien qu'initialement une stratégie économique, la DEL poursuit également des objectifs sociaux comme la réduction de la pauvreté et l'inclusion sociale. Sa conception et ses structures de mise en œuvre créent un espace de dialogue entre les différents groupes au sein de la communauté et lui permettent de participer activement au processus de prise de décision. Des groupes cibles à plusieurs niveaux sont impliqués: les autorités locales, les organisations d'employeurs, les syndicats, la communauté économique locale ainsi que d'autres partenaires comme les associations de populations autochtones ou les groupes de la société civile représentant les femmes et les jeunes.

Source: BIT: Gender mainstreaming in local economic development strategies – A Guide (Genève, 2010), p. 14.

Conception et organisation de la formation

Le résultat final des programmes de formation dépend dans une large mesure de leur organisation et prestation. La formation doit être flexible et exiger la prise en compte des caractéristiques et des intérêts des stagiaires. Les programmes prêts à l'emploi, en particulier ceux mis au point par les agences de formation, concernent des cours standard dans une branche spécifique. Ils peuvent parfois être trop généralistes pour tenir compte des besoins spéciaux de votre groupe cible. Sous l'angle positif, ils sont davantage susceptibles de

donner lieu à des tests commerciaux gérés par un centre extérieur et des certificats de formation qui sont largement reconnus et peuvent mener plus vraisemblablement à un emploi.

L'expérience montre que les cours de formation pour les enfants anciennement dans l'agriculture doivent être relativement brefs et dispensés sous forme de **modules**. Tout en suivant une formation professionnelle, la plupart des stagiaires suivront également un enseignement de base et d'acquisition d'une formation en compétences de vie, et éventuellement aussi une formation à l'entrepreneuriat. Ces composantes de la formation se dérouleront en différents lieux et auront des durées différentes. Chaque bloc est appelé module.

Il est difficile de fournir des normes générales quant à la durée de la formation, mais selon les besoins de formation individuels des bénéficiaires, leur niveau de compétences initial et la complexité des compétences à acquérir, une formation courte s'étend sur trois mois, une formation intermédiaire sur trois à six mois et une formation longue de six à neuf mois, voire un an à temps plein. L'apprentissage informel dure généralement plus d'un an.

Même s'il peut sembler évident que la formation doit avoir lieu à une heure qui convient aux stagiaires, ce n'est pas souvent le cas. Les enfants qui ont des responsabilités familiales, généralement des filles, ne sont souvent pas en mesure de suivre une formation à temps plein. Les horaires de formation doivent dès lors être flexibles et peuvent inclure des après-midis, des soirées ou des fins de semaine. De même, le lieu où sont donnés les cours doit être choisis en fonction des limitations de votre groupe cible. Si possible, la formation doit se dérouler à proximité des du domicile des stagiaires (voir ci-dessous la section 4.2.2 sur les approches fondées sur une formation communautaire, mobile et de proximité).

L'importance des formateurs

Identifier et sélectionner les formateurs constitue un autre élément très important d'un programme de formation réussi. Les formateurs doivent posséder non seulement des compétences pédagogiques et des connaissances techniques, mais aussi des compétences leur permettant d'exercer une influence sur les attitudes et d'améliorer les connaissances générales des personnes qu'ils formeront. Très important aussi,

ils doivent comprendre et être en mesure de travailler avec divers groupes de stagiaires, dont fréquemment des enfants très vulnérables. Le manuel TREE décrit certaines qualifications fondamentales qu'un bon formateur doit posséder (voir l'encadré 10).

Encadré 10: Qualifications souhaitées des formateurs

- **Compétence dans la matière enseignée.** Les instructeurs devraient posséder pleinement les compétences qu'ils enseignent.
- **Maîtrise des techniques d'enseignement.** Un formateur compétent préparera chaque leçon pour veiller à ce que le temps du stagiaire soit employé de la meilleure façon possible. Les leçons doivent être reliées à l'activité visée réelle et le cours doit être suffisamment flexible pour inclure des sujets qui présentent un intérêt spécial pour les élèves ou des expériences spéciales qu'ils auront eues.
- **Esprit d'initiative et créativité.** Il se peut que les méthodes qui marchent bien pour un individu ou pour une leçon ne soient pas satisfaisantes dans une autre situation. Un bon instructeur sera attentif aux signes précoces d'incompréhension ou de manque d'intérêt chez les stagiaires, et adaptera le cours si nécessaire.
- **Connaître son public.** Avant de commencer un cours de formation, les instructeurs devraient connaître les principales caractéristiques des personnes auxquelles ils vont enseigner. Très souvent, ce n'est qu'à la fin de la formation que l'instructeur commence à connaître les personnes qui ont été formées. Pour les projets de lutte contre le travail des enfants, les stagiaires sont souvent des enfants vulnérables qui doivent bénéficier d'une attention spéciale et d'un soutien.
- **Attitudes et comportement exemplaires.** Un bon formateur agira comme un exemple à suivre par les jeunes stagiaires.

- **Aptitude à créer des équipes.** L'aptitude à créer des équipes parmi les stagiaires est caractéristique d'un bon instructeur. Les synergies entre équipes sont très positives et peuvent déboucher sur de futures idées d'affaires et de collaboration.
- **Évaluation régulière.** Un bon instructeur doit vérifier constamment si les stagiaires assimilent effectivement les compétences en question. Cela peut être fait au moyen de questions, de jeux de questions et réponses et de tests des compétences. Le but principal des tests n'est pas d'admettre ou de recalser les stagiaires, mais d'évaluer s'ils apprennent et s'ils seront capables d'adapter l'approche suivie, le cas échéant.

Source: BIT: La formation professionnelle en milieu rural: Manuel générique sur la formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE) (Genève, 2012).

Aspects financiers de la formation

Lors de la conception des programmes de formation de votre projet, vous devez étudier les aspects financiers de la formation sous deux angles:

- les coûts de la formation en elle-même; et
- les frais de subsistance pour les participants pendant la formation.

Les frais relatifs à la formation comprennent les investissements nécessaires pour la construction/ rénovation/entretien des installations; l'achat de l'équipement et du matériel; les frais de fonctionnement des programmes de formation professionnelle (dont les salaires des instructeurs, etc.); ainsi que le coût du soutien postérieur à la formation.

La littérature professionnelle suggère qu'il est de plus en plus courant que les participants contribuent aux frais de la formation. Toutefois, ce n'est peut-être pas possible pour votre groupe cible. Vous pouvez examiner d'autres moyens de couvrir les coûts de la formation.

Cela est possible, par exemple, en organisant diverses activités génératrices d'un revenu directement liées à la formation, comme des enfants participant à des cours de couture qui acceptent des commandes pour leurs produits, ou

des enfants formés à la mécanique qui proposent un service de réparation de bicyclettes/motocyclettes.

Les frais relatifs à la subsistance des participants peuvent comprendre les frais directs des stagiaires comme les transports vers et depuis le centre de formation, le coût des repas, etc.

Alors que les coûts directs peuvent être inclus dans le budget de votre formation, les coûts alternatifs pour l'enfant ou la perte de revenu pour la famille de l'enfant qui arrête de travailler pour suivre une formation sont plus difficiles à appréhender. Il n'existe pas de solution générale à ce problème, mais si elle devait exister malgré tout, vous devriez communiquer avec la famille et signaler les avantages éventuels à long terme pour l'ensemble de la famille de la participation de l'enfant au programme de formation¹⁵. Comme indiqué à la section 3.3 (Identification des participants à la formation), le soutien ou à tout le moins le consentement doit être obtenu dès le départ et faire partie des critères de sélection des participants au projet. L'encadré 11 donne quelques suggestions sur la manière de résoudre le problème des frais de subsistance pendant la formation.

Encadré 11: Moyens suggérés pour résoudre le problème des frais de subsistance pendant la formation

- Organisez l'horaire de la formation pour permettre aux stagiaires de poursuivre des activités génératrices d'un revenu acceptable parallèlement avec la formation.
- Organisez des plans «apprendre et gagner» qui engagent les enfants dans des activités génératrices de revenu acceptables sur les lieux de formation (ex. une unité de production de vêtements, ameublement, produits alimentaires, réparation de vélos, pompes, etc.), ou en reliant la formation à une boutique qu'il exploite en ville.

¹⁵ Ibid.

- Négociez la participation du stagiaire aux résultats des ventes de biens fabriqués pendant la formation.
- En apprentissage informel, négociez l'offre de repas, de logement ou d'argent de poche par le maître artisan, si les pratiques locales le permettent.
- Proposez des mesures de soutien spéciales pour les enfants (repas, vêtements et même bourses d'études) et leur famille (nourriture et soins de santé).
- Associez les parents ou autres membres du ménage aux plans de génération de revenus.
- Essayez d'obtenir un contrat «Vivres contre formation» auprès du Programme alimentaire mondial (PAM) ou des ONG actives dans ce domaine. Les négociations avec les bureaux nationaux du PAM doivent être engagées tôt car les demandes doivent s'inscrire dans les plans annuels.

Perspective intégrée de l'égalité dans la formation

Les filles sont confrontées à des problèmes socioéconomiques et culturels supplémentaires. Vous devez dès lors veiller à répondre **aux besoins spécifiques des filles** tout au long du processus de formation. L'encadré 12 comporte un ensemble de suggestions générales sur la manière de dispenser une formation respectueuse de l'égalité entre femmes et hommes.

Encadré 12: Formation respectueuse de l'égalité

- Si possible organisez **la garde des enfants** sur tous les lieux de formation ou à proximité; si possible permettez aux jeunes mères d'emmener leurs jeunes enfants à la formation. Arrangez les horaires pour permettre aux mères de donner à manger aux bébés.
- Il faut convenir avec les stagiaires féminines de **l'heure la plus appropriée pour assister à la formation** (c.-à-d. les matins ou après-midis) car il se peut qu'elles doivent combiner les tâches ménagères et la formation.

- Organisez la formation dans des **lieux à proximité** du domicile des stagiaires.
- Prévoyez des **installations sanitaires sûres et séparées** pour les filles et les garçons.
- Accordez une priorité élevée à la **formation à l'entrepreneuriat** pour les filles.
- Prenez en considération la candidature de filles moins éduquées et fournissez une éducation de base **complémentaire non formelle**.
- **Encouragez les filles à acquérir des compétences féminines non traditionnelles**, par exemple en organisant des visites d'études à des entreprises locales dirigées par des femmes, notamment dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes, et qui pourront faire office d'exemple (voir la section 3.4 et l'encadré 8).
- **Encouragez les filles à s'exprimer** sur les choix de formation, les modalités de la formation et son contenu.
- Élargissez l'équipe de **formatrices**.
- Encouragez les employeurs publics et privés à **promouvoir l'égalité des chances d'emploi entre les filles et les garçons**.
- **Surveillez** le niveau de participation et d'intégration des institutions pour filles.

Inclusion des enfants vivant avec un handicap

À travers ses normes et son travail de sensibilisation, l'OIT prône depuis longtemps l'égalité des chances et de traitement des personnes souffrant d'un handicap et leur inclusion dans les programmes et services destinés à la population en général. La Convention n° 159 de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, 2008, sont les principales normes internationales dans ce domaine. L'inclusion effective et significative des personnes vivant avec un handicap dans les activités d'intégration est en outre sans cesse rappelée dans les politiques nationales, programmes, services et activités nationales qui visent la population en général, ainsi que dans les

programmes et projets d'assistance technique des Nations Unies¹⁶.

Les formes de handicap et ses niveaux sont divers et les besoins d'assistance technique sont bien sûr clairement individuels. L'encadré 13 avance quelques suggestions sur la manière d'inclure effectivement les enfants vivant avec un handicap dans vos programmes de formation.

Encadré 13: Inclusion des jeunes vivant avec un handicap

- Interrogez les partenaires potentiels de la formation sur leur véritable volonté d'inclure les enfants vivant avec un handicap dans leurs programmes et s'ils comprennent bien les concepts comme l'inclusion des personnes vivant avec un handicap.
- Identifiez les organisations pour personnes vivant avec un handicap. Même si elles ne deviennent pas des partenaires importants de la mise en œuvre, vous pouvez faire appel à leur expertise spécifique lors de la mise en œuvre de vos programmes de formation.
- Aidez les organisations partenaires à se rendre compte que l'inclusion du handicap est la prochaine étape logique de leur développement et concerne directement leurs valeurs premières et leurs politiques.
- Les problèmes des bénéficiaires vivant avec un handicap doivent être pris en compte dès la planification des programmes de formation et de tous les services qui relèvent de votre programme.
- Quand il s'agit de dispenser les programmes de formation, assurez-vous que les salles de classe de cours et les supports pédagogiques sont adaptés aux besoins spécifiques des stagiaires vivant avec un handicap:
 - Prenez des dispositions pratiques appropriées et veillez à ce que les locaux soient accessibles aux chaises roulantes, par exemple.

- Formatez les supports pédagogiques de telle sorte que les stagiaires vivant avec un handicap puissent exploiter les informations.
- Prévoyez des activités et méthodes d'enseignement flexibles et alternatives pour adapter la formation aux styles d'apprentissage et aux besoins de communication individuels.
- Prévoyez le matériel d'apprentissage assisté qui peut être nécessaire (comme un stylo Braille – un simple outil utilisé pour enregistrer les informations par les aveugles, de grands tableaux pour écrire, ou un magnétophone pour ceux qui ne peuvent prendre des notes).
- Remettez en cause par des conseils les manières dont les expériences négatives et la faible confiance en eux des enfants avec un handicap affectent leur participation à la formation (en particulier au début des cours).
- Instaurez une solidarité, une coopération et un esprit d'équipe entre les bénéficiaires avec et sans handicap.
- Assurez-vous que le soutien supplémentaire dont bénéficient les participants avec un handicap de la part de votre projet ne les stigmatise ou ne les marginalise davantage.
- Encouragez les contacts avec des femmes entrepreneurs vivant avec un handicap et/ou d'autres femmes avec un handicap.
- Assurez-vous que toutes les publications, tous les outils et tous les supports nécessaires tiennent compte des besoins des enfants vivant avec un handicap et des questions de handicap et mettez-les à disposition sous plusieurs formats différents.
- Faites connaître les résultats à travers plusieurs médias et approches de relations publiques, comme les cas vécus, les rencontres, les lettres d'information et les campagnes de relations publiques.

Adapté de: BIT: Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities (Genève, 2008), p. v.

¹⁶ BIT: Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities (Genève, 2008), p. v.



Questions pour discussions de groupe

Possibilités de formation

- Êtes-vous au courant d'un projet de développement économique local (DEL) dans la zone géographique où votre projet est mis en œuvre? Quelle agence le déploie? Pouvez-vous y intégrer votre projet? Pourquoi/pourquoi pas?
- L'OIT souligne l'importance d'une approche modulaire de la formation. Que signifie l'approche modulaire en termes pratiques?
- Selon vous, quelle devrait être la durée d'un programme de formation? Quels sont les facteurs qui déterminent cette durée?
- Quelles qualifications recherchez-vous chez un formateur qui sera responsable de la formation aux compétences de vie? Qu'en est-il des formateurs responsables des composantes de la formation professionnelle? Les qualifications de ces formateurs est-elle identique? Pourquoi/pourquoi pas?
- La formation engendre de nombreux coûts. Certains d'entre eux sont induits par la formation elle-même (par ex. les locaux, l'équipement/le matériel, les salaires des formateurs, etc.). Il y a aussi les coûts indirects engendrés par la participation (par ex. les transports vers le lieu de formation; la perte de revenu pour la famille dont un enfant cesse de travailler pour suivre une formation). Au cours de vos projets précédents, comment avez-vous traité ces derniers coûts et quelles ont été vos conclusions?
- Comment pouvez-vous garantir que la conception de votre formation tiendra compte des besoins des filles et des garçons?

- Avez-vous une quelconque expérience d'une formation comprenant aussi des stagiaires avec un handicap? Quelles sont les difficultés pratiques que vous rencontrerez et comment les surmonter?

4.1. Compétences de vie et éducation de base informelle

De grandes différences sont probables entre le niveau d'éducation de base et les compétences de vie parmi le groupe d'enfants que vous avez identifié pour la formation. Ces compétences, également appelées compétences professionnelles fondamentales¹⁷ ou compétences clés, sont des compétences générales importantes pour l'employabilité d'un individu ainsi que pour son intégration sociale.

Comme indiqué ci-dessus, l'OIT recommande une approche de formation intégrée qui, le cas échéant, offre des possibilités de formation à l'instruction élémentaire et au calcul élémentaire, ainsi qu'aux compétences de vie, en parallèle à d'autres types de formations.

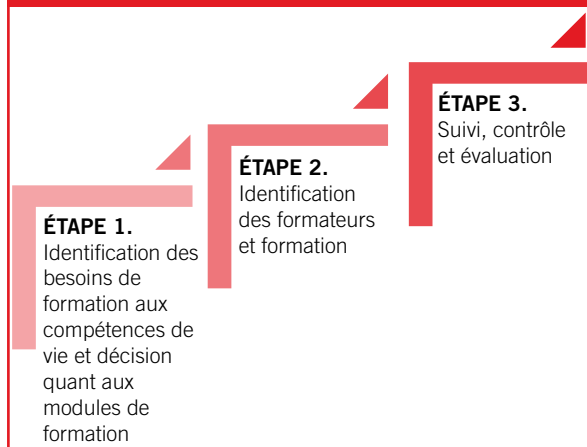
4.1.1. Compétences de vie, y compris l'éducation financière

La formation aux compétences de vie vise à développer des compétences personnelles et un comportement essentiel dans la vie. Elle peut également comprendre des compétences requises dans le contexte de l'emploi ou de l'emploi indépendant. Voici quelques exemples:

- **Le comportement social** au sein de la famille et de la communauté (droits et responsabilités, résolution de conflits, questions d'égalité des sexes, santé reproductive dont la prévention VIH, gestion de l'argent, sports, culture).
- **Le comportement professionnel** tel qu'il est attendu par les employeurs, les clients et les

¹⁷ La publication BIT: 4 in 1 – Training Handbook for Non-Formal Training Providers (Djakarta, 2011), définit les compétences professionnelles fondamentales comme: a) l'instruction élémentaire et le calcul élémentaire, b) la communication et le travail en équipe, c) la résolution de problèmes et une attitude ouverte aux solutions, d) l'adaptabilité, e) la motivation, f) la prise de décision indépendante et g) les compétences éthiques.

Figure 7: Étapes essentielles de la formation aux compétences de vie



producteurs (entretiens, droits au travail, gestion de l'argent, discipline de travail).

Ce guide suggère d'enseigner les compétences de vie à travers un processus en trois étapes. La figure 7 résume ces étapes et la section ci-dessous explique chacune d'elles.

ÉTAPE 1 Identification des besoins de formation aux compétences de vie et décision quant aux modules de formation

En fonction des processus de préformation, vous aurez déjà une idée assez précise des besoins de vos bénéficiaires en matière de compétences de vie et vous pourrez mettre au point les modules de formations. Procédez comme suit:

- Relisez les résultats de la vérification et des entretiens de sélection avec chaque bénéficiaire dans la section 3.3, étape 3, pour identifier les matières à enseigner.
- En fonction de l'identification et de l'évaluation des partenaires potentiels décrits dans la section 3.2, vous avez une idée assez précise de vos partenaires potentiels et de leurs points forts (ainsi que de leurs points faibles).
- Regroupez les différentes matières en modules thématiques, par exemple:

Droits et responsabilités:

- droits des enfants (Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et la législation nationale en la matière);

- droits au travail (Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT et législation nationale en la matière), dont l'égalité des sexes et le handicap.

Questions sociales:

- recherche et utilisation d'informations, réflexion critique et communication;
- problèmes des jeunes dans la communauté (résolution de conflit non violente, problèmes d'acceptation, etc.);
- vivre avec le handicap (retrouver l'estime de soi, récupérer du traumatisme, entendre les perceptions sociales, etc.);
- questions d'égalité (sexualité, relations entre femmes et hommes, violence entre sexes opposés, contraception, maladies sexuellement transmissibles, santé, problèmes de parenté, relations familiales, garde des enfants, etc.).

Questions psychosociales:

- connaissance de soi;
- empathie;
- gérer ses émotions et le stress.

Questions relatives au VIH:

- comment se protéger (et protéger les autres) de la transmission du VIH;
- comportements à risque pour les garçons et les filles en matière de VIH;
- services d'orientation pour test confidentiel et volontaire et conseils;
- information sur la santé sexuelle et reproductive;
- services de soins, de soutien et de conseil pour les porteurs du VIH ou des partenaires porteurs du VIH.

Questions relatives à la (future) profession:

- capacité d'expression et de réflexion sur les situations (conflituelles) pendant la formation et au cours de l'emploi futur, et notamment la résolution de problèmes;
- sensibilité aux contraintes d'égalité des sexes et obstacles à la formation et à l'emploi des filles et des garçons;

- comportement professionnel attendu par les employeurs, les clients et les producteurs, dont les droits au travail et la discipline;
- raisonnement, négociation et prise de décision;
- compétences interpersonnelles.

Questions relatives à l'argent, soit les compétences financières:

- comment donner aux jeunes des compétences financières et de gestion pour leur permettre de se fixer des objectifs dans la vie et faire des plans pour les atteindre;
- comment accéder à des services financiers abordables et durables, dont le crédit, l'épargne et les assurances afin d'atteindre ses objectifs;
- comment utiliser les services financiers et être capable d'effectuer des choix raisonnés en matière d'épargne et de capacité d'épargne, d'emprunts et de protection contre les risques financiers.



PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- ***BIT: Financial education for youth Training package: Trainer's manual & Trainee's guide (Kathmandu, 2011)***

Cet ensemble de formation fournit plus d'informations et d'idées sur la manière de dispenser aux jeunes une éducation sur les questions financières. Il consiste en un manuel destiné aux formateurs des institutions financières, des fournisseurs de services de développement des entreprises, des associations de jeunesse et des ONG; et d'un guide du stagiaire destiné aux participants. Il vise à aider les organisations à enseigner aux jeunes les rudiments de la finance et la manière d'utiliser l'argent judicieusement en promouvant l'épargne rationnelle, l'épargne régulière et les moyens de profiter de ses ressources.

Les objectifs généraux du programme sont:

- de préparer les jeunes à faire face à leurs responsabilités financières dans la vie quotidienne en leur apportant les connaissances et les compétences qui garantissent une transition réussie de la dépendance économique vers l'indépendance; et

- de renforcer les comportements des jeunes qui mènent à plus d'épargne, à des dépenses plus productives et responsables et à l'emprunt raisonnable.

- ***BIT: Empowerment for children, youth and families: 3-R Trainers' Kit on rights, responsibilities and representation (Bangkok, 2006)***

Ce kit donne des conseils sur les compétences de vie et contient 10 modules sur les sujets suivants: connaissance de soi et identité; droits dans la vie; égalité dans la vie et en famille, travail et ressources dans la famille, résolution de problèmes et compétences sociales, relations d'adolescents, rester en bonne santé, protection contre la violence et les drogues et chercheur d'emploi, travailleur fûté. Les exercices sont conçus pour trois groupes d'âge différents: les enfants de 10 à 14 ans, les jeunes de 15 à 24 ans et les adultes de plus de 25 ans.

Les buts de ce 3-R Kit sont:

- augmenter la compréhension des droits des enfants, des droits des travailleurs et de l'égalité des sexes chez les enfants, les jeunes et leur famille dans les communautés en danger et les lieux de travail;
- réduire les écarts sociaux entre les sexes grâce à la sensibilisation et en proposant des compétences de vie et de travail aux enfants, aux jeunes et aux adultes dans ces communautés et sur ces lieux de travail; et
- rendre autonomes les familles pauvres et défavorisées, en particulier les enfants et les femmes afin qu'ils et elles prennent des décisions informées quant à leur vie et leurs choix professionnels, et amplifier leur voix et leur représentation dans leurs communautés et lieux de travail.

ÉTAPE 2 Identification des formateurs et formation

L'encadré 10 fournit un aperçu des qualifications que vous devez rechercher chez les formateurs.

- Pour la formation aux compétences de vie, vous devez rechercher des individus qui peuvent sympathiser avec les enfants et qui sont capables de comprendre et de gérer les discussions de groupe.
- Après avoir identifié vos partenaires et formateurs, en fonction de l'évaluation de leurs capacités menée à la section 3.2, vous aurez peut-être à renforcer la capacité de vos partenaires dans certains domaines (voir la section 3.5).
- Présentez les modules devant le groupe ou en session plénière et rendez-les interactifs. prévoyez des jeux de rôles. Ces sessions en groupe peuvent être mixtes ou organisées séparément pour les filles et les garçons. Il faut éviter la pression et la peur afin de permettre aux participants de parler en toute confiance. Les sessions doivent viser une augmentation de l'autonomie personnelle, la réflexion critique, l'estime de soi et le respect des autres.
- Organisez des activités sportives, un théâtre, un concert et des activités récréatives.
- La formation aux compétences de vie doit être sexospécifique dans son contenu et les filles doivent recevoir des conseils et une formation aux compétences de vie qui leur soient spécifiques. Conseils et formation doivent être séparés de la formation des garçons et être dispensés par des formatrices, par exemple des associations de femmes spécialisées dans le soutien aux filles et aux jeunes femmes vulnérables.
- Tenez compte des besoins spécifiques des filles et des jeunes femmes comme évoqué dans l'encadré 12.
- Faites attention aux besoins de formation des participants vivant avec un handicap comme le montre l'encadré 13.



PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- **BIT-IPEC: La défense des droits des enfants par l'éducation, les arts et les médias (SCREAM): Coffret pédagogique (Genève, BIT, 2002)**

Cette ressource constitue la base du programme SCREAM de l'IPEC. Il se compose de 14 modules éducatifs et d'un guide de l'utilisateur. Il permet aux jeunes de s'exprimer à travers différentes formes de supports artistiques. Le Coffret pédagogique donne des conseils sur la manière d'organiser et de dispenser une formation.

- **BIT-IPEC: SCREAM – Module spécial sur le VIH, le sida et le travail des enfants (Genève, BIT, 2008)**

Il s'agit d'un module complémentaire au coffret pédagogique initial. Il est destiné aux éducateurs et aux équipes de direction en vue d'informer les jeunes au sujet du VIH et du sida, et comporte des activités en mesure d'améliorer la sensibilisation et la compréhension des questions de santé, de famille et de travail des enfants. Le module est particulièrement utile pour l'organisation de sessions au sujet du VIH et du Sida.

ÉTAPE 3

Suivi, contrôle et évaluation

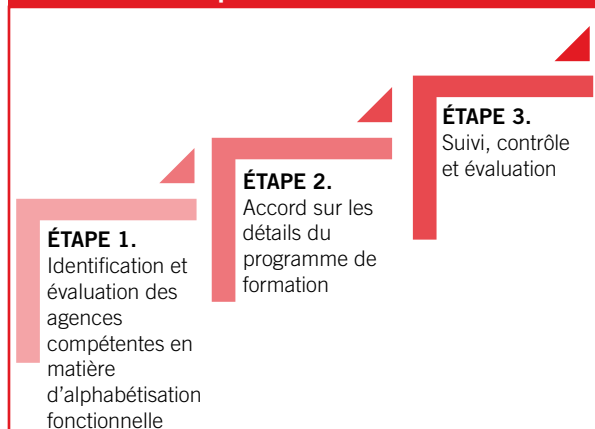
Bien que le suivi et l'évaluation soient examinés en détail au chapitre 6, il existe quelques points à garder à l'esprit qui concernent spécifiquement les compétences de vie:

- Certains des sujets abordés au cours de la formation peuvent être particulièrement sensibles et renvoyer à des traumatismes psychologiques (notamment lors du travail avec des enfants victimes de traite, d'exploitation sexuelle ou des enfants soldats). Il est important de suivre attentivement la formation et de repérer les enfants nécessitant une aide experte.
- Les progrès, ainsi que les questions particulières mises en lumière par les sessions Compétences de vie, doivent être enregistrés sur la fiche de suivi individuel établie à la fin de la phase d'orientation professionnelle (voir la section 3.4).

4.1.2. Alphabétisation fonctionnelle

Les bénéficiaires peuvent avoir besoin d'un soutien lors de la phase d'alphabétisation fonctionnelle. Ce guide suggère un processus en trois étapes. La figure 8 les résume et la section ci-dessous vous guide à travers chacune d'elles.

Figure 8: Étapes essentielles de la formation en alphabétisation fonctionnelle



ÉTAPE 1 Identification et évaluation des agences compétentes en matière d'alphabétisation fonctionnelle

Bien que les étapes de l'identification et de l'évaluation des partenaires de formation potentiels aient été décrites en détail dans la section 3.2, vous pourriez devoir corriger certaines informations ou les examiner en détail comme suit:

- nouez des contacts avec les organes actifs dans l'éducation de base, l'éducation informelle (EI) et l'éducation des adultes (les représentations locales du ministère de l'éducation; les ONG internationales et nationales spécialisées dans l'éducation des adultes, l'éducation de base ou la formation professionnelle, etc.);
- récoltez des informations au sujet de toutes les normes nationales/locales en matière d'éducation informelle (programmes accélérés et alphabétisation fonctionnelle);
- sélectionnez l'agence qui dispensera la formation d'instruction élémentaire et de calcul élémentaire fonctionnels à vos bénéficiaires;
- participez autant que possible à la sélection des instructeurs. Donnez la préférence à ceux qui disposent d'une expérience spécifique du travail avec des groupes cibles comme le vôtre.

(l'encadré 10 énumère les qualifications des instructeurs que vous recherchez);

- après avoir identifié vos partenaires et instructeurs, en fonction de l'évaluation de leurs capacités menée à la section 3.2, vous aurez peut-être à renforcer la capacité de vos partenaires dans certains domaines. (voir la section 3.5).

ÉTAPE 2 Accord sur les détails du programme de formation

- L'expérience montre que la formation en instruction élémentaire et en calcul élémentaire sera plus fructueuse si elle est directement liée à la matière de la formation professionnelle que chaque enfant suit. Par exemple, si le projet d'emploi est la cuisine, l'instruction élémentaire peut se concentrer sur la lecture des recettes et les exercices de calcul élémentaire sur le poids des ingrédients dans les recettes. Le programme de cours doit être soigneusement conçu pour éveiller et maintenir l'attention des élèves:
 - l'éducation doit être axée sur l'élève, lui permettre de participer plutôt que d'écouter l'instructeur;
 - l'enseignement doit se concentrer sur la connaissance pratique qui peut être utilisée immédiatement dans la vie quotidienne des élèves;
 - l'enseignement doit être donné, dans la mesure du possible, dans la langue locale par des instructeurs locaux;
 - envisagez l'utilisation des écoles ordinaires en dehors des heures scolaires.
- avec votre agence partenaire sélectionnée, vous devez:
 - convenir d'un programme et d'une méthode de formation, de la durée et du nombre d'heures de la formation au total et par jour;
 - définir un plan de formation en alphabétisation fonctionnelle pour chaque bénéficiaire du projet en fonction des besoins identifiés (voir la section 3.3);
 - vous assurer que l'alphabétisation fonctionnelle sera dispensée parallèlement à la formation professionnelle et à l'entrepreneuriat plutôt que comme un

module séparé. Il vous faudra dès lors la planifier soigneusement avec tous les autres partenaires responsables des autres composantes de la formation professionnelle et négocier les horaires, le contenu, le lieu, etc.;

- Tenez compte des besoins spécifiques des filles comme évoqué dans l'encadré 12;
- Faites attention aux besoins de formation des participants avec un handicap comme le montre l'encadré 13.
- avec des enfants plus âgés, il est important d'être à même de discerner leur incapacité à lire et écrire. Sinon, ils peuvent se sentir embarrassés et ne pas assister à la formation/ aux réunions.

ÉTAPE

3

Suivi, contrôle et évaluation

Le suivi et l'évaluation sont expliqués en détail au chapitre 5, mais quelques points doivent être gardés à l'esprit:

- assurez le suivi du processus et du progrès de la formation en alphabétisation fonctionnelle, ainsi que la pertinence permanente des niveaux d'éducation individuels;
- enregistrez la participation des stagiaires sur le formulaire de suivi individuel qui a été établi à l'issue de la phase d'orientation professionnelle (voir la section 3.4);
- évaluez les prestataires de formation en instruction élémentaire et calcul élémentaire fonctionnels.



Questions pour discussions de groupe
Compétences de vie et éducation de base informelle

- *Quelles compétences de vie estimez-vous les plus cruciales pour le succès des programmes de formation à l'emploi salarié ou à l'auto-emploi et expliquez pourquoi ces compétences sont les plus importantes?*

- *Au moment de la sélection des instructeurs pour le segment des compétences de vie du programme de formation, quelles sont les qualifications les plus importantes que vous recherchez et pourquoi? À quelles agences vous adresserez-vous pour trouver ces instructeurs?*
- *Le guide ressources suggère que l'instruction élémentaire et le calcul élémentaire seront plus fructueux s'ils sont directement mis en relation avec la matière de la formation professionnelle que chaque enfant suit. Pouvez-vous donner des exemples concrets de la façon de procéder ?*
- *Comment vous assurer que la formation est sensible aux intérêts des enfants incapables de lire et d'écrire et qui se peuvent se sentir embarrassés?*
- *Reste-t-il des questions relatives au suivi et à l'évaluation des compétences de vie et à l'instruction élémentaire/ calcul élémentaire auxquelles vous devez prêter attention?*

4.2. Formation professionnelle et en compétences de vie

Lorsque vous planifiez une formation professionnelle et en compétences de vie, vous avez besoin de trois types différents d'informations. Si vous avez suivi les étapes décrites au chapitre 3, vous disposez déjà d'informations sur les opportunités économiques locales (section 3.1), les évaluations des éventuels prestataires locaux de formation (section 3.2) et des besoins de formation de vos bénéficiaires (section 3.4).

Grâce à l'exercice de recensement institutionnel, vous n'aurez pas seulement identifié les **différents prestataires de formation, mais probablement aussi les différentes façons de dispenser la formation professionnelle et en compétences de vie**, notamment:

- les centres de formation professionnelle (CFP) gérés par le secteur public;
- les CFP gérés par des ONG;

- la formation professionnelle non formelle gérée par des ONG;
- les programmes de formation à base communautaire (CBT) dans les zones rurales;
- la formation de proximité pour les zones rurales dispensée par les CFP itinérants, des agences publiques spécialisées ou des ONG;
- l'apprentissage formel;
- l'apprentissage informel.

Ces modes de formation présentent tous des points forts et faibles structurels spécifiques dont vous devez tenir compte lors de la sélection des possibilités de formation pour vos participants (voir l'encadré 14).

Encadré 14: Bonnes pratiques de la formation professionnelle et en compétences de vie

Pour que les programmes de formation professionnelle et aux compétences de vie soient efficaces, vous devez tenir compte des points suivants au moment de leur conception:

- Il est important d'obtenir l'accord des parents/tuteurs pour s'assurer que les stagiaires adhèrent et termineront leur programme de formation, et soient soutenus (émotionnellement et financièrement) pour terminer la formation et trouver un emploi salarié ou démarrer une petite entreprise à l'issue de la formation. L'expérience démontre que lorsque les parents/tuteurs ne sont pas correctement associés au processus de formation, le risque que les stagiaires retombent dans la situation de travail antérieure est élevé.
- La formation professionnelle doit être flexible et réactive face aux changements sur le marché du travail tout en préservant les intérêts et conditions du groupe cible.

- La conception ne devrait pas seulement reposer sur des considérations sociales mais aussi sur une approche professionnelle, dont des objectifs clairs, une gestion efficace, une gestion financière solide et des systèmes de suivi et d'évaluation qui fournissent des informations pertinentes sur la performance du programme et son incidence.
- Par souci de durabilité, adoptez une approche à faible coût (installations de formation et équipement simples, formateur à mi-temps, utilisation de volontaires et de gestionnaires locaux) et éventuellement une forme de participation aux frais par les bénéficiaires du programme.
- Les programmes à succès impliquent activement les clients cibles et leur communauté au cours des diverses phases du programme, et notamment la conception, la mise en œuvre et le contrôle.
- L'éducation et les approches de formation, le contenu et le contrôle peuvent grandement bénéficier des liens avec le secteur local des affaires. Les entrepreneurs locaux peuvent faire office de conseiller en éducation-formation, ou servir de personnes ressources en classe.
- Les concepteurs de programme doivent veiller à ce que les stagiaires dans une région donnée soient formés à des compétences différentes pour éviter la concurrence.
- Le niveau d'éducation des enfants concernés est souvent plus faible que celui des autres, de sorte que l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul ainsi que des compétences de vie doivent faire partie du programme de cours.
- Du fait de leur expérience et de la situation qu'ils vivent, travailler avec des enfants peut nécessiter beaucoup plus de conseils et d'orientation qu'avec les autres stagiaires.

- La durée des cours doit être brève et les relations avec l'emploi aussi directes que possible, car leur famille (et même les enfants) ne peuvent se passer de revenus pendant longtemps.
- Lors de la recherche d'auto-emploi, n'envisagez pas uniquement les opportunités au sein de la communauté locale mais aussi dans d'autres régions, notamment les villes à proximité (mais sans encourager les jeunes à quitter leur foyer) et même l'import/export. Une formation en ligne au marketing peut être dispensée. Toutefois, pour les petites organisations, les organisations sans expérience et dans des conditions locales difficiles, la formation doit s'appuyer sur les matériaux locaux et les marchés locaux.
- Pour les stagiaires déjà au travail, la formation peut s'attarder sur l'amélioration d'un niveau de compétence qui leur permette d'assumer des tâches non-dangereuses supplémentaires ou plus nombreuses afin d'augmenter leurs revenus ou d'améliorer leurs conditions de travail.

Source: BIT-IPEC: Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking (Bangkok, BIT, 2002).

La différence entre le contexte urbain et rural est primordiale pour le choix des possibilités de formation. Étant donné les difficultés d'organisation d'une formation en zone rurale, des motifs d'efficacité peuvent vous amener à choisir des participants dans les zones urbaines, alors que des considérations d'équité demandent d'inclure sur un pied d'égalité ceux qui vivent dans des régions isolées. Les approches de formation comme la formation à base communautaire ou la formation mobile/de proximité peuvent vous aider à faire des choix plus équitables.

Les sections suivantes de ce chapitre exposeront les différents modes de formation. La dimension urbaine-rurale étant d'une importance vitale, les divers modes de formation seront présentés en fonction du contexte où ils seront les plus efficaces. L'apprentissage est examiné dans un chapitre distinct car il s'applique à la fois aux zones urbaines et aux zones rurales.

Bien que chacune de ces sections examine les caractéristiques spécifiques de ces types de formation professionnelle, il reste quelques points communs à tous les types:

- **L'importance de la coordination au niveau local.**
Il faut instituer un mécanisme de coordination entre les prestataires de formation publics et privés afin de réguler le nombre de stagiaires par domaine en fonction de la capacité d'absorption locale. Former trop de personnes à un nombre restreint de compétences dans une zone limitée mène à une concurrence féroce, à une baisse de revenus, à une migration encouragée et à un taux de faillite élevé des micro-entreprises.
- Le secteur privé peut être un acteur important des programmes de formation professionnelle. Examiner les **partenariats public-privé (PPP)** – voire créer le vôtre – pourrait être une manière de faire progresser votre programme. Il existe plusieurs sources BIT qui présentent les avantages des PPP pour la formation professionnelle, notamment dans la perspective de l'emploi des jeunes (voir l'encadré 15 et les ressources dans l'encadré suivant).



RESSOURCES ESSENTIELLES

- **Réseau pour l'emploi des jeunes (YEN):**
L'emploi des jeunes: vers une meilleure collaboration avec les entreprises – Bonnes pratiques tirées de l'exemple de l'Afrique de l'Ouest (Dakar, BIT, 2008)

Cette publication expose pourquoi et comment le secteur privé peut soutenir l'emploi des jeunes et les avantages pour le monde des affaires.

Encadré 15: Partenariats public-privés (PPP)

Les PPP deviennent de plus en plus populaires dans le cadre de la coopération internationale au développement. Les définitions d'un PPP varient. Au BIT il s'entend comme des **«relations de collaboration, établies volontairement entre différents acteurs des secteurs public et privé et par lesquelles tous les participants conviennent de travailler ensemble pour atteindre un objectif commun ou réaliser des tâches spécifiques»**.

Un PPP solide reconnaît que les secteurs public et privé présentent chacun certains avantages et optimisent l'attribution des tâches, les obligations et les risques liés à ces points forts.

Les partenariats peuvent également se présenter sous différentes formes, notamment des financements ou des dons en nature, des développements communs ou la mise en œuvre de projets et activités, l'organisation de réunions ou de manifestations, des campagnes communes ou de sensibilisation et des recherches et publications en commun.

Source: BIT: Partenariats public-privé. 301^e session du Conseil d'administration du BIT. Commission de la coopération technique. Document GB.301/TC/1. (Genève, 2008).

- La question des **examens professionnels et de la certification** est importante en matière de formation professionnelle. Voyez l'encadré 16 pour plus d'informations à ce sujet.

Encadré 16: L'importance des examens professionnels et de la certification

Les examens professionnels et la certification qui en résulte sont une question importante qui mérite l'attention dans le cadre des programmes de formation professionnelle. Traditionnellement, les examens organisés au niveau national et la certification n'étaient valables que pour les stagiaires des centres de formation officiels. Aujourd'hui toutefois, de tels examens et – s'ils sont réussis – la certification sont ouverts également aux stagiaires des systèmes de formation informels dans de nombreux pays.

Même s'il existe des obstacles aux examens organisés au niveau national, il reste d'autres examens spécifiques à un secteur ou des examens locaux organisés par des autorités qui méritent d'être étudiés.

Si rien de tout cela n'est possible, la plupart des stagiaires sont impatients de recevoir au moins un certificat de présence délivré par le prestataire de formation. Les certificats reconnus nationalement ou localement ou tout type de diplôme ou certificat de présence peuvent aider le diplômé à trouver un emploi salarié. Et s'ils deviennent indépendants, des certificats peuvent aider à convaincre les clients car ils attestent des niveaux de compétence individuels.

Les coopératives doivent être participatives par nature, sont inclusives et répondent aux besoins de leurs membres. Ceci étant, le modèle coopératif est souvent approprié pour votre groupe cible particulier (voir l'encadré 17).

Encadré 17: Coopératives

Les coopératives jouent un rôle important d'entraide dans les zones rurales, surtout là où les entreprises hésitent à se rendre et où l'administration publique n'offre pas de services de base. La Recommandation (n° 193) concernant la promotion des entreprises, 2002, définit une coopérative comme un modèle d'entreprise aux objectifs plus larges que les autres formes juridiques. C'est *«une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement»*.

En 2011, les coopératives comptaient environ 1 milliard de membres, et plus de 100 millions y travaillaient. Les pays font état d'un nombre croissant de coopératives. En Ouganda, par exemple, elles sont passées de 554 en 1995 à 7 500 en 2009. Parmi les avantages, les coopératives:

- Créent des opportunités d'emploi, de génération de revenus et augmentent la disponibilité des biens et services.
- Sont fortement ancrées dans leur communauté, et sont donc plus susceptibles de l'influencer positivement.
- Sont fondées sur les valeurs d'entraide, de responsabilité personnelle, de démocratie, d'égalité, d'équité et de solidarité; de même que sur une déontologie d'honnêteté, de transparence, de responsabilité sociale et d'altruisme.
- Peuvent transformer des activités de survie en un travail légalement protégé et productif.
- Équilibrent le besoin de rentabilité avec les besoins de développement économique et social plus larges de leurs membres et de la communauté dans son ensemble, car les membres sont à la fois des producteurs et des bénéficiaires.
- Sont souvent les seuls prestataires de services dans les communautés rurales, étant donné que les autres types d'entreprises considèrent souvent l'investissement dans ces zones comme trop onéreux.

Source: BIT: *Des coopératives pour un développement rural axé sur les personnes* (Genève, 2011).

4.2.1. Formation professionnelle en zones urbaines – dans les centres de formation

Traditionnellement, la qualité de la formation dispensée a toujours été la force des centres de formation professionnelle (CFP) du secteur public. Pour diverses raisons, la qualité de nombreux centres de formation a décliné dans les pays en développement. Les structures d'enseignement ont parfois tendance à reproduire ce qu'elles ont toujours proposé et se sont coupés de la demande réelle de compétences du marché de l'emploi. Malgré ce problème, il convient cependant de reconnaître qu'en de nombreux cas, lorsque des conditions appropriées avaient été négociées, les CFP du secteur public se sont révélés d'excellents

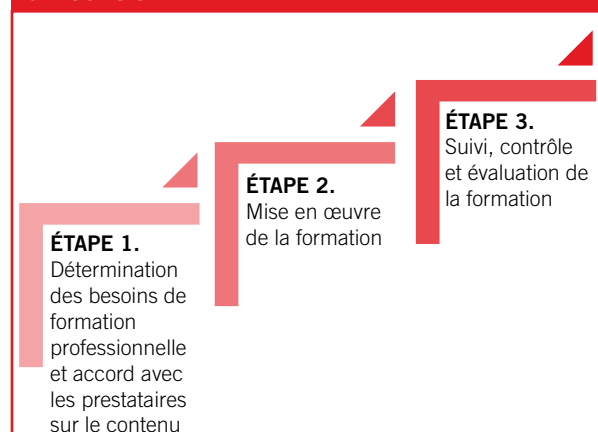
partenaires de formation dans les projets de lutte contre le travail des enfants¹⁸.

Les CFP sont fréquemment situés dans des zones urbaines et si votre projet vise le travail des enfants dans de telles zones, vous devez explorer ces opportunités de collaboration. Bien que l'utilité des CFP puisse être limitée par le niveau d'éducation requis, l'âge d'inscription, la durée de la formation (souvent plusieurs années) et son coût, l'expérience a démontré que nombre de conditions ordinaires fixées par les CFP sont en réalité négociables. La section des 'étapes' ci-dessous vous oriente pour de telles négociations.

Les CFP gérés par des ONG sont généralement plus flexibles en ce qui concerne ces facteurs mais la qualité de leur formation varie beaucoup. Étant donné leur lien direct avec les donateurs, les CFP gérés par des ONG internationales ou nationales peuvent être plus au fait que les CFP publics. Les programmes de formation gérés par les ONG, qu'ils soient dispensés dans un centre ou soient informels, sont souvent des prestataires de formation plus aisément disponibles pour les projets de lutte contre le travail des enfants¹⁹.

Ce guide recommande un processus en trois étapes pour la formation professionnelle dispensée dans un centre. Ces trois étapes sont résumées dans la figure 9 et cette section vous renseignera sur chacune d'elles.

Figure 9: Étapes essentielles de la formation professionnelle dispensée dans un centre



¹⁸ BIT: *Des coopératives pour un développement rural axé sur les personnes – Notes d'orientation rurale* (Genève, 2011).

¹⁹ Ibid.

ÉTAPE 1 Détermination des besoins de formation professionnelle et accord avec les prestataires sur le contenu du cours

Après avoir parcouru les six étapes proposées pour l'orientation professionnelle et le conseil (section 3.4), vous disposez d'une liste des bénéficiaires et des compétences professionnelles qu'ils désirent acquérir. Cette liste est le point de départ de l'étape 1.

- Revoyez l'évaluation de vos partenaires potentiels (section 3.2) et en particulier l'évaluation des prestataires de formation locaux. Réexaminez les critères de sélection (développés à l'étape 2 et dans l'encadré 4) pour vous assurer que les résultats de la formation professionnelle ne manqueront pas de qualité et de reconnaissance.
- Examinez l'éventualité de cours spécifiquement adaptés aux besoins de votre groupe cible.
- Si un prestataire de formation autrement acceptable ne peut dispenser la formation dans une profession demandée, discutez de la possibilité de l'aider (financièrement et/ou techniquement) à introduire un nouveau cours pour cette profession.
- Évaluez les possibilités de formation et assurez-vous qu'elles sont conformes aux normes de travail décent (voir l'encadré 2) et acceptables pour les moins de 18 ans (voir l'étape 4, section 3.1).
- Assurez-vous que les prestataires de formation disposent de la capacité requise pour travailler avec des enfants vulnérables (voir les sections 3.2 et 3.5 pour plus de détails).
- Tenez compte des besoins spécifiques des filles et des jeunes mères comme évoqués dans l'encadré 12.
- Le cas échéant, faites particulièrement attention aux besoins de formation des participants avec un handicap. Le principe de base est d'intégrer des bénéficiaires avec handicap dans les structures de formation ordinaires chaque fois qu'il est possible (voir l'encadré 13).
- Établissez des contrats écrits avec tous les prestataires de services impliqués pour chaque stagiaire, en définissant clairement les

conditions négociées, notamment la durée, les résultats escomptés et le coût.

ÉTAPE 2 Mise en œuvre de la formation

- Dans le cadre du processus d'identification des participants à la formation (section 3.3), vous avez également identifié le besoin de chaque enfant d'une éducation de base informelle, de compétences de vie et, éventuellement, d'une formation à l'entrepreneuriat. Comme exposé ci-dessus, ces matières doivent être enseignées en parallèle plutôt que sous la forme d'un bloc séparé avant ou après la formation professionnelle (voir les sections 4.1 et 4.3). Négociez l'horaire, le contenu et le lieu avec les formateurs en éducation de base informelle et en compétences de vie et avec l'agence chargée de la formation à l'entrepreneuriat.
- Participez si possible à la sélection des formateurs et accordez la préférence à ceux qui ont le profil spécifique pour travailler avec votre groupe cible (voir l'encadré 10).
- Assurez-vous que chaque stagiaire pourra participer à des examens professionnels reconnus et recevra un certificat (voir l'encadré 16). Si tel n'est pas le cas, ils doivent recevoir au moins un certificat de participation.

ÉTAPE 3 Suivi, contrôle et évaluation de la formation

- Suivez et évaluez le processus de formation professionnelle et sa performance. Les conditions de compte rendu et les indicateurs mesurables des progrès de la formation doivent être clairement indiqués dans vos contrats avec les prestataires de formation. Un suivi qui s'appuie sur des rapports écrits n'est pas suffisant; des visites sur site régulières doivent également être prévues. Au cours de ces visites, vous devez vérifier le respect des normes SST de base dans les locaux.
- Enregistrez les progrès de chaque stagiaire sur son formulaire de suivi individuel (voir la section 3.4).
- Examinez comment impliquer les stagiaires dans le processus de suivi et d'évaluation.

- Prévoyez la planification des services de soutien postérieur à la formation dans les formulaires de suivi personnels (voir le chapitre 5).

4.2.2. Formation professionnelle et en compétences de vie en zones rurales – formation à base communautaire, formation mobile et de proximité

La création d'emplois salariés et la génération de revenus additionnels en zones rurales est un défi majeur. Les faibles niveaux d'éducation et de compétences dans ces régions rendent le défi encore plus difficile à relever. Alors que la majorité de la population rurale travaille toujours dans le secteur agricole, les activités non-agricoles, à la fois celles dans le secteur agricole (la transformation de produits et la réparation du matériel agricole) et celles produisant des biens de consommation et des services destinés à la population, ne cessent de prendre de l'expansion.

La majeure partie des revenus non-agricoles dans les régions rurales est modeste et dépend également de matériaux et de marchés locaux pour leurs ressources et leur production²⁰. Ce secteur agricole informel peut encore être segmenté en:

- **activités de subsistance** – essentiellement sous la forme d'emplois indépendant qui requièrent peu de compétences et peu de capital (voir l'encadré 18 pour des exemples d'activités de subsistance);
- **micro-entreprises** – employant 10 travailleurs ou moins (dont des travailleurs non rémunérés membres de la famille et des apprentis) et utilisant des technologies traditionnelles, des matières premières locales et s'appuyant sur les marchés locaux; et
- **petites entreprises** – de 10 à 50 travailleurs, utilisant quelques technologies modernes, souvent enregistrées et présentant un petit potentiel de développement et d'expansion.

En raison de la rareté des emplois salariés en zone rurale, l'accent pourrait être mis sur la préparation des stagiaires à l'auto-emploi dans des micro-entreprises ou sur la promotion d'activités rurales de subsistance.

Alors qu'il existe quelques exemples d'ONG gérant des centres de formation efficaces en zone rurale, les CFP ne peuvent y fonctionner correctement. Là où ils existent, ils peuvent toutefois se révéler une précieuse option de formation pour votre projet.

Deux approches principales ont été développées pour combler les lacunes des infrastructures de formation professionnelle en zone rurale:

- la formation à base communautaire; et
- la formation professionnelle mobile.

La **formation à base communautaire (FBC)** reconnaît que les contraintes auxquelles sont confrontés les prestataires de formation professionnelle qui visent les pauvres en zone rurale vont bien au-delà de la formation en elle-même. L'approche FBC vise à résoudre les questions de développement rural en intégrant la formation professionnelle dans un cadre complet d'autonomisation économique et sociale qui comprend généralement: l'identification des opportunités d'emploi salarié et de génération de revenus, la formation professionnelle, les services de soutien postérieur à la formation et le contrôle au moment de l'installation et lors de la consolidation de l'emploi.

Encadré 18: Caractéristiques des activités de subsistance

En zone rurale, et en particulier celles pauvres en ressources et au potentiel agricole limité, la possibilité pour la formation professionnelle de créer de l'emploi local est réduite. En réalité, la manière la plus commune d'améliorer les conditions de vie et de travail des pauvres est de promouvoir les activités de subsistance, dont la plupart sont souvent traditionnelles. Elles peuvent être classées comme suit:

- élevage, comme la volaille (poulets, canards), les porcs, les grenouilles et les escargots;
- culture de différentes variétés de légumes;
- artisanats traditionnels comme le tissage sur métier manuels, broderie et divers produits de vannerie (nattes, balais, paniers, ustensiles de cuisine); et
- vente à domicile, en particulier la nourriture et les objets de consommation quotidienne.

²⁰ OIT-IPEC: *Non-formal education and rural skills training...*, (2002), op. cit., p. 27.

- les activités de subsistance les plus importantes se déroulent généralement dans la maison ou à proximité et font appel à des matériaux locaux et des marchés de proximité. Elles ne demandent pas beaucoup de capital, de compétences ni même d'esprit d'entreprise.
- un autre avantage de la promotion de ce type d'activités est la courte période de rotation, c.-à-d. que les investissements génèrent des revenus – fussent-ils relativement limités – en quelques semaines ou mois (et dans le cas de la vente, parfois en quelques jours).
- l'un des principaux problèmes des activités de subsistance (et des micro entreprises) est le taux élevé d'imitations. Les faibles niveaux d'éducation et de formation incitent les petits producteurs à copier les activités professionnelles qu'ils voient autour d'eux, ce qui rend la concurrence féroce. Le développement de compétences, allié à d'autres activités de soutien (technologies améliorées, développement de produit, développement de relations commerciales, etc.) est vital pour la diversification de la production, l'amélioration de la qualité des produits et l'augmentation de la productivité.

BIT-IPEC: Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking (Bangkok, BIT, 2002).

Les similitudes entre les programmes FBC et les programmes de développement économique local (DEL) (voir l'encadré 9) sont évidentes. La FBC se concentre toujours sur le développement des compétences, mais comme composante intégrale de l'autonomisation économique, soutenue par d'autres composantes comme les compétences entrepreneuriales, l'accès aux services financiers et non-financiers de développement des entreprises (SDE), le conseil et l'accompagnement pendant l'installation et la consolidation des activités économiques²¹. L'OIT met en œuvre des programmes de FBC dans de nombreux pays du monde. L'un des programmes FBC les plus connus est la Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales

(TREE). Même si votre projet n'est pas susceptible de mettre en place un programme TREE complet, vous devez chercher à intégrer les activités de votre projet dans de tels programmes quand ils existent.

La **formation professionnelle mobile** repose sur un principe simple: si les populations ne peuvent venir assister à la formation, la formation doit se déplacer là où vivent les populations. Initialement, elle était conçue comme une manière d'apporter la formation standard mise au point par les CFP dans les campagnes, mais elle s'est avérée difficile à organiser et onéreuse en termes d'investissements et de fonctionnement. Des variantes plus récentes des formations mobiles proposant des formations spécifiques, brèves et conçues sur mesure pour les besoins d'une zone rurale particulière (améliorer une technique de production ou stimuler la diversification/innovation de produits, par exemple) ont cependant affiché de bien meilleurs résultats. Une telle formation mobile ne s'appuie pas sur des cours standard mais sur l'interaction entre la communauté rurale et le formateur de proximité sur le terrain.

La formation mobile présente l'avantage d'étendre la gamme des opportunités d'emplois salariés et de génération de revenus pour votre groupe cible dans les zones rurales. Elle ouvre la voie à des possibilités plus attrayantes grâce à l'innovation dans l'agriculture comme dans les activités non-agricoles qui peuvent retenir les jeunes dans les zones rurales.

Ce guide recommande un processus en trois étapes pour dispenser la formation professionnelle en milieu rural. Ces trois étapes sont résumées dans la figure 10 et ce chapitre vous conseille par rapport à chacune d'elles.

²¹ Ibid.



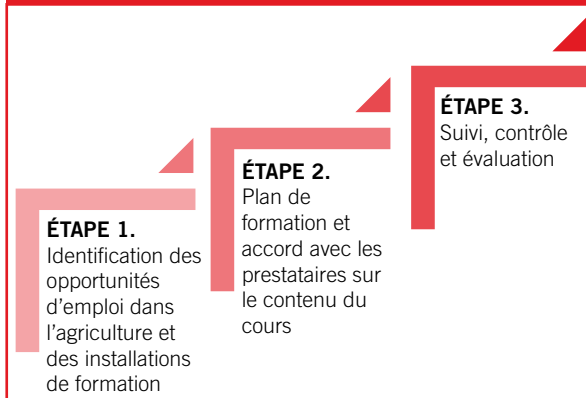
PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- **BIT: Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE) et sa ressource:**
BIT: OMS, UNESCO, OIT, IDDC: La formation professionnelle en milieu rural: manuel générique sur la formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (Genève, 2012)

TREE est un programme complet reposant sur des accords institutionnels et une planification aux niveaux national, régional et local. Il regroupe de nombreux partenaires provenant de différents domaines sectoriels (par ex. la formation commerciale, la microfinance, l'agriculture et les affaires sociales), formés à l'approche TREE, qui appliquent la méthodologie et apportent leurs services sectoriels spéciaux à l'ensemble du programme, avec des montages et des outils opérationnels bien définis.

L'approche de TREE s'exprime sous une forme générique dans le «Manuel TREE». Des adaptations pour chaque pays où le modèle TREE a été mis en œuvre sont également disponibles. La méthodologie TREE est une approche systématique qui garantit un lien entre la formation et les opportunités économiques et l'emploi salarié ainsi que l'autonomisation économique des groupes cibles défavorisés, dont les femmes pauvres et les personnes vivant avec un handicap. Le manuel TREE n'est pas un canevas de projet mais un guide mis au point en vue de la planification, de la conception et de la mise en œuvre de programmes de formation et de soutien postérieur qui rendent les pauvres et leur communauté plus autonomes. Il contient des directives, des outils de mise en œuvre et des références pour aider les planificateurs, les gestionnaires de projet et les partenaires d'exécution des programmes et projets de formation professionnelle.

Figure 10: Étapes essentielles de la formation à base communautaire et mobile



ÉTAPE 1 Identification des opportunités d'emploi dans l'agriculture et des installations de formation

En fonction des résultats de l'évaluation des opportunités économiques locales et du processus d'orientation professionnelle (sections 3.1 et 3.4), sélectionnez les possibilités de formation pertinentes pour vos besoins. Si vos évaluations ont identifié un programme FBC dans votre région, vous devriez y adhérer, sinon vous devrez poursuivre par les points suivants:

- Reconsidérez les résultats des exercices d'orientation professionnelle (section 3.4) pour voir les projets de formation agricole et non-agricole qui ont été identifiés. Certains exemples d'activités rurales non-traditionnelles²² en Asie de l'Est sont^{23, 24}:
 - **les activités agricoles** comme les fruits et légumes non-traditionnels (champignons); petit élevage (volaille, grenouilles, escargots et petits rongeurs); l'horticulture (fleurs); les pépinières et les viviers;

²² La nature innovante des activités non-agricoles est avant tout tributaire des habitudes de consommation. Une boulangerie peut être une bonne idée dans un contexte mais conventionnelle dans d'autres.

²³ OIT-IPEC: *Non-formal education and rural skills training...*, (2002), *op. cit.*

²⁴ Comme signalé au chapitre 2, il est indispensable de s'assurer que les enfants ne seront pas formés à des professions dangereuses. Certaines activités de subsistance évoquées dans cette section – en particulier celles relatives à l'amélioration de l'habitat – peuvent être dangereuses et donc ne pas convenir pour les jeunes travailleurs. L'étape 4, section 3.1 fournit quelques conseils sur la manière d'évaluer et de réduire les risques.

- **les activités fondées sur les ressources** comme une augmentation de la transformation des produits agricoles et des fruits; la transformation des produits de la mer; les engrais naturels (compost); le fourrage pour bétail, aliments pour volaille; et la décoration de pierres (semi-précieuses), coquillages, etc.;
- **les activités liées à l'augmentation des revenus** comme les boulangeries-pâtisseries; la restauration; la crème glacée et les produits laitiers (yoghourt); les salons de beauté (coiffure et cosmétologie); les jouets et diverses formes de loisirs (repérage vidéo) et produits spécialisés dont les vêtements pour bébés, les caissons de haut-parleurs, etc.;
- **les activités liées à l'amélioration de l'habitat** comme les blocs de béton et d'adobe, tuiles en ciment, etc.; décoration de la maison (fleurs séchées, décoration de Noël/vacances, etc.) et réparation des appareils ménagers.
- Revoyez l'évaluation de vos partenaires potentiels (section 3.2) et en particulier l'évaluation des prestataires de formation locaux:
 - les partenaires potentiels pour les activités agricoles peuvent comprendre les petits centres locaux de formation à l'agriculture, les associations d'agriculteurs, les syndicats agricoles, les coopératives, les services d'extension de l'agriculture, les ONG locales ou les projets de coopération technique dans l'agriculture;
 - les partenaires potentiels pour les activités non-agricoles comprennent: les petits centres de formation gérés par les ONG; les maîtres artisans; les associations d'artisans; les projets de coopération technique offrant une formation professionnelle et les prestataires de formation de type mobile et de proximité envoyés dans les communautés rurales par des agences situées en ville.
- Revoyez les critères de sélection (développés à l'étape 2 et dans l'encadré 4) pour vérifier que les résultats de la formation ne manqueront pas de qualité. La reconnaissance par le biais d'examens professionnels et de certificats (voir l'encadré 16) peut se révéler plus difficile que les CFP mais doit malgré tout être étudié.
- Évaluez les possibilités de formation et assurez-vous qu'elles sont respectueuses des conditions

du travail décent (voir l'encadré 2) et que la formation n'est pas dangereuse (voir l'étape 4, section 3.1), la rendant ainsi acceptable pour les moins de 18 ans.

- Tenez compte des besoins spécifiques des filles et des jeunes mères évoqués dans l'encadré 12.
- Le cas échéant, faites particulièrement attention aux besoins de formation des participants avec un handicap. Si possible, aménage un accès aux locaux de formation pour les personnes avec un handicap (voir l'encadré 13).

ÉTAPE 2 **Plan de formation et accord avec les prestataires sur le contenu du cours**

- Si vous trouvez des agences locales compétentes, engagez-les pour dispenser la formation. Sinon, cherchez des agences compétentes dans d'autres régions (par exemple dans la capitale régionale) et négociez une formation courte pour la communauté locale.
- Si nécessaire et si les moyens financiers le permettent, organisez une formation mobile ou de proximité par des agences extérieures à la région rurale. La formation doit viser un besoin spécifique et compléter la formation locale.
- Au cours du processus d'identification des participants à la formation (section 3.3), vous avez également identifié le besoin pour chaque enfant d'une éducation de base informelle, de compétences de vie et, éventuellement, d'une formation à l'entrepreneuriat. Ces matières doivent être enseignées en parallèle plutôt que sous la forme d'un bloc séparé avant ou après la formation professionnelle (voir les sections 4.1 et 4.3). Négociez l'horaire, le contenu, le lieu avec les formateurs en éducation de base informelle et en compétences de vie et avec l'agence chargée de la formation à l'entrepreneuriat.
- Participez si possible à la sélection des formateurs et accordez la préférence à ceux qui ont le profil spécifique pour travailler avec votre groupe cible (voir l'encadré 10).
- Établissez des contrats écrits avec tous les prestataires de formation pour chaque stagiaire, en définissant clairement les conditions négociées, notamment la durée, les résultats escomptés et le coût.

ÉTAPE
3**Suivi, contrôle et évaluation**

- Suivez et évaluez le processus de formation et sa performance. Les conditions de compte rendu et les indicateurs mesurables des progrès de la formation doivent être clairement indiqués dans vos contrats avec les prestataires de formation. Un suivi qui s'appuie sur des rapports écrits n'est pas suffisant; des visites sur site régulières doivent également être prévues. Au cours de ces visites, vous devez vérifier le respect des normes SST de base dans les locaux.
- Enregistrez les progrès de chaque stagiaire sur son formulaire de suivi individuel (voir la section 3.4, étape 6).
- Impliquez les stagiaires dans le processus de suivi et d'évaluation.
- Prévoyez la planification des services de soutien postérieur à la formation dans les formulaires de suivi personnels (voir le chapitre 5).

4.2.3. Apprentissage formel et informel

La littérature spécialisée établit une distinction entre deux formes d'apprentissage: l'apprentissage formel qu'on trouve généralement dans les grandes entreprises du secteur formel et l'apprentissage informel plus commun dans les micro et petites entreprises de l'économie informelle²⁵. Dans les pays en développement, l'apprentissage est le principal vecteur du transfert de compétences. Il représente environ 80-90 pour cent de la formation professionnelle en cours dans les environnements urbains ou semi-urbains dans de nombreux pays d'Afrique et d'Asie²⁶.

Dans l'apprentissage informel, le parcours le plus commun des apprentis diplômés est de devenir auto-entrepreneur ou de former des coopératives. Dans l'apprentissage formel, l'emploi salarié est plus courant. Votre choix de modèle de l'apprentissage formel ou informel dépend également de votre cible urbaine ou rurale. Les

apprentissages formels peuvent être difficiles à organiser dans les zones rurales en raison du petit nombre d'entreprises formelles.

Dans le système d'apprentissage informel, les compétences sont acquises sur le terrain. Le stagiaire observe et imite le propriétaire de l'entreprise, le superviseur de l'atelier ou le maître artisan. Les erreurs sont immédiatement corrigées.

Vous devez envisager de prévoir l'apprentissage informel dans votre formation car il est largement et culturellement accepté. Même s'il existe certains avantages à inscrire vos stagiaires en apprentissage informel, il y a aussi certaines lacunes spécifiques. L'encadré 19 énumère les principaux avantages et inconvénients de l'apprentissage informel.

Bien comprendre les faiblesses de l'apprentissage informel peut vous aider à organiser un programme qui atténue ces faiblesses. L'OIT propose d'améliorer les systèmes d'apprentissage informel en réduisant leurs faiblesses et en augmentant leur potentiel de résultats positifs sur le marché de l'emploi pour les jeunes.

**PRINCIPALES RÉFÉRENCES**

- **BIT: L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique: un guide de réflexion (Genève, 2012)**

L'objectif de ce guide est de donner une idée plus claire des systèmes d'apprentissage dans l'économie informelle, de fournir les instruments d'évaluation des systèmes d'apprentissage informel, d'expliquer les questions qui doivent être abordées. Il propose aussi un cadre conceptuel qui peut être utilisé pour renforcer les systèmes d'apprentissage informel et pallier leurs faiblesses.

²⁵ BIT: *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique : un guide réflexion* (Genève, 2012).

²⁶ BIT: *Développement des compétences pour l'emploi – Note d'orientation pour les politiques: L'amélioration des systèmes d'apprentissage informel* (Genève, 2012); et Haan, H.C.: *Training for work in the informal micro-enterprise sector: Fresh evidence from Sub-Sahara Africa*, UNESCO-UNEVOC Book series (Amsterdam, Springer, 2006).

Encadré 19: Principaux avantages et faiblesses de l'apprentissage informel

Quelques avantages:

- Pas de niveau d'éducation requis pour l'accès.
- La formation et la production réelle sont étroitement liées. Les apprentis reçoivent leur formation en travaillant sur des contrats commerciaux et apprennent en observant et parlant avec les travailleurs plus âgés et plus expérimentés.
- La formation aux compétences techniques et entrepreneuriales, le service au client et les attitudes sont intégrés à l'apprentissage en situation réelle. Les apprentis apprennent une palette de compétences de gestion et d'organisation, comme la fixation du prix d'un produit ou service, ou la négociation avec les clients et fournisseurs.
- Elle permet aux apprentis de constituer des réseaux sociaux et économiques qui facilitent l'installation et la gestion de leur propre entreprise ou de trouver un emploi salarié à l'issue de l'apprentissage.
- Des dispositions flexibles pour le paiement des salaires permettent aux jeunes les plus pauvres de suivre une formation par apprentissage informel. Dans certains pays, les apprentis ne paient pas la formation et les maîtres artisans leur fournissent même un logement, des repas gratuits et de l'argent de poche.
- L'apprentissage informel présente une durabilité institutionnelle élevée parce qu'il est ancré dans les coutumes, les normes sociales et les traditions culturelles de la communauté.
- L'apprentissage informel est un système de formation financièrement avantageux puisque tous les outils et l'équipement sont déjà disponibles dans l'entreprise.
- Le maître artisan peut devenir un exemple à suivre pour le jeune apprenti. C'est particulièrement important lorsqu'on travaille avec des enfants hautement vulnérables et ceux qui ont été exploités ou abusés.

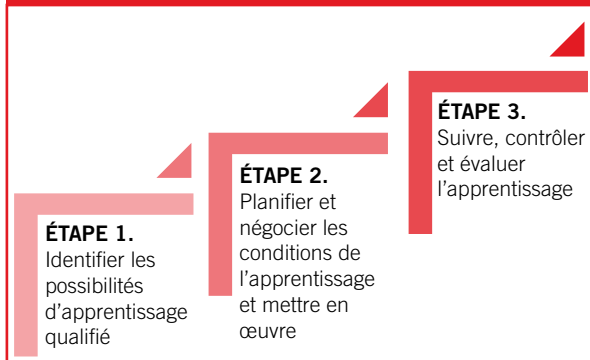
Quelques faiblesses:

- La faible diffusion des nouvelles technologies et des nouvelles compétences, du fait que les maîtres artisans eux-mêmes n'ont pas accès aux dernières connaissances.
- Les apprentis ont très peu d'occasions d'acquérir des connaissances théoriques dans leur domaine ce qui freine l'apprentissage continu.
- Les compétences techniques acquises par les apprentis ne sont pas suffisamment reconnues en dehors de la communauté.
- Les dispositions législatives et réglementaires comme les lois sur la formation régulent l'apprentissage formel, l'apprentissage informel étant peu touché par la loi sur les salaires minimum, les codes du travail, le respect de la sécurité et de la santé au travail, et d'autres conditions de travail. S'il n'est pas correctement suivi, l'apprentissage peut dégénérer potentiellement en exploitation et en travail des enfants.
- Même si les conditions d'accès peuvent être minimales en termes de niveau d'éducation, il peut exister de fortes restrictions sociales pour l'apprentissage formel; l'accès à l'apprentissage informel dépend traditionnellement de la famille et des relations claniques entre les maîtres artisans et la famille de l'apprenti. Les personnes très pauvres et celles sans liens de parenté peuvent avoir un accès limité à l'apprentissage. La coutume peut restreindre l'accès des filles et des minorités à certaines professions plus rémunératrices.
- La qualité de la formation varie largement en fonction des compétences pédagogiques du maître artisan, de l'équipement disponible et du nombre et type de professions présentées pendant les ateliers.
- L'apprentissage peut être limité à un petit nombre de professions, souvent plus avantageuses pour les garçons que pour les filles.

Source: BIT: *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique: un guide de réflexion* (Genève, 2012).

Ce guide recommande un processus en trois étapes pour former vos bénéficiaires par apprentissage. Ces trois étapes sont résumées à la figure 11 et cette section vous explique chacune d'elles.

Figure 11: Étapes essentielles de l'apprentissage



ÉTAPE 1 Identifier les possibilités d'apprentissage qualifié

En fonction des résultats de l'évaluation des opportunités économiques locales et du processus d'orientation professionnelle (sections 3.1 et 3.4), identifiez les possibilités d'apprentissage formel et informel pertinentes pour vos besoins de formation. Procédez comme suit:

- Évaluez les annonces d'apprentissage formel pour vos groupes cibles. Prenez contact avec les employeurs du secteur formel, les agences pour l'emploi, les organisations de travailleurs et d'employeurs car elles peuvent faciliter les liens entre l'apprentissage et les entreprises formelles.
- Analysez le système d'apprentissage informel pour comprendre les coutumes, les règles et les traditions qui légitiment le système (voir l'annexe 4).
- Participez si possible à la sélection des maîtres artisans et accordez la préférence à ceux qui ont le profil spécifique pour travailler avec votre groupe cible. Les critères suivants peuvent vous aider à sélectionner les maîtres artisans:
 - volume du chiffre d'affaires (ne sélectionnez pas les artisans dont l'activité économique est réduite car les possibilités de formation seront minimales);
 - adhésion à une association d'artisans;

- formation réussie d'autres apprentis auparavant;
 - respect des normes SST et autres conditions de travail;
 - prêts à d'accepter le suivi du processus de suivi et les progrès du projet;
 - aptitude personnelle à travailler avec vos bénéficiaires.
- Parfois, des mesures incitatives sont nécessaires pour convaincre un maître artisan de participer au système; il peut s'agir d'une amélioration de produits spécialisés, de certaines formes de conseils en affaires ou d'une aide au marketing.
 - L'expérience montre un taux d'abandon relativement élevé parmi les enfants marginalisés qui suivent un apprentissage. Cela est souvent dû aux superviseurs/co-travailleurs qui ne comprennent pas leur passé et leur besoins. Une solution consiste à former les co-travailleurs et superviseurs aux besoins des enfants. Simultanément, les enfants peuvent être formés à la déontologie professionnelle.
 - Revoyez les faiblesses de l'apprentissage informel énumérées dans l'encadré 19 et établissez le programme de manière à les atténuer.
 - Tenez compte des besoins spécifiques des filles et des jeunes mères évoqués dans l'encadré 12.
 - Le cas échéant, faites particulièrement attention aux besoins de formation des participants avec un handicap (voir l'encadré 13).

ÉTAPE 2 Planifier et négocier les conditions de l'apprentissage et mettre en œuvre

- Points essentiels à négocier avec le maître artisan:
 - Insistez sur un contrat écrit qui indique:
 - ♦ le but et le contenu de la formation et son contenu, ainsi que des objectifs d'apprentissage périodiques pour chacun des stagiaires;
 - ♦ le montant et les modalités de l'indemnité d'apprentissage et les paiements à l'apprenti, le cas échéant (à savoir: à la

semaine, au mois, au pourcentage des ventes);

- ♦ les services à prester par le maître artisan en plus de la formation (logement, repas, argent de poche);
- ♦ la durée de l'apprentissage, notamment la date de début et de fin pour éviter une prolongation inutile ou une transition informelle vers un statut d'employé peu ou pas rémunéré.
- Insistez sur l'introduction des questions de SST au cours de l'apprentissage.
- Veillez particulièrement à trouver des apprentissages pour les filles dans des professions non-traditionnelles, en fonction du plan de formation retenu.
- Veillez particulièrement à trouver des apprentissages pour les jeunes vivant avec un handicap.
- Insistez sur la délivrance d'un certificat d'apprentissage. Il convient de rechercher au minimum la reconnaissance par les associations d'artisans concernées ou la chambre de commerce locale.
- Insistez pour que l'apprenti ait accès aux associations professionnels d'artisans ou d'apprentis.
- Dans le cadre du processus d'identification des participants à la formation (section 3.3), vous avez également identifié le besoin pour chaque enfant d'une éducation de base informelle, de compétences de vie et, éventuellement, d'une formation à l'entrepreneuriat. Comme exposé ci-dessus, ces matières doivent être enseignées en parallèle plutôt que sous la forme d'un bloc séparé avant ou après la formation professionnelle (voir les sections 4.1 et 4.3). Négociez l'horaire, le contenu, le lieu avec les formateurs en éducation de base informelle et en compétences de vie et avec l'agence chargée de la formation à l'entrepreneuriat.
- Dans de nombreux pays, les artisans sont bien organisés. Certaines associations d'artisans ont élaboré leurs propres programmes d'apprentissage et sont impliquées dans la standardisation du contenu de la formation et la reconnaissance des certificats.

ÉTAPE 3 Suivre, contrôler et évaluer l'apprentissage

Le suivi et l'évaluation sont expliqués en détail au chapitre 6 mais quelques points doivent être gardés à l'esprit en ce qui concerne spécifiquement l'apprentissage:

- Les conditions (dont les conditions SST) de l'apprentissage doivent être étroitement contrôlées par le biais de visites régulières dans les ateliers afin de s'assurer de l'absence d'abus et de travail dangereux pour les stagiaires. Dans le cadre de la conception de votre programme, vous devez donc spécifier la fréquence des visites de suivi et désigner un responsable du suivi. L'annexe 6 donne un modèle simplifié de formulaire de suivi de la santé et du risque qui peut être aisément adapté à tout secteur/profession.
- Les progrès et les résultats de la formation doivent être suivis régulièrement afin de s'assurer que le stagiaire respecte les objectifs d'apprentissage fixés dans le contrat.
- À la fin de l'apprentissage, vérifiez la délivrance d'un certificat reconnu par des associations professionnelles.
- Si l'apprenti reste au service du maître artisan à la fin de l'apprentissage, assurez-vous que le diplômé se voit offrir un contrat de travail.
- Les progrès des stagiaires doivent être enregistrés sur le formulaire de suivi individuel (voir la section 3.4).



Questions pour discussions de groupe Formation professionnelle et en compétences de vie

- Qu'entendez-vous par «compétences de vie»?
- Le guide de ressources souligne la nécessité d'offrir des formations à des compétences non-traditionnelles, innovantes. Pouvez-vous donner des exemples de telles compétences?
- Suggérez les types d'agence qui pourraient devenir des partenaires pour vos programmes de formation aux compétences rurales et urbaines et aux compétences de vie.
- Vos expériences précédentes de la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle et de compétences de vie vous permettent-elles de partager quelques bonnes pratiques?
- Quelle est l'importance des examens professionnels et de la certification pour vos stagiaires à l'issue de leur formation? Quels sont les systèmes de certification disponibles dans le pays/ région où vous opérez?
- Avez-vous une expérience d'initiatives de responsabilité sociale des entreprises (RSE) ou de partenariats public-privé (PPP)?
- Par nature, les coopératives doivent être participatives, inclusives et réactives aux besoins de leurs membres et donc convenir pour votre groupe cible. Avez-vous une quelconque expérience de la collaboration avec des coopératives?
- Quelles sont les difficultés liées à la formation professionnelle et en compétences de vie pour les enfants habitant des zones rurales? Comment les surmonter?
- Quels sont les principaux avantages et les principales faiblesses de l'apprentissage informel? Que pouvez-vous faire pour pallier certaines de ces faiblesses et rendre les possibilités de formation sécurisées et sûres pour votre groupe cible?

- Quelles sont les qualifications et les critères dont vous devez vous préoccuper lorsque vous choisissez des possibilités d'apprentissage pour vos bénéficiaires?

4.3. Formation à l'entrepreneuriat

La formation à l'entrepreneuriat n'est pas seulement pertinente pour ceux de vos bénéficiaires qui ont signalé leur intention de lancer leur propre affaire ou coopérative, mais aussi pour la plupart des autres enfants de votre groupe cible. Parmi ceux qui ont choisi l'apprentissage, certains pourraient être tentés de lancer leur propre entreprise plus tard. Ceux qui se forment à l'emploi en zone urbaine peuvent se tourner vers l'auto-emploi, ou utiliser leurs compétences en entrepreneuriat comme valeur ajoutée pour les petites entreprises dont ils seront souvent employés.

S'installer à son compte peut être très valorisant, personnellement et financièrement. De nombreux jeunes éprouvent toutefois des difficultés à établir un plan d'entreprise, à lancer un produit ou un service, même si leurs idées sont excellentes. Lever des fonds pour financer une entreprise peut également se révéler difficile, en particulier si le futur entrepreneur indépendant ne présente pas de garanties ou si son expérience du travail est limitée. Pourtant, les exemples de jeunes qui réussissent en affaires sont nombreux.

Quels sont les outils de la formation à l'entrepreneuriat les plus adaptés à votre groupe cible?

Le BIT a mis au point plusieurs outils en matière de formation à l'entrepreneuriat, visant tous des publics différents. Ceux qui sont probablement les plus pertinents dans le cadre de ce guide sont énumérés dans l'encadré ci-dessous.

Il n'est pas aisé de savoir lequel de ces manuels convient le mieux aux programmes visant le travail des enfants et autres adolescents vulnérables.

- Le programme de formation KAB a été intégré dans les programmes de cours nationaux dans plusieurs pays pour les 15-17 ans et est considéré comme bien adapté à cette tranche d'âge.



PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- **BIT: Programme de formation «Tout savoir sur l'entreprise» (KAB)**

Le programme KAB est un cours de formation de 80-120 heures sur l'entrepreneuriat destiné aux étudiants de l'enseignement secondaire et aux stagiaires/étudiants des organismes de formation professionnelle et technique. Le groupe cible privilégié est celui des jeunes de 15 à 18 ans. Le programme peut être adapté à l'enseignement tertiaire ainsi qu'à l'enseignement et à la formation informels. Les objectifs spécifiques de la formation KAB sont:

- Développer des attitudes positives envers les entreprises viables, l'auto-emploi et l'entrepreneuriat social.
- Sensibiliser sur le travail dans l'entreprise et sur l'auto-emploi comme option de carrière pour les jeunes gens.
- Apporter des connaissances sur les qualités souhaitables pour monter et exploiter une entreprise fructueuse.
- Préparer les étudiants à devenir de meilleurs employés en comprenant mieux l'entreprise et en adoptant des attitudes positives et d'adaptation plus vigoureuses.

Plus d'informations sur KAB sont disponibles à l'adresse: www.knowaboutbusiness.org.

- **BIT: Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead (Genève, 2004).**

Le programme de formation GET encourage le développement d'entreprises parmi les femmes à faible revenu et peu formées, et leur famille, engagées dans une petite entreprise individuelles ou familiale ou dans un groupe d'entreprises. Il diffère des supports de formation conventionnels aux affaires en ce qu'il met en évidence les compétences à l'entrepreneuriat dans une perspective d'égalité entre femmes et hommes. Il se compose de différents modules accompagnés d'exercice d'apprentissage par l'exemple.

Les méthodes de formation sont participatives et utilisent l'expérience des participants dans la vie quotidienne.

- **BIT: Programme de formation «Gérer mieux votre entreprise» (GERME/SIYB)**

Le programme GERME/SIYB est un programme de formation en gestion basé sur la création et une meilleure gestion des petites entreprises comme stratégie pour créer plus et de meilleurs emplois dans les économies en développement. GERME/SIYB couvre tous les aspects de l'idée d'entreprise, de formation des formateurs au développement de l'entrepreneuriat, dont l'accompagnement des formateurs, et le suivi des petites entreprises débutantes. GERME/SIYB se compose de six modules:

- trouvez votre propre idée d'entreprise (Trie);
- créez votre entreprise (Cree);
- améliorez votre entreprise (Germe);
- développez votre entreprise (DVE/EYB);
- améliorez votre environnement de travail et votre entreprise (I-WEB); et
- GERME/SIYB niveau un (GERME pour les stagiaires peu alphabétisés).

Le programme GERME/SIYB est l'un des plus important programme de management au monde et est utilisé pour le soutien aux micro et petites entreprises. Il a été traduit dans plus de 40 langues et est utilisé dans plus de 100 pays et compte environ 4,5 millions de stagiaires, 17 000 formateurs et 200 maîtres formateurs dans 2 500 institutions partenaires.

La liste de tous les maîtres formateurs est accessible sur : www.ilo.org/empent/units/start-and-improve-your-business/WCMS_169157/lang--en/index.htm.

- Le kit GERME/SIYB a été simplifié pour faciliter sa large diffusion.
- Le manuel GET Ahead a été utilisé avec beaucoup de succès dans de nombreux pays pour des ménages comptant des enfants au travail.

Encadré 20: Les modules (ou domaines de compétence) de la formation à l'entrepreneuriat

- Comprendre et établir un plan d'entreprise;
- comprendre et rédiger une stratégie marketing;
- estimer le montant des ventes;
- fixer les coûts des biens et services;
- planifier la production et les achats;
- comprendre les investissements et décider;
- calculer les bénéfices;
- payer des taxes (TVA);
- décider de la forme juridique de l'entreprise, notamment la structure d'une coopérative;
- comprendre et obtenir les autorisations nécessaires;
- évaluer l'incidence environnementale des activités prévues²⁷;
- prévoir les flux financiers, notamment l'utilisation des outils comptables de base;
- évaluer la santé professionnelle et les risques de santé et s'en prémunir, et notamment améliorer l'environnement de travail et la productivité;
- séparer les questions familiales et les affaires;
- planifier les besoins en personnel (bien que ce point ne soit pas un problème immédiat pour les petits entrepreneurs potentiels);
- garantir le droit des femmes chefs d'entreprise à un accès égal à la propriété, au soutien financier et professionnel, et aux opportunités commerciales;
- pourvoir aux intérêts spécifiques des entrepreneurs vivant avec un handicap.

Source: BIT: Programme de formation «Gérer mieux votre entreprise» (GERME/SIYB).

Il est également possible de combiner certains éléments de ces supports pédagogiques. On relève, par exemple, d'excellentes expériences de l'utilisation du manuel GET Ahead et d'un plan d'affaires GERME/SIYB simplifié²⁸. En tant que gestionnaire responsable du projet, vous devez étudier ces manuels et décider lesquels – ou quels éléments – seront les plus efficaces en fonction des caractéristiques de votre groupe cible et du contexte local.

Que devrait comprendre une formation à l'entrepreneuriat? Devenir un bon entrepreneur exige des compétences très spécifiques, et tout le monde ne bénéficie pas de l'ensemble des compétences nécessaires pour réussir. Voir l'encadré 20 pour une liste des modules qui doivent être inclus dans une formation à l'entrepreneuriat.

Mise en œuvre pratique d'un programme de formation à l'entrepreneuriat: Dispenser une formation exige un soutien spécialisé. Si une agence adéquate existe dans la région de votre projet, vous pouvez lui sous-traiter la formation à l'entrepreneuriat et le soutien postérieur à la formation (voir la section 5.2). Si vous n'êtes pas **en mesure** de trouver une agence disposant des compétences requises, le document **Enfants sortis des forces et groupes armés – Guide pratique pour la réintégration économique**, du BIT²⁹, recommande d'identifier et de former une agence locale qui, à son tour, pourra former les bénéficiaires au développement de leur esprit d'entreprise et assurer le suivi des entreprises débutantes nées de ce projet. La formation de l'agence retenue doit être donnée par une agence ou une personne spécialisée dans la formation de formateurs dans le domaine du développement de l'esprit d'entreprise, telle qu'un maître formateur GERME/SIYB. Une telle agence/personne peut être engagée à l'extérieur de la région du projet pour le temps nécessaire à la formation de l'agence chargée de la mise en œuvre.

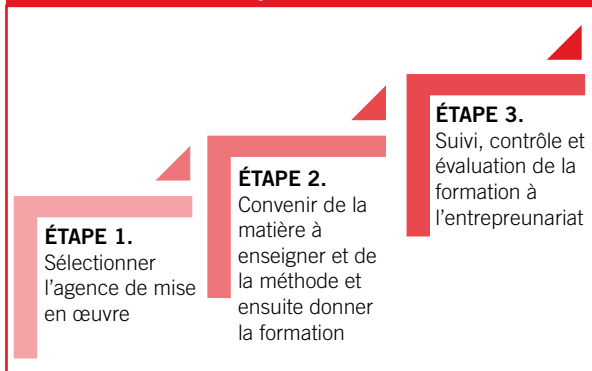
Ce guide suggère que la formation à l'entrepreneuriat soit dispensée à vos bénéficiaires en trois étapes comme le montre la figure 12. La section suivante illustre chacune de ces trois étapes³⁰.

²⁷ Voir par exemple: PNUE, BIT, OIE, CSI: *Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable à faibles émissions de carbone* (Nairobi, BIT, 2008).

²⁸ Atelier de validation, Djakarta, Indonésie, mai 2012.

²⁹ BIT-IPEC et CIF-OIT: *Enfants sortis des forces et groupes armés...* (2010), op. cit., p. 116.

³⁰ Ces étapes s'appuient principalement sur le segment «Créez votre entreprise» (Cree) du programme GERME/SIYB du BIT.

Figure 12: Étapes essentielles de la formation à l'entrepreneuriat

ÉTAPE 1 Sélectionner l'agence de mise en œuvre

- Relisez l'évaluation de vos partenaires potentiels (section 3.2) dans l'optique de la formation à l'entrepreneuriat. Vous pouvez utiliser les critères de sélection suivants:

Agence partenaire:

- expérience de la formation et contrôle des petites entreprises débutantes;
- aptitude à garantir une formation à l'entrepreneuriat et des activités de suivi des petits entrepreneurs;
- viabilité financière et organisationnelle;
- possibilité pour les diplômés d'obtenir des certificats reconnus dans le pays;
- crédibilité aux yeux de la communauté.

Formateur:

- disposer d'une connaissance théorique et pratique et d'une expérience de la création et de la gestion de petites entreprises;
- être familier du contexte économique local, dont les réseaux d'entrepreneurs et les fournisseurs de SDE;
- être capable de et disposé à travailler avec des enfants;
- être sensible aux préoccupations spécifiques des filles/femmes chefs d'entreprise;
- être sensible aux questions d'égalité et aux besoins spécifiques des entrepreneurs avec un handicap.

- Choisissez l'agence compétente. Vous serez confronté à l'un des scénarios suivants:
 - Vous identifierez une agence/un formateur/ un fournisseur de SDE compétent dans votre région qui pourra se charger de votre projet à toutes les étapes de la formation à l'entrepreneuriat et du soutien postérieur à la formation pour les nouveaux entrepreneurs. Dans ce cas, vous pouvez envisager de lui sous-traiter la formation à l'entrepreneuriat et les composantes du suivi de votre projet, à condition qu'il/elle dispose de toutes les qualifications nécessaires indiquées ci-dessus.
 - Dans l'hypothèse de l'absence d'une agence/ un formateur/fournisseur de SDE compétent, vous devez identifier d'abord, en vous appuyant sur la liste des critères de sélection énumérés au point précédent, une agence compétente qui deviendra votre agence de mise en œuvre. Ensuite, vous devez choisir un maître formateur qui pourra dispenser le cours de formation des formateurs à votre agence de mise en œuvre.

ÉTAPE 2 Convenir de la matière à enseigner et de la méthode et ensuite donner la formation

- Établissez le programme de formation et la méthode à suivre avec l'agence de mise en œuvre (et le cas échéant avec le maître formateur). Procédez comme suit:
 - assurez-vous que le cours de formation à l'entrepreneuriat couvre les éléments énumérés dans l'encadré 20 ci-dessus;
 - établissez un horaire et des lieux de formation qui conviennent à tous les participants.
- La formation à l'entrepreneuriat ne doit pas être structurée comme un cours théorique, mais être organisé en modules sur le thème du développement des plans d'affaires individuels.
- La formation à l'entrepreneuriat doit être interactive. Des jeux d'entreprises, des jeux de rôles et des exercices doivent être utilisés pour simuler des situations en contexte réel. Des réunions avec des entrepreneurs établis et reconnus doivent être organisées.
- La formation à l'entrepreneuriat doit être accessible aux différents niveaux d'éducation

représentés dans le groupe de stagiaires, et la méthode adaptée pour les stagiaires analphabètes³¹.

- Assurez-vous de la participation égalitaire des filles à la formation et garantissez leur droit à s'exprimer sur le contenu de la formation et les méthodes. (voir l'encadré 12). Veillez à la participation de bénéficiaires avec un handicap (voir l'encadré 13).
- Remettez un certificat à tous les participants à l'issue de la formation, et aussi aux maîtres artisans et aux employeurs.

ÉTAPE 3 Suivi, contrôle et évaluation de la formation à l'entrepreneuriat

- Suivez et évaluez le processus de formation et sa performance.
- Enregistrez les progrès de chaque stagiaire sur le formulaire de suivi individuel (voir la section 3.4, étape 6).
- Le résultat final de la formation à l'entrepreneuriat doit être un plan d'affaires de base pour tous les petits entrepreneurs potentiels. Les plans d'affaires doivent être examinés au cours de la formation en ce qui concerne leur:
 - viabilité économique;
 - compatibilité avec le marché;
 - réalisme de gestion au niveau technologique;
 - incidence ultérieure sur l'emploi;
 - incidence environnementale; et
 - absence d'obstacles (ou l'inclusion de stratégies pour surmonter ces obstacles) pour les filles/femmes chefs d'entreprises.

Les plans d'affaires individuels constitueront le fondement du soutien ultérieur au cours de l'installation et de la consolidation des nouvelles entreprises.



Questions pour discussions de groupe Formation à l'esprit d'entreprise

- Croyez-vous que chacun a le potentiel de devenir un entrepreneur qui réussit ? Expliquez pourquoi oui ou non.
- Quelle est votre expérience de la formation à l'entrepreneuriat pour adolescents ? Quelles sont les difficultés spécifiques auxquelles ce groupe d'âge peut être confronté lorsqu'il lance et fait fonctionner une entreprise ?
- Avez-vous utilisé un des outils de l'OIT comme KAB, GERME/SIYB ou GET Ahead ? Croyez-vous qu'ils soient utiles pour les besoins des enfants présentant un profil de travail d'enfant qui sont repérés au niveau approprié ?
- Quelles compétences un bon formateur doit-il maîtriser selon vous ?

³¹ La méthode GERME/SIYB comprend un module «GERME/SIYB niveau un» qui développe une approche intégrée du développement de l'esprit d'entreprise pour les populations pauvres et analphabètes. Il s'appuie sur les modules existants à chaque étape du développement d'une entreprise: l'idée; la préparation du plan d'affaires; l'installation et la consolidation. Il couvre tous les aspects du programme GERME/SIYB général. Dans les manuel du Niveau un, le texte est remplacé par des images et des illustrations.



Soutien à l'emploi salarié et aux nouveaux entrepreneurs après la formation

5

La véritable formation professionnelle et à l'esprit d'entreprise ne représente qu'un élément d'un programme de formation réussi. Il peut être inutile de former des enfants à la menuiserie si les ateliers ne les informent pas sur les secteurs où ils pourront trouver du travail, ou s'ils n'ont pas accès au crédit pour acheter ou louer les outils indispensables au lancement de leur entreprise indépendante.

Dès lors, un appui permanent devient nécessaire après la fin de la formation. L'appui postérieur à la formation est essentiel pour que la formation conduise à un emploi. Ou, comme certains le disent: la le soutien postérieur à la formation est la passerelle entre le monde de la formation et le monde du travail³². L'une des principales différences entre le soutien postérieur à la formation pour les enfants vulnérables et celui proposé aux adultes est que les enfants ont besoin de plus d'orientation et de conseils après la fin de la formation, ainsi que d'encouragements et d'un mentorat.

Le manuel TREE relève que le soutien postérieur à la formation peut inclure les éléments suivants:

- l'établissement de liens avec les employeurs, services de placement;
- le soutien à la création de petites entreprises;
- le soutien à l'accès au crédit;
- les services de développement d'entreprises, y compris l'établissement de liens avec les marchés, les essais de la qualité, les services de conseil aux entreprises, les transports, les achats en gros, le transfert de technologie, les TIC, les services de design, l'anticipation de la mode, les services de soutien en matière de respect de la fiscalité et autres dispositions réglementaires, etc.;
- le soutien à la formalisation des micro-entreprises et groupes d'entreprises, dont les coopératives;
- les visites de suivi aux diplômés de la formation pour surveiller leurs progrès et les conseiller sur

les efforts qu'ils déploient dans leur emploi ou leur entreprise, y compris en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail;

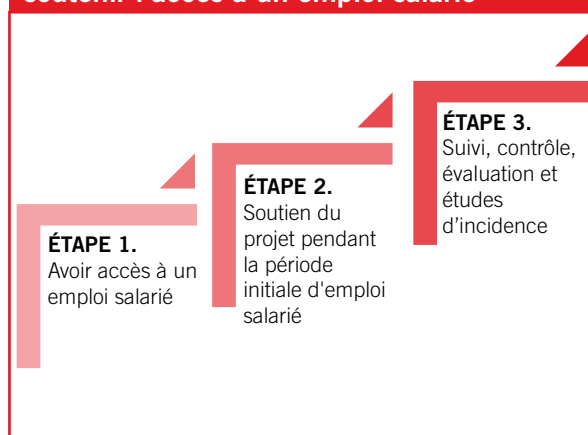
- le soutien à la création de structures durables dans la communauté (associations d'entreprises, groupes d'entraide, groupes d'épargne et de crédit, etc.); et
- l'établissement de liens avec le secteur formel et intégration de ce secteur dans les programmes de développement économique local.

Les services postérieurs à la formation pour les bénéficiaires recherchant un emploi salarié doivent être différents de ceux qui cherchent leur avenir dans l'auto-emploi.

5.1. Services de soutien pour emploi salarié

Ce guide vous recommande d'utiliser un processus en trois étapes pour soutenir ceux de vos bénéficiaires qui recherchent un emploi salarié. Ces trois étapes sont résumées dans la figure 13.

Figure 13: Étapes essentielles pour soutenir l'accès à un emploi salarié



³² Atelier de validation, Ouganda, juin 2012.

ÉTAPE

1

Avoir accès à un emploi salarié

Le processus de recherche de travail commence bien avant la fin de la formation: il commence en réalité au moment de la recherche de partenaires potentiels (section 3.2) et des exercices d'orientation professionnelle (voir la section 3.4). Voici les questions principales à garder à l'esprit et les étapes à suivre:

- S'il existe des agences publiques d'emploi dans la région visée, examinez avec elles le programme de formation et les opportunités de travail locales.
- S'il n'existe pas d'agences publiques ou privées d'emploi (parfois appelée services de placement) qui soient en mesure de placer vos stagiaires, vous devez discuter des opportunités de placement avec:
 - les administrations publiques chargées des partenariats public-privé;
 - dans certains pays, les ministères du travail gèrent des centres et des bureaux qui disposent des capacités techniques et des moyens financiers pour des programmes de création d'emplois;
 - les administrations publiques qui peuvent gérer des programmes d'emploi pour des groupes spécifiques;
 - les agences d'assistance internationale pour le placement dans les emplois créés par cette assistance. Ces agences créent parfois des services d'emploi pour leurs propres besoins;
 - directement, les employeurs potentiels et leurs organisations afin d'examiner les opportunités d'emploi.
- Impliquez tous ces acteurs dès le début de votre projet, de manière à les informer sur les objectifs et tenez-les au courant du nombre de bénéficiaires qui ont acquis des qualifications ou des compétences et obtenu un certificat.
- Collaborez au sein de partenariats public-privé (PPP) (voir l'encadré 15), ce qui est devenu une manière plus habituelle de trouver de l'emploi pour des groupes qui, pour diverses raisons, éprouvent des difficultés à entrer sur le marché du travail. Voyez si dans votre région, il existe des PPP dont vous pourriez bénéficier.

- Évaluez les opportunités d'emploi et assurez-vous qu'elles respectent les critères de travail décent (voir l'encadré 2) et non dangereux (voir l'étape 4, section 3.1) qui en fait des opportunités d'emploi acceptables pour les jeunes de moins de 18 ans.
- Il est important de donner de la visibilité aux nouveaux diplômés. Une cérémonie pourrait être organisée après la formation en présence d'employeurs potentiels.
- Après avoir trouvé des opportunités d'emploi appropriées, les diplômés pourraient avoir besoin d'une aide pour rédiger une lettre de candidature ou d'une formation sur la manière de participer à un entretien.
- S'il s'avère réellement difficile de trouver un emploi par les canaux décrits ci-dessus, vous pouvez envisager de proposer des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils engagent les bénéficiaires de votre formation (voir l'encadré 21).

Encadré 21: Mesures incitatives en faveur des employeurs du secteur privé pour l'emploi des bénéficiaires du projet

Si certains de vos bénéficiaires éprouvent des difficultés à trouver un emploi, vous pouvez envisager de proposer certaines des mesures incitatives ci-dessous aux employeurs pour les amener à engager:

- la fourniture d'équipements, d'outils (maîtres-artisans);
- l'information sur les services financiers existants, y compris la micro-assurance et la manière d'accéder à ces services (maîtres-artisans);
- accompagnement supplémentaire des bénéficiaires par le projet au cours de la phase initiale d'emploi;
- assistance et information sur les questions de sécurité, de santé et des conditions de travail (SST) (par exemple élimination des dangers, évaluation des risques, information et éventuellement formation OIT en WISE ou WISH) (maîtres-artisans et employeurs du secteur formel);

- les contacts avec les entreprises du secteur formel (maîtres-artisans);
- la participation à l'éducation de base informelle (artisans);
- la participation à la formation en entrepreneuriat (maîtres-artisans et employeurs du secteur formel).

Source: BIT-IPEC et CIF-OIT: Enfants sortis des forces et groupes armés. Guide pratique pour la réintégration économique. (Turin, BIT, 2010), p. 185.

ÉTAPE 2 Soutien du projet pendant la période initiale d'emploi salarié

- Pendant une période initiale, le nouvel employé devrait continuer à bénéficier de certains services du projet comme le mentorat, l'encadrement technique continu et l'éducation de base et aux moyens d'existence. La durée, la fréquence et la nature de ce soutien devraient être spécifiées dans le contrat d'emploi.

ÉTAPE 3 Suivi, contrôle, évaluation et études d'incidence

- Enregistrez le résultat de la recherche d'emploi dans les formulaires de suivi individuels (voir la section 3.4, étape 6), également lorsque les bénéficiaires du projet quittent leur emploi.
- Au cours de la période de travail, lorsque l'employé est toujours en contacts avec le projet (voir l'étape 2), des visites régulières du lieu de travail doivent permettre un suivi des conditions (dont les conditions SST) qui vous assurera qu'elles demeurent acceptables. Au moment de l'élaboration du programme, vous devez donc spécifier la fréquence des visites de suivi et nommer un responsable. L'annexe 6 donne un exemple d'un formulaire simple de suivi du risque de santé et de sécurité. Il peut être aisément adapté au secteur économique où les enfants travaillent.



Questions pour discussions de groupe

Services de soutien pour emploi salarié

- Comment définiriez-vous les services «postérieurs à la formation»?
- Quels services postérieurs à la formation estimez-vous les plus importants pour les diplômés à la recherche d'un emploi salarié?
- S'il n'existe pas d'agences publiques ou privées d'emploi/agences de placement dans votre région, quels sont les acteurs disponibles qui peuvent vous aider à placer les diplômés de vos programmes d'emploi?
- Proposer des incitants aux employeurs est une manière d'aider les diplômés à trouver du travail. Le guide de ressources énumère certaines de ces mesures incitatives. Expliquez si elles sont réalistes dans le cadre de votre projet.
- Que faites-vous si vous trouvez que certains de vos diplômés travaillent dans des conditions probablement dangereuses et non sécurisées ?

5.2. Services de soutien aux nouveaux entrepreneurs

Soutenir les jeunes entrepreneurs inexpérimentés – pendant l'installation et la consolidation de leurs affaires – est très important pour leur succès.

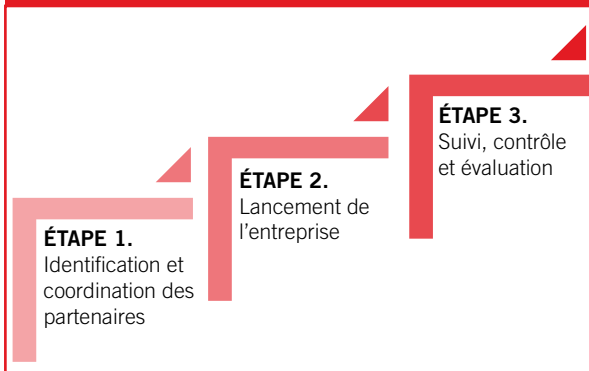
Cette section vous aidera à concevoir des programmes qui répondent aux besoins de vos entrepreneurs en devenir, afin qu'ils opèrent et gèrent leur entreprise d'une manière profitable et durable. L'encadré 22 énumère les domaines de soutien les plus importants.

Le capital initial et le fonds de roulement sont des composantes essentielles de la création et du fonctionnement d'une entreprise. Le capital est toutefois une ressource à laquelle les pauvres, et en particulier les enfants, n'ont pas ou peu d'accès. Par définition, vos groupes cibles étant

des enfants pauvres ou vulnérables, ils peuvent ne pas disposer des fonds suffisants pour installer une petite entreprise. L'encadré 23 expose la manière de gérer le besoin de capital initial pour les nouveaux entrepreneurs.

À l'aide d'un de conseils LVE (Lancez votre entreprise), ce guide suggère que la formation à l'entrepreneuriat soit fournie à vos bénéficiaires par le biais d'une approche en trois étapes comme indiqué dans la figure 14. La section suivante vous orientera à travers chacune d'elle.

Figure 14: Étapes essentielles de la fourniture de services de soutien aux nouveaux entrepreneurs



Encadré 22: Principaux domaines où les nouveaux entrepreneurs doivent être soutenus

- **Mise en place physique et administrative de l'entreprise:** l'aide dans le choix d'un lieu de travail approprié, les procédures administratives et l'achat de l'équipement.
- **Information:** les données collectées pendant la phase d'analyse de l'environnement socioéconomique sur les marchés, les opportunités économiques, les ressources et services disponibles, les lois et règlements et les tendances des consommateurs doivent être mis à disposition des nouveaux entrepreneurs.
- **Améliorer les compétences de gestion** que les participants ont acquises au cours de leur programme de formation (voir l'encadré 20).
- **Accès à l'appui technique:** les nouveaux entrepreneurs ont souvent besoin d'un appui technique permanent au cours de la phase de consolidation de leur entreprise.
- **Accès et intégration aux réseaux d'affaires locaux:** contacts avec les réseaux de fournisseurs, le marché et les organisations professionnelles, les transporteurs et les institutions financières.
- **Si des enfants avec un handicap participent** à la formation, ils ont besoin d'un appui supplémentaire taillé à la mesure de leur handicap. Les organisations de personnes vivant avec un handicap peuvent vous aider.
- **Identifiez et évaluez les obstacles locaux** liés au genre, au développement et à la croissance des entreprises créées par les entrepreneures bénéficiaires du projet – y compris la question des droits fonciers; l'accès aux services financiers, aux réseaux commerciaux, aux opportunités d'affaires et autres obstacles. Élaborez des stratégies et des activités pour surmonter ces barrières. Les associations de femmes et celles de femmes entrepreneures peuvent vous aider dans ce domaine.

Source: BIT-IPEC et CIF-OIT: Enfants sortis des forces et groupes armés. Guide pratique pour la réintégration économique. (Turin, BIT, 2010).



PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- **BIT: Count us in ! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities (Genève, 2008)**

Un ensemble de directives qui peuvent être aisément adaptées à tout programme visant le handicap et l'entrepreneuriat, notamment les enfants vivant avec un handicap.

- **BIT: Improve Your Exhibiting Skills: A Training Guide (IYES) (Geneva, 2005)**

Un guide de formation mis au point par le Programme WED (Développement de l'entrepreneuriat féminin) de l'OIT, à utiliser dans des ateliers de formation de femmes à l'entrepreneuriat. Il vise à améliorer la capacité des femmes à accéder et participer à des foires commerciales, soit en organisant des foires exclusivement réservées aux femmes, soit en participant à des démonstrations et manifestations ordinaires.

- **BIT: Organizing Promotional Events For Women Entrepreneurs: A Guide "Month of the Women Entrepreneur" (MOWE) (Genève, 2007)**

Cette publication rédigée par le programme WED de l'OIT vise à aider les organisations actives dans la promotion des femmes entrepreneures à participer à des événements qui soulignent leur rôle et leur contribution au développement socioéconomique.

- **BIT: Action My Business Growth: Trainers Guide (Pretoria, 2011)**

Un outil de formation du programme WED de l'OIT conçu pour aider à la décision en matière de croissance des affaires. Il va de pair avec un guide des participantes.

Encadré 23: Besoin de capital initial et de roulement parmi les jeunes entrepreneurs

Plusieurs facteurs limitent l'accès des jeunes au crédit. Dans la plupart des pays, les institutions formelles de prêt ne fournissent pas de ressources financières aux jeunes de moins de 18 ans. Beaucoup expliqueront qu'il n'est pas approprié d'accorder du crédit aux 15-17 ans car ils n'ont pas encore atteint le niveau de maturité pour gérer des prêts et les exposer à un endettement pourrait avoir une importante incidence négative importante sur eux. En revanche, les projets doivent trouver des manières alternatives pour réduire le besoin de capital. Quelques exemples:

- Réduire le montant du capital initial nécessaire (par ex. produire à plus petite échelle, moins d'outils/outils moins chers).
- Augmenter les apports des diplômés.
- Fournir certains entrants (par ex. des trousseaux de démarrage ou une contribution à la location pendant une période limitée) à partir du budget du projet.
- Faciliter les formations de groupes. Si plusieurs entrepreneurs se regroupent ou créent un groupe d'entreprises, ils peuvent mettre en commun les ressources nécessaires de tous les membres du groupe.
- Établir des ateliers équipés où les nouveaux entrepreneurs peuvent recevoir les clients.
- Installer des centres d'équipement/fonds d'équipement auprès desquels les nouveaux entrepreneurs peuvent emprunter ou louer des équipements pour de courtes périodes.

ÉTAPE

1

Identification et coordination des partenaires

Par souci de cohérence, il est recommandé, comme exposé à la section 4.3, d'engager un (des) partenaire(s) chargé(s) des services tout au long de la formation à l'entrepreneuriat et le soutien postérieur à la formation pour les nouveaux entrepreneurs. La section 4.3 suggérait également que la connaissance du contexte local est importante. Si une agence disposant des compétences requises n'est pas disponible

localement, il vaut mieux se tourner vers un formateur principal extérieur (comme un formateur OIT LVE, KAB ou GET Ahead) pour former une agence locale de manière à ce qu'elle soit en mesure de satisfaire à ces critères, plutôt que d'appeler un partenaire externe. Les étapes pertinentes sont:

- La formation à l'entrepreneuriat et le suivi des entreprises amies peuvent être réalisés par plusieurs partenaires qui collaborent si cette situation est bénéfique. Le point important est que les nouveaux entrepreneurs reçoivent le soutien taillé sur mesure dont ils ont besoin (voir l'encadré 22) pour assurer le succès de leur entreprise.
- Les partenaires peuvent être recherchés auprès des départements du gouvernement, les organisations de développement des entreprises, les organisations internationales et nationales de donateurs, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les instituts de formation en gestion et les associations d'artisans, notamment.
- Si certains bénéficiaires envisagent de créer des coopératives, vous devez veiller à ce que votre partenaire soit familiarisé avec les principes spécifiques et les procédures au sein de coopératives.

Vous pouvez également trouver des ressources dans l'encadré suivant et sur le site internet de l'EMP/COOP³³.

- Définissez les rôles et responsabilités de tous les partenaires concernés afin qu'il n'y ait ni chevauchement des responsabilités ni confusion des rôles.
- Négociez et signez des contrats avec les partenaires et fixez les responsabilités et le calendrier des services à fournir.

³³ Visitez le site web du Service des Coopératives (EMP/COOP) du BIT: www.ilo.org/empent/units/cooperatives.



PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- **BIT: Managing your agricultural cooperative (My.COOP) – An online training course**

My.COOP est une communauté en ligne sur internet où vous aurez accès à toutes les ressources dès votre enregistrement. Cet enregistrement est gratuit à l'adresse: <http://moodle.ilo.org/mycoop>.

- **BIT-IPEC, EMP/COOP, ICA: Cooperating out of child labour – Harnessing the untapped potential of cooperatives and the cooperative movement to eliminate child labour (Genève, 2009)**

Cette publication analyse les valeurs des coopératives, leurs principes et leur philosophie, ainsi que leur lien avec l'élimination du travail des enfants.

- **BIT-IPEC, EMP/COOP, ICA: Training resource pack for agricultural cooperatives on the elimination of hazardous child labour (Genève, 2009)**

Cette publication vise à aider les dirigeants, les employés et les membres des coopératives à exclure le travail des enfants de leurs opérations commerciales et chaînes d'approvisionnement.

ÉTAPE 2

Lancement de l'entreprise

- Trouvez parmi les nouveaux entrepreneurs des solutions aux problèmes de capital initial afin de couvrir l'équipement, le loyer, etc. Voyez l'encadré 23 pour des solutions possibles.
- Aidez les nouveaux entrepreneurs à trouver des endroits qui conviennent à l'installation de leur entreprise. Les critères d'un lieu de travail convenable devraient comprendre un loyer abordable, la disponibilité d'électricité et d'eau, la situation (proche des consommateurs), etc.
- Aidez ou garantisiez une assistance dans les procédures juridiques, réglementaires et administratives (licence, enregistrement, etc.). Soyez conscient des restrictions qui pourraient découler de la minorité juridique de certains nouveaux entrepreneurs.
- Assurez-vous que les lieux de travail et les outils ne présentent pas de dangers pour la santé.

- Assurez-vous que les entrepreneurs amis sont au courant des services de développement des entreprises que vous avez mis à disposition (c.-à-d. ceux énumérés dans l'encadré 22) à travers vos partenaires, et qu'ils y soient affiliés.
- Organisez des foires commerciales et des expositions pour promouvoir les produits et services des petits entrepreneurs du projet.
- Fournissez une aide spécifique aux entrepreneurs vivant avec un handicap.
- S'il n'existe pas de règle générale pour la durée des services de suivi aux entreprises débutantes, le programme GERME/SIYB de l'OIT estime qu'un suivi pendant un an est nécessaire pour les nouveaux entrepreneurs peu éduqués.
- Il est important de donner de la visibilité aux nouveaux entrepreneurs. À l'issue de la formation, une cérémonie pourrait être organisée en présence des clients/consommateurs potentiels.

ÉTAPE

3

Suivi, contrôle et évaluation

- Veillez à ce que les partenaires fournissent un soutien SDE aux nouveaux entrepreneurs qui soit conforme aux contrats et s'appuie sur les besoins individuels.
- Veillez à ce que les jeunes femmes entrepreneurs disposent d'un contrôle complet de leurs affaires. Cela fait partie du processus de contrôle tout au long de la phase d'installation et de consolidation. Faites attention à la division du travail entre les sexes lors de la conception du programme.
- Les conditions (dont les conditions SST) de travail des jeunes entrepreneurs doivent être étroitement contrôlées par le biais de visites régulières des installations. Dans le cadre de la conception de votre programme, vous devez donc spécifier la fréquence des visites de suivi et désigner un responsable.
- Enregistrez le résultat des nouvelles entreprises dans les formulaires de suivi individuels (voir la section 3.4, étape 6), également lorsque les bénéficiaires du projet quittent l'entreprise.
- Le suivi/contrôle peut également être nécessaire après l'exécution du projet. Dans ce cas, vous

devez identifier l'institution qui reprendra cette responsabilité à l'issue du projet.

- Des dispositions doivent être prises pendant la phase de planification du projet afin de fournir des ressources et de désigner les agences qui assureront les évaluations après le projet ainsi que les évaluations d'impact (voir le chapitre 6).



Questions pour discussions de groupe **Services de soutien aux nouveaux entrepreneurs**

- *Quels sont les services postérieurs à la formation les plus importants pour un nouvel entrepreneur? Quelles sont les agences dans votre région qui peuvent offrir ces services?*
- *Le capital initial et le fonds de roulement sont les composantes essentielles pour créer et faire fonctionner une entreprise. Le capital est toutefois une ressource à laquelle les pauvres, et en particulier les enfants, n'ont pas ou peu d'accès. Comment pouvez-vous aider un stagiaire à créer son entreprise et à l'opérer?*
- *Croyez-vous que les nouveaux entrepreneurs de moins de 18 devraient être informés des facilités de crédit (c.-à-d. les institutions de microfinance, les banques villageoises, les associations d'épargne et de prêt, etc.)? Expliquez pourquoi ou pourquoi pas.*
- *Les coopératives jouent un rôle d'entraide majeur dans les campagnes. Pourquoi serait-il intéressant d'encourager les enfants sortis du travail des enfants à former une des coopératives?*



Cette partie du guide s'intéressera au suivi et à l'évaluation des programmes de formation destinés aux adolescents non scolarisés. Les termes suivi et évaluation sont fréquemment utilisés ensemble. Comme le montrera cette section, ils renvoient cependant à des activités fort différentes. Les systèmes de suivi et d'évaluation soutiennent les responsables de la mise en œuvre du projet, encouragent la réflexion interne et le développement de systèmes de communication au sein de projets et de programmes³⁴.

Des suggestions spécifiques pour le suivi et l'évaluation des diverses interventions de formation et de post-formation sont examinées dans chacune des sections précédentes; le sujet de ce chapitre est donc plus général.

Ce chapitre s'appuie sur les ressources du BIT en matière de suivi et d'évaluation.

La participation des enfants à de nombreuses activités, dont le suivi et l'évaluation, est de plus en plus encouragée car elle est considérée un moyen de mener à bien de meilleurs programmes, plus efficaces, tout en offrant aux enfants des expériences d'apprentissage et en améliorant leurs compétences pratiques essentielles.



PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- ***BIRD/BM: Mesurer le succès d'interventions axées sur les moyens de subsistance des jeunes. Un guide pratique du suivi et de l'évaluation (Washington, 2012)***

Ce guide est le fruit de la collaboration entre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD), la Banque mondiale (BM), le Réseau pour l'emploi des jeunes, la Fondation internationale pour la jeunesse et le programme Comprendre le travail des enfants.

Il offre une introduction complète et accessible à la question du suivi et de l'évaluation, ainsi qu'à son application pratique dans le domaine de l'emploi des jeunes. Il est complété par des ressources en ligne, dont des exemples d'indicateurs, des instruments d'enquête et des cadres de référence spécifiques au domaine des moyens de subsistance des jeunes.

Encadré 24: Avantages de la participation des enfants au suivi et à l'évaluation

- Intégrer les points de vue des enfants peut rendre un projet plus efficient et plus efficace.
- La participation des enfants peut améliorer leurs compétences sociales et de communication, ainsi que leur confiance en eux.
- À travers la participation aux activités de suivi et évaluation, les enfants peuvent apprendre en termes de valeurs civiques, de réflexion analytique et critique, de communication, de coopération, de négociation et de résolution de problèmes.
- La participation des enfants peut améliorer leur statut au sein de la famille et de la communauté.
- Les adultes peuvent beaucoup apprendre des points de vue, des besoins, des priorités et des compétences des enfants.
- La participation peut apporter au processus d'évaluation de nouvelles informations et des idées vues par les premiers bénéficiaires eux-mêmes.

Source: *Plan International: Monitoring and evaluating with children (a short guide)* (Lomé, 2006).

³⁴ BIT: *Manuel de coopération technique*. Document interne (Genève, 2010).

6.1. Suivi

Le suivi est un processus permanent qui enregistre l'évolution d'un projet et les composantes d'un projet en vue principalement de permettre aux responsables de prendre des mesures correctives si nécessaire. Il fournit également des données à des fins de compte rendu³⁵. Le suivi vise surtout l'utilisation des ressources, la réalisation d'activités et la fourniture des produits du projet et remplit généralement les fonctions suivantes:

- fournir en temps réel des informations aux gestionnaires du projet au sujet de l'évolution actuelle et prévue. Lorsque des irrégularités sont détectées, des corrections peuvent être apportées dans les limites des paramètres du document de projet;
- collecter et analyser des données afin de vérifier l'utilisation correcte des ressources, de mettre en œuvre les activités conformément au plan, fournir les produits et services attendus, et toucher les bénéficiaires visés à l'origine; et
- jeter les bases de l'évaluation. Il est difficile de réaliser une évaluation sans informations au sujet de l'évolution réelle et de la qualité de la mise en œuvre.

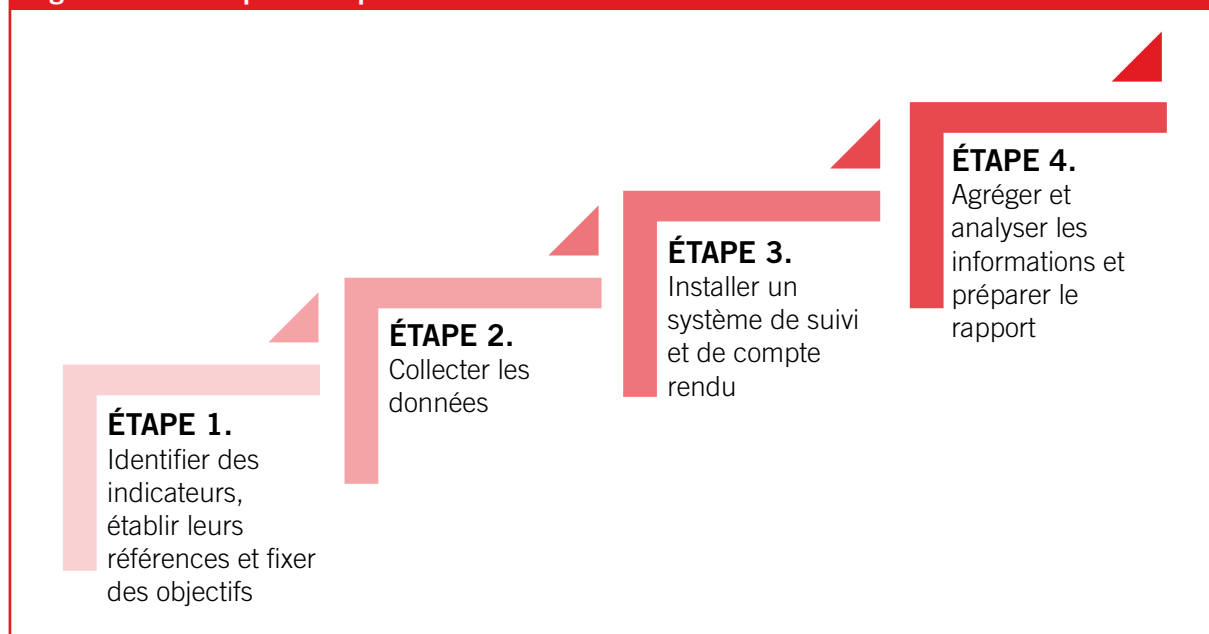
Ce guide vous conseille de respecter un processus en quatre étapes pour créer et utiliser un système de suivi. Ces quatre étapes sont résumées dans la figure 15.

ÉTAPE 1 Identifier des indicateurs, établir leurs références et fixer des objectifs

Les premiers éléments de la mise au point d'un système de suivi sont l'identification des indicateurs, l'établissement de leurs références et la fixation des objectifs. Le plan de travail, et en particulier le plan de suivi du projet, sont les outils essentiels du suivi:

- **les indicateurs** sont un élément crucial d'un système de suivi car déterminent la collecte subséquente des données, l'analyse et le compte rendu. Sans indicateurs précis, les activités de suivi ou d'évaluation perdent leur capacité de comparaison entre les progrès réels d'un programme et ce qui a été prévu et convenu. Même s'il n'existe pas de principes absolus pour choisir un bon indicateur, les caractéristiques du modèle SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste, temporellement défini) peuvent être utiles;
- **établir les références de chaque indicateur:** la référence nous donne la valeur d'un indicateur au début de la période de mise en œuvre afin de définir des objectifs réalistes et de mesurer les progrès futurs par rapport à la situation de départ;

Figure 15: Principales étapes du suivi



³⁵ Ibid.

- **fixer des objectifs:** si vous connaissez la référence pour chaque indicateur, vous pouvez également fixer des objectifs réalistes.

ÉTAPE 2 Collecter les données

La sélection des indicateurs à utiliser par votre système de suivi ne dépendra pas seulement de la structure et des objectifs du projet mais aussi de la disponibilité des données et du coût de collecte de ces données.

- Dans le cadre de votre plan de suivi du projet, vous aurez également à décider de la **fréquence et du calendrier** des activités de suivi.
- Il est important de définir qui est responsable du suivi et de la collecte des données.
- Les risques et les hypothèses sont des facteurs que vous ne contrôlez pas mais qui sont susceptibles d'affecter la réussite de votre intervention (par ex. le temps qu'il fera, la stabilité politique, la sécurité locale, le soutien des parties prenantes locales, etc.). Assurer le suivi des risques et des hypothèses doit faire partie de votre système de suivi.
- Vous devez estimer les coûts induits de votre système de suivi afin de les budgéter correctement (voir l'encadré 25).
- Les activités de collecte des données doivent être gérées de telle sorte que les droits et intérêts des bénéficiaires soient protégés.

Encadré 25: Coût des systèmes de suivi

Les systèmes de suivi peuvent être onéreux et il est important que vous en estimiez les coûts afin de prévoir les budgets et de prendre des décisions en connaissance de cause sur les éléments à y inclure. Outre les frais fixes (matériel informatique et logiciels, personnel) il reste aussi des frais variables à inclure comme la formation du personnel local, l'engagement de consultants extérieurs et la publication des résultats.

ÉTAPE 3 Installer un système de suivi et de compte rendu

Après avoir mis au point un cadre logique complet d'indicateurs, les outils de collecte des données et les hypothèses, les mesures suivantes vous prépareront au suivi:

- une composante importante de votre suivi est la base de données évoquée à l'étape 4 de la section 3.3, notamment les formulaires de suivi de chaque bénéficiaire (voir la section 3.4, Étape 6). Si votre projet comprend un élément sur le système de présentation des rapports et de suivi des bénéficiaires directs (DBMR)³⁶, ces formulaires seront probablement similaires, à peu de choses près. Les données qualitatives sont souvent collectées au format PDF, Word ou Excel et aisément conservées dans un répertoire consacré au suivi. **Pour les données quantitatives**, vous pouvez envisager d'utiliser Excel ou, si vos besoins sont plus pointus, Microsoft Access, voire SPSS ou Stata si votre projet exige une analyse statistique plus poussée;
- collectez les données selon la méthode retenue et saisissez-les dans votre base de données. Les processus existants comme l'enregistrement des participants ou des présences doivent être optimisés afin de réduire la charge de travail.

ÉTAPE 4 Agréger et analyser les informations et préparer le rapport

- Les méthodes et formats d'agrégation et d'analyse des données dépendent des formats de compte rendu et des besoins en informations. Les décisions quant à la manière d'utiliser les données de suivi doivent être prises très tôt au cours du processus de conception.
- Si la base de données du suivi est complexe, il peut être avantageux de faire appel à un gestionnaire de base de données expérimenté pour développer la base de données et former les autres utilisateurs.
- Nous devons tirer les leçons des résultats de l'analyse et réagir.

³⁶ Le Système de présentation des rapports et de suivi des bénéficiaires directs (DBMR) est obligatoire dans les projets de l'IPEC en matière de travail des enfants.



Questions pour discussions de groupe Suivi

- *Comment comprenez-vous la notion de «suivi»? Pourquoi effectuer un suivi des projets?*
- *Quels sont les coûts du suivi?*
- *Beaucoup prétendent qu'un indicateur devrait être «SMART». Qu'est-ce qu'un indicateur SMART?*
- *Quelle est votre expérience de la participation des enfants aux activités de suivi et d'évaluation? Quels en sont les avantages et inconvénients?*

6.2. Évaluation

L'évaluation de projet est une mesure systématique et objective d'un projet en cours ou terminé. Elle vise à déterminer la pertinence et le niveau de réalisation des objectifs du projet, son efficacité, sa rentabilité, son incidence et sa durabilité. Les évaluations nourrissent également la base de connaissances du processus de prise de décision des parties prenantes au projet³⁷.

Il existe différents types d'évaluation et celui que vous choisirez dépendra de vos besoins en informations. Les évaluations peuvent être effectuées à différentes étapes du cycle du projet. Des informations plus détaillées sur les méthodes et formulaires d'évaluation peuvent être trouvées dans les références citées. Certains points importants de la définition des critères d'évaluation de l'OIT font l'objet de l'encadré 26.

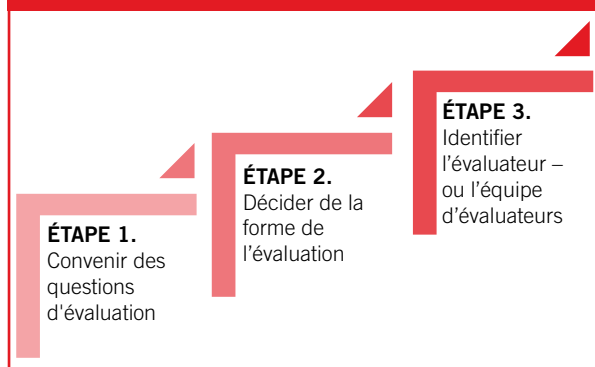
Encadré 26: Principaux critères d'évaluation

- **Pertinence du projet:** la pertinence renvoie à la mesure dans laquelle les objectifs d'une intervention de développement correspondent aux demandes des bénéficiaires, aux besoins du pays, aux priorités globales et à la politique des partenaires et des donateurs.
- **Validité de la conception du projet:** la mesure dans laquelle la conception du projet est logique et cohérente.
- **Évolution du projet et efficacité:** la mesure dans laquelle les objectifs immédiats du projet ont été atteints, seront atteints en tenant compte de leur importance relative.
- **Efficacité de l'utilisation des ressources:** une mesure de la manière dont les ressources/entrants (moyens financiers, expertise, temps, etc.) sont économiquement convertis en résultats.
- **Efficacité des accords de gestion:** la mesure dans laquelle les capacités de gestion et les accords mis en place soutiennent l'atteinte des résultats.
- **Orientation de l'incidence et durabilité du projet:** l'orientation stratégique du projet en vue d'apporter une contribution à des changements plus génériques, à long terme et durables. La probabilité de résultats durables, d'extension ou de réitération par des partenaires après avoir reçu une aide importante.

Ce guide vous conseille d'utiliser un processus en trois étapes pour l'évaluation de vos programmes de formation. Ces trois étapes sont résumées dans la figure 16 et ce chapitre vous explique chacune d'elles.

³⁷ BIT: Manuel de coopération technique, (2010), op. cit., p. 171.

Figure 16: Étapes essentielles de l'évaluation



ÉTAPE 1 **Convenir des questions d'évaluation**

La première étape de la réalisation d'une évaluation est la définition des questions, en d'autres termes les enseignements que vous souhaitez en tirer. Souhaitez-vous, par exemple, en savoir plus sur la réussite de la mise en œuvre de votre projet, ou savoir si votre projet répond à ses objectifs ou si les bénéficiaires sont réellement plus opérationnels à la suite de votre intervention?

Veillez à identifier le public qui lira l'évaluation et ce qu'il souhaite connaître. Certaines évaluations peuvent être demandées par la direction de l'organisation. Les donateurs ou les responsables politiques peuvent en demander d'autres. Les besoins d'informations internes et externes peuvent être différents, et donc induire des questions d'évaluation différentes. Intéresser les parties prenantes à la définition et à l'ordre de priorité de vos questions d'évaluation s'avère dès lors indispensable.

ÉTAPE 2 **Décider de la forme de l'évaluation**

Le type d'évaluation peut dépendre du moment où l'évaluation est effectuée au cours du cycle du projet. Si vous effectuez une évaluation intermédiaire, les questions viseront plutôt à déterminer si le projet est bien «sur les rails». Pour les évaluations finales, vous obtiendrez probablement une évaluation plus complexe avec des questions relatives à l'incidence.

ÉTAPE 3 **Identifier l'évaluateur – ou l'équipe d'évaluateurs**

Lorsque vous avez finalisé le cadre de votre évaluation, il est temps de choisir l'évaluateur ou l'équipe d'évaluateurs qui procèdera à l'évaluation.

- Le profil et les qualifications du consultant dépendront du type d'évaluation choisi. Si vous avez une évaluation complexe qui comprend des éléments provenant de différents types d'évaluations, vous ferez sans doute appel à une équipe d'évaluateurs.
- La nationalité est également une question à envisager lors de la sélection des évaluateurs. Il est souvent utile de combiner l'expertise nationale et internationale au sein d'une équipe d'évaluateurs.



Questions pour discussions de groupe **Évaluation**

- *Pourquoi évaluer des projets?*
- *Les évaluations prennent plusieurs formes selon leurs objectifs. Expliquez quels éléments sont les plus pertinents pour votre projet et pourquoi?*
- *Les évaluations intermédiaires sont souvent conçues différemment des évaluations finales. Pourquoi ? Expliquez pourquoi et donnez des exemples de questions pour les évaluations intermédiaires et de questions typiques d'une évaluation finale.*
- *Qu'est-ce que la mesure de l'incidence et avez-vous une expérience de la réalisation d'une telle évaluation?*
- *Quelles sont les qualifications souhaitées d'un évaluateur, ou d'une équipe d'évaluateurs?*



- BIT (2004). *Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116100.
- BIT (2004). *Work Improvements in Small Enterprises (WISE) – Package for Trainers* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_110322.
- BIT (2005). *Improve Your Exhibiting Skills: A Training Guide (IYES)* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116095.
- BIT (2006). *Empowerment for children, youth and families: 3-R Trainers' Kit on rights, responsibilities and representation* (Bangkok). Disponible à: www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_BK_PB_36_EN.
- BIT (2006). *Work Improvement for Safe Home (WISH): Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_110323.
- BIT (2007). *Biz-up – Self-employment skills for young people – Facilitator's guide and toolkit* (Turin). Disponible à: www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119344.
- BIT (2007). *Biz-up – Self-employment skills for young people – User's guide* (Turin). Disponible à: www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119346.
- BIT (2007). *Organizing Promotional Events for Women Entrepreneurs: A Guide "Month of the Women Entrepreneur" (MOWE)* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116099.
- BIT (2008). *ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_106292.
- BIT (2008). *Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103457.
- BIT (2008). *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_106558.
- BIT (2008). *Partenariats public-privé (PPP)*. 301e session du Conseil d'administration du BIT. Commission de la coopération technique. Document GB.301/TC/1. (Genève). Disponible à: www.ilo.org/gb/WCMS_090599.
- BIT (2010). *Gender mainstreaming in local economic development strategies – A Guide* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_141223.
- BIT (2011). *4 in 1 – Training Handbook for Non-Formal Training Providers* (Djakarta). Disponible à: www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_165848.
- BIT (2011). *Accroître l'employabilité des jeunes défavorisés – Note d'orientation pour les politiques* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_180568.
- BIT (2011). *Action My Business Growth: Participants Guide* (Pretoria). Disponible à: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_171828.
- BIT (2011). *Action My Business Growth: Trainers Guide* (Pretoria). Disponible à: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_171829.
- BIT (2011). *Asian Decent Work Decade Resource Kit: The Youth Employment Challenge* (Bangkok). Disponible à: www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_098144.
- BIT (2011). *Des coopératives pour un développement rural axé sur les personnes* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/employment/units/rural-development/WCMS_166002.
- BIT (2011). *Financial education for youth – Trainee's Guide* (Kathmandu). Disponible à: www.ilo.org/kathmandu/Whatsnew/WCMS_153904.
- BIT (2011). *Financial education for youth – Trainer's Manual* (Kathmandu). Disponible à: www.ilo.org/kathmandu/Whatsnew/WCMS_153921.
- BIT (2011). *Orientation professionnelle: Manuel didactique à l'intention des pays à revenu faible ou moyen* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/

- wcmssp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_171543.pdf.
- BIT (2012). *Développement des compétences pour l'emploi – Note d'orientation pour les politiques: L'amélioration des systèmes d'apprentissage informel* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_180569.
- BIT (2012). *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique – Un guide de réflexion* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_179660.
- BIT (2012). *La formation professionnelle en milieu rural – Manuel générique sur la formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE)* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_302_fren.pdf.
- BIT-IPEC (2002). *La défense des droits des enfants par l'éducation, les arts et les médias (SCREAM): Coffret pédagogique* (Genève, BIT). Disponible à: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1560.
- BIT-IPEC (2002). *Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking* (Bangkok, BIT). Disponible à: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1147.
- BIT-IPEC (2006). *Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice toolkit* (Genève, BIT). Disponible à: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2799.
- BIT-IPEC (2008). *SCREAM: Module spécial sur le VIH, SIDA et travail des enfants* (Genève, BIT). Disponible à: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_092630.
- BIT-IPEC (2011). *Enfants dans les travaux dangereux: Ce que nous savons, ce que nous devons faire* (Genève, BIT). Disponible à: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_180737.
- BIT-IPEC (2011). *Kit de ressources "Sécurité au travail des jeunes"* (Genève, BIT). Disponible à: www.ilo.org/ipec/areas/Safeworkforyouth/WCMS_157578.
- BIT-IPEC et CIF-OIT (2010). *Enfants sortis des forces et groupes armés. Guide pratique pour la réintégration économique* (Turin, BIT). Disponible à: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_146563.
- BIT-IPEC, EMP/COOP, ICA (2009). *Cooperating out of child labour – Harnessing the untapped potential of cooperatives and the cooperative movement to eliminate child labour* (Genève, BIT). Disponible à: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23875.
- BIT-IPEC, EMP/COOP, ICA (2009). *Training resource pack for agricultural cooperatives on the elimination of hazardous child labour* (Genève, BIT). Disponible à: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_17296.
- Comité des bailleurs pour le développement de la petite entreprise (2001). *Services d'appui aux entreprises: Principes directeurs relatifs aux interventions financées par des bailleurs* (Washington). Disponible à: www.enterprise-development.org/download.ashx?id=176.
- Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) (1982). *Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*. 13e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) (Genève). Disponible à: www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087482.
- Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (2007). *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* (Genève, BIT). Disponible à: www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172610.pdf.
- Nations Unies (1989). *Convention relative aux droits de l'enfant* (New York). Disponible à: www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx.
- OIT (1939). *Recommandation (n° 57) sur la formation professionnelle*. (Genève). Disponible à: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312395:NO.
- OIT (1962). *Recommandation (n° 117) sur la formation professionnelle* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312455:NO.
- OIT (1973). *Convention (n° 138) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO.

OIT (1973). *Recommandation (n° 146) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO.

OIT (1975). *Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312287.

OIT (1975). *Recommandation (n° 150) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312488:NO.

OIT (1999). *Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO.

OIT (1999). *Recommandation (n° 190) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO.

OIT (2004). *Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines* (Genève). Disponible à: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533:NO.

Plan International (2006). *Monitoring and evaluating with children (a short guide)* (Lomé). Disponible à: <http://plan-international.org/files/Africa/WARO/publications/monitoring.pdf>.

PNUE, BIT, OIE, CSI (2008). *Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* (Nairobi). Disponible à: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_098488.pdf.

Réseau pour l'emploi des jeunes (YEN) (2008). *L'emploi des jeunes: vers une meilleure collaboration avec les entreprises – Bonnes pratiques tirées de l'exemple de l'Afrique de l'Ouest* (Dakar, BIT). Disponible à: www.ilo.org/public/english/employment/yen/downloads/psi/the_business_case_for_ye_fr.pdf

UNICEF (2007). *Les Principes de Paris: Principes directeurs relatifs aux enfants associés aux forces armées ou aux groupes armés* (New York). Disponible à: www.unicef.org/french/protection/files/ParisPrincipesFrench310107.pdf.

Sites web

Agenda pour le travail décent de l'OIT
www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda.

EMP/COOP – Secteur des coopératives du BIT
www.ilo.org/empent/units/cooperatives.

GERME/SIYB – Programme de formation «Gérer mieux votre entreprise» www.ilo.org/siyb.
Le programme GERME/SIYB du BIT est un des plus grands systèmes mondiaux de formation à la gestion, utilisé dans l'appui aux micro et petites entreprises.

IPEC – Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) de l'OIT
www.ilo.org/ipec.

KAB – Know about business
www.knowaboutbusiness.org
Programme de formation du BIT.

MY.COOP – Gérer votre coopérative agricole
http://moodle.itcilo.org/mycoop/?lang=fr&CSRF_TOKEN=a16dfeb20aef208282cebe923e94e067cf43fe31.
Ce cours à distance et site communautaire du BIT sur les coopératives, vous donne accès à toutes les ressources après vous être enregistré gratuitement.



© OIT/M. Crozet

Annexe 1. Définitions des concepts essentiels

Âge minimum d'admission à l'emploi: la Convention n° 138 de l'OIT définit une série d'âges minima en-dessous desquels aucun enfant ne devrait pouvoir travailler et stipule que: (a) l'âge minimum d'admission à l'emploi ne devrait pas être inférieur à quinze ans, mais que des exceptions peuvent être faites pour les pays en développement qui peuvent fixer cet âge à quatorze ans; (b) l'âge minimum d'admission à un travail léger ne devrait pas être inférieur à treize ans, mais que les pays en développement peuvent le fixer à douze ans; (c) l'âge minimum d'admission à un travail dangereux ne devrait pas être inférieur à dix-huit ans, mais qu'à des conditions rigoureuses, le travail peut être permis à seize ans. (*Convention n° 138 de l'OIT, 1973*)

Apprentissage: tout système en vertu duquel l'employeur s'engage par contrat à employer un jeune travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner méthodiquement un métier, pendant une période préalablement fixée, au cours de laquelle l'apprenti est tenu de travailler au service dudit employeur. (*Recommandation n° 60 de l'OIT, 1939*)

Égalité entre femmes et hommes: L'égalité entre hommes et femmes implique que tous les êtres humains, hommes et femmes, garçons et filles, sont libres de développer leurs aptitudes personnelles et de faire des choix en faisant

abstraction des limitations imposées par les stéréotypes et des préjugés relatifs à la répartition rigide des rôles en fonction du sexe et aux caractéristiques des hommes et des femmes. L'égalité signifie que le comportement, les aspirations et les besoins différents des femmes et des hommes sont pris en compte, reconnus et soutenus de manière identique. L'équité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes jouissent d'un traitement équitable compte tenu de leurs besoins respectifs. Ce concept peut impliquer un traitement égal ou un traitement différent mais est considéré comme équivalent en termes de droits, de prestations, d'obligations et de possibilités. (*ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes, BIT, 2008*)

Emploi: l'emploi comprend toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifié qui, durant la période de référence, (i) se trouvaient au travail ou (ii) qui avaient un emploi ou une entreprise mais ne sont pas au travail (c.-à-d. les personnes absentes). Les personnes au travail sont définies comme les personnes qui, durant la période de référence, ont effectué un travail ont perçu un traitement ou un salaire en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial, en espèces ou en nature, pendant au moins une heure. (*Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, CIST, 1982*)

Enfant: un «enfant» est «tout être humain âgé de moins de 18 ans». (*Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CDE), 1990*)

Formation professionnelle: l'expression «formation professionnelle» désigne tous les modes de formation permettant d'acquérir ou de développer des connaissances techniques et professionnelles, que cette formation soit donnée à l'école ou sur le lieu de travail. (*Recommandation n° 57 de l'OIT, 1939*). La formation n'est pas une fin en elle-même, mais un moyen de développer les aptitudes professionnelles d'une personne, compte tenu des possibilités d'emploi, et de lui permettre de faire usage de ses capacités au mieux de ses intérêts et de ceux de la communauté; elle devrait tendre à développer la personnalité, en particulier quand elle concerne les jeunes. (*Recommandation n° 117 de l'OIT, 1962*). Dans la présente recommandation, l'épithète professionnelle qualifiant les termes orientation ou formation signifie que l'orientation et la formation visent à identifier et à développer les aptitudes humaines en vue d'une vie active productive et satisfaisante et, en liaison avec les diverses formes d'éducation, à améliorer la faculté de l'individu de comprendre les conditions de travail et le milieu social et d'influer sur ceux-ci, individuellement ou collectivement. (*Recommandation n° 150 de l'OIT, 1975*)

Genre: alors que le sexe renvoie aux différences biologiques entre femmes et hommes, lesquelles sont universelles, le genre renvoie aux caractéristiques sociales et aux opportunités liées à la condition féminine ou masculine et aux relations entre femmes et hommes, filles et garçons. Ces caractéristiques, relations et opportunités sont socialement construites et acquises à travers un processus de socialisation. Elles varient dans le temps et dans l'espace, selon les sociétés et les cultures. Elles sont dès lors spécifiques à un contexte et peuvent être modifiées.

Jeunes: Dans le système des Nations Unies, les jeunes sont définis comme des personnes entre 15 et 24 ans. Toutefois, cette définition peut varier considérablement d'un contexte à un autre. Les systèmes sociaux, économiques et culturels fixent les limites d'âge pour les rôles et responsabilités spécifiques des enfants, des jeunes et des adultes. Les aspirations culturelles des filles et des garçons peuvent également affecter la perception que nous avons d'eux en tant qu'adultes, comme l'âge

du mariage, les pratiques de circoncision et de maternité.

Orientation professionnelle: le *Guide pratique de l'OCDE pour les décideurs* la définit comme les «services et activités destinés à aider les individus, de tout âge et à n'importe quel stade de leur vie, à faire des choix en matière d'éducation, de formation et de profession et à gérer leur carrière». Cette définition inclut le fait de rendre plus accessibles les informations au sujet du marché du travail et des possibilités en matière d'éducation et d'emploi en les organisant, les systématisant et les mettant à disposition là et au moment où les gens en ont le plus besoin. Elle inclut aussi le fait d'aider les individus à réfléchir à leurs aspirations, leurs intérêts, leurs compétences, leurs qualités, qualifications et aptitudes personnelles et à les confronter aux possibilités de formation et d'emploi qui sont offertes. L'expression «career guidance» (orientation professionnelle) remplace en anglais l'expression «vocational guidance» (également traduite par «orientation professionnelle» en français) dans les pays à revenu élevé. Cette dernière expression est axée sur le choix d'une profession et se distingue de ce qu'on désigne par «educational guidance» (orientation scolaire), qui est axée sur les choix relatifs aux études. L'expression «career guidance» recouvre ces deux notions et souligne l'interaction entre l'apprentissage et le travail. (*Orientation professionnelle – Manuel didactique à l'intention des pays à revenu faible ou moyen, BIT, 2011*)

Pires formes de travail des enfants: l'article 3 de la Convention n° 182 de l'OIT définit les pires formes de travail des enfants comme: a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés; b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques; c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes; d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou

à la moralité de l'enfant. (*Convention n° 182 de l'OIT, 1999*)

Rôle des femmes et des hommes: Le rôle des femmes et des hommes est l'ensemble de ce qu'une société ou culture interprète et considère comme des rôles, des comportements et des identités personnelles propres aux femmes et aux hommes. Les rôles et les caractéristiques des hommes et des femmes influencent les relations de pouvoir entre femmes et hommes à tous les niveaux et peuvent donner lieu à une inégalité en matière de possibilités et de résultats pour certains groupes. Le rôle des femmes et des hommes associe souvent les femmes à la féminité et les hommes à la masculinité, cette dernière étant plus valorisée.

Services de développement des entreprises: services qui améliorent la performance de l'entreprise, son accès aux marchés et sa capacité de concurrence. La définition des «services de développement des entreprises» (...) comprennent une large palette de services aux entreprises, à la fois stratégiques et opérationnels. Les services de développement des entreprises sont destinés aux entreprises individuelles plutôt qu'à la communauté des entreprises plus importantes. (*Comité des bailleurs pour le développement de la petite entreprise: Services d'appui aux entreprises: Principes directeurs relatifs aux interventions financées par des bailleurs, 2001*)

Travail décent: il faut entendre par travail décent un travail productif que femmes et hommes peuvent exercer dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Le travail décent sous-entend un travail qui s'accompagne des caractéristiques suivantes: rémunération équitable; sécurité sur le lieu de travail et protection sociale pour les travailleurs et leurs familles; possibilités de développement personnel et d'intégration sociale; liberté d'expression et d'organisation et possibilité pour les travailleurs de participer aux décisions qui les concernent; égalité de chances et de traitement pour tous. (*Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent – Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), 2008*)

Travail des enfants: un travail effectué par des enfants dont l'âge est inférieur à celui spécifié par la loi pour ce type de travail.

Annexe 2. Projet d'ordre du jour pour atelier de quatre jours et exercices de groupe génériques

Projet d'ordre du jour pour une formation: formation professionnelle et compétences de vie		
Heure	Jour 1	Jour 2
	INTRODUCTION et PRÉFORMATION	OPTIONS DE FORMATION
08:30 - 08:45	Inscription	Synthèse du jour 1
08:30 - 10:30	Ouverture officielle Annonces Objectifs de l'atelier et méthodologies Présentation des participants et attentes	SESSION IV Préformation partie 2 a) Orientation professionnelle; et b) Renforcement de capacité des partenaires Travail en groupe 2 dont rapports
10:30 – 11:00		
11:00 - 13:00	SESSION I Cadres conceptuels Introduction aux principaux cadres conceptuels, dont Travail décent, instruments internationaux sur le développement de compétences, travail des enfants, et santé et sécurité au travail en ce qu'ils concernent la formation et les compétences de vie pour jeunes déscolarisés Cadres juridiques nationaux Législation, éducation, travail des enfants etc.	SESSION V Options de formation, partie 1 a) Introduction aux alternatives de formation, dont le concept d'approche modulaire, aspects financiers de la formation, participants à besoins spéciaux; b) Compétences de vie et éducation de base informelle Travail en groupe 3
13:00 – 14:00		
14:00 - 15:45	SESSION II Préformation, Partie 1 a) Introduction à la préformation; b) Identification des possibilités économiques locales; c) Identification et évaluation des partenaires potentiels; et d) Identification des participants à la formation Introduction au travail en groupe 1	SESSION VI Options de formation, Partie 2 a) Introduction à la formation professionnelle, dont PPP, examens professionnels et certification et coopératives; b) Centres de formation professionnelle c) Formation mobile et de proximité et formation aux compétences de vie; et d) Apprentissage formel et informel Introduction au travail en groupe 4
15:45 – 16:00		
16:00 - 17:30	SESSION III Travail en groupe 1 suite, dont rapport	SESSION VII Travail en groupe 4 (suite)

pour jeunes déscolarisés

Jour 3	Jour 4
POST-FORMATION	SUIVI ET ÉVALUATION
Synthèse du jour 2	Synthèse du jour 3
<u>SESSION VIII</u> Options de formation, partie 3 Formation à l'entrepreneuriat Travail en groupe 5 (dont présentation des résultats du travail en groupe 3-5)	<u>SESSION XII</u> Suivi et évaluation Introduction au travail en groupe 7
<u>SESSION IX</u> Post-formation a) Introduction à la post-formation b) Services de soutien à l'emploi salarié; et c) Services de soutien aux nouveaux entrepreneurs, dont l'accès au crédit Introduction au travail en groupe 6	<u>SESSION XIII</u> Travail en groupe 7 suite
<u>SESSION X</u> Travail en groupe 6 suite	<u>SESSION XIII</u> Développement des plans d'action individuels Conclusions Évaluation Fin
<u>SESSION XI</u> Travail en groupe 6 rapport	

Introduction aux travaux de groupe

- Divisez les participants en quatre groupes géographiques, c.-à-d. que les participants du même district/de la même province/du même pays travailleront ensemble.
- Chaque groupe doit se choisir un animateur, un secrétaire et un porte-parole qui présentera les conclusions des exercices en séance plénière. Ces rôles peuvent changer pour les différents travaux en groupe.
- Les participants resteront dans ces groupes pour les sept exercices car le travail qu'ils effectueront dans un exercice sera la base pour le suivant.
- Les exercices en groupe s'appuieront sur les profils de deux enfants, Mega et Kofi, présentés ci-dessous. Le but de ces sept exercices en groupe est de développer des programmes de formation complets comprenant des éléments de suivi et d'évaluation pour chacun des deux enfants et qui ne sont pas dangereux mais bien conformes à tous les critères du travail décent.
- Deux des groupes adopteront le profil de Mega et les deux autres groupes celui de Kofi. Les enfants resteront dans le même groupe tout au long des exercices.

Profil 1: Mega

Mega est une fille de 15 ans. Elle a quitté l'enseignement secondaire inférieur il y a neuf mois avec d'excellentes notes. Sa famille vit en zone rurale à 3 km du chef-lieu de district. Son père était employé à temps plein comme soudeur dans un atelier. La famille vend également les produits du terrain de 20 ares qu'elle possède. Le père de Mega est décédé voici six mois dans un accident de la route. La situation économique du ménage a été lourdement frappée par ce drame car il était le principal soutien de famille. La mère de Mega assure aujourd'hui l'essentiel en acceptant de petits travaux de lessive et de nettoyage quand elle en trouve, en plus du travail à la ferme. Malgré ses résultats scolaires prometteurs, Mega a abandonné l'école pour aider sa mère à s'occuper de ses deux plus jeunes frères (8 et 4 ans) et envisage maintenant d'accepter un emploi de serveuse dans un petit hôtel du chef-lieu district. Mega était une fille heureuse et joyeuse qui avait de nombreux amis, mais en raison de la perte de son père, elle s'est repliée sur elle-même et n'a que peu d'espoir

pour son avenir. Mega ne sait pas ce qu'elle voudra faire plus tard quand elle sera adulte, mais elle voudrait apprendre l'anglais et l'informatique.

Profil 2: Kofi

Kofi est un garçon de 16 ans qui a quitté l'école quand ses parents n'ont plus été en mesure d'y pourvoir. Kofi vit avec sa mère, son père et trois enfants dans un quartier pauvre à l'extérieur de la capitale de son pays. Enfant, il a souffert de la polio et sa jambe droite est désormais paralysée. Il peut se déplacer sur de courtes distances à l'aide d'une béquille. Le père de Kofi est pêcheur et sa mère prépare les produits de la pêche qu'elle vend sur le marché local sans faire de réels bénéfices. Kofi passe le plus clair de son temps à flâner mais, si nécessaire, aide parfois sa mère quand elle nettoie et prépare le poisson. Malgré son handicap, il est confiant et apprécié dans sa communauté locale en raison de son enthousiasme et sa bonne humeur. Kofi rêve de devenir médecin quand il sera grand.

Travail en groupe 1 – Session technique sur la préformation, partie 1

Cet exercice de groupe couvre les sections suivantes du guide:

- a) introduction à la préformation;
- b) identification des possibilités économiques locales;
- c) identification et évaluation des partenaires potentiels; et
- d) identification des participants à la formation.

Tâches

Il existe différents outils pour l'identification des possibilités économiques locales. Pour cet exercice, vous utiliserez l'enquête sur le profil de communauté, l'enquête sur la demande de consommation et l'enquête sur les possibilités du marché (en annexe 3 du guide de formation).

- Relisez le profil de l'enfant dont vous êtes responsable, à savoir Kofi ou Mega. Le groupe cible de votre projet est composé des enfants vulnérables au travail des enfants et à

l'exploitation. En fonction de ce que vous savez des facteurs qui contribuent à la vulnérabilité (voir l'encadré 5 du guide), ***croyez-vous que Mega et/ou Kofi sont éligibles à un soutien par votre projet? Expliquez pourquoi ou pourquoi pas.***

- Sélectionnez deux domaines familiers aux membres de votre groupe cible et typiques des zones où vivent Mega et Kofi. Répondez aux trois enquêtes pour la région géographique sélectionnée³⁸. À partir de cet exercice, produisez une liste de **5 à 7 options d'emploi local potentielles**. Dans les formulaires d'enquête, il y aura des cases pour lesquelles vous ne disposez pas d'informations suffisantes. Dans ce cas, complétez les réponses en fonction de votre connaissance générale de la région/du pays où vous travaillez. Ne consacrez pas trop de temps à répondre aux enquêtes (max 20 min). Repassez-les plutôt rapidement en revue et concentrez-vous sur les sections les plus importantes pour identifier les options d'emploi.
- Présentez vos conclusions en séance plénière.

Travail en groupe 2 – Session technique sur la préformation, partie 2

Cet exercice de groupe couvre les sections suivantes du guide:

- a) orientation professionnelle; et
- b) renforcement des capacités des partenaires.

Tâches

Dans le profil de l'enfant dont vous êtes responsable, Kofi ou Mega, vous trouverez des informations sur les capacités personnelles et les contraintes, ainsi que leurs aspirations pour l'avenir. Relisez la liste des (5-7) options d'emploi locales pour cet enfant, qui sont le résultat des trois formulaires d'enquête remplis lors de l'exercice de groupe précédent.

- Quelles sont les options d'emploi locales qui conviendraient à son profil? Utilisez le format proposé dans la matrice ci-dessous pour enregistrer vos conclusions.

³⁸ Le but de cet exercice n'est pas de remplir chaque section des trois outils d'enquête. L'objectif est plutôt de se familiariser avec ce type d'outils et de comprendre comment ils sont conçus.

- Revoyez chaque option d'emploi potentielle et examinez si toutes correspondent aux critères de travail décent.
- Imaginez une discussion avec Mega ou Kofi au sujet de ses projets d'emploi. La décision finale quant au projet d'emploi à examiner exige que toutes les colonnes soient compatibles.
- Présentez vos conclusions en séance plénière.

Travail en groupe 3 – Session technique sur les options de formation, partie 1

Cet exercice de groupe couvre les sections suivantes du guide:

- introduction aux alternatives de formation, dont le concept d'approche modulaire, les aspects financiers de la formation, les participants à besoins spéciaux; et
- les compétences de vie et l'éducation de base informelle.

Introduction

Les travaux en groupe 3, 4 et 5 sont étroitement liés. Au fil de ces trois exercices, vous devez mettre au point un programme de formation complet et individuel pour l'enfant dont vous êtes responsable, Kofi ou Mega.

Rappelez-vous que l'OIT prône une approche de la formation intégrée et modulaire qui comprend des éléments de l'éducation de base informelle, les compétences de vie, la formation professionnelle et la formation à l'entrepreneuriat selon les besoins personnels de chaque participant.

Tâches

- Relisez les conclusions du travail en groupe 2 sur le projet d'emploi final de l'enfant dont vous êtes responsable, Mega ou Kofi, et ses aptitudes et contraintes.
- Mettez au point un programme de formation pour l'enfant dont vous êtes responsable, Mega ou Kofi. Vous devez préciser la durée de la formation (en heures, jours, semaines ou mois), si elle sera dispensée à temps plein ou à temps partiel, et développer le format des cours.
- Cette session technique examinant l'éducation de base informelle et les compétences de vie, vous devez être plus précis au sujet du contenu de ces sessions, mais vous ne devez pas remplir les cases consacrées à la formation professionnelle/compétences de vie et à la formation à l'entrepreneuriat.
- La présentation des résultats de l'exercice sera effectuée à **la fin du travail en groupe 5**.

	Capacités	Contraintes	Idée de projet initiale	Possibilités locales réalistes	Conforme aux critères de travail décent (oui/non)?	Conclusion: projet d'emploi final
Kofi ou Mega				1.		
				2.		
				3.		
				4.		
				5.		
				6.		

Travail en groupe 4 – Session technique sur les options de formation, partie 2

Cet exercice de groupe couvre les sections suivantes du guide:

- a) l'introduction à la formation professionnelle, dont les PPP, les examens professionnels et la certification et les coopératives;
- b) les centres de formation professionnelle;
- c) la formation à base communautaire, la formation mobile et la formation de proximité et la formations aux compétences de vie;
- d) l'apprentissage formel et informel.

Introduction

Comme noté ci-dessus, les travaux en groupe 3, 4 et 5 sont étroitement liés. Au fil de ces trois exercices, vous devez mettre au point un programme de formation complet et individuel pour l'enfant dont vous êtes responsable, Kofi ou Mega.

Tâches

- Relisez le programme de formation que vous avez mis au point dans l'exercice précédent. le contenu des cases sur la formation professionnelle est toujours vierge. Donnez des informations plus détaillées sur le contenu de cette session en vous appuyant sur ce que vous avez appris à l'occasion des présentations. Examinez ce qui suit:
 - Relisez les projets d'emploi convenus au cours du travail en groupe 3. Sont-ils toujours valables pour l'enfant dont vous êtes responsable, Kofi ou Mega?
 - Quelle serait le meilleur mode pour la formation professionnelle/compétences de vie (c.-à-d. CFP formel ou informel géré par le secteur public/ONG; formation à base communautaire, formation de proximité/ formation mobile; ou apprentissage formel/ informel).
- Quels sont les dangers liés au projet d'emploi et comment les éliminer (voir l'étape 4, section 3.1 pour des conseils si nécessaire)?
- La présentation des résultats de l'exercice sera effectuée à la fin du travail en groupe 5.

Travail en groupe 5 – Session technique sur les options de formation, partie 3

Cet exercice de groupe couvre la section suivante du guide:

Formation à l'entrepreneuriat.

Introduction

Comme noté ci-dessus, les travaux en groupe 3, 4 et 5 sont étroitement liés. Au fil de ces trois exercices, vous devez mettre au point un programme de formation complet et individuel pour l'enfant dont vous êtes responsable, Kofi ou Mega.

Tâches

- Revoyez le programme de formation pour Mega/ Kofi que vous avez mis point au cours des sessions précédentes. La partie des sessions sur la formation à l'entrepreneuriat n'a pas été remplie. Il vous appartient maintenant de donner plus de détails pour cette session en fonction de ce que vous avez appris à l'occasion des présentations si vous estimez que c'est pertinent.
- Revoyez les cases sur la formation sensible à l'égalité (encadré 12 du guide) et l'inclusion de stagiaires handicapés (encadré 13 du guide). Que pouvez-vous en retenir pour l'enfant dont vous êtes responsable? Devez-vous apporter des modifications à leur programme de cours pour tenir compte de ces besoins spéciaux?
- Relisez une nouvelle fois le programme de cours de Kofi/Mega. Êtes-vous satisfait ou des modifications sont-elles nécessaires? Si oui, modifiez et finalisez.
- Présentez les résultats des travaux en groupe 3, 4 et 5.

Travail en groupe 6 – Session technique sur la post-formation

Cet exercice de groupe couvre les sections suivantes du guide:

- a) introduction à la post-formation;
- b) services de soutien à l'emploi salarié; et
- c) services de soutien aux nouveaux entrepreneurs, dont l'accès au crédit.

Tâches

- En fonction des types de services postérieurs à la formation disponibles, proposez un ensemble optimal de services à fournir à l'enfant dont vous êtes responsable, Kofi ou Mega, qui l'aideront à trouver un emploi sûr et décent.
- En fonction de votre expérience de travail dans des zones géographiques similaires à celles où vivent Mega et Kofi, quels partenaires potentiels pourraient être disponibles pour assurer ces services? Revoyez l'encadré 4 dans le guide au sujet des critères suggérés pour la sélection des organisations partenaires. Répondez aux questions suivantes:
 - Quels seraient les points forts et les points faibles des partenaires disponibles?
 - Quelle formation (si elle existe) votre projet peut-il apporter aux agences partenaires pour atténuer ces faiblesses?
- Présentez les résultats du travail en groupe.

Travail en groupe 7 – Session technique sur le suivi et l'évaluation

Cet exercice de groupe couvre les sections suivantes du guide:

- a) suivi; et
- b) évaluation.

Tâches

- Les objectifs du projet sont le fondement de la mise au point d'indicateurs. Voyez l'objectif ci-dessous. Reflète-t-il le programme de formation et l'ensemble des services postérieurs à la formation que vous avez préparés pour Mega et Kofi? Sinon, reparlez-en et formulez un autre objectif.
- Objectif du projet: à la fin du projet, 1 000 jeunes déscolarisés âgés de 15 à 17 ans ont trouvé un travail salarié ou indépendant sûr et décent après a) leur avoir fourni un programme de formation individualisé et b) les services postérieurs à la formation indispensables.
- Votre tâche suivante consiste à dresser une liste d'indicateurs qui vous aideront à mesurer vos progrès sur la voie de l'objectif.
- Rappelez-vous que les indicateurs doivent être SMART, c.-à-d. «spécifiques», pour mesurer les informations nécessaires aussi précisément

que possible; «mesurables», pour s'assurer que les informations peuvent être obtenues; «attribuables», pour s'assurer que chaque mesure peut être liée à un effort du projet; «réalistes», pour s'assurer que les données peuvent être obtenues à temps, à une fréquence et à un coût raisonnables; et «temporellement» ciblés par rapport à la population de l'objectif.

- En vous appuyant sur la situation probable dans votre pays, suggérez une référence réaliste pour chacun de ses indicateurs.
- Définissez des objectifs réalistes pour chaque indicateur permettant d'atteindre l'objectif du projet. Les objectifs doivent être définis a) à mi-parcours et b) à la fin du projet.
- L'encadré 26 du guide donne un aperçu des divers types d'évaluations. Le type d'évaluation que vous choisirez dépendra de vos besoins d'informations. Dans la plupart des cas, les évaluations combinent plusieurs types. Quels éléments voulez-vous utiliser dans l'évaluation finale de votre projet? Expliquez pourquoi.
- Présentez les résultats du travail en groupe.

Annexe 3. Points de contrôle pour un examen initial des services et produits de formation potentiels

Incidence économique	• L'activité économique envisagée peut-elle générer un revenu additionnel pour le bénéficiaire et, le cas échéant, quelle peut être la marge d'augmentation du revenu actuel par exemple 10, 20 ou 30 pour cent, etc.? • Que se passe-t-il si l'investissement et le fonds de roulement proviennent d'un prêt? La viabilité financière est déterminée par la capacité de l'activité à générer suffisamment de revenus pour atteindre la viabilité économique et rembourser tout argent emprunté pour l'investissement et le fonds de roulement avant l'expiration d'un délai convenu. • Si l'activité est jugée économiquement et financièrement rentable, la formation nécessaire peut-elle être donnée d'une manière rentable? Les formateurs et l'équipement peuvent-ils être trouvés? Les matériaux requis pour la formation sont-ils disponibles, etc.?
Questions de formation	• Quels sont les besoins en formation de l'activité économique envisagée (par ex. des compétences techniques, des compétences transversales)? • Quels sont les stagiaires potentiels? Quel est leur intérêt? Groupes de stagiaires ou stagiaires individuels? • Qui sont les prestataires de formation et les formateurs potentiels? Comment seront-ils recrutés? Ont-ils les compétences pour répondre aux besoins du groupe cible? • Quels sont les coûts estimés de la formation? La formation peut-elle être organisée à un certain coût pour les institutions? Sinon, quelles sont les voies alternatives pour financer la formation? • Les équipements nécessaires à la formation sont-ils disponibles sur place et pertinents? Sinon, comment fournir/acheter ces équipements?
Matières premières / actifs de production	• Les matières premières sont-elles disponibles localement? Déterminez leur quantité (estimée) et qualité, la régularité d'approvisionnement et les incidences environnementales de leur utilisation. • D'autres ressources sont-elles disponibles, par ex. l'électricité, l'eau, le carburant? • Qui possède ces matières premières? Sont-elles accessibles et disponibles pour l'activité économique et ses bénéficiaires visés? • Quel est le coût des matières premières (c.-à-d. achat et transport)? L'approvisionnement est-il fiable afin de ne pas causer des périodes creuses ou des augmentations de prix des produits finis? Ces augmentations causeraient-elles un problème? • Quel est le coût estimé du stock de matières premières? Comment le financer – sur fonds propres ou par des fonds de tiers (par ex. emprunts ou crédit fournisseurs)? • Quelles sont les utilisations alternatives des matières premières? Sont-elles susceptibles d'induire une concurrence de prix sur les ressources ou de changer de prix?
Technologie de production	• Quelle sera la technologie utilisée pour l'activité économique? Est-elle gourmande en main d'œuvre? • Quels sont les outils et équipements nécessaires? Comment les obtenir? Qu'en est-il de la maintenance, des réparations et pièces – sont-elles disponibles sur place? Quel est leur coût? • Où l'activité économique sera-t-elle située par rapport au marché? Quelle est la surface nécessaire pour l'atelier? Qui en sera propriétaire? Est-elle actuellement disponible? Sera-t-elle achetée ou louée? Quel est le prix d'achat/de location? Pendant combien de temps sera-t-elle disponible? Faut-il une alimentation (électrique) et de l'eau – les raccordements sont-ils faits, seront-ils chers? Après tout, faut-il un atelier indépendant ou l'activité peut-elle être exercée à domicile?

Gestion et organisation	• Comment l'activité sera-t-elle organisée (par ex. auto-emploi, coopérative, autre type de groupe d'entreprises), combien de travailleurs, types de travailleurs–travail familial, salariés, etc.? Comment sera-t-elle gérée? Par qui? • Quelle sera l'implication des stagiaires? De leur famille? De la communauté? • Les agences/organisations de soutien seront-elles associées à l'activité économique? Sont-elles disposées et capables de fournir un soutien?
Critères d'investissement	• Quel est le montant de l'investissement initial nécessaire? Combien de capital fixe et de fonds de roulement? • Où trouver le capital? Voir l'encadré 23: Besoin de capital initial et de roulement parmi les jeunes entrepreneurs pour quelques suggestions de la manière de répondre au besoin de capital des jeunes.
Marketing	• Quels seront les produits manufacturés? Quels sont les designs du produit? D'où viennent-ils et sont-ils à porté de main ? Sinon, qui préparera le design? En quelles quantité et qualité les produits seront-ils fabriqués? Seront-ils commercialisables? • Qu'en est-il du prix? En tenant compte des coûts de production et de la marge bénéficiaire, le prix est-il compétitif avec celui de produits similaires sur le marché? • Quels seront les débouchés commerciaux des produits? Seront-ils vendus dans la communauté ? Dans le district? Ailleurs? Quelle est l'importance de la demande? • Qui sont les consommateurs/acheteurs visés? Quel est le coût de transport (si vente à l'extérieur de la communauté)? • Les produits feront-ils l'objet d'un contrôle de qualité? Emballage? Campagnes de promotion? Comment et où se procurer et payer ces services? • Quel sera le principal produit concurrent et qui est son fabricant? D'où la concurrence viendra-t-elle (par ex. y aura-t-il concurrence entre les stagiaires formés)? Interne/externe? Quel est l'avantage comparatif du produit?
Travail décent et santé et sécurité au travail	• Les possibilités identifiées respectent-elles les principes et droits fondamentaux au travail, la liberté syndicale et la négociation collective, la non-discrimination et l'absence de travail forcé et de servitude pour dettes? • Les possibilités identifiées respectent-elles les autres composantes du travail décent: rémunération adéquate, protection sociale et viabilité? • Existe-t-il une liste des travaux dangereux dans votre pays? Le cas échéant, assurez-vous que les activités économiques identifiées n'y figurent pas. • Existe-t-il un risque que l'enfant soit exposé à un travail dangereux lors de la production des produits ou services visés. Vous devez procéder à une évaluation du risque et veiller à éliminer ce risque. Voir l'étape 4, section 3.1 pour plus de détails sur l'évaluation.
Autres questions	• L'activité économique envisagée a-t-elle des implications juridiques et sociales? faut-il des permis ou licences? Sont-ils difficiles à obtenir? • Y a-t-il des problèmes d'égalité entre hommes et femmes; de handicap ou de diversité? Ou des questions environnementales à résoudre? Y a-t-il des liens avec les plans de développement actuels ou futurs de la région/localité? • L'activité aidera-t-elle la communauté (par ex. grâce à un plus grand nombre d'emplois et de meilleurs revenus par ses liens avec d'autres activités locales)? • Quel est le soutien institutionnel et professionnel nécessaire? Est-il disponible? Fiable? Abordable? • Existe-t-il des services publics pertinents disponibles dans la zone du projet (par ex. des services d'extension, des organisations de développement rural, une école technique, etc.)? Après une discussion initiale avec les comités et communautés TREE locales, et en s'appuyant sur les informations récoltées au cours des enquêtes, des possibilités d'emplois salariés et de nouvelles entreprises peuvent être avancées. Une liste préliminaire d'activités génératrices de revenu peut être établie pour examen ultérieur par des études de faisabilité. Les programmes de formation ne peuvent être élaborés en fonction des évaluations des besoins de formation que si ces études confirment la faisabilité des activités économiques.

Annexe 4. Méthodologie d'évaluation des systèmes d'apprentissage informel en vue d'interventions éventuelles³⁹

ÉTAPE 1. Identification des métiers avec apprentis

Une rapide évaluation par quelques questions adressées aux propriétaires de petites entreprises vous aidera à déterminer les métiers et occupations où prévaut l'apprentissage. Questions à poser:

- la manière d'acquérir les compétences;
- le statut des jeunes dans l'entreprise;
- une idée générale du contenu de la formation;
- l'importance d'un contrat d'apprentissage;
- la durée de l'apprentissage.

Évaluation rapide en vue d'identifier les métiers et occupations qui sont enseignés par la voie de l'apprentissage (voir l'annexe).

ÉTAPE 2. Sélection des professions en vue d'une analyse approfondie

Après avoir identifié les professions qui comprennent une phase d'apprentissage, les métiers ou occupations spécifiques doivent être sélectionnés en vue d'une analyse approfondie des pratiques de l'apprentissage informel. La sélection doit s'appuyer sur les deux critères suivants:

- Le métier a un bon potentiel de croissance et de développement qui aidera à augmenter la motivation des stagiaires, l'offre et la demande d'apprentissages ainsi que le taux de réussite de l'apprentissage. Cela peut être dû aux liens potentiels avec les chaînes de valeur nationales ou internationales ou la contribution de certains métiers à d'autres objectifs de développement national comme la propreté de l'eau et l'assainissement, l'extension des infrastructures, etc. Le métier ne doit pas être confronté à un marché saturé et doit être généralement attrayant pour le groupe cible.
- L'équilibre entre garçons et filles doit être respecté afin que les occupations généralement féminines soient également incluses. L'apprentissage informel est souvent caractérisé

par une forte ségrégation professionnelle et de nombreuses occupations sont dominées par les hommes et d'autres par les femmes. Veillez particulièrement à sélectionner des métiers et occupations qui permettent d'engager de jeunes apprenties et apprentis.

De préférence, ces informations seront confirmées par la lecture de documents spécialisés sur les perspectives économiques de la région, tels les stratégies nationales de développement, les évaluations sectorielles, les stratégies nationales de développement des compétences, etc.

Cette **évaluation des possibilités économiques** est nécessaire pour toutes les propositions de développement des compétences et ne se limite pas au contexte de l'apprentissage informel.

Idéalement, les occupations proposées en vue d'une analyse approfondie devraient être validées par les parties prenantes locales.

ÉTAPE 3. Compréhension des règles et pratiques de l'apprentissage informel dans les professions retenues

Pour tout type d'intervention, il est vital de comprendre comment l'apprentissage informel est organisé, pourquoi et à quelles conditions les apprentis sont engagés dans les ateliers et comment ils deviennent employables. Les interventions doivent utiliser le système d'apprentissage existant en s'appuyant sur ses points forts et en améliorant ses points faibles. Elles doivent de toute manière éviter de modifier les motivations actuelles des entreprises à former ou à maintenir un déséquilibre entre les apprentis bénéficiaires de la formation et les autres apprentis.

La liste de contrôle qui suit est destinée à orienter la collecte d'informations sur l'apprentissage informel dans les métiers sélectionnés. Il convient de dresser une liste distincte pour chaque métier.

Les informations peuvent être obtenues par le biais d'entretiens ou des discussions au sein d'un groupe d'intérêt avec:

- des associations organisant les entreprises de la branche sélectionnée;

³⁹ Cette méthodologie est adaptée de BIT: *Upgrading informal apprenticeship* (2012), op. cit.

Ce qu'il faut savoir	Comment demander	Réponse
La personne responsable de la négociation du contrat d'apprentissage/de l'accord	Qui approuve et signe le contrat d'apprentissage?	
La durée moyenne de l'apprentissage	Est-ce que le contrat d'apprentissage spécifie une durée de travail? Si oui, de combien de temps? Si non, combien de temps dure un apprentissage en moyenne?	
Accords financiers	Est-ce que l'apprenti/les parents doivent payer quelconques frais pour l'apprentissage? Combien? A quel moment? Est-ce que l'apprenti reçoit une rémunération pour son travail (par exemple de l'argent de poche ou un salaire)? Si oui, combien? Est-ce que les apprentis reçoivent de l'argent des clients (en plus du salaire/de l'argent de poche)?	
Collaborations entre les entreprises à travers les associations ou les réseaux d'entreprises	Y a-t-il des associations ou réseaux d'entreprises à travers lequel les entreprises collaborent? Est-ce que les entreprises collaborent entre elles pour former les apprentis?	
Conditions d'apprentissage	Qu'inclut le contrat d'apprentissage (heures de travail, période d'essai, tenue vestimentaire, outils à apporter, responsabilité en cas d'endommagement, droit de quitter, protection en cas d'incidents ou maladie).	
Conditions d'accès	Les entreprises requièrent-elles un niveau d'éducation minimal de leurs apprentis? Quels sont les facteurs importants au cours de la sélection des apprentis?	
Motivation du maître artisan à former la personne	Pourquoi les entreprises décident-elles de former les apprentis? Pourquoi les apprentis rejoignent-ils un atelier? Un apprentissage est-il considéré comme emploi profitable?	
La santé et sécurité au travail	Est-ce-que certains employés ou apprentis ont eu un accident de travail dans les six derniers mois? Est-ce-que les apprentis sont avertis des risques du travail?	
Inégalités des genres, religieuses, vis-à-vis du VIH/SIDA, du groupe ethnique, etc.	Combien d'apprentis avec un handicap/d'une religion ou d'un groupe ethnique en particulier, sont formés en entreprise? Si les chiffres sont très bas, pourquoi?	
Fin de l'apprentissage	Comment est déterminée la fin de l'apprentissage? Y a-t-il un examen de compétences? Y a-t-il une cérémonie ou un événement spécial de fin d'apprentissage? Les apprentis reçoivent-ils un certificat/diplôme, des références professionnelles?	
Liens avec d'autres centres de formations	Le chef d'entreprise ou maître artisan, font-ils des formations liées à leur domaine afin de développer leurs compétences? Les apprentis participent-ils à des formations professionnelles?	
L'employabilité des apprentis	Habituellement, où travaillent les apprentis après l'achèvement de leur apprentissage (au sein de la même industrie, dans l'économie formelle, en petite entreprise, en tant d'indépendant)?	

- des entreprises individuelles (propriétaires, maîtres-artisans);
- des apprentis;
- des parents d'apprentis;
- des organisations à base communautaire, des groupes de jeunes, etc.

Les informations obtenues aideront à déterminer la manière dont l'apprentissage informel peut être

utilisé pour dispenser et améliorer la formation professionnelle des jeunes défavorisés⁴⁰. Les interventions doivent s'appuyer sur les pratiques actuelles, en particulier celles relatives à la période d'apprentissage et aux dispositions financières afin de ne pas inciter les entreprises à former autrement.

⁴⁰ BIT: *Accroître l'employabilité des jeunes défavorisés – Note d'orientation pour les politiques* (Genève, 2011).

APPENDICE

Évaluation rapide en vue d'identifier les métiers et occupations qui sont transmis par l'apprentissage informel

Ne lisez pas à haute voix les passages en *italiques*.

Questions pour les propriétaires de petites entreprises:

Homme ☐ Femme ☐ (veuillez cocher)

Quelles est votre profession? _____

1) **Comment les jeunes apprennent-ils à devenir _____** [profession indiquée à la question précédente]?

(PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

- a) Ils peuvent acquérir les compétences dans une entreprise comme celle-ci.
- b) Ils peuvent suivre un cours dans un centre de formation.
- c) Ils peuvent apprendre de leurs parents, membres de la famille ou amis.

Si la réponse est a) ou comprend a), poursuivez:

2) **Si un jeune apprend dans votre entreprise, quel est son statut?** (UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE)

- a) Apprenti
- b) Apprenti et travailleur
- c) Travailleur
- d) Pas de statut – simple visiteur

Si la réponse est a) ou b), poursuivez.

Si la réponse est c), les jeunes sont généralement employés comme travailleurs peu qualifiés faiblement rémunérés ou reçoivent de l'argent de poche. Ils débutent par des tâches simples et apprennent sur le tas. Toutefois, il n'y a aucun engagement de formation par le maître-artisan.

Si la réponse est d), les jeunes peuvent travailler dans l'entreprise et aller et venir à leur guise. Au travail, ils peuvent apprendre des co-travailleurs. Toutefois, le maître-artisan ne s'engage pas davantage à les former.

3) **Que couvre la formation?**

(UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE)

- a) Toutes les compétences nécessaires au métier *Aller à la question 5*
- b) Seules les compétences que demande l'apprenti *Aller à la question 4*
- c) Les jeunes n'apprennent que les compétences nécessaires au métier, à savoir _____.

- d) Les jeunes apprennent tout ce que l'entreprise produit pendant la durée de l'apprentissage *Aller à la question 4*

4) **Lorsque les jeunes quittent l'entreprise à l'issue de la formation; croyez-vous qu'ils ont appris suffisamment pour trouver du travail ou s'installer à leur compte ?**

- a) OUI
- b) NON
- c) Je ne sais pas

Si la réponse est a) poursuivez.

Si la réponse est b) ou c) il est douteux que la formation puisse être considérée comme un apprentissage informel. Si les apprentis demandent à maîtriser des compétences spécifiques (réponse 3b), ils payent généralement pour ce service. Si des compétences partielles acquises ne rendent pas l'apprenti employable, le système présente des lacunes considérables. Il faut examiner la question en profondeur.

5) **Leur proposez-vous un contrat d'apprentissage?**

- a) OUI
- b) NON

Si la réponse est a), poursuivez.

Si la réponse est b) demandez comment les compétences sont transmises. Il ne s'agit toutefois pas d'un système d'apprentissage informel.

6) **Quelle est la durée de l'apprentissage?** (UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE)

- a) 3 ans ou plus
- b) De un à 3 ans
- c) De 6 à 12 ans
- d) Moins de 6 mois

Si la réponse est a) ou b), le type de formation identifié est un apprentissage informel. Le jeune (ou ses parents) conclut un accord avec le propriétaire ou le maître-artisan en vue de la formation tout en travaillant dans l'entreprise.

Si la réponse est c) ou d) il est douteux que le jeune puisse acquérir toutes les compétences nécessaires au métier en si peu de temps. La situation dépendra toutefois du niveau de complexité des compétences transmises. Les responsables politiques/experts en formation/gestionnaires de projet doivent décider si le système de formation pour ce métier particulier doit être examiné en détail.

7) **Combien d'apprenties et d'apprentis avez-vous en moyenne?**

Nombre d'apprentis _____

Nombre d'apprenties _____

Annexe 5. Exemple de formulaire de suivi individuel ⁴¹

Intitulé du projet:

Nom de l'enfant:

Sexe:.....

Date de naissance:

Adresse:

Numéro d'identification de l'enfant:.....

Date d'entrée au projet:

Date de sortie du projet:.....

En cas d'abandon, indiquez la raison:

			Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sep	Oct	Nov	Déc
1. Situation relative à la formation														
1.1	Actuellement en orientation professionnelle	Année 1												
		Année 2												
1.2	Actuellement en éducation de base informelle	Année 1												
		Année 2												
	Taux de participation (%)	Année 1												
		Année 2												
	Terminé les cours avec succès? (oui/non)	Année 1												
		Année 2												

⁴¹ Adapté de BIT-IPEC et CIF-OIT: *Enfants sortis des forces et groupes armés...* (2010), op. cit.

1.3	Domaine de formation professionnelle	Année 1																	
		Année 2																	
	Durée de la formation (en heures/semaines ou mois selon le cas)	Année 1																	
		Année 2																	
	Actuellement en formation professionnelle	Année 1																	
		Année 2																	
	Taux de participation (%)	Année 1																	
		Année 2																	
Terminé la formation avec succès? (oui/non)	Année 1																		
	Année 2																		
1.4	Actuellement en apprentissage formel/informel (oui/non)	Année 1																	
		Année 2																	
	Durée de la formation	Année 1																	
		Année 2																	
	Taux de participation (%)	Année 1																	
		Année 2																	
	Terminé la formation avec succès? (oui/non)	Année 1																	
		Année 2																	
1.5	Actuellement en formation à l'entrepreneuriat (oui/non)	Année 1																	
		Année 2																	
	Durée de la formation (en heures/semaines ou mois selon le cas))	Année 1																	
		Année 2																	
	Taux de participation (%)	Année 1																	
		Année 2																	
	Terminé les cours avec succès? (oui/non)	Année 1																	
		Année 2																	
2. Situation relative à l'emploi																			
2.1	Actuellement employé(e)	Année 1																	
		Année 2																	
	Secteur/domaine	Année 1																	
		Année 2																	
	Taux de participation (%)	Année 1																	
		Année 2																	
	Contribution du projet au salaire payé par l'employeur à l'enfant	Année 1																	
		Année 2																	
Suivi par agence de mise en œuvre	Année 1																		
	Année 2																		

2.2	Actuellement en phase de création/ gestion d'une micro-entreprise individuelle	Année 1														
		Année 2														
	Secteur/domaine	Année 1														
		Année 2														
	Suivi par agence de mise en œuvre	Année 1														
		Année 2														
2.3	Actuellement membre d'un groupe d'entreprises/ coopérative/ association	Année 1														
		Année 2														
	Secteur/domaine	Année 1														
		Année 2														
	Taux de participation (%)	Année 1														
		Année 2														
	Suivi par agence de mise en œuvre	Année 1														
		Année 2														
	3. Services supplémentaires fournis par d'autres partenaires															
	3.1	Nourriture	Année 1													
Année 2																
3.2	Matériel scolaire	Année 1														
		Année 2														
3.3	Soutien microfinance	Année 1														
		Année 2														
3.4	Soutien psychosocial	Année 1														
		Année 2														
3.5	Soutien VIH/SIDA	Année 1														
		Année 2														
3.6	Services médicaux/ de santé	Année 1														
		Année 2														
3.7	Aide juridique	Année 1														
		Année 2														
3.8	Autre soutien	Année 1														
		Année 2														

Annexe 6. Modèle simplifié de formulaire de suivi de la santé et du risque

Formulaire de suivi de la santé et du risque (exemple)

Information lieu de travail et employeur: Employé dans un restaurant local, plusieurs tâches effectuées

<i>Tâche</i>	<i>Dangers</i>	<i>Importance</i>	<i>Stratégie suppression</i>	<i>Visites de suivi</i>					
Prendre les commandes		1	Aucune nécessaire – tâche OK pour jeunes	1	2	3	4	5	6
Servir à table	Lourdes charges, glissades, vitesse	3	Limite de poids de 5 kg. Une politique «pas de pression» est affichée.	OK	Politique non respectée	OK			
Débarrasser les tables	Lourdes charges, verre cassé	3	(comme ci-dessus)	OK	OK	OK			
Préparer les salades		1	Aucune nécessaire – tâche OK pour jeunes						
Rôtir les poulets	Chaleur rôtisserie/ poêles/huile bouillante	5	Limite dépassée. Apposer autocollant «ne pas toucher» sur rôtissoire	Politique non respectée	Politique non respectée	OK			
Préparer les frites	Huile bouillante	5	Limite dépassée. Apposer autocollant «ne pas toucher» sur friteuse	OK	OK	OK			
Fermer		2	Aucune nécessaire – tâche OK pour jeunes						
Nettoyer les sols		1	Aucune nécessaire – tâche OK pour jeunes						
Compter la caisse	Cambriolage, retour à domicile de nuit	4	Limite dépasse. Journée plus courte ou départ plus tôt.	Toujours en retard	OK	OK			
Conditions générales									
Avoir un contrat valable	Abus			OK	OK	OK			

Horaire convenu à respecter	Horaire de travail trop long, manque de repos causant somnolence			Pas toujours	Pas toujours	Pas toujours			
Salaire payé selon contrat	Sous paiement			OK	Païement différé	Païement différé			
Signature:									
Date:				15 fév. 2011	14 mai 14 2011	10 août 2011			

Annexe 7. Exemples d'outils pour l'identification des possibilités de marché

(du Manuel TREE du BIT)

1. Formulaire pour les enquêtes sur le profil de communauté

Site/Communauté

District

Province

Partie I. Description générale de la communauté

A. Population du site du programme

1. Population totale	2. Nombre de familles
	Hommes Femmes
Population totale en âge de travailler (15-65)	
Dont, jeunes (15-24 ans)	
Nombre de personnes au chômage/sous-employées	
Dont, jeunes (15-24 ans)	
Personnes handicapées	
Autres groupes pertinents	

B. Caractéristiques géographiques

1. Villes les plus proches ayant une influence sur le site du programme	Distance (km)
.....	
.....	
.....	
.....	
2. Villages proches du site du programme	Distance (km)
.....	
.....	
.....	
.....	
3. Accès au site du programme depuis les villes les plus proches (cochez la réponse appropriée)	
☐ par la route (décrivez le type)	
☐ par voie ferrée ☐ par voie navigable ☐ autres (précisez)	

4. Ressources naturelles foncières/hydrauliques

- ☐ Rivière/cours d'eau
- ☐ Lac/mer
- ☐ Marais
- ☐ Terres agricoles
- ☐ Pâturages
- ☐ Mines
- ☐ Forêts

Observations**5. Paysage général**

- ☐ Plaines ☐ Collines ☐ Montagnes

C. Climat

Saison	Période
a) Pluvieuse	
b) Sèche	

D. Établissements d'enseignement

Nombre	Type	Distance par rapport au site du programme (km)	Nombre d'inscrits		Nombre de diplômés	
			Garçons	Filles	Garçons	Filles
	Précolaire					
	Élémentaire					
	Collège/lycée					
	Enseignement professionnel					
	Enseignement supérieur					
	*					
	*					
	*					

* Autre: précisez

E. Sources de crédit pour les petites entreprises/activités informelles**1. Niveau local**

Nom	Type*	Lieu	Observations

2. À l'extérieur de la communauté

Nom	Type*	Lieu	Observations
.....			
.....			
.....			
.....			

*Il peut s'agir des types suivants:

- banques commerciales qui ont des programmes de prêts spéciaux.
- organismes publics, banques rurales ou banques de développement.
- établissements de microfinance.
- ONG qui s'occupent de développement sur leurs propres fonds pour prêter ou gérer les sommes prêtées dans le cadre de programmes publics ou privés.
- associations d'épargne ou de crédit (par ex., caisses de crédit mutuel, coopératives financières, ROSCA, ASCA, banques de village).
- coopératives, si les bénéficiaires en sont membres.
- organisations sociales (par ex., Rotary ou Lion's club) ayant des programmes de prêts pour des activités professionnelles indépendantes.
- sources de crédit informelles (prêts obtenus auprès d'amis et de parents, de prêteurs privés ou le crédit accordé par un fournisseur d'équipement et de matériels).

F. Services disponibles

Services collectifs	Observations
1. Eau pour:	
a) utilisation domestique	
b) irrigation	
2. Électricité/éclairage	
3. Transports	

G. Organisations économiques et sociales soutenant des activités de petite envergure

.....
.....
.....
.....

Partie II. Analyse fondée sur le genre

Contraintes les plus courantes pesant sur la participation pleine et entière des femmes aux activités de formation et aux activités économiques	Niveau des contraintes			
	Élevé	Moyen	Faible	Sans objet
Aptitude à lire et écrire et niveau d'éducation élémentaire faibles	☐	☐	☐	☐
Manque de compétences techniques et professionnelles	☐	☐	☐	☐
Faible sensibilité aux questions de parité dans les établissements de formation	☐	☐	☐	☐
Responsabilités liées à la grossesse et aux soins à donner aux enfants	☐	☐	☐	☐
Absence de crèches sur les sites de formation	☐	☐	☐	☐
Les tâches ménagères laissent peu de temps pour la formation et les activités économiques	☐	☐	☐	☐
La charge de travail au foyer n'est pas partagée par le mari	☐	☐	☐	☐

Aident le mari pour la principale source de revenu du ménage	☐	☐	☐	☐
Les activités économiques traditionnelles pour les femmes ne sont pas rentables	☐	☐	☐	☐
Les femmes font l'objet d'une discrimination dans l'emploi salarié	☐	☐	☐	☐
Les femmes sont moins bien rémunérées pour un travail de valeur égale	☐	☐	☐	☐
Manque de crèches sur le lieu de travail	☐	☐	☐	☐
Les femmes ne possèdent pas de terres	☐	☐	☐	☐
Les femmes manquent de confiance pour devenir entrepreneurs	☐	☐	☐	☐
La famille, le mari et les gendres sont souvent peu disposés à accepter que les femmes quittent leur rôle traditionnel de femmes au foyer	☐	☐	☐	☐
*	☐	☐	☐	☐
*	☐	☐	☐	☐

Partie III. Matières premières et autres facteurs de production

c.-à-d. quantités de matières premières/facteurs de production disponibles pour de nouvelles activités économiques:
(1 = rares; 2 = suffisantes; 3 = abondantes; 4 = très abondantes)

INTRANTS AGRICOLES		
1. Production végétale	Note	Observations
Terres		
Engrais		
Approvisionnement en plants		
Outils		
Machines		
*		
2. Bétail	Note	Observations
Animaux		
Jeunes		
Aliments pour animaux		
Matériel vétérinaire		
Abris		
*		
3. Pêche	Note	Observations
Bateaux		
Source de poissons		
Filets		
Moteurs		
*		

* Autre: précisez

4. Foresterie	Note	Observations
Bois tendres		
Bois durs		
Outils		
*		
ACTIVITÉS NON AGRICOLES		
5. Transformation des denrées alimentaires	Note	Observations
Usines		
Entrepôts réfrigérés		
Outils		
Matériaux pour la transformation		
*		
6. Artisanat	Note	Observations
Matières premières		
Outils		
Ateliers		
*		
7. Vêtements/textiles	Note	Observations
Tissus		
Outils		
Ateliers		
*		
8. Mines	Note	Observations
Minéraux		
Outils		
Matériel (y compris l'équipement de protection)		
Vêtements		
*		
9. Services	Note	Observations
Ateliers de réparation		
Construction		
*		

* Autre: précisez

10. Commerce de détail	Note	Observations

11. Autres: Tourisme?	Note	Observations

USINE

12. Sur le site du programme	Note	Observations

Partie IV. Sources de revenus actuelles

Cette liste répertorie les sources de revenus réelles dans la communauté. Elle devrait être considérée comme purement indicative. Il n'est pas nécessaire de remplir tous les espaces prévus. Indiquez les nombres approximatifs d'hommes et de femmes dans la communauté qui accomplissent le travail en question et leurs gains annuels moyens dans le tableau ci-après. [*] = autre (veuillez préciser).

Activité	Exercent le rôle principal dans l'activité				Exercent un rôle secondaire dans l'activité			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Nombre	Revenu annuel	Nombre	Revenu annuel	Nombre	Revenu annuel	Nombre	Revenu annuel

PRODUCTION AGRICOLE

1. Production végétale

a) Céréales								
b) Légumes								
c) Fruits								
d) *								

2. Élevage

a) Bovins								
b) Moutons								
c) Chèvres								
d) Porcs								

Activité	Exercent le rôle principal dans l'activité				Exercent un rôle secondaire dans l'activité			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Nombre	Revenu annuel	Nombre	Revenu annuel	Nombre	Revenu annuel	Nombre	Revenu annuel
2. Élevage (suite)								
e) Poulet								
f) Lapins								
g) *								
h) *								
3. Pêche								
a) Poisson d'eau douce								
b) *								
4. Produits de la foresterie								
a) Bois de chauffage								
b) Charbon de bois								
c) Fruits								
d) Champignons								
e) *								
f) *								
ACTIVITÉS NON AGRICOLES								
5. Transformation des denrées alimentaires								
a) Viande								
b) Poisson								
c) Bonbons								
d) Gâteaux								
e) Jus								
f) *								
g) *								
6. Artisanat								
a) Bois/bambou								
b) Rotin								
c) Cuir								
d) Fibres								
e) Métaux								
Précieux								
Fer								
Étain								
Autres								
f) *								

Activité	Exercent le rôle principal dans l'activité				Exercent un rôle secondaire dans l'activité			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Nombre	Revenu annuel	Nombre	Revenu annuel	Nombre	Revenu annuel	Nombre	Revenu annuel
7. Textiles/vêtements								
a) Tissage								
b) Couture								
c) Broderie								
d) Tricotage								
e) *								
8. Gisements								
a) Gravier/sable								
b) Blocs de pierre								
c) Pierre à chaux								
d) Argile								
e) *								
9. Services								
a) Boutiques								
b) Transport								
c) Construction								
d) *								
10. Autres								
a)								
b)								
c)								
d)								

Usines qui emploient des résidents locaux et rémunération mensuelle moyenne

Type d'usine	Travailleurs qualifiés				Travailleurs non qualifiés			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Nombre	Rémunération mensuelle moyenne	Nombre	Rémunération mensuelle moyenne	Nombre	Rémunération mensuelle moyenne	Nombre	Rémunération mensuelle moyenne
11. Sur le site du programme								
.....								
.....								
.....								
.....								

Type d'usine	Travailleurs qualifiés				Travailleurs non qualifiés			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Nombre	Rémunération mensuelle moyenne	Nombre	Rémunération mensuelle moyenne	Nombre	Rémunération mensuelle moyenne	Nombre	Rémunération mensuelle moyenne
12. Dans les zones voisines (les résidents rentrent chez eux chaque jour)								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
13. Autres (par ex., emploi dans des usines dans des centres régionaux ou la capitale de la région/zone)								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								

Partie V. Potentiel en matière de création d'emplois

A. Utilisations possibles de matières premières locales non exploitées/abondantes

Matière première	Produit(s) potentiel(s)
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

B. Projets de développement dans la communauté ou à proximité

(Statut: A = Actuellement; B = Bientôt; P = Prévu)

Organisme/projet	Statut	Type de main d'œuvre nécessaire
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

C. Usines à la recherche de travailleurs
 (Statut: A = Actuellement; B = Bientôt; P = Prévu)

Nom/type	Statut	Type de main d'œuvre nécessaire
1. Usine locale		
a)		
b)		
c)		
d)		
e)		
2. Usine située à proximité		
a)		
b)		
c)		
d)		
e)		

2. Formulaire pour les enquêtes sur la demande de consommation

Village(s)

District

Province

Date de l'entretien **Nom de l'enquêteur**

Demande de produits non satisfaite

Dans le passé, quels sont les marchandises transformées/fabriquées et/ou les services que vous avez achetés ou essayé d'acheter et pour lesquels vous n'avez pas été satisfait(e)? Pourquoi?

[Attribuez une note au principal motif d'insatisfaction comme suit:

1 = Offre insuffisante; 2 = Qualité médiocre; 3 = Design/style inapproprié; 4 = Autres (précisez)]

Marchandises/services	Motif d'insatisfaction (1, 2, 3 ou 4)	Marchandises/services	Motif d'insatisfaction (1, 2, 3 ou 4)
Utilisation familiale/ménagère			
Produits alimentaires transformés			
1. Sucrieries locales		5. Autres:	
2. Pain		Huile de cuisine	
3. Nouilles/pâtes		Sauces	
4. Gâteaux locaux			
Vêtements			
1. Pour femme:		4. Pantalons	
Robe d'intérieur		5. Shorts	
Sous-vêtements		6. Taies d'oreiller	
Robes		7. Autres:	
2. Vêtements pour enfant			
3. Chemises pour homme			
Autres vêtements/accessoires personnels			
1. Articles chaussants:		3. Ceintures	
Chaussures		4. Chapeaux	
Pantoufles		5. Autres:	
Mules			
2. Sacs/portemonnaie/portefeuilles			
Articles d'hygiène			
1. Savon		4. Autres:	
2. Détergent pour le lavage			
3. Shampoing			

Marchandises/services	Motif d'insatisfaction (1, 2, 3 ou 4)	Marchandises/services	Motif d'insatisfaction (1, 2, 3 ou 4)
Ustensiles/matériel de cuisine			
1. Poêle à:		3. Panier/bayong	
bois		4. Balai	
charbon de bois		5. Coque de noix de coco	
autres		6. Autres:	
2. Louche			
Mobilier			
1. Table		5. Lit (bambou, bois et rotin)	
2. Chaises		6. Autres	
3. Tabouret			
4. Meuble de rangement			
Services			
1. Travaux d'électricité		9. Réparation de petits moteurs (par ex. moteur de bateau)	
2. Menuiserie		10. Réparation de véhicules à moteur	
3. Maçonnerie		11. Coiffure	
4. Plomberie		12. Soins de beauté	
5. Réparation de radios/téléviseurs/lecteurs de cassettes		13. Autres:	
6. Réparation d'appareils ménagers			
7. Soudure			
8. Vulcanisation			
Autres marchandises/services			

Marchandises/services	Motif d'insatisfaction (1, 2, 3 ou 4)	Marchandises/services	Motif d'insatisfaction (1, 2, 3 ou 4)
Exemples de demande de produits de l'activité économique			
I. PRODUCTION VÉGÉTALE			
A. Matières premières transformées			
a) Engrais		d) Autres:	
b) Pesticide			
c) Herbicide			
B. Outils/matériel			
a) Sarcloir		f) Panier en bambou	
b) Pioche et pelle		g) Autres:	
c) Râteau			
d) Cultivateur			
e) Pulvérisateur			
C. Services			
a) Forgeron		b) Autres:	
(pour les outils/l'équipement)			
II. ÉLEVAGE DE VOLAILLE			
A. Matières premières transformées			
a) Aliments		c) Autres:	
b) Compléments alimentaires			
B. Outils/matériel			
a) Couveuse		e) Incubateur	
b) Auge		f) Autres:	
c) Abreuvoir			
d) Appareil de chauffage			
C. Services			
a) Travaux de menuiserie		d) Autres:	
b) Travaux de ferblanterie			
c) Travaux d'électricité			
D. Autres			
a) Poulailier		d) Autres:	
b) Désinfectant			
c) Charbon de bois			

Marchandises/services	Motif d'insatisfaction (1, 2, 3 ou 4)	Marchandises/services	Motif d'insatisfaction (1, 2, 3 ou 4)
III. FABRICATION D'OBJETS ARTISANAUX			
A. Matière première transformée			
a) Corde		d) Autres:	
b) Colle			
c) Anneaux de rotin			
B. Outils/matériel			
a) Couteau		c) Autres:	
b) Pinceau à colle			
IV. PÊCHE			
A. Matière première transformée			
.....			
B. Outils/matériel			
a) Moteur hors-bord		d) Autres:	
b) Travaux de ferblanterie			
c) Réparation de filets			
C. Services			
a) Réparation de moteur		d) Autres:	
b) Travaux de ferblanterie			
c) Réparation de filet			
V. FABRICATION DE BONBONS			
A. Matière première transformée			
a) Sirop		b) Autres:	
			
B. Outils/matériel			
a) Poêle		e) Autres:	
b) Wok			
c) Pelle de cuisine			
d) Casserole			

3. Formulaire pour les enquêtes sur les possibilités de marché concernant les producteurs

Village /Communauté

District

Province

Date de l'entretien Nom de l'enquêteur

Producteur Produit(s)

I. Demande de consommation locale non satisfaite

A. Quel est le volume de production moyen de votre entreprise pour [type de produit] par jour/semaine/mois/cycle?

..... par

B. Demande non satisfaite relative à ce produit

Y a-t-il des situations dans lesquelles vous ne pouvez pas répondre à la demande de certains de vos clients actuels ou potentiels pour ce produit? (Si la personne interrogée répond immédiatement par la négative, demandez-lui de réfléchir aux quelques semaines ou cycles passés. Si la réponse demeure négative, ou si de telles situations ne se présentent plus, passez à la section II.) ☐ Non ☐ Oui

Quel(s) est/sont le(s) type(s) de demande(s) spécifique(s) des clients pour votre produit que vous ne pouvez pas satisfaire?

- ☐ Quantité demandée ☐ Autres (précisez):
- ☐ Qualité inférieure à ce que veulent les clients
- ☐ Design/style inapproprié
- ☐ Prix trop élevés

(Si la personne interrogée donne plus d'une réponse, demandez-lui de classer ses réponses de 1 à 5, 1 étant le motif le plus courant.)

C. Motifs de l'incapacité de satisfaire la demande

Que voyez-vous comme motif(s) de votre incapacité à répondre aux demandes de tous vos clients actuels ou potentiels?

- | | |
|---|--|
| ☐ Manque de matières premières | ☐ Pas de sources pour acheter davantage |
| ☐ Pas suffisamment de sources pour acheter davantage | ☐ Manque de fonds pour acheter davantage |
| ☐ Manque de fonds pour acheter davantage | ☐ Besoin de travailleurs supplémentaires (précisez le type) |
| ☐ Difficultés de transport des matières premières | |
| ☐ Manque d'outils/de matériel | |
| ☐ Matériel obsolète/vieux | |
| ☐ Pas suffisamment de matériel pour produire davantage | |

- | | |
|--|--|
| ☐ Technologie obsolète/inefficace | ☐ Autres (précisez) |
| ☐ Mauvaise qualité des produits | |
| ☐ Coûts de production élevés | |
| ☐ Design et/ou style inapproprié(s) | |

(Si la personne interrogée donne plus d'une réponse, demandez-lui de classer ses réponses de 1 à 5, 1 étant le motif le plus courant.)

II. Possibilités de développer/d'améliorer la production

A. Volonté de développer/d'améliorer la production

Avez-vous l'intention de développer ou d'améliorer votre production?

- ☐ **Non** (passez à la section III)
☐ **Oui** (passez au point B)

B. Pourcentage d'augmentation si la production est développée/améliorée

Si vous développez/améliorez effectivement votre production, selon quel pourcentage augmenteriez-vous le module de votre produit par jour/semaine/mois/cycle?

.....% d'augmentation de la production par

C. Actions à entreprendre pour faire en sorte que le développement de la production soit un succès

Si vous décidez de développer/améliorer votre production, quelles actions entreprendrez-vous pour obtenir des résultats positifs?

- | | |
|---------|---------|
| 1. | 4. |
| 2. | 5. |
| 3. | 6. |

(Reportez-vous à la section I-C et examinez si les actions à entreprendre correspondent aux motifs avancés pour expliquer l'incapacité de répondre à la demande. Si aucune action n'est exposée concernant un ou plusieurs problèmes mentionnés à la section I-C, demandez à la personne ce qu'elle fera pour résoudre ces problèmes et ajoutez les réponses à la liste qui précède.)

D. Besoin de travailleurs en cas de développement/d'amélioration

Si vous passez à l'action et que vous développez/améliorez votre production, ☐ aurez-vous besoin de travailleurs supplémentaires?

☐ aurez-vous besoin de former vos travailleurs actuels?

☐ n'aurez-vous besoin d'aucun travailleur supplémentaire ni de former vos travailleurs actuels? (passez à la section III)

Si vous embauchez des travailleurs supplémentaires, de combien et de quel type de travailleurs pensez-vous que vous aurez besoin?

Nombre	Type de travailleur	Nombre	Type de travailleur
.....			
.....			
.....			
.....			

Si vos travailleurs actuels ont besoin d'être formés, quel type de compétences ont-ils besoin d'acquérir et combien parmi eux seront formés?

Nombre	Type de travailleur	Nombre	Type de travailleur
.....			
.....			
.....			
.....			

III. Sources de financement/d'assistance technique

A. Sources de financement

1. Si ma question ne vous semble pas indiscrète, quelles sont les sources de financement de votre entreprise? *(Ne demandez les pourcentages qu'une fois que la personne interrogée a mentionné toutes les sources de financement.)*

%	Source	Lieu
.....	Fonds personnels	
.....	Famille	
.....	Parents	
.....	Amis	
.....	Coopérative	
.....	Banque rurale	
.....	Autres (précisez):	
.....		
.....		
.....		

2. *(Dans le cas de plusieurs sources de fonds).* Vous avez mentionné comme étant vos sources de financement. Quelle est votre estimation du pourcentage que représente chaque source par rapport au financement total de votre entreprise?

B. Sources d'assistance technique

Pour améliorer les activités de votre entreprise, êtes-vous conseillé(e) par quelqu'un?

Source	Lieu
1. Organisme public	
.....	
.....	
.....	
2. ONG	
.....	
.....	
.....	
3. Autres:	
.....	
.....	
.....	

IV. Autres producteurs de produits similaires

A. Nombre estimé de producteurs dans la communauté

1. Il y a-t-il d'autres producteurs de votre produit dans cette communauté? ☐ Non ☐ Oui Combien

2. Si vous connaissez certains des producteurs, pouvez-vous me donner leurs noms et me dire où ils se trouvent?

Nom du producteur	Lieu
.....	
.....	
.....	
.....	

B. Problèmes communs à tous les producteurs en ce qui concerne l'incapacité de répondre à la demande des acheteurs locaux

Précédemment, vous avez donné certaines raisons pour lesquelles vous ne pouvez pas satisfaire à toutes les demandes de certains de vos clients. Parmi ces raisons, lesquelles selon vous sont des problèmes que connaissent aussi les autres producteurs?

☐ Manque de matières premières	☐ Technologie obsolète/inefficace
☐ Pas suffisamment de sources	☐ Coûts de production élevés
☐ Manque de fonds pour acheter davantage	☐ Mauvaise qualité des produits
☐ Manque d'outils/de matériel	☐ Design et/ou style inapproprié(s)
☐ Matériel obsolète/vieux	☐ Autres (précisez)
☐ Pas suffisamment de matériel pour produire davantage	
☐ Pas assez de fournisseurs auprès de qui se fournir	
☐ Manque de fonds pour acheter davantage	
☐ Besoin de travailleurs supplémentaires (précisez le type)	
.....	
.....	
.....	

(Si la personne interrogée donne plus d'une réponse, demandez-lui de classer ses réponses de 1 à 5, 1 étant le motif le plus important.)

V. Possibilités de création d'emplois

A. Suggestion concernant l'utilité des matières premières inexploitées/abondantes

1. Il y a un certain nombre de matières premières inexploitées/sous-exploitées dans la communauté. À votre avis, quels produits pourraient être fabriqués à partir de ces matières premières?

Matière première (Liste tirée du PC)	Produit(s) potentiel(s)
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

2. Si vous deviez entreprendre une autre activité, parmi les produits que vous venez de mentionner, citez-en deux que vous produiriez.

Produit	Pourquoi?
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

B. Autre(s) nouveau(x) produit(s) qui peut/peuvent être produit(s) d'une manière rentable

Quels que soient l'origine des matières premières et/ou l'emplacement du marché, quels autres nouveaux produits serait-il possible de produire dans la communauté?

Produit	Pourquoi en a-t-on besoin?
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

4. Formulaire pour les enquêtes sur les possibilités de marché concernant les négociants

Village /Communauté

District

Province

Date de l'entretien Nom de l'enquêteur

Producteur Produit(s)

I. Demande de consommation locale non satisfaite

A. Quel est le module de vente moyen de votre entreprise pour [type de produit] par jour/semaine/mois/cycle?

..... par

B. Demande non satisfaite relative à ce produit

Y a-t-il des situations dans lesquelles vous ne pouvez pas répondre à la demande de certains de vos clients actuels ou potentiels pour ce produit? *(Si la personne interrogée répond immédiatement par la négative, demandez-lui de réfléchir aux quelques semaines ou cycles passés. Si la réponse demeure négative, ou si de telles situations ne se présentent plus, passez à la section II.)* ☐ Non ☐ Oui

Quel(s) est/sont le(s) type(s) de demande(s) spécifique(s) des clients pour votre produit que vous ne pouvez pas satisfaire?

- | | |
|--|---|
| ☐ Quantité demandée | ☐ Autres (précisez): |
| ☐ Qualité inférieure à ce que veulent les clients | |
| ☐ Design/style inapproprié | |
| ☐ Prix trop élevés | |

(Si la personne interrogée donne plus d'une réponse, demandez-lui de classer ses réponses de 1 à 5, 1 étant le motif le plus courant.)

C. Motifs de l'incapacité de satisfaire la demande

Que voyez-vous comme motif(s) de votre incapacité à répondre aux demandes de tous vos clients actuels ou potentiels?

- | | |
|---|---|
| ☐ Pas suffisamment de stocks disponibles | ☐ Pas de moyen de transport pour acheminer le produit depuis la source jusqu'à la communauté |
| ☐ Les sources ne peuvent pas fournir les quantités commandées | ☐ Autres (précisez) |
| ☐ Manque de fonds pour acheter plus de stocks | |
| ☐ Les sources ne peuvent pas fournir un produit de meilleure qualité | |
| ☐ Les sources ne peuvent pas fournir le type de design/style voulu | |
| ☐ Les coûts de l'achat auprès des fournisseurs sont élevés | |

D. Sources (fournisseurs) de ce produit

Où achetez-vous la plupart des stocks du produit, ou auprès de qui?

- | | |
|---|---|
| ☐ Producteurs locaux | ☐ Centre commercial régional |
| ☐ Grossiste/détaillant local | ☐ Capitale nationale |
| ☐ Villes voisines/capitale provinciale | |

II. Possibilités de production locale

A. Actions que les producteurs locaux pourraient entreprendre pour améliorer la production

1. Comment, à votre avis, les producteurs locaux pourraient-ils améliorer leur production?

(S'il n'y a pas de producteurs locaux, passez à la section III).

- | | |
|---|--|
| ☐ Plus grande disponibilité des matières premières | ☐ Design et/ou style modernisé(s) |
| ☐ Outils/matériel améliorés et/ou en plus grand nombre | ☐ Autres (précisez): |
| ☐ Meilleure technologie de production | |
| ☐ Plus de travailleurs qualifiés et/ou des travailleurs plus qualifiés | |

2. Si le ou les problèmes de production du nombre actuel de producteurs locaux sont résolus, pensez-vous que leur production totale commune du produit sera:

- | | |
|---|--|
| ☐ suffisante pour répondre à la demande locale? | ☐ insuffisante pour répondre à la demande locale? |
| ☐ plus que suffisante pour répondre à la demande locale? | |

III. Possibilités de création d'emplois

A. Suggestion concernant l'utilité des matières premières inexploitées/abondantes

1. Il y a un certain nombre de matières premières inexploitées/sous-exploitées dans la communauté.

À votre avis, quels produits pourraient être fabriqués à partir de ces matières premières?

Matière première (Liste tirée du PC)	Produit(s) potentiel(s)
.....	
.....	
.....	
.....	

2. Si vous deviez entreprendre une autre activité, parmi les produits que vous venez de mentionner, citez-en deux que vous produiriez.

Produit	Pourquoi?
.....	
.....	
.....	
.....	

B. Autre(s) nouveau(x) produit(s) qui peut/peuvent être produit(s) d'une manière rentable

Quels que soient l'origine des matières premières et/ou l'emplacement du marché, quels autres nouveaux produits serait-il possible de produire dans la communauté?

Produit	Pourquoi en a-t-on besoin?
.....	
.....	
.....	
.....	

Nouvelles activités économiques potentielles

I. Activité économique potentielle

Il convient de remplir un exemplaire de la présente section pour chaque entreprise proposée

A. Description de l'activité économique

B. Nature de l'activité économique

- ☐ Nouvelle pour le site du programme, mais présente dans les villages voisins
- ☐ Nouvelle pour le site du programme et absente dans les villages voisins

C. Justification fondamentale de la recommandation

- ☐ Il y a une demande importante pour la/les marchandise(s) ou service(s) dans la communauté qui n'est pas satisfaite par les fournisseurs et/ou producteurs
- ☐ Il y a une demande importante pour la/les marchandise(s) ou service(s) dans les villages/districts voisins qui n'est pas satisfaite par les fournisseurs et/ou producteurs
- ☐ Il est possible de faire en sorte que les matières premières soient disponibles sur une base régulière sur le site du programme et à des prix raisonnables
- ☐ Autres (précisez):

D. Source(s) des informations

Source spécifique

Personne à contacter, le cas échéant

1. Organisme:

2. Entreprise(s) commerciale(s):

3. Autres:

E. Site(s) pour l'activité économique recommandée

Quelles seront les zones sur le site du programme qui conviendront le mieux pour mettre en place l'activité économique?

Zones recommandées

Pourquoi?

II. Commercialisation

A. Produit

1. Quels types spécifiques de marchandise(s) ou de service(s) seront produits par l'activité économique recommandée?

.....

.....

2. Qui seront les **utilisateurs finals** de la/des marchandise(s) ou du/des service(s) à produire?

☐ Individus/familles (utilisateurs finals)

☐ Autres (précisez):

☐ Bureaux

☐ Entreprises de production

3. Qui seront les **principaux acheteurs** ciblés de la/des marchandise(s) ou du/des service(s) à produire par l'activité économique proposée?

☐ Individus/familles

☐ Intermédiaires*:

☐ Entreprises de production

☐ Revendeurs

☐ Fournisseurs de main d'œuvre

☐ Grossistes

☐ Détaillants

☐ Autres (préciser)

* Beaucoup d'entreprises vendent leurs marchandises ou leurs services par différents circuits de commercialisation, tels que les intermédiaires, qui à leur tour vendent les produits aux utilisateurs finals.

4. Où se trouvent les principaux acheteurs ciblés?

Zones

Lieu spécifique

☐ Communauté locale

☐ Communautés avoisinantes

☐ Capitale du district

☐ Villes voisines

☐ Capitale provinciale

☐ Centre commercial régional

☐ Régions voisines

☐ Autres (précisez):

.....

.....

.....

5. Si le produit est fabriqué ou transformé dans d'autres zones, pourquoi les acheteurs ciblés achèteront-ils la/les marchandise(s) ou le/les service(s) auprès des nouveaux producteurs sur le site du programme?

.....

.....

.....

.....

B. Concurrents

Les producteurs actuels de la/des marchandise(s) ou du/des service(s) se trouvent dans:

Zones	Lieu spécifique
☐ la communauté locale	
☐ les communautés avoisinantes	
☐ la capitale du district	
☐ les villes voisines	
☐ la capitale provinciale	
☐ un centre commercial régional	
☐ les régions voisines	
☐ autres (précisez):	
.....	

III. Production**A. Matières premières/apports de production**

1. Quelles sont les matières premières et les apports de production nécessaires à la production et où se trouvent les principales sources?

Facteur de production nécessaire	Principale source	Lieu spécifique, disponible
.....		
.....		
.....		
.....		

2. Outils/matériel

Article	Source
a) Outils	
b) Équipement:	
c) Pièces détachées:	
	
d) Service de réparation/maintenance:	
	
	

B. Sources d'assistance technique à la production

Compétences nécessaires

Disponibles au niveau local

1. Quels sont les différents types de compétences nécessaires pour la production et quelle est leur disponibilité sur le site du programme?

.....	☐ Oui	☐ Non
.....	☐ Oui	☐ Non
.....	☐ Oui	☐ Non
.....	☐ Oui	☐ Non

2. Si les compétences sont disponibles au niveau local:

a) Y a-t-il des travailleurs au chômage qui possèdent les compétences requises et qui peuvent être embauchés pour la nouvelle activité? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, quels types de travailleurs sont disponibles?

.....

.....

b) Dans l'affirmative, les compétences disponibles au niveau local ont-elles besoin d'être perfectionnées?

.....

.....

C. Identification du ou des produits

1. En utilisant fondamentalement les mêmes matières premières, outils et matériel nécessaires pour produire la/les marchandise(s) ou fournir le/les service(s) proposé(s), y a-t-il d'autres types de produits qui peuvent être fabriqués/fournis? ☐ Oui ☐ Non

Dans l'affirmative, quel(s) est/sont-il(s)?

.....

.....

.....

B. Sources d'assistance technique à la production

Compétences nécessaires

Disponibles localement

1. Quels sont les différents types de compétences nécessaires pour la production et sont-elles disponibles sur le site du programme?

.....

.....

.....

.....

.....

☐ Oui ☐ Non

☐ Oui ☐ Non

☐ Oui ☐ Non

☐ Oui ☐ Non

☐ Oui ☐ Non

IV. Financement

A. Sources de financement

Outre l'autofinancement, quelles sont les autres sources possibles de fonds sur le site du programme et à proximité du site?

Source de financement

Lieu

.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

V. Personnel/Gestion

A. Type d'organisation établie

La forme d'organisation la plus appropriée recommandée pour l'entreprise (l'activité économique) à établir est:

Type	Principale raison de la recommandation
☐ Individuelle	
☐ Familiale	
☐ Collective	
☐ Coopérative	
☐ Autres (précisez)	
.....	
.....	

B. Difficultés potentielles

Quelles seront les principales difficultés qui se présenteront probablement dans l'établissement et l'exploitation d'une entreprise/activité du type proposé?

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

C. Récapitulatif des nouvelles activités économiques proposées

Nouvelle activité économique	Principale raison de la recommandation	Nécessité d'une formation des compétences?
.....		☐ Oui ☐ Non
.....		☐ Oui ☐ Non
.....		☐ Oui ☐ Non
.....		☐ Oui ☐ Non
.....		☐ Oui ☐ Non
.....		☐ Oui ☐ Non



**Programme international pour
l'abolition du travail des enfants (IPEC)**

BIT

4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22 – Suisse
Tel: +41 (0) 22 799 81 81
Fax: +41 (0) 22 799 87 71
e-mail: ipec@ilo.org

www.ilo.org/ipec



Réalisé avec un papier porteur du Label Ecologique Européen, N° d'enreg. FI/11/1, fourni par UPM.

ISBN 978-92-2-227152-8



9 789222 271528