



Atelier régional de partage des connaissances sur l'amélioration de l'apprentissage informel

Johannesbourg, 22 au 25 Avril 2013

Contexte

Les systèmes d'apprentissage dans l'économie informelle demeurent une des principales sources de transmission des compétences dans de nombreux pays africains. Les jeunes des deux sexes développent des compétences commerciales et artisanales dans le cadre d'une micro ou petite entreprise, apprenant et travaillant en collaboration côte à côte avec un professionnel expérimenté. Les apprentis et les maîtres artisans concluent des accords de formation qui s'inscrivent dans des normes et des traditions locales. Les apprentis acquièrent le savoir-faire technique d'un métier et sont initiés à une culture d'entreprise et à un réseau d'entreprises qui leur permet de trouver plus facilement un emploi ou de créer leur entreprise à l'issue de l'apprentissage.

Le programme de travail de l'OIT sur l'apprentissage informel inclut une recherche au niveau des pays pour comprendre ce qui motive les maîtres d'apprentissage et les apprentis à conclure des accords d'apprentissage et pour identifier la bonne manière d'améliorer le système. Dans cette dernière perspective, et avec l'assistance technique de l'OIT parfois, certains pays élaborent des approches qui reposent sur les bonnes pratiques existantes et s'efforcent de pallier aux lacunes. On encourage une approche pas à pas combinant différents types d'interventions en vue d'améliorer la qualité de la formation et des niveaux de compétence, des conditions de travail, de la reconnaissance des compétences au-delà du niveau local, des arrangements financiers, et de l'accès des jeunes femmes à des métiers non traditionnels.

L'atelier régional de partage des connaissances sur l'amélioration de l'apprentissage informel s'est déroulé au tour de la 5ème Conférence du Réseau international pour l'apprentissage novateur (INAP), qui incluait une session de réflexion spéciale sur l'amélioration de l'apprentissage informel décrivant les expériences de divers pays et les enseignements tirés des politiques et programmes. Le partage des connaissances a créé un espace propice à la discussion, à l'échange d'expériences et à l'élaboration de solutions et de plans d'action nationaux.

L'atelier visait à

- Une meilleure compréhension des différents aspects liés à l'amélioration de l'apprentissage informel
- Renforcement des capacités d'analyse des réalités de l'apprentissage informel dans les pays participants
- L'Assimilation des nouvelles approches adoptées par d'autres pays, partage des difficultés rencontrées pour appliquer les enseignements tirés et résoudre les problèmes spécifiques à chaque pays participant
- L'Identification des outils susceptibles de promouvoir l'amélioration des systèmes d'apprentissage informel.

Une cinquantaine de participants issus de ministères gouvernementaux, des partenaires sociaux, des chercheurs, des praticiens, du personnel du projet de l'OIT et des représentants d'organismes internationaux dont la Banque Mondiale et la Fédération européenne pour la formation, était présente à cet atelier. Les pays représentés comptaient : le Bénin, le Botswana, le Burkina Faso, le Burundi, l'Égypte, le Ghana, la Côte d'Ivoire, le Malawi, l'île Maurice, le Maroc, le Nigéria, le Sénégal, le Soudan du Sud, le Soudan, l'Afrique du Sud, la Tanzanie, la Tunisie, la Zambie, le Zimbabwe.

Remerciements

L'atelier de partage des connaissances des experts a été organisé par le département des compétences et de l'employabilité de l'OIT. Christine Hofmann, spécialiste du développement des compétences pour l'Afrique du Nord, a assuré la coordination de l'activité en collaboration avec Ashwani Aggarwal, spécialiste des compétences et de l'emploi pour l'Afrique australe et de l'est. Wendy Okolo, Jane Auvré, Marie-Hélène Shala et Joyce Seroto ont apporté un soutien administratif appréciable, avant, durant et pendant cette manifestation. Boubakar Savadogo, expert en développement des compétences et apprentissage informel, a accompagné les préparatifs de l'atelier, animé des séances et préparé le document de synthèse.

Les participants ont été parrainés par les projets de l'OIT sur le développement des compétences et l'emploi des jeunes au Bénin, au Burkina Faso, en Égypte, en Tanzanie, en Tunisie, en Zambie et au Zimbabwe et par LuxDev au Burkina Faso et la GIZ au Ghana. Le financement de plusieurs participants a également été assuré par leurs propres organismes nationaux.

Cet atelier n'aurait pas été possible sans la diligente participation d'experts et de représentants des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des O.N.G. qui ont fait connaître l'expérience de leurs pays et enrichi les discussions et le partage des connaissances sur l'amélioration de l'apprentissage informel. Merci.

Conclusions

L'atelier régional de partage des connaissances sur l'amélioration de l'apprentissage informel ainsi que la conférence sur l'apprentissage d'INAP (www.inap-network.de) ont permis la présentation de nombreuses expériences qui concordent le bénéfice important que représente ce mode de formation pour l'employabilité des jeunes. Le guide de réflexion sur l'amélioration de l'apprentissage informel¹ a été partagé et la version provisoire du guide pour la mise en place de systèmes de validation et d'évaluation des compétences a été validé et complété. Il ressort très fortement de l'atelier que l'amélioration de l'apprentissage informel mérite plus d'attention et qu'il y a un besoin fort de partage de connaissance et d'appui institutionnel pour améliorer les systèmes d'apprentissage qui sont en cours.



¹ BIT. 2012. *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique. Un guide de réflexion*, Genève, BIT, http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_171393/lang--en/index.htm

Déroulement de l'atelier

I. Introduction - Comprendre et améliorer les systèmes informels d'apprentissage

Selon les Recommandations de l'OIT R60 et R117, l'apprentissage, formel et informel, comprend cinq grands éléments :

- C'est un système de formation, et non un simple mode d'acquisition de connaissances
- Le formateur (maître d'apprentissage) et l'élève (apprenti) passent une convention de formation
- La formation se fait à la base en entreprise
- La formation porte sur un métier ou une occupation reconnue
- Il est systématique et de longue durée.

L'apprentissage ne doit pas être confondu avec le *rattachement à une entreprise*, dans lequel la formation se fait essentiellement en centre ; les *stages*, qui ne visent à donner qu'un ensemble de compétences limité, propre à une occupation donnée ; les *aides familiaux*, dont l'objet principal est de participer aux activités d'entreprise. L'apprentissage informel est un dispositif de formation qui existe surtout dans l'économie informelle. Les apprentis reçoivent une formation et des indemnités, tandis que de leur côté, l'employeur ou maître d'apprentissage tire parti du travail de l'apprenti. L'apprentissage est encadré dans un ensemble de règles qui définissent la convention de formation.

Les deux systèmes d'apprentissage, traditionnel et informel, sont régis par des règles correspondant à des coutumes, des normes sociales ou des traditions. L'application du système traditionnel est déterminée par la cellule familiale, tandis que l'apprentissage informel est encadré par le tissu social, les associations informelles et les clans. Les discussions ont souligné le fait que la ligne de démarcation entre l'apprentissage traditionnel, familial et informel est souvent floue. Un apprentissage formel se différencie par le fait qu'il est régi par des actes juridiques et des règles formalisées. L'application en est assurée par les pouvoirs publics, les syndicats de travailleurs et les organismes patronaux.

Le succès des apprentissages informels s'explique par les raisons suivantes. D'abord, ils présentent une valeur économique pour les employeurs. Ceux-ci peuvent recouvrer leur investissement en formation lorsque l'apprenti devient productif tout en travaillant pour un salaire inférieur à celui des ouvriers qualifiés. De plus, ils peuvent garder les meilleurs apprentis. Deuxièmement, les apprentis apprennent tout en touchant un salaire et sont incités à rester jusqu'au bout, car ils recevront une rémunération plus élevée, une fois la formation terminée. Troisièmement, les compétences acquises par les apprentis sont pertinentes. La formation est intégrée aux méthodes de travail et réalisée par les employeurs, qui connaissent les aptitudes nécessaires sur le marché du travail.

Les apprentissages informels présentent aussi des défauts. Parfois les apprentis quittent l'entreprise avant la fin de l'apprentissage pour gagner davantage ailleurs. Les maîtres d'apprentissage ont donc moins de raisons d'investir dans la formation et de proposer des places d'apprentis plus tard. Deuxièmement, des instances d'exploitation ont été constatées : parfois les maîtres d'apprentissage se réservent certaines compétences pour empêcher les apprentis de partir - les conduisant ainsi à rester très longtemps sans leur dispenser ce savoir. Et il arrive que l'apprentissage informel serve de couverture au travail des enfants.

Selon l'OIT, l'amélioration de l'apprentissage informel a quatre volets :

- la qualité de la formation, qui peut être améliorée par un meilleur accès aux compétences et technologies nouvelles pour les maîtres, en apportant de nouvelles compétences aux apprentis et en assurant le suivi et le contrôle de la qualité et du contenu des formations ;
- le financement, qui doit faire en sorte que des dispositions incitatives existent pour favoriser la participation des entreprises et des apprentis ;
- le renforcement des passerelles entre les apprentissages informels et formels. Ceci peut se faire par des conventions écrites, une reconnaissance accrue des compétences sur le marché du travail officiel et en aidant à légaliser les entreprises informelles ;
- le travail décent et l'égalité, ce qui couvre l'abolition du travail des enfants dans l'apprentissage informel, l'amélioration des conditions de travail et de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, l'amélioration de la protection sociale et le renforcement de la parité hommes-femmes.

II. L'évaluation/validation des compétences dans l'économie informelle

L'évaluation des compétences dans le secteur informel a constitué un des points clés sur lesquels les experts ont travaillé. Le premier groupe a travaillé sur la validation des acquis de l'apprentissage par les gouvernements. Le deuxième groupe a validé la version provisoire d'un guide ressource pour l'évaluation des compétences à travers des associations d'entreprises/ des associations professionnelles.

II.1 Validation des acquis de l'apprentissage par les pouvoirs publics

Les participants à l'atelier ont présenté les méthodes actuelles, les enseignements tirés et les préconisations pour la validation des acquis de l'apprentissage et les systèmes de reconnaissance des acquis à l'île Maurice, en Zambie, au Botswana, au Zimbabwe, en Afrique du sud, au Malawi et en Tanzanie.

Pendant la séance, les participants ont analysé les dispositifs par lesquels les systèmes d'apprentissage mis en place dans leurs pays respectifs sont validés par les pouvoirs publics. Ils ont discuté des outils et mécanismes utilisés pour valider et reconnaître les compétences acquises. Parmi les structures et outils adoptés par les pouvoirs publics, les outils relatifs à la reconnaissance des acquis sont considérés importants pour valider l'apprentissage informel. Parmi les présentations, une vidéo sur le processus de reconnaissance des acquis à l'île Maurice a été visionnée.

Il a été noté que les systèmes de tests professionnels (*trade tests*) étaient encore en vigueur dans de nombreux pays, et que, dans certains cas, la reconnaissance des acquis et les tests professionnels cohabitaient. Il a également été noté que la base nécessaire à la reconnaissance des systèmes d'apprentissage a déjà été posée par la voie du cadre juridique dans certains pays. Cependant, le nombre effectif de personnes dont les aptitudes ont été analysées reste très faible. Parmi les difficultés rencontrées pour bien mettre en place ces systèmes, on note que :

- le nombre de spécialistes formés en reconnaissance des acquis dans le pays est insuffisant
- les moyens pour élaborer des normes, des outils et des méthodes d'analyse sont faibles
- les organes et agences chargés de la formation à la mise en place de la validation manquent de capacité et de moyens adaptés
- la validation des acquis exige la création de méthodes innovantes pour analyser les compétences et les connaissances d'un individu, dont un dossier de justificatifs ; c'est une différence par rapport aux méthodes traditionnelles appliquées dans le système formel d'éducation et de formation. L'efficacité de ces démarches dans différentes conditions,

notamment dans l'économie informelle, n'est pas bien connue. Par ailleurs, les évaluateurs des systèmes de formation formels ne sont pas très au courant de ces méthodes.

- Les méthodes actuelles pour la reconnaissance des acquis, tels que le dossier de justificatifs, peuvent demander beaucoup de temps et se révéler coûteuses.
- Souvent, les qualifications et normes de compétences ne correspondent pas aux besoins des travailleurs de l'économie informelle.

Il a également été noté que chaque pays opère de façon autonome sans être parvenu à un consensus dans la méthode. Le besoin de directives générales et d'un meilleur partage des connaissances a été clairement ressenti.

La discussion a démontré que les systèmes de reconnaissance des acquis en restent à leurs tout débuts dans presque tous les pays. Les participants ont relevé un nombre d'obstacles à la mise en place de systèmes qui pourraient aider à reconnaître les acquis de l'apprentissage informel.

Les mesures suivantes ont été proposées pour avancer :

- continuer de faire connaître le principe, les méthodes actuelles et les obstacles à la mise en œuvre de la reconnaissance des acquis dans les pays d'Afrique
- préparer un projet de directives générales sur la reconnaissance de l'apprentissage informel et le partager avec d'autres pays
- encourager l'élaboration de dispositifs juridiques permettant la reconnaissance de l'apprentissage informel.

II.2 Validation du guide d'évaluation des compétences par des associations professionnelles/ des petites entreprises

En guise de conclusion, on peut retenir les éléments suivants sur la démarche à conduire pour réaliser l'évaluation des compétences:

1. La réalisation d'une matrice de compétences

Elle sera faite à l'aide de la méthodologie DACUM qui consiste à regrouper un comité de praticiens du métier pour décrire le métier. Les principales recommandations des participants pour cette étape sont :

- Il existe d'autres méthodes d'analyse de métier et le DACUM ne devrait pas être l'exclusivité
- Avant de faire un atelier DACUM, on pourrait aussi consulter la base de données des chartes de compétence de l'OHIO pour s'inspirer des matrices de compétences existantes
- La matrice devrait faire ressortir non seulement les compétences spécifiques au métier mais aussi les compétences critiques et les compétences prioritaires

2. Le développement des outils d'évaluation

Les tests doivent concerner les compétences spécifiques (cœur du métier), les compétences critiques et les compétences transversales non techniques. Ainsi les tests pour les apprentis peuvent être tripartites. Les questions d'évaluation portant sur les compétences non techniques méritent d'être plus développées dans le guide du BIT.

Il est aussi proposé de prendre référence sur des exemples existants d'outils d'évaluation dans le secteur informel tels que ceux développés dans le cas du projet BIT de formation des artisans à Harare.

3. L'organisation et la réalisation du test

- L'organisation des tests d'évaluation devra être confiée à des artisans choisis ou élus par leurs pairs. Ces artisans forment le comité d'organisation.
- Le comité d'évaluation quant à lui devra être choisi par les organisations professionnelles et les autorités publiques. Les membres de ce comité ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux du comité d'organisation. Cependant, les deux comités collaborent dans la réalisation de leurs missions.

4. La promotion et le marketing du système

Lorsqu'on met en place un système d'évaluation des compétences, il est nécessaire d'assurer sa promotion afin que le public cible s'y intéresse. Pour cela, il faudra :

- Définir des standards acceptables et accessibles pour l'exercice des métiers. Si les standards sont inaccessibles au public cible, alors il sera difficile de les attirer.
- Définir un temps raisonnable et flexible pour le passage des tests. Si le temps de passage des tests est trop long, alors les professionnels ne voudront pas laisser leur travail et y venir.
- Déterminer un coût raisonnable à la portée du public cible.
- Lorsqu'on assurera la promotion du système d'évaluation, il est indispensable de faire ressortir les avantages suivants :
 - o La réussite au test est un gage de service de qualité délivré par le professionnel
 - o La réussite au test permet de faire une progression dans sa carrière
 - o La réussite au test est une reconnaissance des acquis et une validation des compétences du professionnel prouvant qu'il est capable
 - o La réussite au test permet d'accéder à un statut et une réputation professionnelle

5. Le calcul coût du processus

Le processus de mise en œuvre de l'évaluation des compétences dans le secteur informel engendre divers types de coûts. Il s'agit notamment du :

- a) Coût d'élaboration de la matrice de compétences ; ce coût comprend la prise en charge d'un spécialiste de la méthodologie DACUM, le coût de participation des experts praticiens du métier ainsi que des dépenses liées aux commodités
- b) Coût d'édition et de publication de la matrice de compétences
- c) Coût de sensibilisation / information des professionnels/artisans sur le contenu de la matrice de compétences
- d) Coût de conception des sujets d'évaluation
- e) Coût de formation des membres des jurys d'évaluation
- f) Coût de réalisation du test comprenant : l'édition des sujets, les matériels d'examen, les frais des membres des jurys, la location du lieu du test, les certificats, la cérémonie de remise des certificats

Les coûts a) à e) peuvent être financés par les organisations professionnelles, les ONG ou l'Etat tandis que le coût f) serait supporté par les candidats au test.

II.3 Reconnaissance des compétences – comment associer les méthodes descendantes et ascendantes

La discussion selon la méthode *fishbowl* qui s'ensuivit a rapproché ces deux méthodes destinées à améliorer la reconnaissance des compétences. Elle a révélé que les pays qui ont choisi la méthode descendante agissent ainsi généralement en l'absence d'organisations sectorielles ou d'entreprises bien établies. Pourtant, la participation du secteur privé est essentielle pour obtenir des résultats

probants pour le système de reconnaissance des compétences. Certains des pays qui ont élaboré des systèmes ascendants s'efforcent de les associer ou de les transformer en structure officiellement reconnue, comme dans le cas du Ghana ou du Bénin. Les participants ont convenu que dans l'idéal, les deux systèmes devraient fusionner en un partenariat efficace entre les pouvoirs publics et le secteur privé sur la reconnaissance des compétences. Pourtant, pour la majorité des pays, où la reconnaissance des acquis en est toujours à la phase pilote et où seuls quelques organes sectoriels ou associations d'entreprises proposent des systèmes d'analyse des compétences, ceci reste un objectif à long terme plus qu'à court terme.

III. Comment améliorer les systèmes d'apprentissage informel

Après les deux jours de conférence INAP, l'atelier a recensé les points et les thèmes qui ont le plus retenu l'attention des experts. Pour les différentes thématiques ci-dessus, les caractéristiques suivantes ont été étudiées :

- les leçons apprises lors de la conférence
- les questions restant ouvertes
- les points sur lesquels il y a un besoin de mener des recherches
- les outils à mettre en place pour approfondir la thématique

Ainsi, les thèmes suivants sont ressortis :

- 1) Le rôle des associations professionnelles et des acteurs publics dans l'amélioration de la formation professionnelle en général et de l'apprentissage en particulier
- 2) La reconnaissance des acquis dans le secteur informel
- 3) Le rôle des acteurs étatiques
- 4) Le lien entre l'apprentissage formel et informel
- 5) La mobilisation des fonds et le financement de l'apprentissage
- 6) La protection sociale dans le secteur informel
- 7) La mobilisation des jeunes pour le choix de la voie de la formation professionnelle et plus particulièrement de l'apprentissage
- 8) L'insertion des apprentis en fin de formation dans le marché de l'emploi
- 9) La question du genre dans la formation professionnelle et en particulier dans l'apprentissage
- 10) La qualité de la formation dans le système d'apprentissage informel

Le groupe sur la reconnaissance des acquis dans le secteur informel a particulièrement exprimé le souhait que le BIT les appuie pour un développement et un approfondissement.

1. a Rôle des associations d'entreprises (groupe anglophone)

Les associations d'entreprises doivent préciser leur rôle dans l'analyse et la certification ainsi que dans le suivi et l'évaluation.

Questions ouvertes

- 1) Qui finance ces associations ?
- 2) Liens entre l'association et les pouvoirs publics ?

Outils

- 1) Cadre juridique
- 2) Défense des intérêts
- 3) Renforcement des capacités

- 4) Structures
- 5) Instruments de suivi

Recherches complémentaires

- 1) Efficacité et impact de l'association d'entreprises
- 2) Impact/soutien aux associations sectorielles locales sur la formation par apprentissage.

1.b Rôles des associations professionnelles (groupe francophone)

Dans les différents pays, il y a beaucoup d'associations professionnelles sectorielles regroupées dans le cadre du PATRONAT. Il y a aussi des associations regroupant les artisans ou chambre d'artisanat / métiers, et des représentations régionales ou nationales. Ces associations professionnelles sont fortes/organisées, constituent un contrepouvoir et ont pour rôle de 1) Prendre en compte les préoccupations des membres, 2) Exprimer les préoccupations de leurs membres dans les instances de dialogue, 3) Participer à l'élaboration des politiques, 4) Faire connaître les politiques aux membres, 5) Encourager l'application des politiques par leurs membres, et 6) Suivre les politiques.

Malheureusement, il y a des insuffisances concernant 1) l'engagement insuffisant des membres, 2) une réglementation non adaptée aux membres (cas du Burkina Faso où le code de l'artisanat n'existe pas encore), et 3) la prédominance de l'INFORMEL dans les entreprises membres.

Outils

- 1) Faire l'état des lieux ou des plans d'action
- 2) Promouvoir l'application des règles par les membres
 - a. Réduction, échelonnement des impôts/taxes
 - b. Accompagnement techniques et financiers des associations professionnelles /syndicats et des membres
 - c. Instaurer des LABELS TRECOMPENSES
 - d. Faire participer les syndicats dans les concertations sur la formation

Recherche

- 1) Comprendre pourquoi ça ne fonctionne pas

2. Reconnaissance des acquis de l'apprentissage informel – déclaration de clôture

La reconnaissance des acquis est un sujet qui intéresse tous les pays (acteurs des secteurs publics et privés) et pourtant dans la plupart d'entre eux, elle en reste à la phase de développement. Pour définir la stratégie d'un pays particulier en ce domaine, il faut d'abord répondre à la question de savoir pourquoi cette reconnaissance est nécessaire. Il s'agit de a) la mobilité, b) l'estime de soi/la place sociale, c) la progression/l'apprentissage tout au long de la vie. En tout cas, la reconnaissance des acquis devrait se faire en partenariat entre les acteurs des secteurs publics et privés.

Déclaration de clôture : la reconnaissance des acquis est un aspect important du développement des ressources humaines de chaque pays mais il n'existe pas de « modèle en taille unique ».

Questions ouvertes

- 1) Quels sont les capacités/le savoir-faire nécessaires pour mettre en œuvre la reconnaissance des acquis et où et comment l'obtenir ?
- 2) Qui doit prendre le rôle prépondérant en matière de reconnaissance des acquis ?
- 3) Coût et financement ?

Outils

- 1) Orientations des politiques
- 2) Dispositif institutionnel, par exemple : organes, autorités, comités, etc.
- 3) Renforcement des compétences (savoir-faire) : formation et partage des connaissances
- 4) Marketing /défense des intérêts
- 5) Phase de réalisation : Élaboration des outils (boîte à outils pour les évaluations, programme de formation ou reconnaissance des acquis).

3. Rôles des acteurs étatiques

Les acteurs étatiques font face à les principaux problèmes suivants : 1) Mise en place de cadre de normalisation tel que le cadre national de certification, 2) Elaboration de passerelles entre diplômes, entre systèmes, et 3) le financement de l'apprentissage informel.

Questions ouvertes

- 1) Apprentissage comme vecteur du développement
- 2) Obstacles à l'établissement des passerelles
- 3) Les sources de financement

Les besoins en recherche

- 1) L'apport de l'apprentissage informel dans les économies nationales
- 2) Facteurs favorables et limitant de la mise en place de passerelles
- 3) Les mécanismes de financement de l'apprentissage informel
- 4) Les facilités à mettre en place pour l'accès aux crédits

Les outils nécessaires

- 1) Réunions de concertation
- 2) Sessions de sensibilisation
- 3) Réalisation d'études
- 4) Mise en place de référentiels

4. Liens entre l'apprentissage formel et informel

Les débats ont démontré que les apprentissages de type formel et informel ont beaucoup de points communs. Souvent, les apprentis de l'un ou l'autre de ces systèmes ont bénéficié d'une éducation de base, s'efforcent d'acquérir des compétences et d'obtenir un emploi à la fin de leur apprentissage. La reconnaissance au niveau national est rare dans l'apprentissage informel mais doit être réalisée afin de tisser des liens avec l'apprentissage formel. Les apprentissages informels doivent être certifiés et reconnus de façon officielle.

Grandes questions ouvertes

- 1) Comment faire pour réexaminer continuellement la définition de l'apprentissage informel ?
- 2) Pourquoi formaliser l'informel ?

Autres thèmes de recherche

- 1) Voir la question ouverte 1
- 2) Analyser et comparer les compétences acquises lors de l'apprentissage informel avec celles de l'apprentissage formel

- 3) Comment améliorer l'apprentissage informel sans en perdre les avantages intrinsèques de cohésion sociale ?
- 4) L'apprentissage peut-il constituer une des solutions à la crise économique mondiale ?

Outils nécessaires pour relier les apprentissages informels et formels

- 1) Programmes d'études (sur mesure)
- 2) Analyse, certification et accréditation
- 3) Concertation sur le dialogue social et collaboration
- 4) Modèles de financement pour établir des liens entre les apprentissages formels et informels.

5. Comment financer l'apprentissage

Grands points retenus

Dans l'apprentissage formel, les pouvoirs publics apportent habituellement leur soutien sous forme d'une subvention (par exemple : Égypte, Ghana, Tanzanie, Botswana, Afrique du Sud et Bénin). Cette subvention peut prendre la forme d'abattement fiscal, de bourses mensuelles aux étudiants, de salaires des enseignants, de matériaux, de prêts au démarrage pour les nouvelles entreprises. Certains gouvernements financent l'apprentissage informel, dans des limites très étroites toutefois. C'est à l'apprenti qu'incombe habituellement ce coût. Les employeurs du secteur formel acquittent généralement une taxe à la formation (1 à 2 % des bénéfices ou de la masse salariale).

Questions ouvertes

- 1) Comment les apprentissages informels/traditionnels obtiennent-ils un appui financier ?
- 2) Comment les apprentis peuvent-ils être aidés dans leur transition au monde du travail ?
 - a. Nouveaux outils, requalification, prêt, bourses ?

Outils nécessaires

- 1) modèles de financement (basés sur une taxe)
- 2) Recueil et analyse des données
- 3) Agrément/accréditation
- 4) Suivi et évaluation (évaluation de l'efficacité)
- 5) Renforcement des capacités

Recherches complémentaires

- 1) Étude comparative sur les dispositifs incitatifs pour les maîtres d'apprentissage
- 2) Analyser la faisabilité pour transformer les systèmes informels en systèmes formels (par métier...).

6. Protection sociale

Il est constaté que la protection sociale n'a pas été traitée fondamentalement par la conférence, tandis qu'elle est un DROIT HUMAIN. Elle est un moyen d'assurer la préservation des métiers. Cependant, la protection sociale pour l'essentiel n'existe pas dans l'économie informelle dans les pays africains donc pas dans l'apprentissage informelle, mais il existe des formules qui peuvent être élargies à l'apprentissage dans l'informelle.

Questions ouvertes

- 1) Comment sécuriser par la protection sociale les ressources humaines qui sont dans le système informel notamment impliquées dans l'apprentissage informel ?
- 2) Quel système de protection sociale adapté à nos contextes ?

Outils

Elargir les mesures existantes au secteur de l'apprentissage informel

7. Stratégie de mobilisation pour la participation des jeunes dans les systèmes d'EFTP ou d'apprentissage

Les jeunes non scolarisés, sans emploi ou ne suivant aucune formation (NEET en anglais) composent également un groupe cible important dans les pays d'Afrique. Malheureusement, le dispositif d'EFTP continue d'être mal considéré par la société. En particulier dans les régions rurales, la jeunesse pâtit d'un manque d'information sur la formation et les débouchés dans l'emploi. En parallèle, il faut que les emplois dans le secteur des métiers manuels proposent des conditions de travail attractives, ce qui n'est souvent pas le cas. Le statut d'auto-entrepreneur est souvent plus attirant pour les jeunes et il est donc nécessaire de mieux faire connaître ces métiers. Les métiers manuels qualifiés devraient être mis en avant comme débouchés professionnels attrayants.

Grandes questions ouvertes

- 1) Comment mobiliser la jeunesse ?
 - a. Moyens de communication et contenu
- 2) Comment adapter la formation à la palette des besoins des jeunes ?
- 3) Comment aider les PME et micro-entreprises à perdurer ?
 - a. Comment aider les jeunes qui veulent lancer leur propre entreprise ?
- 4) Comment amener les jeunes de l'apprentissage informel à l'apprentissage formel ?
- 5) Comment s'atteler à la question du travail des enfants sous couvert d'apprentissage ?

Thèmes de recherche supplémentaires

- 1) Partager les meilleures pratiques en matière de capitaux innovants pour les démarrages d'entreprise (cautions) pour les jeunes qui souhaitent se lancer (par exemple Nigéria)
- 2) Études de suivi, utilisation de différentes méthodologies, lors de l'accès des jeunes au monde de l'entreprise et du travail ?
- 3) Comme le point précédent, mais en comparant l'évaluation de l'incidence du manque à gagner des apprentis par rapport aux non-apprentis en termes de performance sur le marché du travail (production)
- 4) Quelles sont les motivations des jeunes dans certains métiers ?
- 5) Comment établir la définition des centres d'intérêt des jeunes et des débouchés ?

Outils nécessaires

- 1) Conseils d'orientation professionnelle et informations sur les métiers
- 2) Dresser l'inventaire des centres d'intérêt pour déterminer les profils et les stages
- 3) Mécanisme de rapprochement entre écoles et entreprises, notamment pour les jeunes en échec scolaire et jeunes non scolarisés, sans emploi ou ne suivant aucune formation

- 4) Modèles de financement pour le démarrage et la capacité à tenir dans la durée d'entreprises nouvelles
- 5) Programmes à thèmes pour activités sportives et récréatives
- 6) Organismes caritatifs et ONG
- 7) Campagne de communication ciblée

8. Insertion des apprentis sur le marché du travail

Les apprentis peuvent se mettre à leur compte ou devenir employés salariés. S'ils préfèrent se mettre à leur compte, il leur faut acquérir de la maturité par un passage plus long auprès de leur maître d'apprentissage ou d'une autre entreprise (comme compagnons). Des services de développement commercial sont nécessaires. Les apprentis souhaitant être salariés ont besoin de certificats ayant la même valeur que ceux des formations formelles.

Questions ouvertes

- Comment rapprocher les apprentis des emplois formels.

Thèmes de recherche

- 1) Quelles sont les meilleures modalités pour financer les apprentis informels en vue de l'emploi ?
- 2) Comment les services publics locaux et centraux peuvent-ils favoriser l'emploi des apprentis informels

Outils

- Politiques et stratégies

9. Questions hommes-femmes

En Afrique, les deux formes d'apprentissage, formel et informel, présentent une participation féminine inférieure à celle des hommes. Aucune des méthodes vues lors de l'atelier et de la conférence ne portait spécifiquement sur les questions hommes-femmes, alors qu'il s'agit d'un problème très important pour le développement. Dans l'ensemble, la prise de conscience sur ce thème reste limitée. Il faudrait plus d'exemples de femmes apprenties et d'exemples d'hommes adoptant un métier typiquement féminin.

Questions ouvertes

- 1) Comment éliminer les disparités entre hommes et femmes dans le domaine de l'apprentissage ?
- 2) Comment intégrer des analyses par sexe dans le traitement des données ?

Thèmes de recherche

- 1) Dynamique hommes-femmes et apprentissage
- 2) Changement de métier : le discours relatif à l'apprentissage.

Outils nécessaires

- 1) Analyse par sexe
- 2) Sensibilisation
 - éveil

- modification de l'état d'esprit
- 3) Gestion des données
- 4) Parité hommes-femmes.

10. La qualité de la formation dans le système d'apprentissage informel

Il existe une variété de formations par apprentissage dans l'informel dans les pays et entre les pays. La qualité de la formation dépend du maître d'apprentissage (il existe des maîtres d'apprentissage accrédités et d'autres non accrédités par le gouvernement ou par les associations), de l'environnement (infrastructures et équipements), de l'apprenant (niveau et motivation) et de la culture. Il est évident qu'il faut renforcer les capacités des maîtres d'apprentissage.

Questions ouvertes

- 1) Faut-il un cadre réglementaire pour le développement de l'apprentissage informel ?
- 2) Comment faire pour standardiser la formation dans l'apprentissage informel ?
- 3) Quel niveau de standardisation ?
- 4) Faut-il une certification pour chaque niveau ?
- 5) Quelles est la responsabilité des différents acteurs dans l'assurance qualité (etat, association professionnelle) ?
- 6) Quel système d'accréditation des maîtres d'apprentissage ?

Recherche

- 1) Etat des lieux (modèles, nombre d'apprentis, nombre de maîtres d'apprentissage, secteurs et métiers)
- 2) Répertoires métiers (matrice des compétences)
- 3) Référentiels de formation

Outils

- 1) Etudes
- 2) Accompagnement des associations professionnelles pour réaliser des chartes de compétences
- 3) Partage des connaissances (création de réseaux...)

IV. Programmes des pays pour les mois à venir

En fin d'atelier, les participants des divers pays ont été invités à décrire leur plan d'action pour les trois prochains mois. Les participants ont conçu ce plan sous forme de lettre adressée à un collègue.

Ces plans d'action comprennent des consultations des acteurs concernés avec les associations d'entreprises et les jeunes, des manifestations de sensibilisation sur l'apprentissage informel, des efforts pour établir des partenariats public-privé, le renforcement des compétences, le renforcement des organismes professionnels, la sensibilisation des maîtres d'apprentissage à l'importance du contrôle de la qualité, la réalisation d'analyses par sexe, l'élaboration de boîtes à outils pour la reconnaissance des acquis, l'élaboration d'une stratégie pour octroyer des certificats professionnels communs pour les apprentissages formel et informel, la discussion des options de financement pour accompagner l'apprentissage informel, et le dispositif-cadre pour la formation des formateurs sur le lieu de travail (maîtres d'apprentissage).