



Bureau
international
du Travail

Genève

**Secteur de l'Emploi
Document Emploi N° 1-FR**

2008

**L'Apprentissage dans l'économie
informelle en Afrique**

**Rapport d'Atelier
Genève, 3 et 4 mai 2007**

Département
des compétences
et de
l'employabilité

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008
Première édition 2008

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. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. 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 leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique : rapport d'atelier, Genève, 3 et 4 mai 2007 / Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2008
62 p. (Secteur de l'Emploi Document Emploi ; N° 1-FR)

ISBN 978-92-2-220202-7 (version imprimée); 978-92-2-220203-4 (web pdf)

International Labour Office

apprentissage / économie informelle / Afrique

06.09.2

Données de catalogage du BIT

Egalement disponible en anglais: *Employment Sector Employment Report No. 1 - Apprenticeship in the informal economy in Africa: Workshop report, Geneva, 3-4 May 2007*. ISBN 978-92-2-120202-8 (version imprimée); 978-92-2-120203-5 (web pdf), Geneva, 2008.

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.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Préface

Ce rapport fait le compte-rendu des exposés et des discussions qui ont eu lieu au cours de l'Atelier sur l'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique, qui s'est tenu les 3 et 4 mai 2007 à Genève, au siège du BIT. Cette réunion technique avait pour objectif de réunir des experts venus du BIT, d'instituts universitaires et d'agences de développement pour débattre de l'apprentissage en tant que principal prestataire de compétences dans l'économie informelle. L'apprentissage fait l'objet d'une attention croissante sur la scène internationale et parmi les décideurs politiques, dans les pays notamment où de plus en plus de jeunes, filles et garçons, doivent se préparer à rentrer sur le marché du travail.

L'engagement du BIT d'améliorer l'apprentissage dans l'économie informelle figure dans la Recommandation N° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines. La Recommandation invite les membres à définir des politiques de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation et de formation tout au long de la vie qui "répondent au défi de la transformation des activités de l'économie informelle en un travail décent pleinement intégré à la vie économique" (Art. 3 (d)).¹ Pour améliorer l'apprentissage informel, il importe d'inciter davantage encore les maîtres artisans et les apprentis à participer à l'apprentissage, d'améliorer la qualité et la pertinence de la formation et l'efficacité du processus de formation et d'améliorer les résultats en termes d'employabilité, de productivité, de travail décent et de développement.

Le BIT s'est engagé à s'atteler aux systèmes de formation informels en adoptant une politique intégrée visant à : établir des liens entre les systèmes de formation de l'économie informelle et le système formel d'EFTP; améliorer l'accès à l'apprentissage aussi bien pour les filles que pour les garçons ainsi que pour les groupes défavorisés; mettre au point des systèmes d'évaluation et de certification pour la reconnaissance des compétences; introduire une protection sociale pour les apprentis et pour les maîtres artisans, ainsi que des mesures de sécurité et de santé au travail; améliorer l'accès à la micro finance et améliorer le partenariat social et le dialogue social lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques.

L'Atelier a identifié des points stratégiques et des défis à relever dans le domaine du développement des compétences et du travail décent et il a évoqué l'apprentissage comme un point d'ancrage possible pour les activités du BIT dans l'économie informelle et dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Par ailleurs, les experts ont mis en commun leurs connaissances et les enseignements qu'ils ont tirés dans la région africaine sur la meilleure pratique à adopter pour améliorer les systèmes d'apprentissage et les politiques visant à établir des passerelles entre les systèmes formels et informels de formation et pour aider l'apprentissage informel à se formaliser. Enfin, l'Atelier a répertorié,

¹ «La formation peut être l'un des instruments qui, venant s'ajouter à d'autres dispositions, permettront de résoudre le problème du secteur informel [sic]... Le travail dans le secteur informel est un travail non protégé, c'est-à-dire qu'il est en grande partie caractérisé par la médiocrité des salaires et de la productivité. La formation n'a pour rôle ni de préparer les gens à travailler dans le secteur informel, ni de les maintenir dans ce secteur, ni de faire en sorte qu'il se développe; elle devrait plutôt, en liaison avec d'autres mesures telles que les politiques fiscales, l'octroi de crédits, l'élargissement de la protection sociale et la législation du travail, viser à améliorer la performance des entreprises et l'employabilité des travailleurs de manière à transformer des activités souvent marginales et de survie en un travail décent pleinement intégré dans la vie économique structurée. Les connaissances préalables et les compétences acquises dans le secteur devraient être validées, ce qui permettrait d'aider les travailleurs du secteur informel à accéder au marché du travail formel. Les partenaires sociaux devraient être impliqués au maximum dans la mise au point de ces programmes" (BIT, 2000, paragraphe 7).

étudié et peaufiné les sujets de recherche pertinents de même que les questions de méthodologie afin de combler les déficits de connaissance.

Je félicite tous les participants qui ont contribué au succès de cette réunion et tous les intervenants qui ont fait d'excellents exposés.

Je souhaiterais profiter de cette occasion pour remercier Irmgard Nübler qui dirige le programme de travail sur l'apprentissage et qui a planifié, mis au point et organisé cette réunion avec l'aide des collègues du Département des compétences et de l'employabilité. J'adresse des remerciements tout particuliers à Christine Hofmann qui a préparé ce rapport d'Atelier et qui a, avec Sebastian Buckup, participé à l'organisation de cet Atelier avec beaucoup d'enthousiasme. Mes remerciements vont également à Pia Korpinen, Heather Labanya, Alessandra Molz, Mouniratou Tangara et Frédérique Weyer qui ont préparé les notes des différentes sessions. J'aimerais également remercier Jane Auvré qui a aidé à la logistique et a corrigé les épreuves de ce rapport, et à Martine Lacombe qui l'a traduit en français.

Hans Haan, l'un des principaux orateurs de cet Atelier, nous a quittés peu de temps après cet Atelier. L'ampleur de ses connaissances et de ses compétences techniques en matière de formation dans l'économie informelle nous feront défaut.

Christine Evans-Klock
Directrice
Département des compétences
et de l'employabilité
BIT Genève

Table des matières

	page
Préface.....	iii
Liste d'abréviations.....	vii
1. Introduction.....	1
2. Présentation du contexte	3
2.1 Exposés des grands thèmes	3
<i>Agenda global pour l'emploi et travail décent</i>	3
<i>Apprentissage dans l'économie informelle : quoi de neuf depuis les années soixante-dix ?</i>	4
<i>Nouveaux défis pour l'apprentissage informel et ses capacités d'ajustement</i>	6
2.2 L'apprentissage – une approche multidimensionnelle.....	8
3. Exposés par thèmes et discussion	11
3.1 Défis à relever - approche du BIT.....	11
<i>Protection sociale dans l'apprentissage</i>	11
<i>Défis à relever – miser sur les compétences</i>	12
<i>Le travail des enfants : l'approche du Programme international sur le travail des enfants (IPEC)</i>	14
<i>Les apprentissages dans l'économie informelle – le rôle potentiel de la micro finance</i>	16
<i>La dimension de l'entrepreneur</i>	17
3.2 Amélioration des systèmes d'apprentissage en Afrique – Expérience et enseignements tirés des projets de coopération technique.....	21
<i>La formation par apprentissage : modèle et enjeux</i>	21
<i>Les systèmes d'apprentissage en Afrique : systèmes de référence, expériences des projets et enseignements tirés</i>	24
<i>Les systèmes d'apprentissage en Afrique de l'Est et de l'Ouest dans le projet du BIT sur le travail des enfants</i>	27
<i>Stratégies pour rendre l'apprentissage au Niger plus décent et plus efficace</i>	31
<i>Exemples de projets intéressants pour améliorer l'apprentissage informel</i>	32
<i>Le Projet d'aide à la formation professionnelle dans le secteur informel (VSP) du Ghana</i>	34
3.3 Le cadre institutionnel des systèmes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest	38
<i>Les systèmes d'apprentissage dans la région de l'Afrique de l'Ouest : un cadre institutionnel</i>	38
3.4 Politiques et stratégies visant à améliorer le cadre institutionnel : le rôle du gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs	41
<i>Formalisation de l'économie informelle : différentes perspectives</i>	41
<i>L'apprentissage de type dual dans le secteur informel : les cas du Bénin, du Sénégal et du Togo</i>	42
<i>Politiques et stratégies visant à améliorer le cadre institutionnel de l'apprentissage informel : le cas du Ghana</i>	45
<i>La formation par apprentissage au Mali aujourd'hui</i>	47

	<i>L'apprentissage dans l'économie informelle : le programme d'apprentissage continu en Egypte, 2002-2006</i>	48
4.	Perspectives d'avenir : Déficiences de connaissances et sujets de recherche.....	51
5.	Conclusion	55
	Bibliographie.....	57
Annexe I :	Programme de l'Atelier.....	61
Annexe II:	Liste des participants	65

Liste d'abréviations

ADEA	Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA)
AFD	Agence française de développement
ASI	Association du secteur informel
BMZ	Ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
COTVET	Conseil de l'EFTP
CQP	Certificat de qualification professionnel
DFID	Ministère du Royaume-Uni pour le développement international
DRSP	Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
FNAM	Fédération Nationale des Artisans du Mali
FNAN	Fédération nationale des artisans du Niger
GTZ	Agence allemande de coopération technique
IPEC	Programme international sur le travail des enfants
ISTARN	Réseau de ressources et de formation pour le secteur informel au Zimbabwe
IUED	Institut Universitaire d'Etudes du Développement
NACVET	Comité national de coordination pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels au Ghana
NQF	Cadre National de Qualifications
OFP	Organisme de Formation Professionnelle
BIT	Bureau international du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
ONFP	Organisme national de formation professionnelle au Ghana
ONG	Organisation non gouvernementale
PAFP	Programme d'Appui à la Formation Professionnelle
SFP	Programme Finance et Solidarité du BIT
SITE	Renforcement de la formation informelle et de l'entreprise au Kenya
STEP	Programme pour la formation professionnelle et l'entrepreneuriat au Ghana
STEP (BIT)	Stratégies et Techniques contre l'Exclusion sociale et la Pauvreté
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TREE	Formation pour l'émancipation économique des populations rurales
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNEVOC	Centre international pour l'enseignement technique et la formation professionnelle de l'UNESCO
VSP	Projet d'aide à la formation professionnelle dans le secteur informel du Ghana

1. Introduction

De nombreux jeunes qui travaillent dans l'économie informelle se trouvent piégés dans un cercle vicieux où faibles qualifications, faible productivité et faibles revenus sont indissociables. Faute de possibilités et de moyens de formation, les jeunes ne sont pas en mesure d'améliorer leur employabilité et, partant, de s'extraire de la pauvreté et l'économie informelle est incapable de promouvoir les technologies, la productivité et le développement nécessaires. L'enjeu consiste donc à fournir des possibilités de formation à tous les jeunes, démarche qui relève de la responsabilité de la société, c'est-à-dire des parents, de la collectivité, de l'entreprise, des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

L'apprentissage a toujours été la solution traditionnelle pour développer les compétences professionnelles des jeunes dans les sociétés pauvres et pour en assurer le financement. Dans la plupart des pays en développement, l'apprentissage dans l'économie informelle représente le principal accès au développement des qualifications. Selon certaines estimations, quatre-vingts pour cent des qualifications professionnelles dispensées aux travailleurs de l'économie informelle de l'Afrique de l'Ouest seraient transmises par l'apprentissage. Au Bénin, quelque 200 000 jeunes apprentis ont été formés en 2005, chiffre dix fois supérieur à celui des étudiants de l'enseignement professionnel et technique. De nombreux pays européens ont largement eu recours aux systèmes traditionnels d'apprentissage fourni au sein de corporations ou guildes entre la fin de la période médiévale et le début de l'ère industrielle. Alors que, dans certains pays, cette forme traditionnelle d'apprentissage s'est transformée en systèmes formels ou modernes, elle a presque disparu dans beaucoup d'autres pays.

Le Bureau international du Travail (BIT) a reconnu très tôt l'importance des systèmes d'apprentissage, notamment dans sa Recommandation (N° 57) sur la formation professionnelle, 1939, et dans sa Recommandation (N° 60) sur l'apprentissage, 1939, dans sa Recommandation (N° 101) sur la formation professionnelle (agriculture), 1959, et dans sa Recommandation (N° 117) sur la formation professionnelle, 1962. Le débat sur l'économie informelle que le BIT a lancé dans les années soixante-dix a également attiré l'attention sur les systèmes d'apprentissage dans l'économie informelle. Depuis lors, le BIT a entrepris des recherches dans ce domaine, notamment dans les pays de l'Afrique de l'Ouest, pour permettre de mieux comprendre les systèmes de formation informels. Tout porte à croire que l'apprentissage dans l'économie informelle est dispensé par le biais de mécanismes informels comme les traditions, les réseaux et normes sociales. Ces mécanismes incitent les artisans à fournir une formation par apprentissage et les plus jeunes à la réclamer. De plus, l'apprentissage représente un mécanisme de financement de la formation qui permet aux jeunes, ceux notamment issus de familles pauvres, d'avoir accès à la formation. Dans cette région, l'apprentissage est considéré comme un système de formation autorégulateur, financièrement autonome et efficace, qui fournit des qualifications professionnelles à un grand nombre de jeunes et qui permet aux pauvres d'avoir accès à une formation. Toutefois, les études ont montré qu'il comportait aussi des lacunes importantes.

Les systèmes de formation de l'économie informelle ont été largement occultés par les pouvoirs publics et les politiques de formation. Ce déni allait dans le sens de l'opinion que de nombreux gouvernements professaient face à l'économie informelle. Les politiques et stratégies de développement étaient essentiellement axées sur l'industrialisation, la modernisation et la croissance, démarche qui contribuait à ignorer l'économie informelle, ou pire, à s'acharner contre elle. Dans le domaine de la formation et du développement des qualifications, les politiques visaient essentiellement à mettre au point des systèmes formels de formation, centralisés et gérés par les pouvoirs publics, qui permettaient à un petit nombre de personnes d'acquérir des compétences avancées. Ces systèmes formels de

formation restaient inaccessibles aux pauvres et aux travailleurs de l'économie informelle compte tenu du coût élevé de la formation, et du niveau d'enseignement conventionnel exigé pour prétendre en bénéficier. Plus récemment, on a pu constater que les gouvernements étaient plus enclins à soutenir l'économie informelle.

Sur la scène internationale, le débat sur le développement des qualifications a, pendant plus d'une décennie, largement ignoré les systèmes de formation propres à l'économie informelle et ce n'est que récemment qu'ils ont fait l'objet d'un regain d'intérêt. Comme l'informalité est à la hausse, que le taux de chômage des jeunes s'avère élevé et que les systèmes conventionnels de formation et d'enseignement ne disposent que de moyens limités pour fournir un enseignement et une formation professionnels, l'amélioration des systèmes informels d'apprentissage et de formation a été retenue comme une ligne d'action non négligeable.

Le BIT s'est engagé à aider les partenaires sociaux à concevoir des politiques intégrées pour améliorer le travail dans l'économie informelle et pour réduire les déficits de travail décent en favorisant la formalisation graduelle de l'emploi informel. L'enjeu actuel consiste à mettre au point des stratégies intégrées efficaces qui favorisent la création d'emplois et la protection sociale tout en respectant les droits au travail et la représentation des travailleurs. L'apprentissage est un sésame pour de nombreuses activités du BIT visant à promouvoir le travail décent dans l'économie informelle car il touche à toute une série de questions cruciales, comme le développement des compétences, la sécurité sociale, les conditions de travail, la sécurité et la santé, le travail des enfants, le financement et autres questions touchant au travail décent.

C'est dans ce contexte que le BIT doit relever le défi qui consiste à mettre au point des stratégies adéquates pour améliorer le développement des compétences et introduire le concept de travail décent dans la formation des apprenties et des apprentis, tout en continuant à inciter les artisans et les jeunes à s'engager dans l'apprentissage. Les interventions doivent s'opérer de manière prudente, dans le respect des institutions existantes. Les décideurs politiques doivent s'efforcer de mieux comprendre les mécanismes qui gèrent l'apprentissage, d'analyser leur dynamique et d'étudier les mesures envisageables et leur capacité à améliorer l'apprentissage. Ils doivent également déterminer la portée des changements institutionnels et examiner dans quelle mesure il est possible d'associer l'apprentissage pratiqué dans l'économie informelle au système formel de formation et aux marchés formels du travail.

L'objet premier de la recherche du Département des compétences et de l'employabilité en matière d'apprentissage sera l'Afrique pour deux raisons. Tout d'abord, l'Afrique constitue l'un des domaines prioritaires du Secteur de l'emploi. Deuxièmement, c'est pour les pays africains que notre état de connaissances est le plus avancé en matière d'apprentissage dans l'économie informelle, car les recherches sont maigres pour ce qui concerne les autres régions.

2. Présentation du contexte

2.1 Exposés des grands thèmes

Agenda global pour l'emploi et travail décent

M. José-Manuel Salazar, BIT

M. Salazar a exposé le point de vue du BIT face aux difficultés à surmonter en matière d'emploi, expliquant dans quel contexte se déroulent les activités relatives aux systèmes d'apprentissage. L'emploi fait aujourd'hui l'objet de quatre préoccupations majeures : i) malgré le taux élevé de croissance économique enregistré récemment, le nombre absolu de chômeurs a atteint un niveau sans précédent; ii) il n'y a eu qu'une légère baisse du nombre de travailleurs pauvres; iii) l'écart en matière d'emploi persiste entre les hommes et les femmes; iv) le chômage et le sous-emploi frappent plus durement les jeunes. Les dernières tendances du marché du travail (1996-2006) montrent que la population active est plus nombreuse qu'elle ne l'a jamais été auparavant. Or, les rapports entre l'emploi et la population ont baissé et le chômage global continue d'augmenter. Considérée globalement, la proportion de travailleurs pauvres a diminué mais en termes absolus, elle est à un niveau record. Si l'on se penche sur le nombre de travailleurs pauvres par région, on constate des améliorations en Chine, en Inde et en Asie du Sud, tandis qu'en Afrique subsaharienne ce nombre a augmenté.

En Afrique subsaharienne, plus de 90 pour cent de la population active est employée dans l'économie informelle. En Asie, malgré une croissance rapide, les travailleurs pauvres représentent entre 47 et 84 pour cent de la main-d'œuvre. En Amérique latine, l'économie informelle accueille quelque 75 pour cent des travailleurs et représente 40 pour cent du PIB. Au total, on estime que sur 10 emplois créés au cours des 15 dernières années, 7 l'auraient été dans l'économie informelle. Par ailleurs l'écart entre hommes et femmes persiste dans l'emploi : en 2006, dans le monde, 49 pour cent seulement des femmes âgées de 15 ans et plus faisaient officiellement partie de la population active contre 74 pour les hommes. Les jeunes sont plus durement touchés : 86,3 millions de jeunes – soit 44 pour cent de la jeunesse dans le monde – sont au chômage. Les taux de chômage des jeunes sont en règle générale deux à trois fois supérieurs aux taux moyens de la population.

Conclusions de fond en matière de croissance, d'emploi et de pauvreté

Un taux élevé de croissance économique est certes propice à la réduction de la pauvreté et à la création d'emplois, mais cela ne suffit pas. Compte tenu des tendances observées, il n'y a pas lieu de penser qu'une croissance continue, même solide, peut, à elle seule, contribuer à réduire sensiblement la pauvreté. Il importe de mettre en place des politiques novatrices en matière d'emploi et de travail décent pour renforcer le lien de cause à effet entre croissance et création d'emplois. Dans les pays en développement caractérisés par des économies duales, il est crucial que les pouvoirs publics interviennent aussi bien dans le secteur formel que dans l'économie informelle pour toucher les femmes et les jeunes et leur permettre de rejoindre la population active, soit comme travailleurs salariés, soit comme entrepreneurs.

Cadre d'action du BIT

L'Agenda global pour l'emploi constitue le pilier "emploi" de l'Agenda du travail décent du BIT et représente le cadre d'action fondamental des politiques de l'emploi. L'Agenda global pour l'emploi, qui a été adopté en 2003 par le Conseil d'administration, comprend dix éléments clés qui visent à promouvoir l'emploi, le développement économique et la justice sociale.

En 2002, le BIT a proposé d'élargir la définition du "secteur informel" et s'est alors référé à l'"économie informelle" de manière à inclure toutes les activités économiques qui ne sont, de par la loi ou la pratique, pas – ou pas suffisamment – couvertes par les accords formels. Cela signifie que l'économie informelle couvre diverses situations dans l'emploi dans tous les secteurs économiques, que ce soit dans les zones rurales ou urbaines, à savoir les travailleurs salariés, les personnes travaillant pour leur propre compte², les membres de la famille qui collaborent à l'entreprise familiale et les entreprises. Ces situations ont en commun des déficits évidents de travail décent et un accès limité aux ressources. Les éléments suivants propres aux objectifs stratégiques du travail décent du BIT sont intrinsèquement liés à la stratégie du BIT face à l'économie informelle :

- stratégies de croissance et création d'emplois de qualité;
- cadre réglementaire qui inclut la promotion des normes du travail et des droits fondamentaux;
- esprit d'entreprise, développement des compétences, micro finance et accès au marché;
- extension de la sécurité et de la protection sociales;
- développement local (rural et urbain) dans le cadre d'une région
- organisation, représentation des travailleurs et dialogue social.

Ces éléments sont au cœur des activités du BIT en matière d'apprentissage dans l'économie informelle.

Apprentissage dans l'économie informelle : quoi de neuf depuis les années soixante-dix ?

M. Michel Carton, Institut Universitaire d'Etudes du Développement (IUED)

Introduction

M. Carton s'est arrêté sur l'utilisation et la signification des concepts d'économie informelle et d'apprentissage, ainsi que sur leurs implications pour l'action des pouvoirs publics. Il y a trente ans, il a participé à une étude sur l'apprentissage dans l'économie informelle, étude dans laquelle 1 500 artisans de Bamako, de Kigali et de Lomé ont été interrogés. Cette enquête a été suivie par un projet du BIT portant sur le "secteur non structuré". Aujourd'hui, il importe de réévaluer le concept d'informalité de même que le rôle de l'Etat.

² "Les entreprises informelles de personnes travaillant pour leur propre compte sont des entreprises individuelles appartenant à des personnes travaillant pour leur propre compte et gérées par elles, seules ou en association avec des membres du même ménage ou de ménages différents, qui peuvent employer des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et des salariés de manière occasionnelle, mais qui n'emploient pas de salariés de manière continue" (BIT, 1993).

Considérations d'ordre conceptuel

On peut se demander s'il est encore utile d'établir une distinction entre l'économie informelle et l'économie formelle dans les pays où presque chaque activité économique est "informelle". Le terme "informel" appelle un jugement normatif signifiant "non conforme aux règles en vigueur". Cette connotation disparaît si l'on remplace le terme "économie informelle" par "économie nationale".³ De même, la différenciation entre artisan et entrepreneur ne reflète pas la réalité : les maîtres artisans deviennent souvent des chefs d'entreprise et/ou remplissent les deux tâches à la fois selon les circonstances. Il en va de même pour l'apprentissage "moderne" et "traditionnel" : cette distinction peut être trompeuse car la formation en elle-même n'est ni moderne, ni traditionnelle; elle permet à l'apprenti d'obtenir des compétences techniques et d'entrepreneuriat et elle l'introduit dans les réseaux sociaux et économiques pertinents. La distinction entre "traditionnel" et "moderne" ne se réfère qu'à la profession. De plus, se pose la question de savoir ce qu'on entend aujourd'hui par "traditionnel".

Le rôle de l'Etat – un tour d'horizon rétrospectif sur sa façon de concevoir l'économie informelle

Dans les années soixante-dix, l'Etat considérait le secteur informel comme un parasite, un obstacle au développement. A Kigali, par exemple, la police chassait les artisans de leurs ateliers, au motif qu'ils étaient en situation "illégal". A cette époque, on croyait fermement en la capacité de l'Etat de réussir l'industrialisation et la modernisation.

Dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, le libéralisme était plus que jamais à l'ordre du jour et l'axe de la politique s'est alors porté sur l'échec des pouvoirs publics et non plus sur le marché. Compte tenu des programmes d'ajustement structurel et des crises qui perduraient, les Etats étaient affaiblis et la formation du secteur public était vivement contestée par la Banque mondiale. L'attitude face à l'économie informelle est alors devenue plus positive, vu qu'elle était désormais considérée comme le levain des activités entrepreneuriales, capables de fournir à la population un moyen de s'extraire de la pauvreté et de dispenser une formation aux jeunes. Alors que dans les années soixante-dix, l'économie informelle était considérée comme "anormale", les perceptions changèrent dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix et on la considéra comme un stade précédant la normalité, ce qui signifiait qu'une croissance régulière pouvait conduire à la "formalisation". L'Etat n'intervint alors que très peu dans les activités informelles, appliquant des politiques "laxistes" (Etat mou). Toutefois, les opinions sur l'informalité étaient encore divergentes, certains la considérant comme un obstacle à la croissance et d'autres estimant qu'il s'agissait d'un produit dérivé nécessaire de la croissance économique.

Aujourd'hui, les pays sont confrontés aux défis de la mondialisation, et notamment à l'intégration régionale et à l'apparition de nouveaux partenaires. Il faut que les gouvernements considèrent l'économie informelle comme "l'économie nationale" et qu'ils élaborent des politiques qui répondent aux besoins et aux priorités nationales, s'efforçant de promouvoir l'esprit d'entreprise et le développement national et renonçant à la dualité formel – informel.

³ La position du BIT est reflétée dans le document du Conseil Administratif "L'économie informelle", présenté auprès de la Commission de l'emploi et de la politique sociale, 298ème session, mars 2007. Le document réclame que "Pour promouvoir le travail décent, il faut avoir une stratégie globale et cohérente englobant plusieurs domaines pour éliminer les aspects négatifs de l'économie informelle tout en préservant l'important potentiel de création d'emplois et de revenus de l'informalité, et promouvoir la protection et l'intégration des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle dans l'économie formelle." (BIT, 2007a, p. 1).

Nouveaux défis pour l'apprentissage informel et ses capacités d'ajustement

M. Hans Christiaan Haan, UNESCO-UNEVOC

La présentation a établi une distinction entre trois différents types d'apprentissage; il a examiné leurs avantages et leurs limites et a défini les obstacles à l'amélioration de l'apprentissage ainsi que les bonnes pratiques en la matière.

Les différents types d'apprentissage

Premièrement, l'apprentissage traditionnel se réfère à un transfert bien organisé des compétences au sein des familles et des groupes sociaux, basé sur des conventions socioculturelles. Il s'agit d'un accord conclu entre le maître artisan et les parents ou le tuteur de l'apprenti, qui réglemente le transfert des compétences. Le maître artisan assure le gîte et le couvert de l'apprenti et il est censé aussi lui inculquer une certaine "éducation morale".

Deuxièmement, l'apprentissage informel est similaire à l'apprentissage traditionnel, mais il se veut plus "ouvert" au sens où la majorité des apprentis sont étrangers à la famille. L'apprentissage informel est courant dans les activités plus "modernes" du secteur informel comme la réparation de voitures, le soudage ou encore la coiffure. On a observé récemment plusieurs cas de maîtres artisans qui ont renoncé à leurs activités productives pour se consacrer uniquement à la formation.

Troisièmement, l'apprentissage moderne est généralement régi par une loi sur l'apprentissage qui définit la durée de la période de formation, les caractéristiques de la formation, le nombre d'heures de travail/formation, le versement de la totalité (ou d'une partie) du salaire minimum, etc. Dans la plupart des pays en développement, il n'existe qu'un petit nombre d'apprentissages modernes qui sont essentiellement concentrés dans les moyennes et les grandes entreprises ainsi que dans les entreprises publiques.

Avantages et inconvénients

L'apprentissage informel comporte des avantages et des inconvénients : il permet un accès facile à la formation, notamment pour les pauvres, et les compétences enseignées par le maître artisan correspondent bien aux réalités du "monde du travail". Par ailleurs, la formation permet à l'apprenti de se tisser peu à peu un réseau de fournisseurs et de clients. En règle générale, la formule semble plus efficace que la formation avant l'embauche. Ses principales limites sont l'absence de plan de formation, sa nature passive, l'accès limité aux nouvelles technologies, un programme de formation incomplet et une qualité incertaine des compétences acquises compte tenu de l'absence d'examens et de diplômes. De plus, d'aucuns critiquent la longueur des périodes de formation et le risque d'exploitation des apprentis comme "main-d'œuvre bon marché", ainsi que l'absence de suivi post-formation, et l'absence d'aide aux apprentis pour qu'ils montent leur propre entreprise.

Exemples de bonnes pratiques

On voit apparaître certaines pratiques exemplaires pour améliorer la formation par apprentissage, comme la formation préparatoire des apprentis (projet ISTARN au Zimbabwe, voir l'exposé de Mme Grunwald ci-après), et la dispense d'une formation complémentaire à la fois pour les maîtres artisans et pour les apprentis. Il existe d'autres moyens d'améliorer la qualité de la formation, à savoir l'aide à la préparation d'un plan de formation et le renforcement des compétences didactiques des maîtres. Des initiatives purement financières se sont avérées moins fructueuses (Projet de qualifications professionnelles au Ghana, voir l'exposé de M. Palmer ci-après). Les Organismes de Formation Professionnelle (OFP) fournissent des niveaux technologiques supérieurs et jouent un rôle modeste dans l'apprentissage informel. C'est pourquoi il est plus intéressant

de travailler avec des formateurs indépendants ou issus d'institutions privées de formation (voir l'exposé de Hans Haan sur le projet SITE au Kenya).

Il s'avère également judicieux d'associer les associations professionnelles informelles aux interventions d'amélioration, car cela permet de promouvoir l'aide entre les pairs. De plus, ces associations peuvent contribuer à mettre au point des contenus de formation, à recruter des maîtres artisans et des apprentis et à favoriser la normalisation des qualifications en organisant, par exemple, des tests d'aptitudes professionnelles. Enfin, elles peuvent aider à gérer la formation en termes de qualité, de contenu et de conditions de travail.

Les mesures à prendre dans le domaine de l'apprentissage

Il reste quelques grands défis à relever :

- convaincre les entrepreneurs de l'économie informelle de la nécessité d'améliorer les compétences et de diversifier la production;
- améliorer la qualité du savoir-faire transmis;
- réduire la durée de la formation (à 2 ou 3 ans);
- accélérer le développement technologique et la diversification;
- élargir le champ d'application des mesures d'amélioration de l'apprentissage informel de manière à toucher davantage de maîtres artisans, mais surtout de jeunes hommes et femmes et d'apprentis;
- trouver un financement pour les interventions visant à améliorer l'apprentissage informel.

Conclusion

Le développement des compétences est d'une importance cruciale pour promouvoir le travail décent et les revenus dans l'économie informelle. L'apprentissage est de loin la principale source de diffusion des compétences techniques et autres pour l'économie informelle et peut être un bon moyen de moderniser les micros - et petites entreprises. Le développement des compétences doit être intégré dans les mesures de soutien d'un développement économique plus ample, comme le crédit, la stratégie commerciale, la création d'institutions et l'adoption de politiques propres à libérer du potentiel. Il est indispensable d'entamer d'autres recherches et de lancer des initiatives pilotes.

2.2 L'apprentissage – une approche multidimensionnelle

QUESTIONS CLES DE CETTE SESSION

Quelle est la signification de l'apprentissage ?

Quels sont les paramètres de définition de l'apprentissage ?

Comment pouvons-nous conceptualiser l'apprentissage ?

Mme Irmgard Nübler, BIT

La présentation a tenté de conceptualiser l'apprentissage pour permettre d'analyser les politiques et programmes visant à réformer et à améliorer l'apprentissage.

Les systèmes d'apprentissage : un atout

Tout d'abord, l'apprentissage est une formule à laquelle on a largement recours pour développer les compétences productives; il s'est développé, tout au long de l'histoire, dans différentes sociétés et dans différentes régions du monde. Deuxièmement, de nombreuses études confirment que l'apprentissage est une manière économique de fournir des compétences techniques à un apprenti en vue de son intégration dans le monde du travail. Troisièmement, l'histoire montre aussi que les bouleversements économiques et politiques peuvent menacer, voire détruire le système. Les décideurs politiques devraient s'employer à renforcer et à promouvoir les systèmes actuels d'apprentissage et les aider à s'adapter aux nouveaux environnements économiques et politiques.

Les paramètres de l'apprentissage

L'apprentissage est un système qui conjugue une formation en entreprise, où l'apprenti acquiert des compétences productives, à un système de financement qui correspond aux moyens financiers limités des jeunes, de leurs familles, des entreprises locales et de leur communauté. La formation par apprentissage obéit à diverses règles régissant l'environnement et la méthode d'apprentissage, le niveau de qualification, le groupe-cible et le mécanisme de financement.

- Chaque système d'apprentissage repose sur un accord conclu entre un formateur ou un maître artisan et un apprenti. Cet accord, qui peut être écrit ou oral, définit les droits et obligations des deux parties au contrat.
- La formation est intégrée au processus de production et au travail, ce qui rend l'apprentissage plus efficace. Le développement des compétences est axé sur la demande, ce qui contribue à améliorer la productivité et l'employabilité des travailleurs. Les coûts d'opportunité sont faibles puisque les formateurs n'enseignent que pendant les heures creuses de la journée ou de la semaine et que les apprentis s'exercent sur le matériel et les outils propres à l'entreprise.
- Les apprentis acquièrent des compétences lors d'un processus d'apprentissage cognitif. Cela signifie que l'apprenti travaille côte à côte avec son formateur de sorte que, par l'imitation et la pratique, il acquiert une connaissance tacite et des compétences professionnelles. La connaissance tacite n'est pas codifiable et ne peut pas être enseignée, mais c'est par l'observation, la pratique et l'expérimentation aux côtés d'une personne qualifiée qu'elle peut être acquise et “découverte”.
- Les apprentis sont formés à la pratique d'un métier d'artisanat, d'une profession commerciale ou autre. C'est pourquoi ils acquièrent des compétences propres à la profession mais aussi toute une palette de connaissances techniques et générales

transférables d'un métier à l'autre. Cette polyvalence contribue à l'employabilité du travailleur et augmente la productivité.

- Le recrutement concerne exclusivement les jeunes hommes et les jeunes femmes.
- L'apprentissage fournit un mécanisme de financement qui permet de répartir le coût et les bénéfices de la formation entre l'entreprise formatrice et l'apprenti. Cette formule permet aux apprentis de surmonter leurs difficultés financières et aux maîtres artisans d'obtenir des retours sur investissements de la formation.
- La durée de la période d'apprentissage est fixée à l'avance. Cela permet à l'entreprise de planifier la période nécessaire au recouvrement des coûts et de s'assurer de bons retours sur investissements de la formation.

Une approche institutionnelle de l'apprentissage

Les institutions comportent des règles formelles et informelles qui guident le comportement humain et elles fournissent le mécanisme qui permet de faire appliquer ces règles. Les règles régissent les divers paramètres de l'apprentissage : la formation est fournie sur le lieu de travail; les compétences techniques sont acquises grâce à un apprentissage cognitif; les pratiques de recrutement sont déterminées par les normes et les traditions – ainsi, seuls les garçons sont recrutés comme apprentis dans les garages, etc. Le cadre institutionnel a deux fonctions distinctes dans les systèmes d'apprentissage. Tout d'abord, les institutions incitent les maîtres artisans à fournir une formation par apprentissage dans leur entreprise et les apprentis à participer à une formation. En suivant les règles établies par les institutions, les maîtres artisans et les apprentis adoptent des comportements respectueux des lois et une certaine confiance s'instaure dans le système d'apprentissage qui fonctionne, de fait, selon leurs attentes. Ce système permet de pallier les lacunes du marché en matière de formation et tant que les règles sont respectées, les entreprises et les travailleurs sont motivés pour participer à l'apprentissage. Deuxièmement, les institutions déterminent aussi la qualité et les résultats de la formation en termes de travail décent et d'objectifs de développement comme l'égalité d'accès à l'apprentissage.

L'objectif fonctionnel des institutions est d'inciter les partenaires à participer à la formation

Dans le contrat d'apprentissage, le maître artisan s'engage à fournir au travailleur des compétences communes à plusieurs catégories d'emplois (compétences transversales), lui conférant une certaine employabilité. Il accepte aussi de financer une partie de la formation et de lui accorder des indemnités. L'apprenti promet quant à lui de mettre sa main-d'œuvre au service du formateur pour participer au coût de la formation. En outre, le travailleur peut promettre d'acquitter des droits. Comme la formation augmente la productivité du travailleur, ce dernier promet de partager les gains avec le formateur en acceptant un salaire inférieur au niveau de productivité. Cela permet au maître artisan de récupérer le coût de la formation.

Toutefois ces promesses se réalisent à différents stades et cette absence de simultanéité crée des risques et des incertitudes. Le formateur comme l'apprenti peuvent rompre leur promesse et ils risquent de perdre l'investissement et les bénéfices de la formation.

C'est donc le rôle du cadre institutionnel de créer les conditions propices, aussi bien pour le formateur que pour l'apprenti, à la participation à l'apprentissage. Ces conditions sont les suivantes :

- les bénéfices attendus de la formation doivent être supérieurs au coût de la formation et
- les partenaires doivent avoir confiance l'un envers l'autre et avoir un comportement coopératif.

Ces conditions sont garanties par la réglementation qui définit l'apprentissage. Tout d'abord, l'apprentissage a recours à des méthodes de formation peu coûteuses et rentables. L'apprentissage comporte de nombreux avantages car il augmente la productivité des entreprises et fournit des compétences qui améliorent l'employabilité de l'apprenti. La répartition des coûts et des avantages permet à l'entreprise de recouvrer les coûts de formation. Quant à la seconde condition, les institutions réduisent les incertitudes concernant le comportement des formateurs et des apprentis. L'un comme l'autre savent pertinemment que l'autre va tenir les promesses faites dans le contrat d'apprentissage.

Force est de constater que les systèmes d'apprentissage se détériorent, voire s'effondrent si les institutions pertinentes sont affaiblies ou deviennent caduques et si les règles ne sont plus appliquées. Les politiques et réformes visant à améliorer l'apprentissage doivent donc protéger et renforcer ces règles et ces institutions.

Les objectifs du développement : le travail décent

Des études révèlent des lacunes et déficits institutionnels importants dans les systèmes d'apprentissage informels en Afrique. L'apprentissage fonctionne certes, mais il ne fonctionne souvent pas bien en termes de travail décent. Les institutions sont tenues de :

- contrôler la qualité des compétences et de fixer les normes en matière de formation;
- diffuser systématiquement les nouveaux savoir-faire et nouvelles technologies dans l'apprentissage;
- établir un lien avec le système formel de formation, en alternant par exemple la formation par apprentissage avec l'enseignement théorique dispensé dans les centres de formation;
- améliorer l'accès des filles à l'apprentissage en changeant les traditions et les pratiques de recrutement;
- ouvrir l'accès à l'apprentissage aux très pauvres, au moyen par exemple de la micro finance; et
- garantir la reconnaissance des compétences sur les marchés formels du travail en instituant une évaluation et une certification en bonne et due forme.

Aspects à prendre en compte dans l'élaboration des politiques

Tout porte à croire que de nombreux systèmes d'apprentissage fonctionnent, mais qu'ils ne fonctionnent souvent pas bien. Ils fonctionnent en ce sens que les formateurs et les apprentis sont incités à conclure des contrats d'apprentissage et à participer à la formation. Egalement, l'apprentissage ne fonctionne pas bien au sens où la qualité des compétences, les objectifs de travail décent et de développement laissent souvent à désirer. En effet, la qualité des compétences est parfois médiocre, l'accès à l'apprentissage n'est pas le même pour tous, la productivité et l'employabilité sont faibles. Les politiques doivent donc protéger et renforcer ces mesures incitatives afin de préserver le bon fonctionnement de l'apprentissage, et ils doivent s'employer à améliorer ces aspects de l'apprentissage qui touchent aux objectifs de développement. La difficulté, pour les décideurs, c'est de concevoir des politiques, des stratégies et des institutions qui, d'une part, incitent à participer à l'apprentissage, c'est-à-dire promouvoir l'objectif fonctionnel et, d'autre part, permettent de mieux contribuer à l'objectif de développement.

Concevoir et réformer les institutions pour mieux atteindre les objectifs de développement

Pour concevoir ou réformer les institutions formelles et informelles en vue d'améliorer les résultats de l'apprentissage par rapport aux objectifs de développement, il importe de tenir compte de l'interaction entre les institutions existantes. C'est cette interaction qui, au

bout du compte, va déterminer si les réformes institutionnelles permettent de mieux atteindre les objectifs de développement. Avant d'intervenir, les pouvoirs publics doivent donc tenir compte du contexte dans lequel les institutions gèrent l'apprentissage. En outre, il importe d'analyser comment les réformes institutionnelles influencent sur l'aspect fonctionnel et sur la participation des maîtres artisans et des apprentis à l'apprentissage. Les mécanismes incitatifs intrinsèques aux systèmes d'apprentissage devront être préservés et renforcés lorsqu'il s'agira de promouvoir les objectifs de développement. Ce n'est qu'à cette condition que les systèmes d'apprentissage pourront fonctionner, et bien fonctionner.

3. Exposés par thèmes et discussion

3.1 Défis à relever - approche du BIT

QUESTIONS CLES DE CETTE SESSION

Quels sont les principaux déficits de travail décent en ce qui concerne l'apprentissage dans l'économie informelle ?

Quels sont les déficits de compétences dans la formation par apprentissage ?

Quelles stratégies adopte le BIT pour résoudre ces problèmes ?

Quelles sont les questions pertinentes à prendre en compte pour la recherche ?

EXPOSES DES INTERVENANTS

Protection sociale dans l'apprentissage

M. Emmanuel Reynaud, BIT

La présentation a délivré un message de M. Diop, Directeur exécutif du Secteur de la protection sociale. Tout d'abord l'apprentissage informel est le principal accès aux compétences en Afrique de l'Ouest; deuxièmement, l'économie informelle est le principal accès à la croissance économique et au développement dans la région. La majeure partie de la main-d'œuvre dans les zones rurales et urbaines de l'Afrique subsaharienne travaille dans l'économie informelle et la plupart des emplois sont de qualité médiocre. Le manque de protection sociale est l'une des caractéristiques des emplois informels - elle fait soit totalement, soit sensiblement défaut. L'objectif du BIT est d'étendre la protection sociale et de faciliter la transition vers la formalité pour les emplois de l'économie informelle. La protection sociale est donc importante dans le contexte de l'apprentissage.

La protection sociale et l'économie informelle

Dans le domaine de la protection sociale, le BIT se concentre sur deux grands objectifs: i) étendre la sécurité sociale; et ii) promouvoir le travail décent et améliorer les conditions de travail, à savoir la sécurité et la santé au travail, les salaires et les revenus, la durée du travail, et la possibilité de concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Un problème subsiste : la protection des groupes les plus vulnérables, notamment les travailleurs migrants, les personnes atteintes du VIH/sida et les travailleurs de l'économie informelle.

En règle générale, dans le domaine de la sécurité sociale, les politiques, programmes et instruments spécifiques visent à :

- améliorer l'accès aux soins de santé par le biais des organisations communautaires, activités menées principalement dans le cadre du programme STEP (Stratégies et Techniques contre l'Exclusion sociale et la Pauvreté) du BIT;
- étendre les programmes d'assurance sociale existants;
- mettre au point un ensemble de prestations sociales de base, à savoir des pensions, des allocations familiales et des transferts sociaux ciblés fournis en espèces.

Dans le domaine du travail décent et des conditions de travail, le problème est d'améliorer les conditions de travail dans l'économie informelle. Pour ce faire, il importe :

- d'améliorer les mesures préventives en matière de sécurité et de santé au travail dans l'économie informelle. Le BIT a recours à deux instruments principaux : le "Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises" (WISE) et l'"Amélioration du travail dans le cadre du développement local" (WIND);
- d'appliquer une réglementation salariale et d'autres dispositions réglementaires dans l'économie informelle. Des services de garde d'enfants, des dispositions pour la protection maternelle ou encore une sensibilisation à la durée du travail peuvent contribuer à promouvoir des conditions de travail plus satisfaisantes.

La protection sociale et l'apprentissage dans l'économie informelle

Deux aspects importants doivent être pris en considération en ce qui concerne l'apprentissage. Premièrement la protection sociale des apprentis, que l'on peut améliorer de diverses manières : promotion de la sécurité et de la santé au travail, négociation de salaires, de revenus et d'une durée du travail décentes, ou amélioration de l'accès des apprentis aux prestations de sécurité sociale. Ce dernier point est difficile à appliquer mais il ne doit pas être négligé. Deuxièmement, introduire certains aspects de la protection sociale dans la formation elle-même, en dispensant notamment des informations sur la sécurité et la santé au travail, peut contribuer à améliorer le bien-être des travailleurs et la productivité de l'entreprise.

Le BIT s'efforce de promouvoir des politiques intégrées pour l'économie informelle grâce à l'Initiative focale pour l'économie informelle qui est gérée conjointement par le Secteur de l'Emploi et le Secteur de la Protection Sociale, et qui associe promotion de l'emploi, protection sociale, représentation et droits au travail. L'apprentissage peut être considéré comme un point d'ancrage possible pour utiliser différents instruments du BIT afin de parvenir aux divers objectifs fixés. De plus, l'Initiative focale du BIT a mis au point une stratégie axée sur la profession qui peut contribuer à intégrer différentes stratégies politiques et peut s'avérer extrêmement pertinente dans le contexte de l'apprentissage.

Défis à relever – miser sur les compétences

Mme Christine Hofmann, BIT

Introduction

Le Département des compétences et de l'employabilité a défini plusieurs défis à relever en ce qui concerne l'apprentissage dans l'économie informelle : égalité d'accès, qualité de la formation et reconnaissance des compétences. Conformément à ce que Mme Nübler a déclaré à la session du matin, l'apprentissage fonctionne bien si, d'une part, le système est stable et si, d'autre part, les objectifs de développement sont atteints. Le système est stable tant que l'apprenti et le maître artisan ont les incitations voulues pour participer à l'apprentissage. Les trois sujets dont il est question dans cet exposé ne se réfèrent qu'aux effets du développement.

Egalité d'accès

Le droit à l'égalité d'accès à la formation est stipulé dans les Conventions et Recommandations du BIT comme la Recommandation N°195. Les membres du BIT devraient "reconnaître que l'éducation et la formation sont un droit pour tous et, en coopération avec les partenaires sociaux, s'efforcer d'assurer l'accès de tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie". De plus, l'amélioration des compétences chez les groupes défavorisés augmente la productivité globale et a donc des effets socioéconomiques positifs. Les professions traditionnelles sont dominées par les hommes. Les groupes très pauvres et autres groupes vulnérables n'ont d'ordinaire pas accès à l'apprentissage parce qu'ils n'ont pas les moyens financiers nécessaires pour s'acquitter des droits ou parce qu'ils ne font pas partie du réseau social qui permet l'accès à la formation. C'est notamment le cas pour les travailleurs migrants.

Les améliorations doivent s'opérer dans trois domaines :

- renforcer les réseaux sociaux en augmentant par exemple l'autonomie des femmes;
- encourager les maîtres artisans à engager davantage de femmes, en particulier dans des métiers d'hommes ou d'apprentis issus de groupes vulnérables;
- créer de nouveaux apprentissages dans des professions telles que les services qui sont traditionnellement réservés aux femmes.

Qualité de la formation

Améliorer la qualité de la formation suppose d'améliorer les compétences technologiques au sein d'une profession. Le potentiel d'amélioration dépend aussi du type d'apprentissage qui se fait souvent par reproduction, sans théorie à l'appui, ce qui rend difficile l'adaptation aux changements.

Les mesures visant à améliorer la qualité de la formation pourraient venir compléter les compétences techniques, professionnelles et générales des apprentis et des maîtres artisans. Elles pourraient ainsi introduire des systèmes de rotation entre les apprentis de différents ateliers pour leur fournir divers contextes d'apprentissage. On pourrait aussi fixer des normes de formation ou d'évaluation ou améliorer la composante technologique grâce à des filières d'entreprises ou à la micro finance.

Reconnaissance des qualifications

Le BIT définit les compétences portables comme des compétences transférables qui peuvent être utilisées à des fins productives dans différents lieux de travail et qui peuvent être aisément reconnues par les employeurs (BIT, 2007b). Pour l'apprentissage, la reconnaissance se limite habituellement aux réseaux d'employeurs locaux ou régionaux et les certificats informels d'apprentissage ne sont pas reconnus par le système conventionnel d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) ou par le marché formel du travail.

Il existe deux types de reconnaissances possibles :

- l'initiative partant de la base qui consiste à organiser les employeurs en établissant une évaluation, une certification et une validation communes qui doivent ensuite être reconnues au niveau national; et
- l'initiative imposée d'en haut qui consiste à formaliser le processus en établissant des liens avec le système conventionnel de formation et le marché formel du travail.

Les deux systèmes visent à rendre les sources d'information plus fiables, ce qui augmente la crédibilité des organes de certification.

Pour obtenir une reconnaissance au niveau national, deux techniques sont possibles : procéder à la certification des compétences en conformité avec les normes préconisées par le système formel d'apprentissage ou par les instituts de formation professionnelle ou, si ces systèmes ne fonctionnent pas bien, par les cadres nationaux de qualifications qui fournissent des normes reconnues au niveau national.

Les compétences

La Formation pour l'émancipation économique des populations rurales (TREE) est une méthodologie intégrée qui s'adresse aux groupes désavantagés. Elle repose sur les principes du développement économique local et de la formation communautaire et détermine les activités potentielles génératrices de revenus avant de définir les besoins en formation et en soutien post-formation. Le Département des compétences et de l'employabilité est en train d'examiner les synergies entre les deux méthodes. Un autre projet en cours au Cambodge "Alleviating Poverty through Peer Training" (réduction de la pauvreté grâce à la formation dispensée par les pairs) applique la Méthodologie de reproduction des stratégies ayant fait leurs preuves (SCR) grâce à laquelle des personnes handicapées reçoivent une formation informelle par apprentissage dispensée par des maîtres artisans qui ont réussi à monter leur propre entreprise.

Autres domaines de recherche

- quel est le potentiel des filières d'entreprises pour améliorer la technologie et les compétences techniques ?
- comment utiliser l'apprentissage pour modifier les comportements traditionnels qui perpétuent les inégalités entre les hommes et les femmes ?
- comment améliorer la reconnaissance des compétences des travailleurs/apprentis de l'économie informelle de manière à établir des passerelles avec l'économie formelle ?
- comment renforcer les associations de micro et petites entreprises de manière à améliorer l'apprentissage, l'employabilité et instaurer le travail décent ?

Le travail des enfants : l'approche du Programme international sur le travail des enfants (IPEC)

M. Patrick Quinn, BIT

Introduction

M. Quinn a dit apprécier l'occasion ainsi donnée d'étendre la coopération entre les initiatives du BIT sur l'abolition du travail des enfants et sur les compétences et l'employabilité. Le concept de travail décent du BIT repose sur quatre piliers, l'IPEC faisant partie du premier (normes du travail). L'IPEC est l'un des plus grands programmes de coopération technique du BIT qui comporte un volet significatif relatif à l'éducation et à la formation.

Le contexte du travail de l'IPEC

L'IPEC aborde l'apprentissage dans l'économie informelle de deux manières :

- la prévention du travail des enfants dans le cadre de l'apprentissage, c'est-à-dire l'emploi d'enfants qui n'ont pas l'âge minimum requis pour occuper un emploi. Il existe des cas de très jeunes enfants qui entrent en apprentissage et font l'objet d'abus et d'exploitation.
- La promotion d'apprentissages de bonne qualité dans le cadre d'une stratégie qui consiste à soustraire aux travaux dangereux les enfants qui ont l'âge minimum requis ou plus pour occuper un emploi. Cinquante-deux millions d'enfants âgés entre 15 et 17 ans effectuent des travaux dangereux. Des apprentissages effectués dans des conditions décentes, dans

l'économie informelle, peuvent fournir une passerelle vers le travail décent et permettre de soustraire des jeunes à des situations de travail dans lesquelles ils sont exploités.

La Convention N° 138 du BIT fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi à 15 ans. Néanmoins, tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans. La Convention n'interdit pas toutes les formes de travail effectuées par des enfants. L'emploi à des "travaux légers" est autorisé pour des personnes de treize à quinze ans (douze si l'âge minimum d'admission à l'emploi est de quatorze), à condition que ceux-ci ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur santé ou à leur développement.

La Convention N° 182 du BIT spécifie les pires formes de travail des enfants. Certaines formes sont décrétées sans réserve, comme l'esclavage ou les pratiques analogues telles la servitude pour dettes, la vente et la traite des enfants ainsi que le recrutement forcé des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés. La Convention couvre également 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. M. Quinn souligne que c'est au pays qu'il revient de définir ce qu'est un travail dangereux; la définition peut donc varier d'un pays à l'autre.

L'élimination du travail des enfants est étroitement liée à l'objectif N° 2 du Millénaire pour le développement qui envisage de donner à tous les enfants, d'ici à 2015, les moyens d'achever un cycle complet d'études primaires. Un récent rapport sur le suivi des OMD précise très clairement que le travail des enfants constitue un obstacle à la bonne fin de cet objectif. Ce point de vue est partagé par d'autres Organisations des Nations Unies qui collaborent dans le cadre de l' "Education pour tous". Une équipe spéciale sur le travail des enfants et l'éducation pour tous, mise sur pied récemment par le BIT, l'UNESCO, l'UNICEF, la Banque mondiale et le PNUD, s'emploie à intensifier la lutte contre le travail des enfants.

Résultats d'une évaluation en matière d'apprentissage

Lorsque l'IPEC soustrait les jeunes à des travaux dangereux, une solution pour les aider consiste alors à les placer dans des apprentissages effectués dans des conditions décentes. En 2003, l'IPEC a évalué les systèmes d'apprentissage de sept pays. Il a pu constater que ces apprentissages relevaient le plus souvent de l'économie informelle et que la formation était dispensée de manière tout à fait informelle. Les stagiaires apprennent lors de périodes d'observation suivies de périodes d'expérimentation pratique réalisée dans l'atelier ou la boutique de l'artisan. En règle générale, ce type de formation n'obéit à aucun programme ou série d'objectifs préétablis. Dans le cas de la Turquie, les apprentis relevant de contrats d'apprentissage informels avaient accès, un jour par semaine, à un centre de formation formel. Toutefois, ils ne bénéficiaient d'aucune certification. Il s'est avéré également que l'entreprise ne versait aucune rémunération à l'apprenti; elle ne leur fournissait dans la plupart des cas que les repas et parfois un modeste logement sur place.

Les avantages de l'apprentissage

- Compétences adéquates : l'apprentissage a lieu dans un milieu professionnel, ce qui signifie que l'apprenti acquiert diverses compétences qui correspondent aux besoins du marché. Outre les compétences professionnelles, les stagiaires acquièrent, de par l'observation, d'autres compétences entrepreneuriales comme la négociation des prix ou la vente à des clients potentiels.
- Constitution de son propre réseau : les stagiaires apprennent comment se comporter dans un environnement économique et commencent à constituer leur propre réseau commercial, composé de fournisseurs et de clients, qu'ils peuvent conserver lorsqu'ils montent leur propre entreprise.

- Proximité : la plupart des entreprises se situent à proximité de la communauté, de sorte que les enfants n'ont pas besoin de se rendre en ville pour se former.

Quelques préoccupations

- Exploitation des apprentis comme main-d'œuvre bon marché : les jeunes risquent d'être traités comme de la main-d'œuvre à bas coût, sans acquérir vraiment de nouvelles compétences, ou d'être maltraités par leur maître formateur.
- Résultat médiocre de l'apprentissage : afin que l'apprentissage soit performant, il ne faut pas que les apprentis soient trop nombreux dans l'entreprise ou sous la responsabilité du maître formateur.
- Milieu de travail dangereux : les enfants risquent être placés dans un environnement dangereux.
- Manque d'encadrement professionnel : un minimum d'encadrement professionnel s'impose pour guider les apprentis et les maîtres formateurs.

Conclusion

En règle générale, l'IPEC considère les programmes d'apprentissage comme une formule satisfaisante pour acquérir des compétences, à condition toutefois que certaines normes et impératifs de qualité soient respectés. Il convient avant tout de ne pas employer d'enfants en dessous de l'âge minimum requis. Pour élargir l'accès à l'apprentissage, des discussions s'imposent avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, au niveau local, pour multiplier et améliorer les apprentissages informels.

Par ailleurs, les mesures suivantes méritent d'être prises au sérieux : Il importe de sélectionner avec soin les maîtres artisans ou les formateurs. Un contrat écrit précisant les obligations de l'employeur contribue à améliorer les conditions de travail et les droits de l'apprenti. Des visites régulières des ateliers et des rencontres avec les maîtres artisans et les enfants s'avèrent nécessaires pour assurer un bon suivi. Le placement d'un petit nombre d'enfants seulement par atelier semble être bénéfique. De même, chercher à établir des liens avec la formation formelle ou les services d'aide, notamment pour l'initiation à la lecture, à l'écriture et au calcul, est un critère de réussite. Une certaine forme de validation et de certification des résultats obtenus est également non négligeable.

Les apprentissages dans l'économie informelle – le rôle potentiel de la micro finance

Mme Julika Breyer, BIT

Introduction

L'engagement du Programme Finance et Solidarité (SFP) en matière d'apprentissage dans l'économie informelle s'inscrit dans le cadre des activités relatives à la micro finance pour l'emploi des jeunes.

Recherches

En 2006, le SFP a mené une enquête sur les accords financiers pour l'apprentissage à Accra, au Ghana. Il s'est demandé si les mécanismes destinés à financer la formation par apprentissage étaient efficaces, utilisés à bon escient, et accessibles à tous, et a examiné dans quelle mesure les entreprises utilisaient les taxes d'apprentissage pour le financement de l'entreprise. Les résultats de cette enquête orienteront l'engagement du SFP en matière d'apprentissage.

D'après les premières constatations, il semblerait que le versement de droits pour l'apprentissage soit monnaie courante. 97,5 pour cent des entreprises réclament des droits qui vont de 22 à 600 dollars E. U. (153 dollars E.U. en moyenne). L'étude n'a pas révélé de lien évident entre le financement de l'entreprise et l'apprentissage. Les micro-entreprises ont essentiellement recours à des ressources internes pour financer les activités de l'entreprise (3,5 pour cent avaient contracté un prêt bancaire). Quatre-vingt-trois pour cent des apprentis perçoivent une indemnité financière et des prestations en nature de la part de leur maître artisan et l'allocation perçue est supérieure aux droits versés dans 66,5 pour cent des cas.

Concernant l'accessibilité de l'apprentissage aux jeunes défavorisés, l'étude a révélé que les apprentis comptaient principalement sur leurs parents ou leur tuteur pour régler les droits et les dépenses quotidiennes (dans plus de soixante-dix pour cent des cas). Le niveau d'instruction des apprentis se situe au-dessus de la moyenne.

Il ressort également que le principal obstacle qui empêche l'apprenti de passer sans problème de sa situation de stagiaire à un travail (indépendant) est le manque de fonds permettant d'investir et de s'établir à son propre compte.

Domaines dans lesquels la micro finance pourrait intervenir

Cette enquête a défini trois grands domaines dans lesquels la micro finance pourrait intervenir :

- l'aide à l'entrée en apprentissage (grâce à des prêts pour la formation, des produits d'épargne, des bourses d'étude);
- l'aide au passage de l'apprentissage à un emploi indépendant (grâce à des prêts pour création d'entreprise aux apprentis diplômés);
- l'aide à l'amélioration de la qualité de l'apprentissage et à l'augmentation du nombre de places : interventions du côté de l'offre.

Questions en vue d'une discussion et de la recherche future :

- Influences positives et négatives de la micro finance. Risque d'altération d'un système autorégulateur.
- Possibilité d'accorder des prêts conditionnels et à quelles conditions.
- Mise en place de prêts pour la formation destinés aux apprentis.

La dimension de l'entrepreneur

M. Klaus Haftendorn, BIT

La formation à l'entrepreneuriat dans le cadre de l'apprentissage fait l'objet de discussions depuis les années soixante-dix. L'apprentissage axé sur l'entreprise devrait être utilisé comme un moyen de soulager la situation de l'emploi en Afrique.

Les entrepreneurs et les apprentis dans l'économie informelle

Les entreprises de l'économie informelle répondent à un certain nombre de caractéristiques très particulières. En règle générale, ces entreprises sont petites, leur capital d'exploitation est relativement modeste, et elles ont recours à des technologies peu avancées. Leurs conditions de production sont souvent précaires et les normes de sécurité et de santé au travail pas respectées. Elles disposent d'une gamme de produits très modeste,

d'un accès limité au marché et emploient des travailleurs faiblement qualifiés. On trouve souvent des enfants comme aides ou apprentis dans ces petites entreprises.

Les maîtres artisans acquièrent le plus souvent leurs compétences techniques dans le cadre d'un apprentissage traditionnel ou dans un centre d'EFTP. Les années soixante-dix ont vu apparaître un nouveau type d'entrepreneur, doté d'un niveau d'enseignement supérieur, sanctionné parfois par un diplôme universitaire. A Dakar, les tentatives des pouvoirs publics de formaliser ces entreprises se sont avérées fructueuses, vu que les performances des entreprises se sont améliorées dans un environnement formel.

Nombreux sont les entrepreneurs de l'économie informelle qui montent leur propre entreprise par nécessité et qui la gèrent seuls. Certains maîtres artisans forment jusqu'à sept apprentis; ils vivent souvent des taxes d'apprentissage, dispensant en retour une formation et donnant à l'apprenti un peu d'argent de poche. Leurs connaissances sont souvent limitées et, partant, la transmission des connaissances à l'apprenti. La plupart des artisans n'ont guère le temps d'actualiser leurs propres connaissances et il s'avère nécessaire d'instaurer des systèmes efficaces leur permettant de le faire.

La solution : l'entrepreneur comme prestataire de formation

C'est l'entrepreneur qui détient la solution pour améliorer la formation dans l'économie informelle. Les principales questions à résoudre sont les suivantes :

- Comment inciter davantage d'entrepreneurs à participer activement à la formation par apprentissage ? L'expérience montre que, sans motivation précise, ils ne s'engageront pas dans ce processus.
- Comment améliorer les connaissances et compétences techniques des entrepreneurs ?
- Comment faire accepter aux entrepreneurs un programme officiel et des normes de qualité?
- Comment les inciter à investir davantage dans la formation par apprentissage ?

Conclusions

Il serait utile d'associer les partenaires sociaux à l'amélioration de la formation et de créer une tribune pour échanger les idées et débattre de la question. Cela suppose de renforcer les associations professionnelles et de les impliquer dans l'EFTP.

Pour ce qui concerne l'amélioration des compétences, il importe de dispenser une formation théorique et pratique aux entrepreneurs, aux artisans et aux maîtres d'apprentissage. Une formation à l'entrepreneuriat pourrait figurer dans le programme des centres de formation. Toutefois, les apprentis qui ont été formés en entreprise sont plus enclins à monter leur propre affaire. Une formation à l'entrepreneuriat devrait donc être incluse dans l'apprentissage.

Par ailleurs, il convient d'établir un cadre juridique général pour la formation par apprentissage, qui instituerait, pour l'apprentissage traditionnel, un système de certification analogue aux certificats délivrés par les centres d'EFTP afin d'améliorer la reconnaissance des compétences.

DISCUSSION : points de vue du BIT

M. Walther a fait observer que l'économie informelle a crû en importance depuis les années soixante-dix. Il a remis en question le **concept d'informalité**. Dans beaucoup d'économies africaines l'économie informelle prédomine, comprenant la grande majorité des activités économiques. Les pays africains sont désormais conscients qu'entre 50 et 60

pour cent de leur PIB est produit par l'économie informelle. Si on ne procède pas à une amélioration des qualifications pour cette frange de l'économie, tout effort en faveur du développement est voué à l'échec. Selon M. Haan, la conceptualisation de l'économie informelle s'est clarifiée depuis les années quatre-vingt. Il souligne toutefois que le terme "secteur artisanal" ne signifie pas "entreprises de l'économie informelle", car il y a beaucoup d'entreprises non artisanales qui opèrent dans l'économie informelle et le concept – et donc la définition – d'artisans varie sensiblement d'un pays à l'autre.

La **mondialisation** est une réalité pour les sociétés africaines. Les deux grands défis qu'elles doivent relever sont l'adaptation au changement et l'accès aux marchés. Or, les associations professionnelles sont incapables de s'adapter aux nouveaux changements comme les nouvelles technologies. Les entrepreneurs sont bien conscients que les marchés offrent de nouveaux créneaux, mais ils ne disposent pas des moyens financiers nécessaires pour améliorer leur état de connaissances et moderniser l'équipement de leur atelier. Il importe donc d'établir un partenariat entre l'Etat, les entreprises privées du secteur formel et les entreprises de l'économie informelle pour combler cette lacune.

De nombreux participants ont relevé la **différence qui subsiste en matière d'apprentissage entre Afrique de l'Est et l'Afrique de l'Ouest**. Au Kenya, c'est par l'apprentissage que se transmettent les compétences pointues, comme la réparation des téléphones mobiles. Personne n'ignore que l'apprentissage en Afrique de l'Est est moins structuré : cela signifie-t-il qu'il s'adapte mieux aux changements qu'en Afrique de l'Ouest ?

M. Carton a évoqué deux nouveaux aspects qui sont essentiels pour comprendre les **changements qui sont intervenus** ces trente dernières années. Si les valeurs collectives étaient encore profondément ancrées chez les jeunes dans les années 80, aujourd'hui ceux-ci sont plus attachés à leur carrière personnelle. Comment envisager dans ces conditions le renforcement des associations professionnelles ? Le deuxième aspect se réfère à l'instabilité. Des cadres bien établis sont devenus moins fiables qu'ils ne l'étaient, qu'il s'agisse de règlements imposés par l'Etat ou d'accords contractuels. Si les cadres de référence changent, quelles implications y aura-t-il sur l'apprentissage ?

L'accès à l'apprentissage n'est pas seulement entravé par les préjugés sexistes; dans certains pays, les apprentis sont tenus d'apporter leur propre boîte à outils, dépense que les jeunes des milieux très défavorisés n'ont pas les moyens d'assumer. Edda Grunwald a expliqué que pour remédier à ce dysfonctionnement, le projet ISTARN Réseau de ressources et de formation pour le secteur informel, au Zimbabwe permettait aux apprentis d'acquérir leurs outils grâce à un programme de location-vente. A la fin de la période d'apprentissage, les apprentis peuvent posséder leurs propres outils. De fait, leur employabilité s'est améliorée ou alors ils se sont installés à leur compte.

La **micro finance** a été évoquée comme une solution possible pour améliorer l'apprentissage à divers niveaux. Si l'expérience fait encore défaut en la matière, certains experts ont souligné le potentiel de la banque ambulante pour améliorer la transition entre l'apprentissage et l'emploi (à compte propre). La banque ambulante, au Ghana, où des agents font du porte-à-porte, est censée aider les jeunes à démarrer leur propre entreprise et à faciliter la transition avec le marché du travail. Selon des évaluations de la Banque mondiale, les résultats seraient positifs. Au lieu que ce soit le client qui se rende à la banque, c'est la banque qui va vers le client. Les banques ne distribuent et ne collectent que de petites sommes d'argent et ont ainsi l'occasion de connaître les apprentis en personnes. Les prêts à la formation sont aussi considérés comme un bon moyen d'améliorer l'accès des groupes défavorisés à l'apprentissage. Toutefois, les prêts peuvent être source d'endettement et peuvent constituer un piège supplémentaire de la pauvreté. C'est pourquoi il est important d'étudier la viabilité des prêts pour l'apprentissage. Des coopératives d'épargne ont aussi été évoquées comme moyen d'améliorer l'accès aux groupes défavorisés. Mme Breyer a fait observer que les mécanismes de la micro finance devaient être adaptés au contexte local. Les jeunes, en règle générale, sont considérés comme un groupe cible à risque par les

institutions de la micro finance, parce qu'ils ne peuvent guère donner de solides garanties, ils n'ont pas encore de parcours professionnel à leur actif ni d'antécédents en matière de crédit, et ont peu d'expérience personnelle et professionnelle. Il est important d'étudier les initiatives en matière de micro finance pour les jeunes avec différentes banques et institutions afin de déterminer ce qui marche et ce qui ne marche pas pour ce groupe cible particulier. Pour réduire les risques que constituent les prêts aux jeunes, on pourrait envisager des fonds de garantie établis par le gouvernement ou d'autres acteurs ou, par exemple, des garanties de prêts fournies par les associations professionnelles ou les maîtres artisans. Ces propositions ne sont que théoriques et doivent encore être approfondies et expérimentées. D'autres intervenants ont suggéré d'établir des liens plus étroits entre les services de développement de l'entreprise et les institutions de la micro finance afin de faciliter les créations d'entreprise, et d'entreprendre d'autres recherches pour combler les déficits de connaissances. La question est désormais de savoir si l'Etat doit investir davantage pour renforcer la micro finance.

La question de la **reconnaissance des compétences** a été soulevée par plusieurs participants. Les Cadres Nationaux de Qualifications (NQF) semblent être une solution ambiguë. Les pays africains ont de faibles capacités institutionnelles de sorte qu'établir un cadre général pour la reconnaissance des compétences peut outrepasser leurs capacités. Le cas de l'Afrique du Sud qui a mis en place un tel cadre mérite un examen approfondi. Le Ghana fournit deux types d'évaluation : l'une à l'initiative des associations informelles et l'autre proposée par l'Etat dans le cadre des NQF. Si la première semble attirer de nombreux apprentis diplômés, la deuxième ne fournit aucun chiffre.

La formation fournie par l'entreprise est fonction de ses **perspectives économiques**. Une formation complémentaire formalisée peut contribuer à combler les lacunes en matière de compétences techniques. Les groupes vulnérables peuvent se voir offrir une formation préparatoire spéciale. Klaus Haftendorn a cité les instruments du BIT : Tout savoir sur l'entreprise (KAB) et Démarrez votre entreprise (SYB). Ces deux documents pourraient être utilisés pour donner aux stagiaires et aux apprentis quelques connaissances sur l'entreprise.

M. Joussein a décrit la **difficulté qu'il y a de passer de la formation au marché du travail**, du fait qu'il n'y a presque pas d'emplois salariés et que le secteur formel est hors d'atteinte de la plupart des jeunes. Puisqu'il s'avère difficile, pour un apprenti, de se mettre à son compte dans la profession qu'il exerce, et ce pour des raisons financières, une majorité de jeunes qui se mettent à leur compte occupent des emplois faiblement qualifiés et ne mettent pas à profit les compétences acquises au cours de l'apprentissage.

En revanche, certains intervenants se sont montrés très positifs pour ce qui concerne les **apprentissages structurés** au Mali et au Bénin (voir les exposés de M. Walther et Mme Haidara). Ces programmes ont établi des liens avec le secteur formel, liens qui peuvent être renforcés. Les certificats sont reconnus par le marché formel du travail et permettent donc aux apprentis de bénéficier de plus en plus des ressources du secteur formel. Il ne fait aucun doute que le programme d'apprentissage crée une valeur ajoutée pour le marché du travail. Les programmes d'apprentissage structurés s'avèrent donc très prometteurs (Mme Haidara). Par contre, les pouvoirs publics du Ghana veulent désormais assumer la responsabilité de la formation par apprentissage pour la première année, mais la question qui se pose est alors qu'en est-il de la deuxième année ? (M. Palmer)

Au Sénégal, par exemple, la communauté des donateurs a soutenu uniquement les systèmes de formation formels au Sénégal. Les **fonds affectés à la formation** pourvoient essentiellement aux besoins du secteur moderne et négligent donc de grands pans de la société. Le système formel de formation était à l'origine financé par le BIT et la Banque mondiale; aujourd'hui c'est l'Etat sénégalais qui en assume la responsabilité et le financement. Les associations de l'économie informelle ont peu de poids, tandis que celles du secteur moderne sont influentes. Les jeunes n'ont, en dehors du système formel, aucune possibilité de bénéficier de fonds de formation ou de toute autre ressource. Le fait d'exclure

l'économie informelle du financement formel de la formation entraîne une mauvaise répartition des ressources déjà peu abondantes. Il s'agit là essentiellement d'une volonté politique. (M. Diouf)

3.2 Amélioration des systèmes d'apprentissage en Afrique – Expérience et enseignements tirés des projets de coopération technique

QUESTIONS CLES DE CETTE SESSION

Quels sont les objectifs des projets et des programmes axés sur l'apprentissage dans l'économie informelle ?

Quelles approches a-t-on mises en œuvre pour permettre d'atteindre ces objectifs ?

Quels ont été les principaux défis à relever lors de cette mise en œuvre ?

Quels enseignements peut-on tirer de ces interventions ?

Qu'est-ce qui a bien fonctionné, et pourquoi ? Qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné, et pourquoi ?

Quels déficits de connaissances ont été repérés ?

EXPOSES DES INTERVENANTS (I)

La formation par apprentissage : modèle et enjeux

Mme Tania Haidara, Swisscontact

Introduction

Swisscontact est une agence suisse de développement qui a acquis une certaine expérience en matière de formation des artisans et d'octroi de microcrédits. En Afrique de l'Ouest, Swisscontact travaille au Mali (depuis 1989), au Burkina Faso (depuis 1997), au Bénin (depuis 2000) et au Niger.

C'est en 1989 que Swisscontact a entrepris des activités au Mali : la première phase s'est achevée en 1998 et la seconde phase est encore en cours aujourd'hui. Depuis le début, Swisscontact soutient les artisans membres d'associations professionnelles reconnues et affiliées à la Fédération Nationale des Artisans du Mali (FNAM). La première phase a été consacrée à la formation professionnelle en général; depuis 1998, les activités se sont réorientées vers l'apprentissage. Swisscontact aide les associations à organiser une formation complémentaire pour les maîtres artisans et les apprentis et fait intervenir les communautés locales qui jouent un rôle actif dans l'apprentissage.

Au Burkina Faso, Swisscontact a amélioré la formation professionnelle en renforçant le Service d'aide à la formation professionnelle. La Fondation participe à l'élaboration et à la mise sur pied d'un modèle de formation professionnelle par apprentissage et soutient un programme de formation au Centre d'évaluation et de formation professionnelle de Bobo-Dioulasso.

Au Bénin, une politique nationale de promotion de l'apprentissage dans le secteur artisanal a été mise en place. Swisscontact s'emploie à promouvoir l'élaboration et la mise sur pied d'un modèle de formation professionnelle par apprentissage.

Caractéristiques de l'apprentissage dans l'économie informelle

Au Mali, les contrats d'apprentissage écrits n'existent pas dans le contexte traditionnel. Les jeunes gens entrent en apprentissage par relations, familiales ou amicales. Un artisan va prendre son neveu ou nièce ou le fils ou la sœur d'un ami comme apprenti/e. Aucun frais de formation n'est exigible dans ce type de recrutement. On note toutefois qu'à fin de l'apprentissage, de grosses sommes d'argent sont dépensées pour célébrer la fin de la période de formation. C'est généralement la famille de l'apprenti qui en assume les frais. Mais les apprentis ne reçoivent aucun certificat.

Au Bénin, en revanche, les apprentis paient pour recevoir un apprentissage traditionnel. La fin de l'apprentissage est célébré par une cérémonie appelée "libération" au cours de laquelle les apprentis reçoivent un certificat témoignant de l'acquisition de compétences professionnelles.

Au Burkina Faso, la pratique est semblable à celle du Mali. Dans tous les pays, l'apprentissage peut être très long et soumettre l'apprenti à certaines formes d'exploitation.

La stratégie de Swisscontact

Swisscontact adopte une double stratégie : s'inspirant du modèle traditionnel de formation en vigueur dans les quatre pays, elle s'emploie à améliorer l'accès à l'apprentissage, ainsi que son contenu. Grâce à l'action de Swisscontact, les accords de formation bilatéraux entre l'apprenti et le maître artisan se sont mués en accords trilatéraux entre l'apprenti, le maître artisan et le secteur public. Ainsi un contrat d'apprentissage, écrit ou oral, a été mis en place, contrat entériné par l'Etat, l'apprenti et le maître artisan. L'apprentissage se déroule dans deux lieux au moins, l'entreprise et un ou plusieurs centres de formation.

De plus, Swisscontact s'efforce de responsabiliser les groupes de jeunes afin d'augmenter la demande d'apprentissage. Elle tient compte du niveau de technologie et de la dotation d'outils, de la qualité de la formation, de la formation des formateurs, de l'analyse des professions et de la dynamique institutionnelle.

Programme d'Appui à la Formation Professionnelle (PAFP)

En 1998, l'Etat du Mali a mis en place un programme visant à renforcer la formation professionnelle, et comprenant notamment un volet sur le financement de l'apprentissage. Le financement vient du Fonds national de formation, alimenté par les impôts sur les salaires versés essentiellement par les grandes entreprises. Le programme de formation est coordonné par une commission tripartite composée de représentants du secteur public, des apprentis et des associations professionnelles. Ces dernières ont montré qu'elles étaient tout à fait capables de mener campagne et de faire pression pour obtenir des dispositifs de financement durables. La formation par apprentissage dans le cadre du PAFP comprend une formation pratique en atelier, une formation technique et entrepreneuriale ainsi que des cours d'alphabétisation qui ont lieu pendant ou avant la formation.

Au départ, 90 pour cent du programme était financé par Swisscontact, alors qu'aujourd'hui le coût total du projet est entièrement couvert par les acteurs locaux. Comme les associations professionnelles ont gagné en puissance, la FNAM constitue un important réseau permettant des échanges fructueux et favorisant l'accès à la formation professionnelle. Cette fédération gère désormais tout le processus et Swisscontact n'intervient plus dans la conception du projet. En somme, la formation technique et professionnelle a subi d'importants changements au niveau national et l'apprentissage s'intègre avec succès dans le système de formation national.

Les résultats et les facteurs de succès

Grâce à l'intervention de Swisscontact, le Mali a formé 25 apprentis en 1989, 1000 apprentis en 1995 et a décidé de former, en fonction de sa capacité institutionnelle, 2500 apprentis par an à partir de 2007. Aujourd'hui, l'apprentissage fait partie intégrante de la politique nationale de formation. Les chiffres sont semblables au Bénin, mais au Burkina Faso, le programme se heurte à des difficultés dues au fait que les associations professionnelles ne sont pas arrivées à un accord.

Les facteurs de succès les plus importants sont les suivants :

- le démarrage se fait compte tenu des moyens à disposition;
- la coopération est cruciale, les acteurs ont besoin de temps pour développer leur potentiel;
- les associations professionnelles s'emploient à promouvoir le concept de formation et participent activement à l'élaboration des contenus de formation et à la planification opérationnelle et financière des programmes de formation;
- les maîtres artisans (les employeurs) bénéficient aussi de mesures de formation;
- les potentiels de développement sectoriels et géographiques sont essentiels;
- il existe des fonds de cofinancement;
- le système de formation est autorégulateur au niveau financier (sans être nécessairement financièrement autonome);
- les contributions des divers acteurs doivent s'équilibrer.

Défis à relever

Le principal point noir est que le programme est perçu comme élitiste. Du fait que la formation n'est dispensée que dans les zones urbaines et semi-urbaines, les zones rurales s'en trouvent exclues. De plus, les maîtres artisans ne perçoivent aucune indemnité et ils sont plutôt réticents à participer à l'apprentissage.

Ainsi, les défis que le programme se doit de relever sont les suivants :

- étendre le programme et l'adapter aux zones rurales;
- décentraliser la formation et obtenir la participation des collectivités locales;
- introduire des certificats sanctionnant la formation des apprentis – au Mali et au Bénin, leur notoriété est à la hausse, alors qu'au Burkina Faso la certification n'en est qu'à ses balbutiements;
- améliorer le cofinancement tout en supprimant peu à peu les subventions afin de donner aux communautés le sentiment d'être responsables et de maîtriser leurs projets.

Questions

Quel rôle incombe aux prestataires de formation dans l'élaboration du modèle de formation et dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage ?

Afin de revaloriser et de recentrer le programme, quel est le nombre maximum d'apprentis que l'on peut former ?

Les systèmes d'apprentissage en Afrique : systèmes de référence, expériences des projets et enseignements tirés

**Mme Edda Grunwald, Agence allemande de
coopération technique (GTZ)**

*Facteurs déterminants pour les expériences de
projets et les enseignements tirés*

Toutes les agences de développement ont leurs propres “systèmes de référence” qui déterminent la configuration d'un projet – ainsi, le système allemand de formation est fortement influencé par le concept du système dual. Les éléments du système dual servent donc de référence à l'Agence allemande de coopération technique (GTZ). Le cadre conceptuel de développement pour la conception et la gestion d'un projet relevant de la GTZ – en tant qu'agence exécutrice – est défini par le ministère fédéral de la Coopération économique et du développement (BMZ).

En 1986, le BMZ/GTZ a mis l'accent sur la promotion du secteur industriel moderne. A cette époque, le ministère partait du principe que l'industrialisation passait nécessairement par l'innovation et la standardisation des compétences mécaniques – depuis l'artisanat jusqu'à la production industrielle. Le BMZ/GTZ a diffusé le “système dual” dans les pays concernés par le projet pour établir un système du modèle EFTP venant se substituer au système existant et faisant appel à la théorie de la “percolation”, ce qui signifie qu'une fois que le système est en place, il a toutes les chances de s'étendre automatiquement. Mais cette approche a occulté la réduction de la pauvreté et la promotion des groupes défavorisés.

En 1992, le BMZ/GTZ a déplacé l'accent sur l'industrialisation et la découverte des “services”, ainsi que sur la modernisation du secteur informel. La stratégie de la “percolation” a été remplacée par celle du “tirage vers le haut”. La préoccupation du ministère en matière de développement portait essentiellement sur la manière dont l'EFTP pouvait contribuer à améliorer l'accès aux revenus et au travail. Il a préconisé la prise en compte des structures existantes du système de l'EFTP (modernisation) de même que des offres de formation non formelles, et a marqué sa préférence pour le “système dual”. Il a insisté sur la valeur du capital humain pour l'économie/la société et sur la responsabilisation des individus. Une “approche-conseil” pour l'EFTP a été introduite avec des liens verticaux (intervention aux niveaux micro, méso et macro) et des liens horizontaux avec d'autres projets.

En 2005, le BMZ/GTZ a porté son attention sur le développement humain et la réduction de la pauvreté en tant que concept multidimensionnel. Ainsi, la dimension économique a été complétée d'une dimension sociale, avec la promotion de l'inclusion et intégration sociale. L'EFTP et le marché du travail ont été considérés comme une approche conjointe, concernant aussi bien l'emploi formel que l'emploi informel. Les principes directeurs sont la croissance en faveur des pauvres (ne tenant pas uniquement compte du volume mais aussi de la qualité de la croissance) et l'action axée sur les résultats. A la lumière des approches intégrées, le nombre de projets axés uniquement sur l'EFTP est réduit : l'EFTP n'est d'ordinaire qu'un élément dans un programme très vaste. Les stratégies concernent non seulement l'apprentissage tout au long de la vie, mais les questions de l'insertion professionnelle (passage de l'école à la vie active) et les systèmes d'information du marché du travail. Or on n'accorde bien souvent que peu d'attention aux liens entre l'EFTP et l'enseignement de base.

Stratégie de développement économique par pays

Le tableau suivant résume les différentes stratégies de développement adoptées par les pays d'Afrique de l'Ouest. Elles diffèrent selon les critères de développement que les pays ont définis, qu'il s'agisse de ressources naturelles, de la population ou de la protection régionale. Toutes les stratégies ont un objectif différent en matière de développement des ressources économiques et humaines. Or l'apprentissage dans l'économie informelle n'est pas une priorité. Lorsqu'on s'en préoccupe, il est considéré comme un outil ou un mécanisme de développement.

Critères de développement	Objectif	Pays
Ressources naturelles comme élément central	Amélioration de la valeur ajoutée locale par la transformation des ressources naturelles : - développement de l'entreprise - transfert de technologies => besoin de RH suffisamment formées	- Ghana - Guinée
Population (faibles ressources naturelles)	Création / accumulation de capital humain – pour le marché du travail régional/mondial (référence : Tunisie, Maurice)	- Bénin - région du Sahel - Sénégal
Protection régionale de l'Union de l'Afrique de l'Ouest	Développement renforcé de l'entreprise associé à la dispense d'une formation professionnelle pour permettre aux entreprises d'être compétitives au niveau mondial	

Projets et programmes d'EFTP et apprentissage traditionnel

Les projets d'EFTP du BMZ/GTZ ont été menés à bien dans différents contextes avec des orientations différentes en matière de développement.

Au Swaziland, le projet visait à mettre au point un système moderne d'apprentissage dans un pays où l'apprentissage dans l'économie informelle n'existe pas. Le projet n'a eu qu'un succès limité, compte tenu de sa conception, des ressources disponibles et du temps imparti.

En Egypte, le BMZ/GTZ a, à la lumière du système d'apprentissage traditionnel en vigueur (dans l'économie informelle), établi un programme d'enseignement comprenant un système moderne d'apprentissage visant à renforcer l'économie formelle. Les résultats de ce projet doivent être évalués en fonction du temps et des ressources qu'il a nécessités (ressources financières et humaines).

Au Togo, en Guinée, au Bénin et au Sénégal, les projets visaient à moderniser l'apprentissage informel existant, en renforçant les liens entre l'économie informelle et l'économie formelle (au Sénégal le projet est encore en cours).

Tous ces projets ont ceci de commun qu'ils perçoivent l'apprentissage informel comme un système déficient.

Seul le Zimbabwe n'a pas perçu l'apprentissage informel comme un système déficient mais comme un potentiel. La dichotomie entre l'aspect informel et l'aspect formel s'est avérée hors de propos, car le projet visait à libérer les potentiels économiques et sociaux.

C'est pourquoi le projet n'utilise pas le terme "amélioration" mais le concept et le libellé de "valeur ajoutée" pour l'apprentissage dans l'économie informelle.

Enseignements généraux tirés des systèmes traditionnels d'apprentissage

- Les apprentissages dans l'économie informelle sont des concepts sociaux et sont sujets aux changements sociaux. Ces changements peuvent dépendre de l'évolution de la situation, notamment dans les différentes régions, dans les différents secteurs commerciaux, dans un secteur commercial en particulier ou encore dans le type de compétences acquises au cours de l'apprentissage.
- Il existe aussi des apprentissages dans l'économie informelle moderne.
- La qualité de l'apprentissage dépend de la formation du maître artisan – même si les apprentis sont parfois mieux instruits. Or ce sont les maîtres artisans qui sont la clé de voûte de l'apprentissage avec pour mission d'encourager l'excellence et d'améliorer la productivité et la qualité des produits ou services. Il est probable qu'on obtiendra de meilleurs résultats en améliorant les compétences des maîtres artisans plutôt que celles des apprentis uniquement. Afin d'améliorer les performances des maîtres artisans, il importe de promouvoir des réseaux et des échanges d'expérience. Les associations informelles sont donc la pièce maîtresse de cette entreprise. Que faire au cas où les associations informelles n'existent pas ?
- Les apprentissages ne sont pas toujours conçus pour répondre à la demande et ont parfois du mal à identifier les besoins du marché. Compte tenu de l'aspect reproducteur de l'apprentissage, les maîtres artisans ont souvent de la peine à repérer les niches du marché ainsi que les secteurs saturés. Comme les maîtres artisans sont peu nombreux à avoir reçu une formation formelle, l'apprenti a peu de chances de recevoir une formation qui tienne compte de ce qui se passe dans l'économie formelle.
- Les apprentissages ne sont performants que si le lieu de travail répond à des normes minimales : volume suffisant de travail pour les apprentis, niveau satisfaisant de compétences du maître artisan qui doit se montrer enclin à enseigner et à transmettre son savoir-faire; et outils mis à la disposition de l'apprenti.

Questions à prendre en compte par les agences de développement

Faire en sorte que l'action soit axée sur les résultats revient à définir le succès de la formation en fonction du nombre de diplômés qui ont trouvé du travail ou qui se sont installés à leur compte et non pas du nombre de personnes qui ont reçu une formation, indépendamment de la qualité de celle-ci.

Les apprentissages dans l'économie informelle participent des relations sociales et des pratiques traditionnelles de transmission des connaissances. Il est donc important de savoir ce qu'on entend par "connaissances traditionnelles" de même que par systèmes de connaissances traditionnelles.

Il convient donc d'appliquer de "nouvelles" méthodologies, comme la méthode dite "d'enquête appréciative ou évaluative". Les recherches doivent être orientées vers l'action, c'est-à-dire que les interventions et la recherche doivent aller de pair.

Ces interventions doivent s'inscrire dans des cadres plus vastes de politique générale et tenir compte de l'impact des environnements favorables, de l'accès à la micro finance et des liens entre l'économie formelle et l'économie informelle. Elles doivent respecter les principes de flexibilité en termes de contenu et d'octroi de la formation, d'orientation de la formation vers la demande et de durabilité. Ce dernier principe suppose de renoncer aux subventions, pour favoriser une qualité ciblée et obtenue à bas coût, sans être pour autant

médiocre, et renoncer aux dépendances en observant le principe 10:90 (quatre-vingt-dix pour cent d'apports de la communauté et dix pour cent de contributions externes).

Les systèmes d'apprentissage en Afrique de l'Est et de l'Ouest dans le projet du BIT sur le travail des enfants

Mme Leoncia Salakana, BIT

Introduction

Le Programme international du BIT sur le travail des enfants est en train de mener à bien un projet sur l'élimination du travail des enfants dans quatre pays africains, à savoir le Ghana, le Kenya, l'Ouganda et la Tanzanie. Selon les quatre études par pays menées au début du projet, il semblerait que c'est essentiellement parce qu'ils sont exclus de l'enseignement de base et de l'EFTP que les enfants sont contraints de travailler. C'est pourquoi il importe de s'attaquer aux problèmes d'accès à l'enseignement de base et à l'EFTP pour progresser dans la lutte contre le travail des enfants.

Description du projet

Faisant suite aux résultats des enquêtes par pays, un projet sous-régional de trois ans (2004-2007) relatif à l'acquisition de compétences a été conçu et mis en œuvre au Ghana, au Kenya et en Tanzanie. Ce projet, financé par le gouvernement canadien, vise à combattre les pires formes du travail des enfants dans l'économie urbaine informelle des pays participants, en proposant des méthodes de formation informelles et rentables axées tout particulièrement sur l'apprentissage traditionnel. Le projet a recours à des stratégies de formation globales et intégrées pour les jeunes âgés de 14 à 17 ans et confère une certaine capacité aux associations d'employeurs, aux maîtres artisans et aux artisans de l'économie informelle. Chaque pays dispose d'un comité de gestion du projet présidé par le ministère du Travail, avec comme secrétariat l'IPEC/BIT et comme membres les organisations de travailleurs, d'employeurs et les organisations pertinentes de la société civile.

Education, EFTP et travail des enfants

En Afrique sub-saharienne, de nombreux enfants ne peuvent accéder à l'enseignement secondaire. En Tanzanie, par exemple, le taux d'élèves qui passent de l'école primaire à l'école secondaire se situe entre 12 et 18 pour cent. La plupart des enfants qui abandonnent l'école primaire et ceux qui ne peuvent accéder à l'enseignement secondaire s'en remettent à l'EFTP pour acquérir les compétences qui leur permettront d'obtenir un emploi. Les systèmes formels d'EFTP, en Afrique sub-saharienne, ne forment que 10 pour cent des jeunes, de sorte que c'est par le biais de mécanismes de formation informels que la majorité des jeunes acquièrent leurs compétences. Alors qu'un rapport (2006) de la Banque mondiale confirme que l'économie informelle produit cinquante-huit pour cent du revenu national brut et emploie soixante-dix pour cent de la main-d'œuvre, les programmes de développement des pouvoirs publics tendent à exclure l'économie informelle.

La formation par apprentissage : expérience en Tanzanie

Le projet IPEC en Tanzanie a réussi à avoir une incidence sur le Document tanzanien de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) qui a introduit un paramètre relatif aux compétences. Le projet pilote de l'IPEC sur l'acquisition des compétences en Tanzanie porte sur 150 enfants. KIWOHEDE, une ONG locale, participe au projet en repérant les enfants qui travaillent dans divers milieux, comme les mines ou le commerce du sexe, pour leur porter secours. Ensuite, l'Organisation tanzanienne de développement des petites

entreprises (SIDO) fait en sorte qu'ils acquièrent des compétences professionnelles, en coordonnant et en supervisant les programmes d'apprentissage conduits par des maîtres artisans soigneusement sélectionnés.

Actuellement, les stagiaires sont engagés dans six différents types de filière professionnelle, à savoir : l'artisanat du bambou (35), la mécanique auto (39); l'impression sur batik et la teinture par nouage ou chablon (25); la transformation des denrées alimentaires (16); la coiffure (12) et la décoration (18). Toutes ces formations professionnelles visent à préparer les jeunes à s'installer à leur compte. Ce projet forme également les prestataires d'EFTP et les apprentis aux droits du travail, à la rédaction de contrats, aux questions de santé et de sécurité au travail, à l'entrepreneuriat, aux questions d'égalité entre hommes et femmes et il les sensibilise au VIH/SIDA. Il apporte également une aide aux stagiaires en leur fournissant un capital pour la création d'entreprise et en organisant des foires commerciales pour leur permettre d'accéder aux marchés nationaux et internationaux. Une attention toute particulière est accordée aux filles désireuses d'embrasser des professions réservées aux hommes.

La formation par apprentissage : expérience au Kenya

Le Document kényan de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) reconnaît que l'économie informelle (appelée souvent Jua Kali, ce qui signifie littéralement soleil brûlant) revêt une importance cruciale; cette reconnaissance ne se traduit toutefois pas nécessairement par des engagements financiers visant à améliorer les possibilités de formation et d'emploi.

La Kisumu Centre Jua Kali Artisans Association (KCJKAA), une association de producteurs de marchandises du secteur urbain informel de Kisumu, a conçu et mis en œuvre deux programmes de formation professionnelle. Vingt filles qui ont été soustraites à une activité professionnelle dans laquelle elles étaient exploitées, ou risquaient d'être exploitées, ont été confiées aux femmes artisans de l'association Jua Kali. La Société Undugu du Kenya, une ONG collaborant au projet, a repéré 100 enfants, essentiellement des filles, contraints de se livrer au commerce du sexe. De la même manière, ces enfants ont été confiés aux artisans de l'association Jua Kali, et ont bénéficié de programmes d'apprentissage dans des professions telles que la réparation de téléphones mobiles, la confection de robes, la conduite de véhicules et la réparation d'ordinateurs.

La formation par apprentissage : expérience au Ghana

Le projet ghanéen repose sur la stratégie nationale en vigueur contre les pires formes de travail des enfants qui figure dans la loi du Ghana relative aux enfants, sur la Stratégie de la protection sociale de même que sur le Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP). Le ministère de la Main d'œuvre, de la Jeunesse et de l'Emploi assume la responsabilité nationale des réformes de l'apprentissage et répertorie les législations fondamentales sur l'apprentissage informel. Le Conseil national des petites entreprises (NBSSI) est chargé d'élaborer le manuel de formation; et le Conseil de l'association des entreprises indigènes (CIBA) forme des personnes, sélectionnées parmi les artisans locaux, chargées de sensibiliser le public aux questions d'égalité entre hommes et femmes.

Au Ghana, quatre programmes d'apprentissage ont été mis sur pied. Les agents d'exécution des programmes, à savoir le Centre for Communities Studies, Action and Development (CENSOSAD), le FITNET, la Mission of Hope for Society Foundation (MIHOSO) et Partners in Development ont chacun formé 25 jeunes.

De plus, une évaluation relative aux questions d'égalité entre les sexes a été menée à bien pour savoir si les consommateurs, les employeurs, leur famille, les maîtres artisans et

la société en général étaient prêts à accepter les filles dans les apprentissages de l'économie informelle traditionnellement réservés aux hommes.

Défis

- Viabilité à long terme : la formation des maîtres artisans et des apprentis reçoit un soutien institutionnel, de sorte qu'il s'avère difficile de reproduire le programme sans une intervention extérieure. De plus, la période de formation impartie au projet a été trop courte pour permettre aux jeunes d'acquérir, à long terme, des compétences techniques et professionnelles dans toutes les professions et de trouver un emploi ou de s'installer à leur compte. Certaines professions (comme celle de forgeron) n'ont pas pu bénéficier du projet car la durée nécessaire à l'apprentissage dépassait celle du projet.
- Qualité de la formation : les modalités de formation sont informelles, les connaissances et compétences limitées.
- Formalisation : si la formalisation est imposée par une politique de mesures concrètes, certains maîtres artisans hésitent à formaliser les relations de travail en proposant des contrats. Il importe de les informer et de les sensibiliser aux avantages de la formalisation. Les efforts déployés pour établir des liens opérationnels entre les instituts d'EFTP et les services d'aide à l'emploi indépendant par le biais de l'apprentissage traditionnel ont été voués à l'échec.
- Valeur des associations : les connaissances relatives à la valeur des associations professionnelles informelles doivent être diffusées, notamment en Afrique de l'Est.
- Questions d'égalité entre hommes et femmes : le choix des professions est encore largement influencé par les stéréotypes liés au sexe. Les filles sont encore effrayées à l'idée d'embrasser des professions traditionnellement réservés aux hommes.

Enseignements tirés

- Il n'y a pas de recette universelle pour promouvoir la formation professionnelle dans le secteur informel.
- Introduction de l'apprentissage dans les plans de développement : les mesures prises pour améliorer l'apprentissage doivent être associées à des plans d'action nationaux concrets. De plus, les organismes d'exécution doivent collaborer avec les collectivités locales pour que les activités liées à l'apprentissage figurent dans les plans de développement locaux de ces administrations.
- Collaboration avec les partenaires intéressés : il est important que le recrutement des enfants et des maîtres artisans se fasse en collaboration avec la communauté et les organisations/associations intéressées.

DISCUSSION : EXPERIENCE ET ENSEIGNEMENTS TIRES DES PROJETS (I)

Les participants ont souligné le fait que les pouvoirs publics, en Afrique de l'Ouest, se sont engagés dans un **dialogue social au sujet de la formation**. Or, alors que c'est un comité tripartite qui gère les fonds de formation, la participation des syndicats aux projets pilotes fait habituellement défaut. Le rôle de l'Etat au Bénin et au Mali consiste à collecter les impôts sur les salaires. Quelque 30 à 40 pour cent de ces impôts viennent alimenter les fonds de formation qui en affectent ensuite environ 50 pour cent à la formation de l'économie formelle et 50 pour cent à la formation de l'économie informelle.

D'aucuns ont précisé que Swisscontact n'avait pas établi de **réseaux internationaux de maîtres artisans** entre les différents pays pour promouvoir les échanges d'expérience. Les réseaux fonctionnent tous au niveau national. Une coopération régionale d'associations professionnelles est toutefois en train de se mettre en place.

Les participants ont également souligné **l'importance des associations informelles**. Rappelant la déclaration faite par M. Carton à la séance du matin, selon laquelle toutes les structures institutionnelles semblent être soumises à des changements permanents en Afrique, Mme Nübler a demandé ce qu'il en était des associations informelles. Mme Haidara a répondu que les associations informelles avaient été soutenues par les interventions du projet du BIT au Mali et dans d'autres pays, dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix ("secteur non structuré"). A ce jour, les associations formelles et informelles du Mali ont conclu des accords pour adopter des stratégies communes en matière de formation et elles collaborent donc en fournissant une formation complémentaire financée par le Fonds de formation. Par ailleurs, la FNAM participe activement au développement de l'apprentissage. Elle est l'organe fédérateur de nombreuses associations professionnelles informelles, aux niveaux local et régional. M. Haan a ajouté qu'il était important d'établir une distinction entre les associations "officielles", créées à l'initiative des pouvoirs publics, et les associations informelles indépendantes qui se sont développées en toute autonomie. Au Burkina Faso, de nombreuses associations d'artisans de l'économie formelle sont sous l'influence des pouvoirs publics; dans l'économie informelle, il n'existe que peu d'associations d'artisans. M. Walther a précisé qu'au Bénin, les associations n'étaient pas influencées par le gouvernement et que le niveau d'organisation était très élevé. Au Sénégal, diverses organisations représentent les intérêts de diverses professions ou secteurs d'activités. Mais elles ne sont pas, comme au Bénin, reliées entre elles au niveau national.

La question du **changement institutionnel** et de son influence sur l'apprentissage a également fait l'objet d'une discussion. Deux exemples illustrant le cas du Maroc et de la Tunisie ont été avancés : dans ces pays, l'apprentissage dans l'économie informelle a rapidement diminué compte tenu de la législation gouvernementale qui s'est montrée hostile aux systèmes de formation informels. Cela démontre comment peuvent interagir les institutions formelles et informelles. C'est ce qui explique pourquoi les maîtres artisans se sont abstenus de participer aux projets soutenus par le gouvernement, de crainte que cette initiative n'ait des répercussions négatives sur leur entreprise. En Tanzanie, les maîtres artisans de l'économie informelle ont également été réticents à formaliser leur entreprise. L'attitude des gouvernements peut avoir une influence négative ou positive sur l'apprentissage informel. Comparés avec les ministères de l'Education; les ministères du Travail semblent être, eux, plus enclins à améliorer l'économie informelle et à reconnaître son potentiel.

Les intervenants ont également souligné le fait que les **zones rurales** avaient besoin de programmes d'apprentissage adaptés. Swisscontact s'emploie actuellement à étendre le programme d'apprentissage aux zones rurales.

Les avancées au Burkina Faso sont plus lentes que dans les pays voisins. La reconnaissance nationale fait encore défaut, vu que la coopération entre les associations professionnelles s'avère difficile. De plus, le Fonds de formation du Burkina Faso est bien moins nanti que celui de ses homologues comme le Bénin ou le Mali.

EXPOSES DES INTERVENANTS (II)

Stratégies pour rendre l'apprentissage au Niger plus décent et plus efficace

M. Christian Joussein, BIT

Introduction

Le BIT est en train de mettre en œuvre deux stratégies complémentaires pour améliorer l'apprentissage au Niger. La réforme de l'apprentissage au Niger suscite un débat depuis 2004. Les deux projets ont été financés par l'Union européenne.

La nouvelle ligne de conduite en matière d'apprentissage devrait permettre aux entreprises informelles de s'acheminer vers le secteur formel et de produire une nouvelle génération de maîtres artisans capables de fournir une meilleure formation à leurs apprentis.

Le premier projet pilote

Des jeunes ont été recrutés pour effectuer un apprentissage d'une durée de 6 mois ou moins et des entreprises ont été sélectionnées en fonction de leur notoriété. Les apprentis ont reçu une formation complémentaire à l'atelier du maître artisan, à raison de 8 à 16 heures par semaine, dans cinq grandes villes. Les métiers sélectionnés étaient la métallerie, la mécanique auto, la charpenterie et la couture.

La formation complémentaire portait sur le vocabulaire spécifique au métier, le calcul fonctionnel et le calcul propre au métier, la technologie générale et spécifique au métier, la lecture et la rédaction de plans, l'hygiène et la sécurité au travail. Les formateurs étaient des maîtres artisans dont les compétences techniques et pédagogiques avaient été également mises à jour. Afin d'échanger des informations sur le processus de formation, tous les formateurs intéressés se réunissaient régulièrement.

Résultats du projet

Plus que 83 pour cent des apprentis et entre 70 et 74 pour cent des formateurs ont confirmé qu'ils avaient amélioré leurs compétences.

Les apprentis se sont vu assigner de nouvelles tâches, ils ont été invités à partager leurs connaissances avec d'autres travailleurs et leur estime-de-soi s'en est trouvée grandie. Par ailleurs, ils ont été autorisés à utiliser les outils et les machines pour effectuer de petites tâches pour leur compte propre et ils ont été sollicités par des clients pour travailler en dehors de l'entreprise. Le réseau qui s'est établi entre les apprentis a été leur plus belle réalisation.

Le deuxième projet pilote

L'apprentissage a fait l'objet d'une attention croissante dans le deuxième projet pilote. Tandis que le premier projet visait à "instaurer une formation professionnelle qui réponde à la demande des bénéficiaires et aux besoins du marché du travail", le deuxième projet pilote soutient "la formation professionnelle et l'apprentissage" comme cela figure dans les documents du projet. Depuis mars 2006, l'apprentissage est considéré comme l'un des piliers de la politique nationale sectorielle en matière d'EFTP.

Un forum tripartite national a entériné le principe de l'apprentissage dual et du dialogue social en matière de formation par consensus. Un comité national interministériel et tripartite sur l'apprentissage a été mis sur pied pour guider la mise en œuvre du projet, pour suivre sa progression et en assurer le suivi et l'évaluation.

Des règles provisoires ont été instaurées pour le deuxième projet pilote et les entreprises ont été soigneusement sélectionnées. Dans la deuxième phase du projet, les professions ont été choisies compte tenu des expériences des DRSP et d'une analyse du marché du travail visant à déterminer les activités génératrices de revenus.

La Fédération nationale des artisans nigériens (FNAN) jouera un rôle à chaque stade de l'apprentissage. La FNAN a été renforcée ces quelques dernières années et elle est maintenant organisée aux niveaux national, régional, départemental et en partie local. Chaque association professionnelle s'est prêtée à une évaluation des besoins et a embauché un formateur pour fournir une formation complémentaire aux apprentis.

Défis et futures étapes

Un nouveau Fonds de formation va fournir l'aide financière. Les entreprises participantes vont recevoir des subventions et les maîtres artisans vont bénéficier d'une formation continue gratuite.

Les normes de qualité en matière de formation ainsi que l'évaluation des compétences acquises sont définies par le gouvernement en coopération avec la FNAM. Ces normes portent sur le programme national de formation, la durée des formations complémentaires (1 semaine par mois), un type spécial de contrat de formation, un certificat final reconnu par l'association des artisans et par le ministère du Travail, la protection sociale des apprentis et des maîtres artisans et le nombre maximum d'apprentis par entreprise.

Le premier projet pilote a montré qu'il était vital d'associer l'association des artisans à tous les stades de la mise en œuvre du projet. L'Etat ne doit intervenir que pour donner son agrément. Un autre défi consiste à surmonter les préjugés sexistes, du fait que la société au Niger est pour une grande majorité de confession musulmane, ce qui limite l'accès des filles à certaines professions. Malgré tous les efforts consentis pour que l'apprentissage devienne financièrement autonome, il a encore besoin des financements de l'Union européenne.

Exemples de projets intéressants pour améliorer l'apprentissage informel

M. Hans Christiaan Haan, UNESCO-UNEVOC

Ghana : Projet pour l'entreprise rurale⁴

Au Ghana, le projet pour l'entreprise rurale vise à promouvoir l'entrepreneuriat chez les pauvres des zones rurales en mettant en œuvre des activités en faveur du développement de l'entreprise, en favorisant l'accès au crédit et au développement des compétences pour les apprentis, et en améliorant les compétences des maîtres artisans. Le Fonds international de développement agricole (FIDA) a, à cet effet, dégagé vingt millions de dollars sur huit ans.

Les activités du projet sont les suivantes : i) formation aux techniques élémentaires (pour les activités génératrices de revenus); ii) formation à la gestion pour les micro - et petites entreprises existantes, puis mise à disposition de services de consultation; iii) amélioration des compétences pour les maîtres artisans; iv) formation complémentaire en théorie pour les apprentis; v) développement et transfert de technologies; et vi) organisation de séminaires sur la sécurité et la santé au travail.

Entre 1995 et 2000, 6800 micro - et petites entreprises ont reçu une formation en gestion; 5300 ont bénéficié de services de consultation et 3000 jeunes sans emploi ont été

⁴ Pour de plus amples informations, voir Haan (2006).

formés à des activités génératrices de revenus. Ainsi 745 maîtres artisans et plus de 1000 apprentis ont bénéficié d'une formation, et soixante-cinq démonstrations en matière de technologie ont été organisées.

Ce projet est considéré comme une réussite grâce à l'utilisation de technologies appropriées. Par ailleurs, soixante-dix pour cent des participants ont indiqué qu'ils avaient pu mettre à profit les compétences ainsi acquises. Toutefois, un certain nombre d'insuffisances ont été identifiées. Ainsi, certains prétendants à l'apprentissage étaient trop pauvres pour pouvoir accéder à la formation. Il faudrait, pour remédier à ce dysfonctionnement, fournir des bourses aux apprentis pour leur permettre d'acheter des outils et payer leur formation. De plus, les apprentis diplômés doivent pouvoir accéder au crédit. Ils ont réclamé en outre un certificat sanctionnant l'acquisition de leurs compétences, pour avoir le loisir d'aller dans le secteur formel, pour pouvoir montrer ce certificat à leurs clients ou pour participer au tirage au sort des visas d'immigrants pour les Etats-Unis.

Kenya : Renforcer la formation informelle et les entreprises (SITE)⁵

L'objectif de ce projet conjoint d'une ONG kényane et d'une ONG britannique consistait à : i) améliorer les compétences techniques et gestionnaires des maîtres artisans; ii) améliorer leur capacité à former des apprentis; et iii) renforcer la capacité de certaines institutions de formation professionnelle.

Une enquête initiale portant sur les tendances du marché a été menée pour définir les sous-secteurs prioritaires et les lacunes en matière de compétences. Vingt formateurs issus d'institutions de formation professionnelle ainsi que des consultants ont été formés pour devenir des spécialistes. En tout, quelque 419 maîtres artisans et 1680 apprentis ont reçu une formation. Cette formation a contribué à améliorer la technologie dans les micro- et petites entreprises.

Des formateurs indépendants et des formateurs relevant d'institutions privées de formation ont été recrutés dans le cadre du programme. Cette démarche s'est avérée nécessaire du fait que les formateurs des institutions de formation professionnelle se montraient peu enclins à participer au projet de peur de ternir leur réputation. Ils étaient plus désireux de promouvoir les nouvelles technologies que d'améliorer les compétences des travailleurs de l'économie informelle.

Les maîtres artisans ont pu améliorer leurs compétences après l'évaluation de leurs besoins. Les associations informelles se sont avérées très utiles en transmettant l'information sur la formation complémentaire à fournir aux apprentis et aux maîtres artisans et elles ont pu repérer les candidats à la formation.

Amélioration de l'apprentissage informel : enseignements tirés

Afin d'inciter les maîtres artisans à participer à l'apprentissage, il convient de fournir une formation qui a un impact rapide et visible sur les performances des entreprises. Tel a été le cas pour le projet SITE au Kenya.

Il n'y a pas lieu, en revanche, de fournir une incitation financière aux maîtres artisans, car elle pourrait fausser la motivation légitime. L'appât du gain pourrait, en effet, inciter les ateliers mal équipés à accepter un grand nombre d'apprentis.

⁵ *ibid.*

Les projets peuvent contribuer à améliorer la qualité de la formation par apprentissage en aidant à élaborer des plans de formation, à améliorer les compétences pédagogiques des maîtres artisans, à offrir une formation complémentaire aux apprentis et aux maîtres artisans ou à suivre les progrès de la formation en organisant des visites effectuées par des tiers.

Les OFP sont souvent plus intéressés par la formation dispensée dans le secteur formel que par celle du secteur informel. Inciter les OFP à participer à l'apprentissage informel suppose de procéder à une importante réorientation institutionnelle et mérite d'être étudié avec attention.

Collaborer avec les associations professionnelles informelles peut s'avérer bénéfique : les associations peuvent promouvoir l'apprentissage parmi les pairs, elles peuvent aider au recrutement des maîtres artisans et des apprentis et favoriser le suivi de l'apprentissage.

M. Haan a mentionné trois autres formes de formation, à part l'apprentissage, que l'on peut trouver dans l'économie informelle : i) la formation organisée par les associations professionnelles elles-mêmes; ii) la formation au niveau communautaire, comme celle dispensée, à très peu de frais, par les instructeurs locaux; et iii) la formation complémentaire "intégrée", organisée par les entreprises privées pour les travailleurs de l'économie informelle, comme la formation à la réparation des machines à coudre dispensée par Singer.

Le Projet d'aide à la formation professionnelle dans le secteur informel (VSP) du Ghana⁶

M. Robert Palmer, Université d'Edimbourg

Le Projet d'aide à la formation professionnelle dans le secteur informel, de la Banque mondiale (VSP) (1995-2001), portait sur l'amélioration des compétences des maîtres artisans et des apprentis de l'économie informelle.⁷

Principaux aspects du VSP

L'objectif de ce projet consistait à accroître la productivité dans cinq domaines professionnels du secteur informel (couture et confection, installation électrique, réfrigération et air conditionné, charpenterie et menuiserie, pose de parpaing et bétonnage) en améliorant les compétences des maîtres artisans de manière à améliorer la qualité des biens et services produits, à rendre les apprentis plus efficaces et moins gaspilleurs et à introduire des produits nouveaux et attractifs.

C'est le Comité national de coordination pour l'enseignement technique et la formation professionnelle (NACVET) qui fournissait les places de formation, sous forme de "chèques de formation" aux associations professionnelles. Ces bons étaient ensuite distribués aux maîtres artisans qui, soit les utilisaient pour améliorer leurs propres compétences, soit les transmettaient aux apprentis (qui devaient suivre un apprentissage depuis au moins 18 mois) ou aux autres travailleurs. Les apprentis pouvaient choisir eux-mêmes le centre le

⁶ Cette étude de cas s'inspire des sources suivantes: Amankrah, 2001a, 2001b; Haan, 2007; Haan and Serrière, 2002; Johanson and Adams, 2004; Korboe, 2001a, 2001b; Palmer, 2007; World Bank, 1995, 2001.

⁷ La Banque mondiale a accordé un crédit d'un montant de 9,6 millions de dollars E.U. Le coût total du projet s'élevait à 12,4 millions de dollars E.U.

plus proche qui offrait la formation souhaitée. Une fois leur formation terminée, les stagiaires se voyaient attribuer une boîte à outils.

Le recouvrement des frais était un élément clé du projet. Les stagiaires devaient payer une part des frais de formation et de la boîte à outils. Les organismes de formation étaient indemnisés en fonction de leurs résultats, à savoir le nombre de stagiaires qui achevaient le programme avec succès.

Le projet portait sur les trois volets suivants :

- la formation des apprentis : il s'agissait avant tout de modules pratiques courts (12 semaines, avec des démonstrations effectuées par les instructeurs, suivies d'exercices pratiques effectués par les apprentis du secteur informel);
- la formation des maîtres artisans : des modules d'amélioration des compétences étaient proposés aux maîtres artisans qui se montraient intéressés aux techniques (4 semaines), à l'aspect entrepreneurial, la gestion ou encore l'estimation des coûts (2 semaines); et
- les associations du secteur informel : ces associations locales étaient mises à contribution pour l'élaboration des modules de formation, pour la sélection des participants et le choix des outils pour les diplômés.

Le VSP a proposé des mesures incitatives aux apprentis : une petite indemnité de formation, la possibilité d'acheter des outils à des taux préférentiels, et un certificat de la «Banque mondiale» à l'issue de la formation.

Résultats et impact

VSP a formé 14 565 apprentis (l'objectif visé était de 15 000) dans cinq professions et par l'intermédiaire de trente-neuf organismes publics et privés. Il n'existe pas de ventilation précise par sexe du nombre d'apprentis formés mais, vu que quatre professions sur cinq étaient dominées par les hommes, il apparaît clairement que le PFP a profité davantage aux apprentis garçons qu'aux apprentis filles. Les apprentis ainsi formés ont indiqué qu'ils ont enregistré des améliorations dans les domaines suivants : lecture de plans techniques; production de produits mieux finis et de meilleurs services; amélioration des perspectives de carrière car ils sont recherchés par certains employeurs; et plus grande estime de soi. L'aptitude à élaborer des produits de meilleure qualité a amélioré la notoriété des apprentis, du fait qu'ils étaient enviés par leurs pairs pour avoir acquis de meilleures compétences et mieux respectés par leur maître artisan.

Dans le cadre du PFP, 9 304 maîtres artisans (vingt pour cent de femmes) ont reçu une formation technique (l'objectif visé était de 5 000) et 7 666 maîtres artisans (30 pour cent de femmes) ont bénéficié d'une formation entrepreneuriale (l'objectif visé était de 5000). Les maîtres artisans ainsi formés ont vu leur efficacité et leur productivité s'améliorer dans plusieurs domaines : petites réparations de leurs propres outils; méthodes de production plus sûres et plus fiables; plus grande créativité et aptitude à fixer des prix rentables pour les produits.

Principaux problèmes de mise en œuvre

Le PFP a néanmoins enregistré un certain nombre de difficultés, ce qui a incité la Banque mondiale à considérer le projet comme “non satisfaisant” en termes d'objectifs atteints, lors du compte-rendu final. Les problèmes étaient les suivants :

- Compte tenu de la faiblesse des liens institutionnels et du peu de coopération entre les principales institutions gouvernementales et non gouvernementales chargées de la formation professionnelle et de l'aide à la création d'emplois, les diplômés du PFP n'ont

pas pu bénéficier d'une offre globale de services (crédit, services de vulgarisation, aide à la formation complémentaire, protection sociale et protection contre la vulnérabilité).

- Nombre d'associations du secteur informel n'avaient pas la motivation suffisante pour distribuer les «chèques de formation » et pour recruter les candidats à la formation. Certaines n'ont pas pris la peine de vérifier si les critères d'attribution étaient remplis et certains responsables ont même essayé de retirer un profit personnel en vendant les places de formation. Le fait qu'il ait fallu offrir des outils à prix réduit aux maîtres artisans montre que leur participation au programme n'était pas spontanée mais motivée par des incitations.
- Le plan des chèques de formation a échoué car les détenteurs de bons n'avaient pas de choix satisfaisants parmi les différents organismes de formation; ce plan impliquait des frais administratifs relativement élevés et les associations professionnelles ne percevaient aucune indemnité pour la commercialisation et le traitement des chèques.
- Les membres des associations professionnelles avaient choisi des outils de mauvaise qualité ce qui témoigne d'une absence d'engagement.
- Compte tenu du nombre relativement restreint de participants, l'impact sur l'ensemble du secteur informel a été insignifiant. Le gouvernement n'avait pas le financement nécessaire pour donner plus d'ampleur au projet ou pour le poursuivre une fois que le financement des bailleurs de fonds s'est terminé.

Principaux enseignement tirés

- Après un temps d'hésitation, la formation technique organisée par le PFP a suscité beaucoup d'intérêt chez les instructeurs des OFP, chez les maîtres artisans et les apprentis, qui se sont rendu compte que ces cours étaient le moyen le plus rapide de perfectionner leurs compétences.
- Les compétences axées sur l'emploi s'acquièrent plus rapidement à l'occasion de cours ponctuels d'une durée de six à douze semaines qui privilégient le savoir-faire, plutôt que lors de cours magistraux théoriques dispensés sur une longue durée.
- Les institutions de formation privée ont montré une grande flexibilité pour adapter le contenu et la durée de la formation au marché; ils ont su adopter plus rapidement des stratégies novatrices de formation et ont eu besoin de moins d'aide pour dispenser eux-mêmes la formation.
- Les frais de formation sont acceptables pour les participants lorsque la formation est jugée pertinente, mais il convient de verser des allocations aux stagiaires les plus pauvres.
- Il est important aussi de fournir des incitations financières aux instructeurs, aux organismes de formation et autres intervenants.
- Il est vital de savoir quelles sont les compétences demandées pour pouvoir adapter les offres de formation à la demande. Il importe, avant chaque cycle de formation, de planifier et commercialiser l'offre pour satisfaire la demande de compétences des entreprises.
- Les bons permettent aux étudiants de choisir leurs formateurs, ce qui accroît la concurrence entre les formateurs et contribue soit à baisser les coûts soit à améliorer la qualité des prestations. L'expérience montre qu'une région doit disposer d'un nombre d'institutions de formation suffisant afin que le système des bons fournisse un large choix aux stagiaires et stimule la compétition entre les formateurs.
- Les études de suivi sont indispensables pour pouvoir obtenir les informations nécessaires.
- Afin que les diplômés puissent obtenir une aide intégrée à la formation complémentaire, il importe d'améliorer les relations entre les principales institutions gouvernementales et non gouvernementales chargées de la formation professionnelle et de l'aide à la création d'emplois.

DISCUSSION : EXPERIENCE ET ENSEIGNEMENTS TIRES DES PROJETS (II)

La discussion a porté sur la **différence entre les systèmes de formation en Afrique de l'Est et en Afrique de l'Ouest**, dans l'économie informelle. Dans les pays d'Afrique de l'Est, l'apprentissage informel relèverait davantage d'un accord individuel entre un formateur, maître artisan ou instructeur d'une part, et un travailleur, stagiaire ou apprenti d'autre part, et ne reposerait nullement sur le socle institutionnel en vigueur dans les pays d'Afrique de l'Ouest. Les compétences à transmettre, les frais de formation et le travail à fournir sont le fruit d'une négociation. Une fois que les travailleurs ont acquis les compétences nécessaires, ils quittent le formateur. Le maître artisan et l'apprenti doivent être convaincus que la formation est digne d'intérêt pour les deux parties. Les politiques et projets visant à améliorer la formation et le perfectionnement s'emploient avant tout à développer l'offre et la demande et à concevoir des produits didactiques marchands. Cette démarche plus axée sur le marché suppose une plus grande flexibilité du système, et de nouvelles compétences peuvent être mises relativement rapidement sur le marché de l'apprentissage, comme la réparation de téléphones mobiles. Mais on s'est accordé à reconnaître que l'apprentissage informel en Afrique de l'Ouest nécessitait des recherches plus approfondies. (M. Haan, Mme Nübler)

Les pays francophones d'Afrique de l'Ouest sont désormais conscients du fait que la formation technique et professionnelle telle qu'elle est dispensée ne contribue guère à améliorer l'employabilité des jeunes. C'est pourquoi tous les pays envisagent aujourd'hui de **restructurer les apprentissages informels** et d'intégrer l'apprentissage structuré dans le système institutionnel de formation. Cette démarche permettrait d'instituer un certificat reconnu au niveau national (M. Haan, Mme Salakana, M. Walther, Mme Nübler, Mme Haidara).

Plusieurs pays africains disposent des **fonds de formation**. L'enjeu consiste à convaincre les gestionnaires des fonds d'allouer des financements à la formation dans l'économie informelle. Compte tenu de l'absence de fonds de formation dans les pays africains anglophones, la question s'est posée de savoir comment financer la formation complémentaire. Une solution consisterait à créer un marché de la formation, avec une demande et une offre proposée à un certain prix. On part du principe que la formation antérieure à l'apprentissage est habituellement financée par l'Etat, le reste relevant de l'autofinancement.

3.3 Le cadre institutionnel des systèmes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest

QUESTIONS CLES DE CETTE SESSION

Quel est l'impact des institutions informelles sur les systèmes d'apprentissage de l'économie informelle pour ce qui est de la formation et des objectifs de développement ?

Quel rôle les réseaux sociaux jouent-ils dans le fonctionnement des institutions informelles ?

Quels facteurs appellent un changement institutionnel ?

Quelle est la signification de «formalisation» ?

INTRODUCTION

Mme Irmgard Nübler, BIT

En analysant le cadre institutionnel des systèmes d'apprentissage dans l'économie informelle, la présentation a établi une distinction entre les objectifs fonctionnels et les objectifs de développement. La perspective fonctionnelle s'attache aux intérêts que présente la formation pour les différents participants et à leur motivation. La perspective du développement est essentiellement normative et analyse dans quelle mesure les institutions génèrent de bons résultats.

Les systèmes d'apprentissage de la région de l'Afrique de l'Ouest s'inscrivent dans un cadre institutionnel informel, c'est-à-dire que les règles de comportement sont basées sur des valeurs et des normes sociales communes. Ces règles se créent, se transmettent et s'appliquent en dehors des voies juridiquement contraignantes. En d'autres termes, alors que les institutions formelles sont le fait des gouvernements, des syndicats et des organisations d'employeurs, les institutions informelles relèvent, elles, des réseaux sociaux, des associations informelles, des communautés.

EXPOSE

Les systèmes d'apprentissage dans la région de l'Afrique de l'Ouest : un cadre institutionnel

M. Sebastian Buckup, BIT

Introduction

Compte tenu de la durée et de la complexité des contrats d'apprentissage, on se pose la question de savoir comment le cadre institutionnel informel peut inciter les apprentis et les maîtres artisans à se faire mutuellement confiance et à conclure un contrat d'apprentissage.

Gérer le système d'apprentissage

Les réseaux sociaux font appel aux règles, aux traditions et aux normes pour gérer l'apprentissage, ce qui rend la tricherie ou l'exploitation moins intéressantes que la coopération. Trois conditions sont toutefois nécessaires pour que cette affirmation se vérifie. Tout d'abord, la tricherie doit être visible, c'est-à-dire qu'il doit y avoir un certain degré de transparence. Deuxièmement, la menace de sanction doit être crédible. Troisièmement, la sanction doit avoir un impact et l'emporter largement sur les "bénéfices

de la tricherie”. Les réseaux sociaux, c'est-à-dire les liens communautaires, personnels et amicaux, sont essentiels pour créer ces conditions, et ce de diverses manières :

- L'affection : Les apprentissages durent jusqu'à quatre ans au Bénin, au Ghana, et au Togo et jusqu'à sept ans, voire plus, au Niger et au Sénégal. On peut observer, dans les régions rurales notamment, ce qu'on appelle parfois “le placement d'enfant dans une famille d'accueil” : l'apprenti est conduit dans la famille du maître d'apprentissage avant l'apprentissage et il vit avec elle pendant toute la durée de la formation. De fait, la relation de formation devient une relation personnelle, ce qui crée une certaine confiance et évite tout opportunisme économique.
- La socialisation : les règles morales et les convictions religieuses jouent souvent un rôle important pour la mise en place des apprentissages dans les professions traditionnelles. Les tisserands qui forment la caste Mabube au Sénégal en fournissent un exemple éloquent : persuadés que le tissage est une activité potentiellement dangereuse, associée aux esprits, ils pensent que transmettre trop tôt la coutume secrète qui protège le tisserand des esprits peut nuire à l'apprenti – attitude qui empêche les apprentis de partir avant l'heure. Les croyances de ce type sont transmises par l'intermédiaire des réseaux qui les sauvegardent.
- La réciprocité et la réputation : lorsque le maître et l'apprenti ont tissé de solides liens sociaux, tout porte à croire qu'il y aura plus de risque de représailles en cas de tricherie. En d'autres termes les réseaux sociaux créent des interdépendances. De plus, ils fournissent des modes de communication efficaces entre les membres du groupe et peuvent donc forger la réputation d'un participant.
- Les sanctions collectives : les réseaux favorisent la coopération entre les membres du groupe. On en veut pour preuve la lutte contre la fraude aux certificats dans les professions informelles du Togo : les entrepreneurs dépourvus de certificats d'acquis professionnels, c'est-à-dire ceux qui ont terminé leur formation sans le consentement de leur maître d'apprentissage, risquent de subir du harcèlement et de voir leur entreprise détruite.

En règle générale, les réseaux sociaux contribuent à diffuser des informations crédibles et offrent un mécanisme de contrôle efficace; ils créent des interdépendances qui rendent crédibles les menaces de sanctions; ils créent des processus d'apprentissage individuel et collectif; et ils résolvent des problèmes d'action collective, ce qui accroît l'impact des sanctions collectives.

La gouvernance par le biais des réseaux sociaux présente néanmoins d'importants inconvénients : lorsque l'accès à la formation dépend des réseaux sociaux et non pas du mérite, formateur et apprenti peuvent ne pas se sentir suffisamment mobilisés pour participer à la formation; et les groupes défavorisés peuvent se trouver exclus.

Il existe d'autres mesures contraignantes pour s'assurer que le contrat d'apprentissage est bien respecté :

- Les secrets professionnels : les maîtres artisans peuvent cacher une compétence essentielle à l'apprenti pour le contraindre à rester. Mais cela fait baisser la productivité de l'entreprise et parfois même la motivation de l'apprenti.
- Le mode de paiement des frais de formation : dans de nombreux pays de l'Afrique de l'Ouest, les frais de formation sont monnaie courante, comme au Ghana dans plus de quatre-vingt-quinze pour cent des cas. L'échelonnement du versement peut être utilisé comme moyen de motiver le formateur et l'apprenti. Au Ghana, entre vingt et quarante pour cent des frais de formation sont versés à la fin du stage pour s'assurer que le maître d'apprentissage respecte les modalités du contrat d'apprentissage.

Il importe de bien appréhender les liens entre le système d'apprentissage informel, les réseaux sociaux et le marché du travail. Des travaux de recherche pourraient porter sur l'introduction d'autres mécanismes d'exécution et sur leurs conséquences sur la quantité et la qualité de la formation dans l'économie informelle et sur l'accès à cette formation.

Les menaces qui pèsent sur le système d'apprentissage

Le système d'apprentissage, tel qu'il existe actuellement, est de plus en plus remis en cause par les bouleversements qui interviennent dans l'environnement socio-économique :

- Changement technologique : les apprentis doivent justifier de connaissances nouvelles de plus en plus complexes, notamment dans les professions modernes où l'avance technologique est très rapide.
- Apparition de nouvelles professions : l'adaptabilité aux nouvelles professions, celles notamment relevant des technologies de l'information et de la communication (TIC), se substitue aux méthodes cognitives d'enseignement traditionnelles axées sur l'emploi.
- Urbanisation et croissance démographique : la stabilité du système d'apprentissage pourrait être mise à mal si les réseaux sociaux disparaissent dans les zones urbaines et semi-urbaines, sans être remplacés par des associations bénévoles suffisamment solides.
- Risque sanitaire : des pandémies comme le VIH/SIDA peuvent nuire aux investissements dans la formation.
- Pressions ou négligences politiques : si les systèmes sont constamment occultés par les décideurs politiques, l'absence de soutien pourrait porter atteinte à la viabilité du système à long terme.

DISCUSSION : LE CADRE INSTITUTIONNEL

Les intervenants ont prétendu que l'attention suscitée par les **réseaux sociaux** risquait d'occulter le bien-fondé des réseaux économiques, comme les coopératives d'achat. Il importe d'examiner attentivement les liens entre ces différents types de réseaux, dans les sociétés africaines. Si, il y a quelques années, on attachait trop d'importance, dans le cadre du développement, à la dimension économique des relations personnelles, il ne faut pas aujourd'hui tomber dans le même travers pour la dimension sociale. Mme Nübler a souligné que l'économie institutionnelle réussissait à conjuguer les deux perspectives. Ainsi, les associations informelles ont des objectifs essentiellement économiques, mais aussi sociaux. M. Buckup a expliqué que les réseaux sociaux pouvaient permettre d'atteindre plus aisément les objectifs économiques

Les intervenants ont confirmé que les réseaux économiques et sociaux étaient actuellement en proie à des difficultés. Pour formaliser l'apprentissage informel et instaurer le travail décent, il convient de **changer les institutions informelles et donc le comportement social**. Afin de modifier le comportement social, la GTZ a expérimenté la méthode de la "gestion sociale rentable" (Mme Grunwald). Les intervenants ont souligné que les réalités sociales ne pouvaient changer que si tous les partenaires s'investissaient dans la démarche. Les accords collectifs jouent donc un rôle essentiel dans la fixation des règles.

M. Walther a ajouté que le principal obstacle à l'amélioration de la productivité est le fait que les entreprises n'ont pas **accès aux ressources financières, aux technologies de pointe et aux compétences**. Une étude menée par l'AFD a révélé que, pour quatre-vingts pour cent des maîtres artisans, bénéficier d'un meilleur accès aux marchés était la plus haute priorité.

Les **problèmes sanitaires** restent une préoccupation majeure, au Swaziland notamment. Trente pour cent des enseignants sont morts du SIDA. Compte tenu des taux élevés de prévalence de VIH, Mme Grunwald a soulevé la question des conséquences de cette pandémie sur l'octroi et l'organisation de la formation à long terme par les maîtres artisans et les professeurs de la formation supplémentaire.

3.4 Politiques et stratégies visant à améliorer le cadre institutionnel : le rôle du gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs

QUESTIONS CLES DE CETTE SESSION

Dans quels domaines d'action les pouvoirs publics des pays de l'Afrique de l'Ouest interviennent-ils pour promouvoir l'apprentissage dans l'économie informelle ?

Quelle est l'interaction des démarches de formalisation avec les institutions informelles existantes : les institutions formelles se substituent-elles aux institutions informelles, les complètent-elles, s'adaptent-elles à elles ou leur font-elles concurrence ?

Quel sont les effets des politiques en termes de formation, de développement et de travail décent ?

Quels ont été les principaux obstacles aux changements et aux réformes ?

Quel rôle les associations d'employeurs et de travailleurs jouent-elles dans la promotion de l'apprentissage, dans l'économie informelle ?

Quels enseignements pouvons-nous tirer de l'expérience des pays, et quelle est la pratique exemplaire à suivre ?

EXPOSE INTRODUCTIF

Formalisation de l'économie informelle : différentes perspectives

Mme Azita Berar Awad, BIT

Introduction

Mme Berar Awad a souligné l'importance de l'apprentissage dans l'économie informelle et a débattu des perspectives du BIT en matière de formalisation.

L'économie informelle fait l'objet d'un regain d'intérêt dans les débats de politique générale et dans les recherches scientifiques. Bien que des organisations différentes aient des points de vue différents en matière de conception et d'évaluation, force est de constater que l'économie informelle est loin de disparaître, bien au contraire. Elle apparaît sous de nouvelles formes et dans des lieux nouveaux, comme dans les pays industrialisés. L'économie informelle n'est donc plus uniquement un phénomène inhérent aux formes traditionnelles de production, et la question de la qualité de l'emploi informel est plus cruciale que jamais.

S'il est communément admis que l'économie informelle est la seule source de revenus et d'emplois pour des millions de gens et qu'elle constitue leurs seuls réseaux de solidarité, l'image de faible productivité, de vulnérabilité, de pauvreté, d'absence de protection et d'impossibilité de faire des projections à long terme pour les gens qui occupent un emploi informel, n'en est pas moins persistante. Même si les participants à l'économie informelle ne sont pas tous pauvres, il importe de trouver les moyens de sortir les gens de l'informalité.

Il n'y a pas de solution unique ou universelle pour remédier à l'informalité et l'identification de solutions plausibles nécessite une recherche productive et l'examen des diverses expériences et «bonnes pratiques».

Qu'est-ce-que la formalisation ?

Le BIT n'a pas donné sa propre définition de la formalisation. La Conférence internationale du Travail de 2002 a convenu de ne pas parler de formalisation en soi, mais d'incorporation de l'économie informelle dans l'économie formelle. Le concept de «formalisation» lui-même n'est pas clairement défini, et des discussions sont actuellement en cours pour déterminer la signification exacte de la formalisation.

On est face à deux conceptions extrêmes de la formalisation : la première essaie d'appliquer à l'économie informelle les mêmes modèles de relations professionnelles que ceux en vigueur dans les pays industriels. Elle place l'accent sur l'élaboration de règles en bonne et due forme et tente de lutter contre le manque d'efficacité. Cette conception de la formalisation suppose une approche axée sur l'application des mesures et l'inspection. La deuxième considère l'économie informelle comme une culture totalement différente de l'économie formelle. Le modèle industriel a été introduit par le colonialisme et il ne touche que le petit segment formel de l'économie. L'informalité est évoquée, de manière presque romantique, comme la «façon traditionnelle» d'accomplir les choses. Il est important de trouver une solution entre ces deux conceptions extrêmes car les deux ont leurs propres limites.

Le BIT parle de formalisation «progressive». Les employeurs des petites et micro-entreprises doivent se soucier d'enregistrer leur entreprise. L'objectif consiste ici à trouver les bons arguments pour inciter les entreprises à s'enregistrer. Les travailleurs doivent s'efforcer de s'organiser, d'être représentés et d'exprimer leurs opinions. Pour les gouvernements, le concept de formalisation signifie avoir accès aux systèmes formels d'allocation des ressources, comme la micro finance, élargir la base d'imposition et bénéficier d'une couverture minimum en matière de protection et de sécurité sociale. Le concept de formalisation progressive du BIT englobe tous ces aspects.

Les compétences et l'économie informelle

L'acquisition de compétences et le développement dans l'économie informelle se heurtent souvent à la résistance de divers acteurs, du fait que les méthodes n'ont pas été suffisamment flexibles. Un «système de formation duale» peut être une méthode appropriée pour incorporer l'économie informelle dans l'économie formelle.

EXPOSES DES INTERVENANTS

L'apprentissage de type dual dans le secteur informel : les cas du Bénin, du Sénégal et du Togo

M. Richard Walther, Agence française de développement (AFD)

La place et le rôle de l'économie informelle

M. Walther a proposé de définir l'économie informelle selon la définition adoptée en 1993 par la Conférence internationale des Statisticiens. La définition stipule qu'il n'y a pas, dans les entreprises informelles, de traces écrites des dépenses et du réinvestissement et que ces entreprises ne sont pas distinctes des ménages auxquels elles appartiennent.

L'économie informelle joue un rôle majeur dans la création d'emplois et dans la richesse nationale de l'Afrique de l'Ouest. Bien que l'apprentissage traditionnel soit le plus grand prestataire de formation en Afrique, il n'existe aucune statistique sur le nombre de personnes ainsi formées. L'économie informelle est le plus grand prestataire de formation au Bénin, au Sénégal et au Togo (au Sénégal, le système formel de l'EFTP prend en charge 7000 stagiaires alors que les entreprises privées de réparation de voitures par exemple forment, à elles seules, quelque 348 000 apprentis).

Ce sont les maîtres artisans eux-mêmes qui évaluent les apprentis. Ils devraient être intégrés dans un système de suivi conçu par les formateurs et les maîtres artisans pour évaluer les performances des apprentis à la fin de leur formation. La certification devrait faire partie du processus puisque l'expérience montre que les entreprises préfèrent embaucher un apprenti titulaire d'un certificat plutôt qu'un étudiant diplômé de l'EFTP. Un tel système nécessite des moyens financiers qui doivent être dégagés par les pouvoirs publics. Cet engagement des pouvoirs publics est crucial.

Les maîtres artisans et les micro-entrepreneurs sont conscients de la nécessité d'adapter leurs produits et leurs services au niveau de technologie et à la qualité requis par le marché, mais les ressources financières et humaines leur font défaut et ils n'ont pas accès à l'information. Au Bénin, les associations professionnelles cherchent comment améliorer tout à la fois les compétences des apprentis et des maîtres artisans. L'AFD envisage de mener cette enquête dans différents secteurs, afin de trouver les meilleures innovations possibles et d'appliquer un système cohérent.

Le cas du Bénin

Au Bénin, la réforme a fait l'objet d'une stratégie unifiée de grande ampleur. Au début des années quatre-vingt-dix, les partenaires sociaux et économiques ont convenu d'associer l'économie informelle au processus national de réforme. Une politique nationale de formation a été définie en 1998 dans le but d'introduire un système d'apprentissage traditionnel amélioré dans un système global de formation professionnelle. Un ministère de l'EFTP ainsi qu'un fonds de formation ont été mis sur pied pour soutenir la réforme.

Les principaux partenaires ont chacun eu un rôle bien défini, ce qui a amélioré la dynamique organisationnelle du processus. La Fédération nationale des artisans béninois (FENAB) a joué un rôle de premier ordre et le gouvernement a eu un rôle régulateur. Les partenaires sociaux ont reconnu qu'il était de leur devoir de se préoccuper de l'économie informelle. Les organismes bailleurs de fonds ont également joué un rôle non négligeable dans la structuration du processus.

Ainsi, le système d'apprentissage traditionnel a pu être transformé en un système d'apprentissage dual. Il a fallu définir le niveau précis de qualification des apprentis et des maîtres artisans, créer toute une série d'instruments réglementaires (directives pour la mise en place, l'organisation, l'évaluation, le contrat et le financement) et assurer une gestion coordonnée. Ce plan de formation est accessible aux apprentis âgés de plus de 14 ans qui ont effectué au moins 4 ans d'école primaire. La formation dure habituellement trois ans et, une fois par semaine, les apprentis reçoivent des cours dans un centre de formation (trois phases de 200 heures).

Les compétences des apprentis font l'objet d'une évaluation. La méthode d'évaluation cherche à établir un dual équilibre entre épreuves théoriques et pratiques, d'une part, et contrôle continu et épreuves d'examen d'autre part.

Les premiers résultats sont éloquentes : en 2006, sur 294 apprentis évalués, 292 ont été certifiés, et on prévoit quelque 3000 nouvelles évaluations par an pour les années à venir. Les entreprises préfèrent embaucher une personne qui possède un certificat issu de l'apprentissage dual (CQP) plutôt que quelqu'un qui est certifié par un centre de formation

(CAP). Le financement est assuré par différentes sources dont Swisscontact, la coopération française, les centres de formation et les apprentis eux-mêmes.

Pour ce qui est du financement, on observe un manque criant de ressources nationales pour soutenir le programme. Or, les maîtres artisans et leur famille éprouvent des difficultés à régler leur quote-part de 5 pour cent et les sessions d'évaluation sont plutôt coûteuses (54707 FCFA par apprenti en 2006, à peu près US\$130 de taux d'échange actuel). De plus, l'aide à l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail est encore faible.

Le cas du Togo

Au Togo, le nouveau système d'apprentissage a été conçu sur le même modèle qu'au Bénin. Il fait appel à la formation duale et aux CQP. Les jeunes entrent en apprentissage à l'âge de 16 ans en moyenne et la formation dure entre deux et cinq ans. L'apprenti suit une semaine de cours par mois dans un centre de formation. Le niveau d'instruction requis pour pouvoir bénéficier de ce programme diffère selon que les professions sont traditionnelles ou plus urbaines et modernes.

Les évaluations du système en vigueur au Togo ont révélé :

- que les maîtres artisans souhaitent vivement être formés au même titre que les apprentis pour pouvoir se familiariser avec les nouvelles technologies et les nouveaux équipements;
- que le ministère ne dispose pas des ressources humaines nécessaires pour suivre, évaluer et développer le système, en raison d'un déficit de moyens d'informations et de moyens d'évaluation déficients;
- que les centres d'information n'ont pas les moyens financiers nécessaires pour entretenir et actualiser le matériel;
- que les "apprentissages de type dual" sont reconnus par les entreprises modernes;
- que les emplois formels sont insuffisants ce qui signifie qu'il faut mobiliser des moyens financiers pour aider les apprentis à créer leur propre emploi ou activité.

Le cas du Sénégal

Au Sénégal, la réforme du système d'apprentissage est en cours. Le ministère de l'EFTP envisage d'identifier la meilleure pratique parmi toutes les expériences d'apprentissage afin d'établir un "modèle d'apprentissage dual" au sein du système formel de formation. Les partenaires sociaux et les organisations professionnelles doivent veiller au bon déroulement de ce programme. L'AFD finance trois études visant à analyser la situation actuelle de l'apprentissage dans l'économie informelle, dans trois secteurs différents : confection/couture, réparation de voitures et construction/travaux publics.

Les études proposent des formes plausibles de restructuration de l'apprentissage.

Conclusion

La réforme de l'apprentissage traditionnel est désormais au premier rang des préoccupations politiques dans les différents pays d'Afrique de l'Ouest. Les pouvoirs publics se sont rendu compte qu'une formation formelle ne conduisait pas nécessairement à un emploi formel. Il importe de réformer les systèmes de formation pour les rendre plus efficaces. Les réformes actuelles visent à stimuler la création d'emplois pour les jeunes et à associer formation formelle et formation informelle grâce à un système global et intégré. L'expérience du Mali (voir l'exposé de Mme Haidara) a montré que le fait d'introduire une méthode novatrice de type dual dans le système formel de formation modifiait tout le système de valeur et que la formation devenait bien plus pratique et moins théorique.

De plus, des partenariats entre le public et le privé ainsi qu'une gestion coordonnée impliquant toutes les parties prenantes sont nécessaires à la réussite de ces réformes. L'apprentissage dual peut devenir un modèle pour la formation post-primaire en Afrique de l'Ouest. Restructurer le système d'apprentissage est le seul moyen de garantir qu'un maximum de jeunes Africains pourra acquérir les compétences nécessaires pour stimuler l'économie informelle et passer d'un système axé sur la subsistance à un système axé sur le développement. Il importe de s'intéresser à l'économie de subsistance et d'en améliorer la productivité. Plus le niveau de formation des jeunes de ce secteur sera élevé, plus leur gains seront élevés, et plus la probabilité sera élevée d'obtenir un emploi dans l'économie formelle.

Questions pour l'avenir

- Quel est le coût du système d'apprentissage dual par rapport au système actuel d'EFTP et qui va le payer ?
- Comment peuvent les décideurs politiques améliorer les compétences des formateurs, des maîtres artisans et des apprentis tout en créant un lien entre la formation initiale et la formation continue ?
- Comment peut-on améliorer le système et comment ce système peut-il s'adapter aux exigences des nouveaux emplois ? Faut-il chercher de l'aide du côté des instituts techniques ?
- Comment faire pour que ce nouveau système soit géré, dans le cadre d'un partenariat équilibré, par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et diverses parties prenantes ?

Politiques et stratégies visant à améliorer le cadre institutionnel de l'apprentissage informel : le cas du Ghana

M. Robert Palmer, Université d'Edimbourg

C'est par la voie de l'apprentissage informel que 80 à 90 pour cent de toutes les compétences de base du pays sont dispensées au Ghana. Cinq à dix pour cent de la formation sont dispensées par des ONG, par des organismes avec ou sans but lucratif.

Le cadre institutionnel

L'Organisme national de formation professionnelle (ONFP), fondé en 1970, est chargé de coordonner, au niveau national, tous les aspects de la formation professionnelle, et notamment l'apprentissage. Or, les principaux programmes d'apprentissage de l'ONFP ont été conçus de manière à former des apprentis "formels".

Un Comité national de coordination pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (NACVET) a été mis sur pied pour coordonner la formation professionnelle dans neuf ministères différents. Il n'a, à ce jour, pas réussi à mettre au point une politique nationale pour l'amélioration des compétences. Il souffre d'un manque de capacité et de problèmes de tension entre les deux principaux ministères, à savoir le ministère de l'Éducation et le ministère de la Main-d'œuvre, de la Jeunesse et de l'Emploi. Un Conseil pour l'EFTP (2006/07) est en train de remplacer le NACVET.

La loi de 1998 relative aux enfants définit le cadre législatif pour l'apprentissage informel. Elle fixe un âge minimum de 15 ans, énonce les responsabilités des maîtres artisans et précise le contenu des contrats d'apprentissage. Les associations du secteur informel (ASI) constituent l'un des maillons essentiels du cadre institutionnel de l'apprentissage informel. Elles participent activement à la supervision de la formation professionnelle.

Cependant, les ASI ne sont pas nécessairement puissantes, efficaces et représentatives. Elles font office d'intermédiaires entre les entreprises membres et le gouvernement, mais leur rôle est surtout politique (comme la collecte des impôts) et ne consiste par uniquement à octroyer un soutien actif à leurs membres. Une évaluation de la Banque Mondiale a révélé que la plupart des associations interrogées n'existaient que de nom et ne mobilisaient pas les artisans locaux.

Les jeunes gens qui sont formés dans le cadre de l'apprentissage informel ont deux options pour l'obtention d'un certificat :

- les certificats délivrés par les associations du secteur informel;
- les certificats d'aptitudes professionnelles délivrés par l'OFP sur la base d'une épreuve non écrite axée sur les compétences. Beaucoup d'apprentis informels ne s'inscrivent pas à l'épreuve d'examen organisée par l'OFP.

On ne dispose d'aucuns chiffres relatifs au nombre d'apprentis informels qui participent aux épreuves d'examen et à ceux qui réussissent et reçoivent un certificat.

Politiques et stratégies visant à améliorer le cadre institutionnel

Des programmes spécifiques ont permis d'améliorer le cadre institutionnel de l'apprentissage informel, comme les stratégies pour la réduction de la pauvreté du Ghana, (SRP I et II), le Livre blanc de 2004 relatif à la réforme de l'éducation et le Cadre stratégique de 2004 de l'EFTP.

Le cadre stratégique pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels a conduit à la mise sur pied d'un Conseil pour l'EFTP (COEFTP) qui coordonne et supervise l'ensemble de l'enseignement et de la formation formels et informels dans tous les ministères. Le COEFTP comprend une Division des affaires du secteur informel qui va mettre au point des politiques et des programmes pour renforcer l'apprentissage informel. Il s'emploie à réformer et à renforcer le système en introduisant des modules de formation et d'évaluation axée sur les compétences. Il met également au point des mécanismes qui associent l'amélioration des compétences informelles au système formel de l'EFTP.

Le cadre de la politique de l'EFTP encourage la constitution d'associations professionnelles ayant pour mission d'aider les membres à bénéficier d'une formation. Il vise à intégrer l'apprentissage informel dans un cadre national de qualifications et l'EFTP dans les stratégies pour la réduction de la pauvreté. Il s'emploie enfin à fournir des orientations aux ONG dans le domaine de la formation du secteur informel.

Le gouvernement du Ghana prend totalement en charge la première année des apprentissages informels ayant fait l'objet d'un accord. Les versements sont adressés directement aux maîtres artisans pour couvrir les frais de la première année de formation. Actuellement, on évoque le chiffre de 500 dollars E.U. par apprenti - montant bien supérieur aux frais que représentent les trois années entières d'apprentissage informel. Ce chiffre est bien trop élevé et va vraisemblablement être réduit.

Programme pour la formation professionnelle et l'entrepreneuriat (STEP)

Une grande initiative au Ghana pour promouvoir le développement des compétences dans le cadre de la réduction de la pauvreté est le Programme pour la formation professionnelle et l'entrepreneuriat (STEP), mis en œuvre entre 2003 et 2005. Le STEP est un programme soutenu par le gouvernement en vue de réduire la pauvreté. Il consiste à fournir des compétences pour l'emploi et toute autre aide (comme la micro finance) aux

personnes sans emploi. L'objectif de ces activités est de permettre aux bénéficiaires d'intégrer l'économie formelle.

Le STEP comporte plusieurs volets dont la formation professionnelle dispensée par les prestataires de formation professionnelle, l'amélioration des compétences des maîtres artisans et la formation professionnelle sur les lieux d'apprentissage ainsi que la micro finance.

Afin d'améliorer les compétences didactiques des maîtres artisans, le STEP leur a proposé une brève formation pédagogique, en partenariat avec le GRATIS au Ghana (Service régional de promotion de la petite industrie par la diffusion de technologies appropriées). Jusqu'à 10 stagiaires ont ainsi été confiés à un maître artisan pour effectuer un apprentissage en atelier pour une durée allant jusqu'à 12 mois. Une formation complémentaire leur a été dispensée dans les locaux de l'entreprise, lorsque le matériel et l'équipement étaient sur place, ou encore dans d'autres entreprises informelles.

Le budget approuvé du STEP visait à financer 1000 maîtres artisans pour qu'ils améliorent leurs compétences et qu'ils embauchent 5000 nouveaux apprentis. Ils ont reçu 500 000 cedis ghanéens (55 dollars E.U.) par apprenti pour couvrir les frais d'apprentissage. Le résultat n'a toutefois pas été à la hauteur des espérances : seuls quelque 1140 apprentis du STEP ont été placés chez 120 maîtres artisans qui n'avaient reçu qu'une formation pédagogique médiocre.

Beaucoup de maîtres artisans qui ont accepté des apprentis n'ont pas pu fournir des conditions de formation décentes et n'avaient pas les outils et l'équipement nécessaires. Ils se sont plaints également de ne pas avoir reçu de financement suffisant. De plus, la durée de la formation a été jugée trop courte et les diplômés du STEP ont dû attendre très longtemps pour pouvoir bénéficier d'un micro financement.

Le programme STEP a permis de tirer les enseignements suivants :

- il importe de procéder à des évaluations plus efficaces pour savoir si les conditions de formation conviennent au stagiaire;
- les maîtres artisans doivent recevoir un financement suffisant pour couvrir les frais de formation; il convient de définir clairement qui prend en charge le repas des apprentis.
- La durée de la formation doit être adéquate;
- l'aide à la formation complémentaire doit être plus efficace.

Préoccupations relatives aux politiques gouvernementales

D'aucuns ont prévenu qu'il ne fallait pas décrédibiliser les atouts ni la viabilité de l'apprentissage informel et l'on craint déjà que les pouvoirs publics ne tiennent pas compte, lors de l'élaboration des plans visant à formaliser l'apprentissage informel, des enseignements tirés des programmes précédents. Les préoccupations touchent plusieurs domaines : le montant du financement pour la première année, l'intégration dans le cadre national de qualifications, le risque que les nouvelles politiques interfèrent trop avec les politiques actuelles et la création d'un environnement économique favorable.

La formation par apprentissage au Mali aujourd'hui

Mme Tania Haidara, Swisscontact

Il y a deux ans, le Mali a établi un document national d'orientation sur l'EFTP qui contient aussi un volet sur l'économie informelle, et notamment sur le secteur artisanal. Il porte sur quatre points essentiels : le financement; la reconnaissance officielle de la

formation dans l'économie informelle grâce aux certificats; l'introduction de l'apprentissage dans les programmes nationaux, et la reconnaissance accordée aux différents acteurs qui jouent des rôles clairement définis au sein du système.

Selon le document d'orientation, l'apprentissage est financé à hauteur de 90 pour cent par le fonds national de formation, et de 10 pour cent par les apprentis eux-mêmes. La reconnaissance officielle de la formation passe par l'élaboration de règles d'apprentissage et par leur validation. Les certificats seront délivrés par le ministère chargé de la formation. Ils auront un caractère officiel et seront attribués après l'obtention d'une épreuve passée dans le respect des normes nationales. Les compétences et l'expérience des maîtres artisans feront aussi l'objet d'une certification. L'apprentissage informel figure dans le Programme d'investissement du secteur de l'éducation. On se pose toutefois la question de savoir si le secteur moderne, qui finance une grande partie du programme d'apprentissage dans l'économie informelle, va continuer d'apporter sa contribution au fonds pour la formation.

Les projets pilotes et la volonté politique du pays ont joué un rôle important dans l'élaboration du document national sur l'EFTP. Ce processus a fait intervenir des acteurs nationaux, des organisations professionnelles et des prestataires de services publics ayant des responsabilités spécifiques dans le système d'apprentissage. Pour la période à venir, une extension sectorielle et géographique est envisagée.

L'apprentissage dans l'économie informelle : le programme d'apprentissage continu en Egypte, 2002-2006

M. Abdel-Aziz Boutaleb, BIT

Contexte

Le programme d'apprentissage du BIT en Egypte est une expérience actuellement en cours.

Le chômage est l'un des principaux problèmes auxquels est confrontée l'Egypte aujourd'hui, qui connaît un taux de chômage particulièrement élevé chez les jeunes. Le développement des ressources humaines et l'amélioration des compétences sont jugés indispensables pour résoudre ces problèmes.

Il existe différents prestataires et différents modèles de prestation au sein du système de formation et d'enseignement professionnels. La formation technique et professionnelle est généralement composée de trois volets : l'enseignement professionnel, l'enseignement technique secondaire et les instituts techniques universitaires.

La principale pierre d'achoppement, sur le marché du travail, est le déséquilibre entre l'offre et la demande de travailleurs qualifiés, dû essentiellement aux mouvements professionnels. L'économie informelle est vaste et les nouvelles technologies de l'information et de la communication ainsi que la concurrence externe sont considérées comme des défis à relever.

Cadre du programme

Différents ministères mettent actuellement en place un cadre détaillé régissant un système d'apprentissage cohérent. Il comprend cinq niveaux de compétences : travailleur semi-qualifié, travailleur qualifié, apprenti technicien, technicien et technicien confirmé. Chaque niveau a une part différente de formation dans l'entreprise et hors entreprise.

L'organisation et la gestion du système d'apprentissage portent sur le contenu didactique, les normes de formation, le contenu technique et les activités requises, de même

que sur le rôle des parties prenantes (défini dans un contrat d'apprentissage), la protection des jeunes, les services d'inspection, les capitaux et le financement.

Stratégie du programme

La stratégie du programme est composée de trois volets :

- associer une initiative partant de la base à une décision prise en haut lieu : un comité directeur national élabore les grands principes directeurs du système et favorise les échanges d'expérience; un comité directeur local met en œuvre et gère le projet; une unité de gestion décentralisée s'occupe de la gestion pédagogique, administrative et financière;
- veiller à la participation de la communauté : tous les partenaires devront participer à l'évaluation des besoins, à la conception et à l'application du projet;
- promouvoir l'aptitude des parties prenantes à lever des fonds grâce à des mécanismes de financement locaux (viabilité).

La stratégie du programme comporte une méthodologie de mise en œuvre qui prévoit plusieurs forums et manifestations comme des réunions préparatoires, des séminaires tripartites nationaux, des manifestations dans chaque gouvernorat, des sessions d'information pour les salariés et les artisans et des manifestations pour les ONG.

Les bénéficiaires du programme seront :

- les jeunes âgés de 14 à 19 ans
- les enfants qui ont abandonné l'école
- les enfants travailleurs
- les apprentis informels.

Ce programme est un système dual où la formation est organisée en trois lieux différents; sur le lieu de travail, dans les centres de formation professionnelle (théorie et pratique) et à proximité du lieu de travail, comme les cours sur la sécurité et la santé au travail, les cours d'alphabétisation et les cours d'informatique.

Mise en application du programme pilote

La première phase a débuté en 2002. Le projet a été mené à bien dans trois gouvernorats et dans différents secteurs, comme la menuiserie, la mécanique, l'électricité, l'habillement, etc. A l'heure actuelle, 390 apprentis ont terminé leur formation. La plupart d'entre eux se sont fait embaucher comme salariés et 45 ont choisi de se mettre à leur compte.

Le programme reçoit des fonds de différents donateurs et il est intégré dans un programme financé par le ministère du Travail américain, intitulé "Lutter contre le travail des enfants par l'éducation". La Banque africaine de développement (BafD) intègre pleinement le programme d'apprentissage dans la Stratégie de l'éducation 2008-2011 pour l'Egypte.

DISCUSSION : POLITIQUES ET STRATEGIES

Mme Azita Berar Awad a ouvert le débat en résumant les domaines qui méritaient d'être approfondis, et en posant notamment les questions suivantes :

- Pourquoi cherchons-nous un nouveau modèle et quelles sont les limites des systèmes formel et informel de formation ?

- Quelles sont les expériences qui ont réussi en matière de financement de la formation ? En dehors des allocations budgétaires financées sur les deniers publics et des accords privés en matière de formation, quels sont les modèles de partenariats publics-privés qui ont marché ?
- La reconnaissance des compétences marchandes permet une transition sans heurt du marché du travail informel au marché formel. Quels types de compétence faut-il privilégier ?
- L'acquisition de compétences ne garantit pas l'accès à un emploi. A part la micro finance, qu'y a-t-il comme autre mécanisme ?
- Quel est le rôle des partenaires sociaux dans les accords de formation ?

Dans la plupart des cas, l'Etat ne participe pas au cofinancement de la formation dans l'économie informelle. Richard Walther a souligné qu'il est toujours important de définir "qui paie quoi". En règle générale, et c'est le cas au Mali, les employeurs de l'économie formelle souhaitent que leurs taxes d'apprentissage soient affectées à la formation continue des salariés et non aux apprentis des secteurs de l'artisanat. L'apprentissage a été un modèle pour l'EFTP et devrait donc, dans une certaine mesure, être financé par l'Etat. Certains fonds (comme au Mali) ont établi un quota pour l'apprentissage, ce qui signifie qu'un certain pourcentage du budget doit être affecté à l'apprentissage. Mme Grunwald a indiqué qu'en Allemagne, on se pose la question de savoir si l'apprentissage est une affaire publique ou privée. D'autres questions sont soulevées, à savoir : Comment les différents ratios coûts-bénéfices des systèmes de formation et d'éducation, y compris l'apprentissage, se traduisent-ils dans le financement public de l'EFTP ? Quel est le rôle du gouvernement en matière de financement du perfectionnement professionnel ?

Le passage de l'enseignement de base à l'apprentissage a également suscité un débat. Plusieurs pays sont confrontés au problème du décalage entre l'âge de la fin de scolarité obligatoire, qui est de 12 ans, et l'âge minimum légal pour travailler ou entrer en apprentissage qui est de 14 ou de 15 ans. Comme le nombre de jeunes qui accèdent à l'enseignement secondaire est très faible en Afrique, il faut trouver des modèles permettant de combler ce décalage. S'il n'y a aucune proposition viable pour les 12-14 ans, ceux-ci perdent leur capacité à se soumettre à un emploi du temps et leur aptitude à respecter des horaires réguliers.

M. Palmer a précisé que les certificats délivrés par les associations professionnelles informelles au Ghana, sont reconnus au niveau national, mais uniquement par les membres de ces associations. Toutefois, ils revêtent une certaine valeur pour les apprentis diplômés qui s'installent à leur compte, car ceux-ci sont reconnus en qualité de maîtres artisans par tous les membres des associations et sont ainsi mieux à même d'attirer les apprentis. Les certificats délivrés par l'ONFP du Ghana peuvent aussi permettre d'accéder à un emploi semi-formel. Ainsi, dans le bâtiment, les travailleurs recrutés sur une base journalière sont mieux payés s'ils peuvent justifier d'un certificat délivré par un ONFP. Robert Palmer a également fait observer que les 500 dollars par apprenti qui doivent financer la première année de formation par apprentissage au Ghana pourraient bien porter atteinte à la pérennité des mécanismes de financement et risquent d'attirer dans le système de nouvelles entreprises qui ne sont pas préparées à former des apprentis.

Un intervenant a fait remarquer qu'au Cameroun, les travailleurs hautement qualifiés mettaient beaucoup de temps à trouver un emploi approprié, tandis que leurs homologues faiblement qualifiés trouvaient très rapidement du travail. Cela signifie que l'amélioration de l'employabilité passe par l'amélioration de l'apprentissage, à condition toutefois que les compétences acquises répondent aux besoins du marché local du travail.

4. Perspectives d'avenir : Déficits de connaissances et sujets de recherche

QUESTIONS CLES DE CETTE SESSION

Quels sont les programmes de recherche en cours et prévus dans le domaine des systèmes de formation informels, et dans quelle mesure s'intéresse-t-on à l'apprentissage informel ?

Quelles sont les autres problématiques à prendre en considération pour la recherche ?

Quelle est la meilleure façon de créer des effets de synergie par le biais de la coopération ?

INTRODUCTION

Mme Irmgard Nübler, BIT

Mme Nübler a, sur la base des exposés et des discussions antérieurs, relevé les problèmes qui ont été retenus pour faire l'objet de futurs travaux de recherche : il importe de s'arrêter sur les enseignements que l'on a tirés des travaux de recherche effectués il y a 20 voire 30 ans (études réalisées par M. Carton, F. Fluitman). Les questions comme l'égalité entre hommes et femmes, l'éducation et la formation post-primaires, les nouvelles technologies et le financement de la formation méritent un examen approfondi de même que la reconnaissance des compétences comme moyen d'établir des liens avec l'économie formelle et le système formel de formation. Il convient aussi d'examiner le rôle d'acteurs importants comme les associations informelles et de trouver comment faire passer les messages sur l'action à mener.

EXPOSES DES INTERVENANTS

M. Richard Walther, Agence française de développement (AFD)

Le programme de recherche établi par l'AFD et l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) porte sur la formation professionnelle post-primaire en Afrique. Il se divise en trois parties :

- La recherche en vue de l'amélioration de l'apprentissage : M. Walther a mené des études de cas sur la formation professionnelle dans l'économie informelle de l'Afrique du Sud, de l'Angola, du Bénin, du Cameroun, de l'Ethiopie, du Maroc et du Sénégal. Des études portant tout particulièrement sur la restructuration des systèmes d'apprentissage ont été entreprises au Bénin, au Mali, au Sénégal et au Togo.
- La recherche sur des systèmes d'apprentissage qui proposent aux étudiants une formation en alternance, en institution et dans l'entreprise.
- La recherche sur les réseaux de jeunes dirigeants en Afrique : on s'est rendu compte que ces réseaux étaient un bon moyen pour les jeunes d'accéder au marché du travail et aux systèmes de formation.

La biennale de l'ADEA

La biennale de l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA), qui aura lieu l'an prochain au Mozambique, sera consacrée à l'enseignement et à la formation post-primaire. Aux fins de cette conférence, un groupe de travail de l'ADEA est en train de mener 10 études de cas sur les systèmes d'enseignement et de formation post-primaires en Afrique de l'Ouest et de l'Est (Ethiopie). Ces études prennent en compte aussi

bien les systèmes d'apprentissage que les systèmes d'enseignement en milieu scolaire. M. Walther a invité les membres du BIT à participer à cette biennale.

Les besoins en matière de recherche

Pour pouvoir comprendre les besoins africains en matière de développement, il est nécessaire d'appréhender le contexte actuel des systèmes de formation, les innovations au sein du système, les projets en cours et la situation socio-économique de chacun des pays. Pour ce qui est de la situation socio-économique, il importe de définir tout d'abord les priorités en matière de développement, puis d'inscrire dans ce cadre les priorités en matière de compétences (compétences prévisionnelles).

Pour appréhender la dynamique actuelle, il convient de se placer dans la perspective des acteurs sociaux (entrepreneurs, spécialistes et partenaires sociaux). L'objectif avoué de ces partenaires est d'améliorer leur situation. Toute intervention doit les aider à se responsabiliser et à comprendre leur situation, à leur faire prendre conscience de ce qu'ils peuvent faire, et à les aider à gérer leurs moyens financiers. Les interventions doivent s'employer à résoudre les questions administratives et organisationnelles et, dans certains cas, jouer un rôle de médiation.

Ce n'est pas en cassant la dynamique de l'économie informelle, mais au contraire en la soutenant que l'on pourra promouvoir le travail décent. Les interventions devront étudier les meilleures façons d'introduire le travail décent dans l'économie informelle, à la lumière des contextes sociaux, des acteurs en présence et de la dynamique de transformation.

Un autre élément de recherche important consiste à trouver la façon d'aider les pays à suivre une voie de modernisation qui corresponde à leurs besoins.

M. Robert Palmer, Université d'Edimbourg

Introduction

M. Palmer participe actuellement à un projet de recherche financé par le ministère du Royaume-Uni pour le développement international (DFID), intitulé "Développement des compétences pour la croissance et la réduction de la pauvreté au Ghana" (projet mené conjointement par l'Université d'Edimbourg et des chercheurs du Ghana). Ce projet examine quels sont les avantages que les pauvres peuvent tirer d'une formation professionnelle et dans quelle mesure les diplômés utilisent les compétences acquises sur le marché du travail. Cette étude tente d'établir les liens qu'il y a entre compétences, travail, réduction de la pauvreté et croissance.

Composition sociale

En ce qui concerne la composition sociale des apprentis, les données disponibles sont maigres. Seuls les projets d'envergure financés par l'étranger produisent des rapports d'évaluation de bonne qualité. Cette étude va examiner qui, selon le sexe, le niveau d'instruction et le degré de pauvreté, a accès à l'apprentissage et dans quelles conditions. Elle va aussi définir les "bonnes" et les "mauvaises" professions, pour ce qui est de la composition sociale des apprentis. Le cadre institutionnel, c'est-à-dire le contexte socioculturel, économique et politique, est un critère de poids dans la détermination de la composition sociale des apprentis.

Les effets sur le marché du travail

Les données disponibles sur la relation entre les compétences des apprentis certifiés et les effets sur le marché du travail sont fort limitées. Beaucoup d'arguments reposent donc sur des présupposés ou des éléments d'appréciation peu fiables. Il convient d'évaluer la

différence entre compétences acquises et compétences effectivement utilisées dans des emplois salariés ou des emplois à compte propre. Les effets sur le marché du travail dépendent de deux types d'environnement, favorables ou non. Le premier est le contexte dans lequel sont dispensées les compétences, c'est-à-dire la qualité de la formation; le deuxième est le contexte évolutif, comme le marché du travail, l'environnement socioculturel, le contexte politique et le cadre d'action, qui facilite le passage de la formation acquise à l'expérimentation sur le marché du travail. Ces deux contextes seront étudiés.

L'étude ne s'intéressera pas seulement aux mesures prônées sur le papier, mais aussi aux mesures telles qu'elles sont pratiquées, à la volonté politique qui les sous-tend et à la capacité du gouvernement à mettre en œuvre les politiques qui permettent à l'économie informelle de se développer en bonne et due forme. Pour pouvoir examiner les effets sur le marché du travail, il est nécessaire d'examiner le contexte dans lequel les apprentis obtiennent leur certificat.

Le projet de recherche du DFID tente de répondre aux questions suivantes :

- Comment et dans quelles conditions les systèmes éducatifs, et notamment l'apprentissage dans l'économie informelle, permettent-ils de déjouer le piège de la pauvreté ?
- Dans quelle mesure les plus pauvres ont-ils accès aux différents types d'apprentissage dans l'économie informelle ?
- Quelle est la composition sociale des apprentis, et quelle est l'incidence du cadre institutionnel sur cette composition ?
- Dans quelle proportion les compétences acquises par voie d'apprentissage sont-elles utilisées sur le marché du travail ?

M. Emmanuel Reynaud, BIT

Introduction

Il apparaît très clairement, à la lumière des travaux actuels de recherche, qu'il existe un fossé entre le potentiel de l'apprentissage informel et ses résultats plus que modestes. Ce constat à lui seul montre qu'il est nécessaire de poursuivre les recherches pour mieux comprendre la logique des systèmes d'apprentissage, leur évolution actuelle et leur dynamique. La recherche doit tenir compte des fortes influences extérieures auxquelles sont soumis les systèmes d'apprentissage. Le cadre établi par le Département des compétences et de l'employabilité, qui fait une distinction entre résultats fonctionnels et résultats de développement, peut être un instrument très précieux. Il importe de comprendre le rôle des acteurs de même que les différences importantes entre les pays. Cette démarche nécessite la prise en compte des situations nationales et locales.

Besoins différents en matière de recherche

Pour approfondir la recherche sur l'apprentissage dans l'économie informelle, il convient d'étudier la relation entre le système formel d'EFTP et les systèmes d'apprentissage de l'économie informelle.

La capacité de l'apprentissage à répondre aux besoins de l'économie nationale nécessite un examen approfondi. Pour cela, il importe de comprendre la dynamique de l'apprentissage et son évolution actuelle, de même que les différences qui subsistent entre les pays. Les liens éventuels entre l'apprentissage et la protection sociale, l'apprentissage et l'accès à un financement, la formation à l'esprit d'entreprise, le travail des enfants et les problèmes propres aux zones rurales méritent d'être examinés avec attention. Pour ce faire, il faudrait mettre en œuvre des stratégies plus intégrées et à plus long terme pour promouvoir le travail décent dans les apprentissages informels.

Les instituts d'enseignement supérieur et les organisations internationales ont des besoins différents en matière de recherche. Le BIT devrait se montrer plus actif dans la recherche orientée vers l'action. Cela suppose de faire l'inventaire des connaissances locales existantes. Au vu de ces connaissances et des résultats obtenus, le BIT pourra tirer des enseignements et les transmettre aux mandants dans les messages qu'il leur adressera sur les mesures à prendre.

Le BIT devrait privilégier les domaines où il a des avantages comparatifs, pour contribuer à renforcer les capacités locales en matière de recherche, et ce à plusieurs fins : faire en sorte que les instituts d'enseignement supérieur locaux se sentent plus concernés par les résultats obtenus; concevoir de nouveaux mécanismes pour échanger les informations au sein de la communauté de recherche; et développer des partenariats avec les centres de recherche tels que le Graduate Institute of Development Studies. Il est important d'avoir des perspectives à long terme.

Enfin, en analysant le processus de modernisation des systèmes d'apprentissage, comme celui en vigueur en Allemagne, la recherche peut tirer d'importants enseignements. Ces systèmes d'apprentissage ont dû faire face à des bouleversements économiques et sociaux et nombreux sont les systèmes qui, en Afrique, subissent aujourd'hui le même sort. En essayant de comprendre, au moyen d'une analyse historique, le processus de changement institutionnel, nous pouvons établir d'importantes recommandations pour améliorer l'apprentissage informel dans les pays africains. Pour ce faire, il faut bien comprendre le processus de modernisation et ses effets sur l'amélioration de l'apprentissage.

DISCUSSION SUR LA MANIERE DE PALLIER LE DEFICIT DE CONNAISSANCES

L'évaluation des avantages de l'apprentissage est indispensable, en termes de lutte contre la pauvreté et de croissance, et de les mettre en parallèle avec son coût. L'intérêt porté à la formation, dans le cadre du débat sur le développement international, s'est émoussé lorsque la Banque Mondiale a publié son rapport en 1991. Ce document d'orientation prétendait que l'investissement dans la formation professionnelle revenait trop cher. Ce n'est que récemment que le BMZ allemand a demandé que l'on lance une nouvelle **recherche sur le rapport coûts-avantages du développement des compétences**. (Mme Grunwald)

M. Quinn a suggéré de tirer profit du regain d'intérêt accordé actuellement à l'éducation secondaire et a recommandé d'examiner les **liens entre les mécanismes de la formation formelle et de la formation informelle**. Les recherches et les interventions doivent mettre l'accent sur la force organisationnelle des systèmes de formation.

Mme Weyer a souligné qu'une **connaissance plus approfondie** de l'apprentissage était nécessaire. Des études de suivi devraient permettre de mieux appréhender l'insertion professionnelle des apprentis et fournirait aussi des informations sur la composition sociale, l'accès à l'apprentissage (le rôle des réseaux sociaux) et sur le processus de formation. Travailler avec des chercheurs en Afrique devrait être une priorité, et le Graduate Institute of Development Studies, qui participe déjà à la recherche dans le domaine du développement des compétences, est prêt à coopérer et à mener des recherches sur l'apprentissage.

M. Haftendorn a recommandé d'améliorer les compétences des maîtres d'apprentissage (entrepreneurs). Mme Phan a suggéré, elle, de tirer des enseignements des projets de lutte contre le travail des enfants, notamment ceux qui dispensent une formation professionnelle aux jeunes âgés de 14 à 17 ans en vue de leur intégration sur le marché du travail. Les deux intervenants ont préconisé des **approches intégrées**.

5. Conclusion

Cet Atelier a souligné l'importance de la formation par apprentissage dans l'économie informelle et sa capacité à fournir des compétences à un nombre croissant de jeunes, filles et garçons, qui souhaitent rentrer sur le marché du travail. L'apprentissage informel repose sur un socle de connaissances locales; c'est un système d'autorégulation et d'autofinancement qui s'inscrit dans le contexte social local.

L'objectif des politiques et des interventions consiste à reconnaître la valeur des institutions locales et à en tirer parti, et à améliorer la capacité du système de formation informel de manière à :

- fournir une formation pertinente et de qualité capable d'améliorer l'employabilité des apprentis et de répondre aux besoins du marché du travail;
- mettre au point un cadre institutionnel qui soutienne les objectifs de développement, qui respecte les normes du travail, le principe du travail décent et de l'emploi productif, et
- inciter davantage les protagonistes à participer à l'apprentissage et fournir une formation à un nombre croissant de jeunes.

Dans ce contexte, il apparaît comme primordial de coordonner l'apprentissage informel avec le système formel d'éducation et de formation pour établir des filières d'apprentissage cohérentes, pour assurer une transition harmonieuse entre l'école et l'apprentissage et pour améliorer l'accès des apprentis et des maîtres artisans à la formation formelle, c'est-à-dire aux connaissances théoriques, aux technologies de pointe ou aux compétences en gestion. Il est essentiel également d'établir un mécanisme crédible d'évaluation et de certification des connaissances et des compétences acquises au cours de l'apprentissage informel pour que cette formation soit reconnue dans les systèmes formels de formation et d'éducation et sur les marchés formels du travail.

Cette nécessaire transition et ce processus d'amélioration appelle des changements institutionnels et notamment la création de nouvelles institutions. Il convient de planifier avec soin les interventions de manière à mettre sur pied des institutions, des processus et des solutions qui soient viables. La communauté locale et les partenaires sociaux doivent se responsabiliser; les associations professionnelles informelles et les petits groupements d'entrepreneurs sont des acteurs clés et contribuent pour beaucoup au succès de cette démarche. Par ailleurs, l'Etat, le microcrédit, les fonds de formation et les filières d'entreprises ont un rôle clé dans le cofinancement de la formation, dans l'amélioration de la diffusion des technologies et des nouvelles compétences et dans la promotion de l'égalité d'accès à l'apprentissage et ce, de manière durable.

Les politiques de développement des compétences, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, doivent s'inscrire dans la stratégie de développement national. Les plans de développement national doivent reconnaître l'apprentissage dans l'économie informelle, et son cadre institutionnel, comme un important prestataire de compétences. Pour être pertinentes, les politiques économiques, relatives notamment aux technologies, à l'industrie et au commerce, doivent considérer le développement des compétences comme un paramètre incontournable pour atteindre les objectifs de développement national.

Si, il y a 20 ou 30 ans, l'apprentissage informel avait suscité beaucoup d'intérêt dans les instances politiques internationales, il a marqué le pas depuis plus d'une dizaine d'années. Le débat n'a pas, dans la plupart des pays, débouché sur de véritables politiques nationales visant à améliorer l'apprentissage informel. Les interventions se situent souvent au niveau du projet et pour une période de temps limitée. Cet Atelier a souligné la nécessité

de poursuivre les recherches aux niveaux national, régional et industriel afin de mieux appréhender les institutions informelles qui gèrent l'apprentissage dans l'économie informelle, afin de procéder à des échanges de connaissances et de communiquer les enseignements tirés des différentes méthodes et expériences visant à améliorer et à formaliser l'apprentissage informel. La coopération du BIT avec d'autres organisations internationales et organismes de développement et avec les universités et instituts de recherche, de même que la création de réseaux s'imposent comme une impérieuse nécessité. Par ailleurs, les participants à l'Atelier se sont rendu compte à quel point il était important d'apporter de nouvelles connaissances et de nouvelles perspectives aux gouvernements et aux partenaires sociaux, et d'inciter les décideurs à adopter des politiques efficaces pour améliorer l'apprentissage informel dans le cadre du développement.

Bibliographie

- Amankrah, J. 2001a. *Ghana's experience in apprenticeship training and other skills development initiatives in the informal sector*, Vocational skills and informal sector support project, Ghana Ministry of Manpower Development and Employment (MoMDE) (Accra, MoMDE).
- . 2001b. *What works in skills development in informal sector training: The case of Ghana*. Vocational skills and informal sector support project, Ghana Ministry of Manpower Development and Employment (MoMDE) (Accra, MoMDE).
- Barbagelata, H.H. 2003. *Formación y legislación del trabajo* [Training and labour legislation], CINTERFOR/ILO, (Montevideo, CINTERFOR).
- Bardhan, P. 2001. "Understanding underdevelopment: Challenges for institutional economics from the poor country perspective", in G. Kochendörfer-Lucius; B. Pleskovic (eds.): *Institutional foundations of a market economy* (Berlin, German Foundation for International Development (DSE)).
- Boterf, G.L. 1985. "Les apprentis dans le projet d'appui aux petits producteurs urbains de Bamako : Eléments d'une recherche participative et propositions pour l'action", in C. Maldonado; G.L. Boterf (eds.) *L'apprentissage et les apprentis dans les petits métiers urbains : Le cas de l'Afrique francophone* (Geneva, International Labour Organization).
- Buechler, H. 1989. "Apprenticeship and transmission of knowledge in La Paz, Bolivia", in M.W. Coy (ed.): *Apprenticeship, from theory to method and back again* (Albany, NY, State University of New York Press), pp. 31-50.
- Brown, J.S.; Collins, A.; Duguid, P. 1989. "Situated cognition and the culture of learning", in *Educational Researcher*, Vol. 18, pp. 32-42.
- Bureau international du Travail (BIT). 2007a. *L'économie informelle*, Conseil d'administration, 298e session, Genève, mars 2007, GB.298/ESP/4.
- . 2007b. *La transférabilité des compétences*, Commission de l'emploi et de la politique sociale, Conseil d'administration, 298e session, Genève, mars 2007, GB.298/ESP/3.
- . 2006. *Favoriser l'employabilité en améliorant les connaissances et les compétences*, Conseil d'administration, 295e session, Genève, mars 2006, GB.295/ESP/2.
- . 2000. *Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines*, adoptées par la CIT à sa 88e session, Genève, juin 2000.
- . 1993. *Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail*, adoptée par la 15e Conférence internationale des statisticiens du travail (ICLS), Genève, janvier 1993.
- ; United Nations Industrial Development Organization (UNIDO); United Nations Development Programme (UNDP). 2002. *Roadmap study of the informal sector in Mainland Tanzania*, Apr. 2002 (Dar es Salaam, ILO/UNIDO/UNDP). Also available at:

<http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F1061704847/roadmap%20tanzania%20april2002.pdf> [12 May 2008].

- Carton, M. 1980. *La formation dans le secteur non structuré* (Geneva, International Labour Organization).
- Castro, C. de Moura; Kempner, K.; Bas, D. 2000. "Apprenticeship: The perilous journey from Germany to Togo", in C. de Moura Castro; K. Schaack; R. Tippelt (eds.): *Vocational training at the turn of the century* (Frankfurt am Main, Peter Lang).
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). 2006. *Typology of knowledge, skills and competences: Clarification of the concept and prototype*, CEDEFOP Reference Series No. 64 (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).
- Collins, A.; Brown, J.S.; Newman, S.E. 1987. *Cognitive apprenticeship: Teaching the craft of reading, writing and mathematics*, Technical Report No. 403, BBN Laboratories (Cambridge, MA, Centre for the Study of Reading, University of Illinois), Jan. 1987.
- Dilley, R.M. 1989. "Secrets and skills: Apprenticeship among Tukulor weavers", in M.W. Coy (ed.): *Apprenticeship, from theory to method and back again* (Albany, NY, State University of New York Press).
- Drazen, A. 2000. *Political economy in macroeconomics* (Princeton, NJ, Princeton University Press), p. 23.
- Fluitman, F. 1992. *Traditional apprenticeship in West Africa: Recent evidence and policy options*, Vocational Training Branch Discussion Paper No. 34 (Geneva, International Labour Organization).
- , Oudin, X. 1991. *Skill acquisition and work in micro-enterprises: Evidence from Lomé, Togo*, Vocational Training Branch Discussion Paper No. 31 (Geneva, International Labour Organization).
- Goody, E.N. 1989. "Learning, apprenticeship and the division of labor", in M.W. Coy (ed.): *Apprenticeship, from theory to method and back again* (Albany, NY, State University of New York Press).
- Granovetter, M. 1985. "Economic action and social structure: The problem of embeddedness", in *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 3, pp. 481-510.
- Haan, H.C. 2006. *Training for work in the informal micro-enterprise sector: Fresh evidence from sub-Saharan Africa*, Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects Vol. 3, UNESCO-UNEVOC Book Series (Dordrecht, Springer Netherlands).
- ; Serrière, N. 2002. *Training for work in the informal sector: Fresh evidence from West and Central Africa*, Turin International Training Centre (ITC) of the ILO Occasional Paper (Turin, ITC/ILO), Aug. 2002.
- Helmke, G.; Levitsky, S. 2003. *Informal institutions and comparative politics: A research agenda*, Kellogg Institute for International Studies Working Paper No. 307 (Notre Dame, Indiana, Kellogg Institute of International Studies). Available at: <http://kellogg.nd.edu/publications/workingpapers/WPS/307.pdf> [8 May 2008].
- Johanson, R.K.; Adams, A.V. 2004. *Skills development in sub-Saharan Africa* (Washington, DC, World Bank).

- Kazi, S. 1989. "Employment and skill acquisition in the informal sector of Rawalpindi and Laore, Pakistan", in F. Fluitman (ed.): *Training for work in the informal sector* (Geneva, International Labour Organization), pp. 149-152.
- King, K. 1989. "Training for the urban informal sector in developing countries: Policy issues for practitioners", in F. Fluitman (ed.): *Training for work in the informal sector* (Geneva, International Labour Organization), pp. 17-38.
- Korboe, D. 2001a. *Government of Ghana: Vocational skills and informal sector support project (VSP)*, project evaluation report (draft, 30 June 2001).
- . 2001b. *Ghana: Vocational skills and informal sector support project (VSP): Beneficiary Impact Assessment*, consultancy report for NACVET/World Bank – VSP (Apr. 2001).
- Maldonado, C. 1985. "L'apprentissage et la mise en valeur des qualifications dans les petits métiers en Afrique francophone", in C. Maldonado; G.L. Boterf (eds.): *L'apprentissage et les apprentis dans les petits métiers urbains : Le cas de l'Afrique francophone* (Geneva, International Labour Organization).
- Mantzavinos, C. 2001. *Individuals, institutions and markets* (Cambridge, UK, Cambridge University Press), p. 24.
- Meagher, K. 2006. "Social capital or analytical liability? Social networks and African informal economies", in *Global Networks*, Vol. 5, No. 3, pp. 217-238.
- Nölker, H.; Schönfeld, E. 1985. *Glossar: Internationale Berufspädagogik*, German Technical Cooperation (GTZ), Expert Verlag.
- North, D.C. 1990. *Institutions, institutional change and economic performance* (Cambridge, UK, Cambridge University Press).
- Nübler, I. 2006. "Institutions and the finance of general skills training: Evidence from Africa", in D. Kucera and J. Berg (eds.): *Labour market institutions in developing countries* (Geneva, International Labour Organization).
- . 2003. "Betriebliche Investitionen in Ausbildung und Berufsbildungspolitik in Entwicklungsländern: Eine Institutionenökonomische Perspektive", in H. Ahrens (ed.): *Neuere Ansätze der theoretischen und empirischen Entwicklungsforschung* (Berlin, Duncker & Humblot).
- . 1997. "Evolutionary theory in education and training: A comparative analysis of France and Germany", in *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, Vol. 2, No. 66.
- Ostrom, E. 2005. *Understanding institutional diversity* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Palmer, R. 2007. "Excitement about growth, disappointment about skills?" in *Norrag News*, No. 38, Jan. 2007 (Network for Policy Research Review and Advice on Education and Training (NORRAG)). Available at: <http://www.norrag.org/pdf/NN38.pdf> [8 May 2008].
- Polanyi, M. 1958. *Personal knowledge: Towards a post-critical philosophy* (Chicago, University of Chicago Press).
- Velenchik, A.D. 1995. "Apprenticeship contracts, small enterprises, and credit markets in Ghana", in *The World Bank Economic Review*, Vol. 9, No. 3, pp. 451-475.

- Walther, R. 2007. *Vocational training in the informal sector. Or how to stimulate the economies of developing countries? Conclusions of a field survey in seven African countries* (with input from E. Filipiak), AFD Research Department (Paris, Agence française de développement (AFD)).
- World Bank. 2001. *Implementation completion report on a loan/credit/grant to Ghana for an education and training project*, draft internal document (Washington, DC).
- . 1995. *Republic of Ghana vocational skills and informal sector support project*, Staff Appraisal Report No. 13691-GH (Washington, DC).
- . 1991. *Vocational and technical education and training: A World Bank Policy Paper* (Washington, DC). Available at:
<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/74184/winter2002/proceedings/pdfpapers/mod5wbp.pdf> [12 May 2008].

Annexe I : Programme de l'Atelier

JEUDI, 3 MAI 2007

Informations générales

9:00 – 9:15	Séance d'ouverture Intervenant	Christine Evans-Klock (Département des compétences et de l'employabilité, BIT)
9:15 - 10:15	Exposés des grands thèmes Intervenants	José-Manuel Salazar: Agenda global pour l'emploi et travail décent (Directeur exécutif, Secteur de l'emploi, BIT) Michel Carton : Apprentissage dans l'économie informelle : quoi de neuf depuis les années 70 ? (Directeur, Institut Universitaire d'Etudes du Développement (IUED)) Hans Christiaan Haan : Nouveaux défis pour l'apprentissage informel et ses capacités d'ajustement (Consultant, UNESCO-UNEVOC)
10:15 – 11:00	Introduction de l'Atelier et discussion : <i>L'apprentissage – une approche multidimensionnelle</i> Intervenante Questions Modératrice (animatrice) Rapporteur	Irmgard Nübler (Département des compétences et de l'employabilité, BIT) - Quelle est la signification de l'apprentissage ? - Quels sont les paramètres de définition de l'apprentissage ? - Comment pouvons-nous conceptualiser l'apprentissage ? Christine Evans-Klock (Département des compétences et de l'employabilité, BIT) Pia Korpinen
11:00 – 11:15	Pause café	
Défis à relever – approche du BIT		
11:15 – 13:00	Exposés et discussion Intervenants Animatrice Rapporteur Questions	Emmanuel Reynaud (Protection sociale, BIT) Christine Hofmann (Département des compétences et de l'employabilité, BIT) Patrick Quinn (Programme international sur le travail des enfants (IPEC), BIT) Julika Breyer (Programme finance et solidarité, BIT) Klaus Haftendorn (Création d'emplois et développement de l'entreprise, BIT) Josiane Capt (Département des compétences et de l'employabilité, BIT) Alessandra Molz - Quels sont les principaux déficits de travail décent en ce qui concerne l'apprentissage dans l'économie informelle ? - Quels sont les déficits de compétences dans la formation par apprentissage ?

		<ul style="list-style-type: none"> - Quelles stratégies adopte le BIT pour résoudre ces problèmes ? - Quelles sont les questions pertinentes à prendre en compte pour la recherche ?
13:00 – 14:30	Déjeuner	
Amélioration des systèmes d'apprentissage en Afrique – Expérience et enseignements tirés des projets		
14:30 – 17:30	Exposés des intervenants et discussion	
	Intervenants	<p>Tania Haidara <i>(Swisscontact, Mali)</i></p> <p>Edda Grunwald <i>(Agence allemande de coopération technique (GTZ))</i></p> <p>Leoncia Salakana <i>(Programme international sur le travail des enfants (IPEC), Tanzanie)</i></p> <p>Christian Joussein <i>(Département des compétences et de l'employabilité, BIT)</i></p> <p>Hans Christiaan Haan <i>(UNESCO-UNEVOC)</i></p> <p>Robert Palmer <i>(Université d'Edimbourg)</i></p>
16:00 – 16:15 (pause café)	Animateur	Nicolas Serrière <i>(Centre international de formation de l' OIT de Turin)</i>
	Rapporteur	Heather Labanya, Mouniratou Tangara
	Questions	<ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les objectifs des projets et des programmes axés sur l'apprentissage dans l'économie informelle ? - Quelles stratégies a-t-on mises en œuvre pour permettre d'atteindre ces objectifs ? - Quels ont été les principaux défis à relever lors de cette mise en œuvre ? - Quels enseignements peut-on tirer de ces interventions ? - Qu'est-ce qui a bien marché, et pourquoi ? Qu'est-ce qui n'a pas bien marché, et pourquoi ? - Quels déficits de connaissances ont été repérés ?
18:00	Réception, restaurant du BIT (R2 Nord)	

VENDREDI, 4 MAI 2007

Le cadre institutionnel des systèmes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest

08:30 – 09:15	<p>Exposés et discussion</p> <p>Intervenants</p> <p>Animateur</p> <p>Rapporteur</p> <p>Questions</p>	<p>Irmgard Nübler (Département des compétences et de l'employabilité, BIT)</p> <p>Sebastian Buckup (Département des compétences et de l'employabilité, BIT)</p> <p>Emmanuel Reynaud (Protection sociale, BIT)</p> <p>Christine Hofmann</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel est l'impact des institutions informelles sur les systèmes d'apprentissage de l'économie informelle pour ce qui est de la formation et des objectifs de développement ? - Quel rôle les réseaux sociaux jouent-ils dans le fonctionnement des institutions informelles ? - Quels facteurs appellent un changement institutionnel ? - Quelle est la signification de "formalisation" ?
<p>Politiques et stratégies visant à améliorer le cadre institutionnel : le rôle du gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs</p>		
<p>9:15 – 9:30</p> <p>9:30 – 11:15</p>	<p>Exposé</p> <p>Intervenante</p> <p>Exposés des intervenants et discussion</p> <p>Intervenants</p> <p>Animatrice</p> <p>Rapporteur</p> <p>Questions</p>	<p>Azita Berar Awad : Formalisation de l'économie informelle - différentes perspectives (Département des politiques de l'emploi, BIT)</p> <p>Richard Walther (Agence française de développement (AFD))</p> <p>Robert Palmer (Université d'Edimbourg)</p> <p>Tania Haidara (Swisscontact, Mali)</p> <p>Abdel-Aziz Boutaleb (Département des compétences et de l'employabilité, BIT)</p> <p>Azita Berar Awad (Département des politiques de l'emploi, BIT)</p> <p>Alessandra Molz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans quels domaines d'action les pouvoirs publics des pays de l'Afrique de l'Ouest interviennent-ils pour promouvoir l'apprentissage dans l'économie informelle ? - Quelle est l'interaction des démarches de formalisation avec les institutions informelles existantes : les institutions formelles se substituent-elles aux institutions informelles, les complètent-elles, s'adaptent-elles à elles ou leur font-elles concurrence ? - Quel sont les effets des politiques en termes de formation, de développement et de travail décent ? - Quels ont été les principaux obstacles aux changements et aux réformes ? - Quel rôle les associations d'employeurs et de travailleurs

	<p>jouent-elles dans la promotion de l'apprentissage, dans l'économie informelle ?</p> <p>- Quels enseignements pouvons-nous tirer de l'expérience des pays, et quelle est la pratique exemplaire à suivre ?</p>
11:15 – 11:30	Pause café
Perspectives d'avenir : Déficits de connaissances et sujets de recherche ?	
11:30 – 13:00	<p>Discussion guidée</p> <p>Intervenants</p> <p>Richard Walther <i>(Agence française de développement (AFD))</i></p> <p>Emmanuel Reynaud <i>(Protection sociale, BIT)</i></p> <p>Robert Palmer <i>(Université d'Edimbourg)</i></p> <p>Animatrice</p> <p>Irmgard Nübler <i>(Département des compétences et de l'employabilité, BIT)</i></p> <p>Rapporteur</p> <p>Questions</p> <p>Frédérique Weyer</p> <p>- Quels sont les programmes de recherche en cours et prévus dans le domaine des systèmes de formation informels, et dans quelle mesure s'intéresse-t-on à l'apprentissage informel ?</p> <p>- Quelles sont les autres problématiques ?</p> <p>- Quelle est la meilleure façon de créer des effets de synergie par le biais de la coopération ?</p>
13:00 – 13:15	Session de clôture

Annexe II: Liste des participants

Surname	First name	Organization	Title
Berar Awad	Azita	BIT, Département des politiques de l'emploi	Directeur
Boutaleb	Abdel-Aziz	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Expert confirmé
Breyer	Julika	BIT, Département de finance et solidarité	Expert assistant
Buckup	Sebastian	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Expert assistant
Capt	Josiane	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Expert confirmé
Carton	Michel	Institut Universitaire d'Etudes du Développement (IUED)	Directeur
Diouf	Papa Ndiaye	Institut Universitaire d'Etudes du Développement (IUED)	Chercheur
Evans-Klock	Christine	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Directeur
Gasskov	Vladimir	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Expert confirmé
Grunwald	Edda	Agence allemande de coopération technique (GTZ)	Expert confirmé
Haan	Hans Christiaan	UNESCO-UNEVOC	Consultant
Haftendorn	Klaus	BIT, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise	Expert confirmé
Haidara	Tania	Swisscontact	Expert confirmé
Hofmann	Christine	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Expert assistant
Huber	Ruth	DDC, Direction du développement et de la coopération	Expert confirmé
Joussein	Christian	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Expert confirmé
Korpinen	Pia	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Expert assistant
Labanya	Heather	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Expert assistant
Molz	Alessandra	Centre international de formation de l'OIT de Turin	Expert assistant
Nübler	Irmgard	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Expert confirmé
Oumarou	Moussa	BIT, Département du dialogue social	Expert confirmé
Palmer	Robert	Université d'Edimbourg	Chercheur
Phan	Thuy	BIT, Programme international sur le travail des enfants	Expert confirmé
Quinn	Patrick	BIT, Programme international sur le travail des enfants	Expert confirmé
Rei	Diego	BIT, Programme pour l'emploi des jeunes	Expert assistant
Reynaud	Emmanuel	BIT, Secteur de la protection sociale	Directeur
Salakana	Leoncia	BIT, Programme International sur le travail des enfants	Expert confirmé
Salazar	José-Manuel	BIT, Secteur de l'emploi	Directeur exécutif
Serrière	Nicolas	Centre international de formation de l'OIT de Turin	Expert confirmé
Tangara	Mouniratou	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Expert assistant
Walther	Richard	Agence Française de Développement (AFD)	Consultant
Weyer	Frédérique	Institut Universitaire d'Etudes du Développement (IUED)	Chercheur
Windell	James	BIT, Département des compétences et de l'employabilité	Expert confirmé

Documents Emploi

2008

- 1 Apprenticeship in the informal economy in Africa – Workshop report
Geneva, 3-4 May 2007

- 1-FR L'Apprentissage dans l'économie informelle en Afrique – Rapport d'Atelier
Genève, 3 et 4 mai 2007

**Plus de documents sur le Secteur de l'Emploi disponible sur :
<http://www.ilo.org/employment>**

Secteur de l'Emploi

**Pour plus d'information, consultez le site :
<http://www.ilo.org/employment>**

Bureau international du Travail
Secteur de l'Emploi
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22

Email: edempdoc@ilo.org