

L'AMÉLIORATION DE L'APPRENTISSAGE INFORMEL EN AFRIQUE

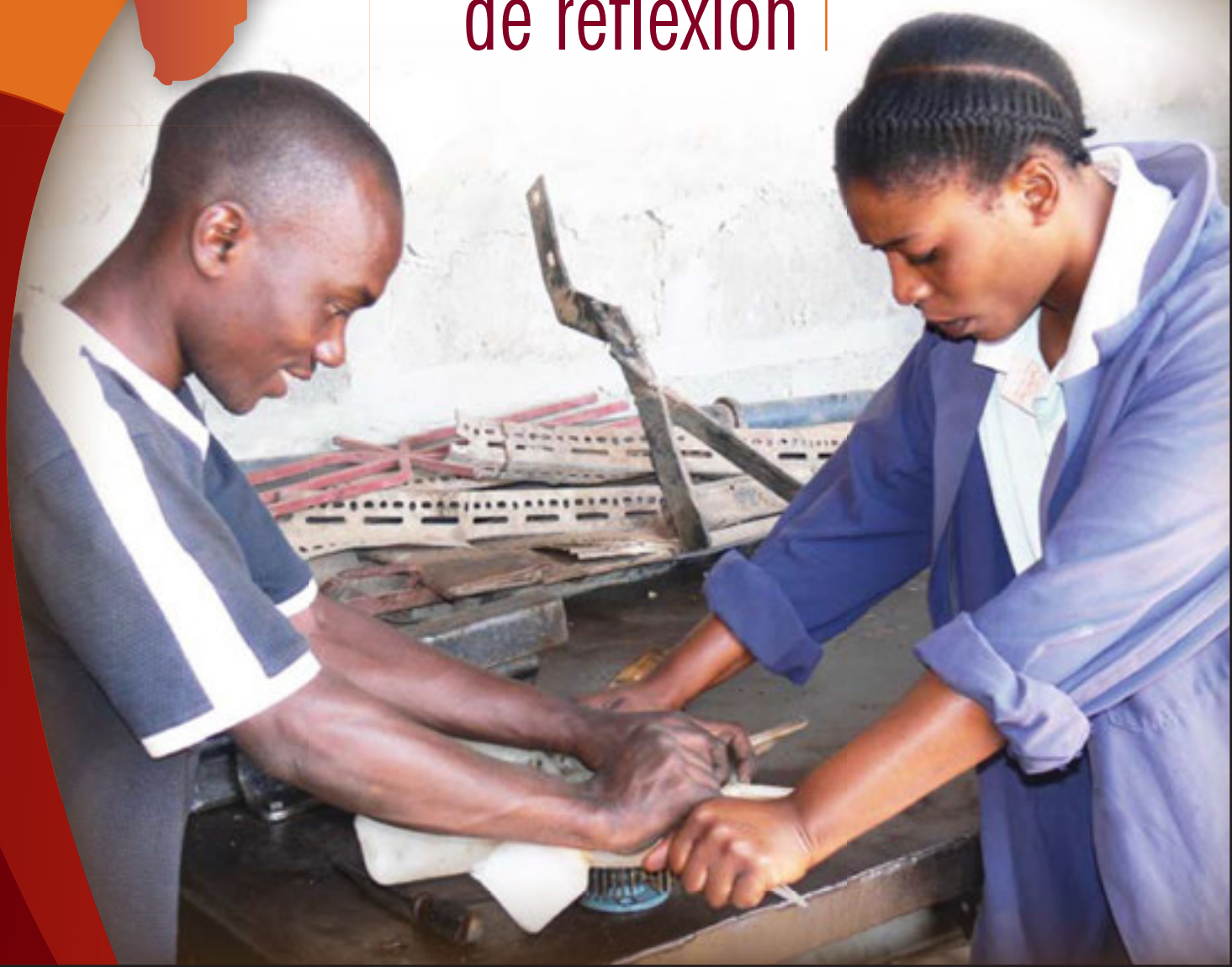


Bureau
international
du Travail

Département des
compétences et
de l'employabilité



Un guide de réflexion



L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique

Un guide de réflexion



Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 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 leur 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.

Données de catalogage avant publication du BIT

L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique; Bureau international du Travail, Département des compétences et de l'employabilité. - Genève: BIT, 2012
1 v.

978-92-2-225776-8 (print)
978-92-2-225777-5 (web pdf)

International Labour Office; Skills and Employability Dept

apprentissage / éducation informelle / enseignement professionnel / besoins de formation / politique de formation / système de formation / financement / esprit d'entreprise / égalité des genres / Afrique

06.09.2

Egalement disponible en anglais: Upgrading informal apprenticeship: a resource guide for Africa, (ISBN 978-92-2-125776-9; 9789221257776 (web pdf)), Genève, 2012.

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.

Préface

Les jeunes aspirent à trouver un emploi décent et de meilleures perspectives de revenu, faisant tout leur possible pour participer au développement économique et social et en récolter quelques fruits. Or de nombreuses économies connaissent des niveaux élevés de chômage et de sous-emploi: un grand nombre de jeunes se trouvent piégés dans un cercle vicieux où faibles qualifications, faible productivité et faibles perspectives de revenus sont inexorablement liés, notamment en Afrique.

Aujourd'hui, seule une faible proportion de jeunes peut raisonnablement espérer passer sans encombre de l'école à un travail productif et décent dans l'économie formelle. Et même pour ces jeunes-là, les attentes ne sont pas toujours satisfaites car les faibles taux d'une croissance riche en emplois qu'affiche l'économie formelle hypothèquent les possibilités d'emploi. Quoi qu'il en soit, la plupart des jeunes n'ont pas la chance de suivre des cours dans des établissements institutionnalisés. La capacité des systèmes d'enseignement et formation techniques et professionnels est limitée en Afrique compte tenu de l'infrastructure insuffisante en matière de formation et du coût relativement élevé d'une formation à plein temps dispensée dans un centre. C'est la raison pour laquelle de plus en plus de jeunes se retrouvent dans l'économie informelle pour apprendre, puis pour travailler.

Cela fait des générations que de nombreux pays africains ont recours aux systèmes d'apprentissage informel par lesquels le savoir-faire d'un métier est transmis à un jeune dans le cadre d'une micro ou petite entreprise. Les apprentis des micro et petites entreprises acquièrent des compétences techniques transmises par les maîtres artisans et les travailleurs expérimentés sur le lieu de travail; ils sont ainsi plongés dans une culture de l'entreprise, bénéficiant d'un réseau qui leur permet de trouver plus facilement un emploi ou de créer leur entreprise. La formation dans le cadre du système d'apprentissage en entreprise est financièrement rentable parce qu'elle est intégrée au processus de production. L'investissement que constitue la formation est réparti entre le maître artisan et l'apprenti, ce qui permet même aux jeunes les plus pauvres d'accéder à une formation. Bien que les apprentissages informels ne fassent généralement pas partie du système d'enseignement institutionna-

lisé, ils ne sont pas dépourvus d'organisation: ils sont basés sur des règles et normes sociales ainsi que des traditions locales qui fournissent un cadre propice à la formation.

Les systèmes d'apprentissage informel sont de nature à répondre aux besoins d'un grand nombre de jeunes mais ils comportent également de sérieuses lacunes qui réduisent leur capacité à dispenser une formation de qualité. La plus grande lacune est sans doute la faible diffusion des nouvelles technologies et des nouvelles compétences, du fait que les maîtres artisans eux-mêmes n'ont pas accès aux dernières connaissances, que les apprentis ont très peu d'occasions d'acquérir des connaissances théoriques dans leur domaine ce qui freine l'apprentissage continu, et que les compétences techniques acquises par les apprentis ne sont pas suffisamment reconnues en dehors de la communauté locale ce qui diminue leurs débouchés professionnels.

Le Département des compétences et de l'employabilité du BIT a travaillé avec les mandants pour améliorer et étendre les systèmes d'apprentissage informel, voyant en cela un moyen rentable pour les pays afin de réaliser des gains à grande échelle grâce à l'amélioration de la base des compétences. L'objectif est de faire en sorte que l'apprentissage informel puisse exploiter le maximum de ses potentialités. L'amélioration du système informel ne passe pas forcément par sa formalisation, mais par l'amélioration, entre autres, des liens avec le système formel de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP).

L'amélioration de la qualité de la formation, du niveau des compétences, des conditions de travail, de l'esprit d'entreprise, de l'employabilité en dehors du cadre de la communauté locale et de l'accès des jeunes femmes aux métiers non traditionnels peut nécessiter la mise en place de plusieurs stratégies et interventions différentes. Il est indispensable que ces mesures reposent sur les mécanismes de l'apprentissage en vigueur dans l'économie informelle, en s'efforçant d'en pallier les lacunes mais sans en exclure les bonnes pratiques. Il est important aussi de considérer ces stratégies comme des mesures complémentaires visant à étendre le système formel de l'EFTP et à renforcer les autres initiatives propres à améliorer les systèmes

nationaux de développement des compétences.

Ce « guide de réflexion » sert deux objectifs principaux. Il fournit tout d'abord une panoplie d'instruments éprouvés qui permettent d'évaluer les systèmes d'apprentissage informel. Il propose des informations pratiques sur la façon d'utiliser les instruments d'évaluation afin d'examiner l'apprentissage du point de vue des « clusters » ou groupements industriels, des communautés, des instituts de formation et des apprentis. Il rend compte des évaluations entreprises en Tanzanie, au Malawi, en Egypte, au Ghana et au Mali. Il fait aussi état des résultats d'une recherche entreprise conjointement avec le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) de l'OIT. Les instruments eux-mêmes ainsi que certains résultats qu'ils ont permis d'afficher sont présentés dans ce guide dans l'espoir que les chercheurs, dans les gouvernements et autres organismes, puissent élargir la base de connaissances sur les systèmes de l'apprentissage informel.

Deuxièmement, ce « guide de réflexion » présente un aperçu des moyens d'action susceptibles de renforcer les systèmes d'apprentissage informel et d'en pallier les lacunes. Cette partie de ce guide fournit des exemples éloquentes de politiques visant à rendre l'apprentissage informel plus performant dans de nombreux pays africains, exemples tirés de sources nationales et de travaux de recherche publiés par d'autres organisations. Ces stratégies sont présentées dans un cadre général permettant de mieux appréhender et de mieux évaluer les incidences d'interventions ciblées ou de plus vaste portée. Cette partie de ce guide est encore « à l'étude » en ce sens que beaucoup de ces mesures sont actuellement à l'état d'expérimentation dans le cadre de projets de coopération technique de l'OIT sur le développement des compétences au Niger, au Zimbabwe, au Bénin et au Burkina Faso, de même qu'au Bangladesh. Elles sont présentées ici « en temps réel » à titre d'introduction, alors que nous sommes encore en train d'étudier leur mise en application et leur impact.

En portant à la connaissance de tous les intéressés les instruments d'évaluation existants et la panoplie des stratégies envisagées, ce guide vise à mieux faire comprendre les systèmes d'apprentissage informel et à inciter les décideurs à exploiter au mieux les potentialités de ces systèmes afin de promouvoir l'employabilité d'un nombre croissant de jeunes en

Afrique, de leur garantir de meilleures chances de se procurer un revenu et un travail décent. Je compte bien faire partager d'autres enseignements tirés des partenariats menés avec les mandants pour définir ce qui fonctionne, dans quelles conditions et avec quels moyens afin d'améliorer les systèmes d'apprentissage informel.

Je remercie Christine Hofmann, responsable du développement des compétences à l'OIT, pour avoir écrit ce document et avoir encadré les projets de coopération technique en mettant notamment ces outils en application et en assurant le suivi de la mise en oeuvre et des résultats de cette politique. Je souhaiterais remercier Irmgard Nübler pour avoir identifié le besoin de produire ce Guide et d'avoir conceptualisé son développement basé sur la recherche qu'elle a mis en oeuvre en tant qu'experte en développement des compétences dans son poste précédent, ainsi que reconnaître ses commentaires sur divers versions de ce Guide. Je souhaiterais également remercier le bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et le bureau de l'OIT à Dar es Salaam pour leur appui. Je tiens également à saluer le travail accompli par les spécialistes en formation professionnelle des bureaux extérieurs de l'OIT, qui ont mené des études par pays sur l'apprentissage informel et ont fourni un appui technique aux projets de coopération technique: Ashwani Aggarwal (Afrique australe et Afrique de l'Est), Luca Azzoni (Afrique du Nord), Paul Comyn et Akiko Sakamoto (Asie du Sud). Je leur suis très reconnaissante ainsi qu'aux spécialistes en formation professionnelle du Département, en particulier Laura Brewer, Michael Axmann, Jim Windell, Christian Joussein et Girma Agune, pour leurs commentaires et leurs suggestions apportées aux versions précédentes de ce guide, et je remercie tous les autres spécialistes, au sein comme à l'extérieur de l'OIT, qui ont livré leurs commentaires et apporté leurs contributions à ce guide: Begoña Casanueva, Sophie de Coninck, Tatiana Cyro Costa, Tiina Eskola, Julia Faldt, Youcef Ghellab, Marketa von Hagen, Malte Luebker, Philippe Marcadent, Susan Maybud, Ragwane Mbaye, Afonso Mendonça Reis, Yoshie Noguchi, Patricia Richter, Constanze Schimmel et Merten Sievers. J'adresse aussi mes remerciements à Martine Lacombe et Jean-Pierre Callut pour la traduction de ce guide, à Marie-Hélène Shala pour la relecture, et à Jane Auvre pour son inestimable support administrative.

Christine Evans-Klock

Directrice

Département des compétences et de l'employabilité
Bureau international du Travail

Table des matières

PRÉFACE	III
ABRÉVIATIONS	IX
GLOSSAIRE DES TERMES CLÉS	X
OBJECTIF DE CE GUIDE DE RÉFLEXION	1
Rendre l'apprentissage informel plus performant	
Les avantages qu'il y a à rendre l'apprentissage informel plus performant	
COMMENT UTILISER CE GUIDE	4
SECTION 1: DÉFINIR L'APPRENTISSAGE	5
1.1 Les éléments de l'apprentissage	7
1.2 Considérer l'apprentissage comme un système de formation	9
1.3 Les systèmes d'apprentissage formel et informel	10
SECTION 2: COMPRENDRE LES SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE INFORMEL EN AFRIQUE: PRINCIPE DE BASE ET RAISON D'ÊTRE DES INTERVENTIONS	13
2.1 L'importance des règles dans l'apprentissage informel	15
2.2 Les moyens d'action envisagés: renforcer, modifier, élargir ou remplacer les règles en vigueur	17
2.3 Changer les systèmes d'apprentissage – les enseignements tirés de l'expérience	20
SECTION 3: EVALUER LES SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE INFORMEL	23
3.1 Les systèmes statistiques africains fournissent-ils des informations sur l'apprentissage informel ?	25
3.2 L'apprentissage informel existe-t-il et quelles en sont les caractéristiques ?	28
<i>Une stratégie en quatre étapes pour évaluer le système d'apprentissage informel</i>	28
<i>Suivi de l'évolution: Indicateurs de base obtenus grâce à la recherche</i>	33
3.3 Analyse du cadre d'action	34
3.4 Discussion et évaluation des résultats – Organisation d'un séminaire réunissant les parties prenantes	34
SECTION 4: PRINCIPALES QUESTIONS EN JEU ET MOYENS D'ACTION POUR L'AMÉLIORATION DES SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE INFORMEL	37
4.1 Renforcer le cadre institutionnel pour une meilleure qualité de la formation	41
<i>Aspect 1: Échanger les connaissances par l'intermédiaire d'associations d'entreprises</i>	42
<i>Aspect 2: Améliorer l'accès aux nouvelles compétences</i>	47

<i>Aspect 3: Suivi et assurance-qualité de la formation</i>	54
4.2 Financer l'apprentissage informel	59
<i>Aspect 4: Rendre plus efficaces les mécanismes de financement existants: contrats et discipline sociale</i>	62
<i>Aspect 5: Améliorer l'accès à des sources de financement supplémentaires sûres</i>	66
4.3 Pratiques dans l'apprentissage informel: modifier ou remplacer les « mauvaises » règles	71
<i>Aspect 6: Renforcer l'égalité hommes-femmes dans l'apprentissage informel</i>	71
<i>Aspect 7: Améliorer le travail décent dans l'apprentissage informel</i>	74
4.4 Améliorer les liens entre l'apprentissage informel et les systèmes formels	86
<i>Aspect 8: Promouvoir les liens entre l'éducation formelle et l'apprentissage informel</i>	86
<i>Aspect 9: Promouvoir l'intégration de l'apprentissage informel dans le système de formation national</i>	90
<i>Aspect 10: Institutionnaliser la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'apprentissage informel</i>	95
<i>Aspect 11: Développer les micro- et les petites entreprises et soutenir la formalisation</i>	100
MESSAGES CLÉS POUR AMÉLIORER L'APPRENTISSAGE INFORMEL	105
BIBLIOGRAPHIE	108
ANNEXES	115
Annexe 1 – Sélection d'études empiriques sur l'apprentissage informel	116
Annexe 2 – Liste des professions courantes dans l'apprentissage informel	129
Annexe 3 – Termes de référence	131
Annexe 4 – Outils de recherche – Questionnaires, instructions et outils d'analyse	136
Annexe 5 – Évaluation des besoins de formation des maîtres artisans / des travailleurs qualifiés	186

Listes des encadrés, figures et tableaux

ENCADRÉS

Encadré 1	Le saviez-vous ?	Apprentissage ou formation pratique en entreprise?	7
Encadré 2	Le saviez-vous ?	Apprentissage ou stage?	8
Encadré 3	Le saviez-vous ?	Apprentissage traditionnel ou informel?	10
Encadré 4	Le saviez-vous ?	Apprentis ou aides familiaux?	11
Encadré 5	Exemple	Les sanctions sociales au Togo	15
Encadré 6	Le saviez-vous ?	L'exploitation dans l'apprentissage informel	17
Encadré 7	Le saviez-vous ?	Défis à relever et créneaux à saisir pour l'apprentissage informel en Afrique	22
Encadré 8	Le saviez-vous ?	Les professions propices à l'apprentissage informel	29
Encadré 9	Enseignements tirés	Renforcer les associations d'entreprises au Niger	44
Encadré 10	Enseignements tirés	Mise à niveau des compétences pour les maîtres artisans en Tanzanie	48
Encadré 11	Enseignements tirés	Mise à niveau des compétences pour maîtres artisans au Kenya	49
Encadré 12	Enseignements tirés	Une grande entreprise qui assure la formation d'artisans au Cameroun	50
Encadré 13	Exemple	Intégrer les petites entreprises d'artisanat dans la chaîne d'approvisionnement en Afrique du Sud	51
Encadré 14	Exemple	Renforcer les chefs d'entreprise féminins	52
Encadré 15	Enseignements tirés	Associations d'entreprise surveillant la qualité de la formation – exemples du Sénégal et du Niger	55
Encadré 16	Enseignements tirés	Outils pour un apprentissage amélioré	56
Encadré 17	Enseignements tirés	Définir les normes de compétences au Mali	57
Encadré 18	Enseignements tirés	L'utilisation de livres de bord au Bénin, au Togo et au Sénégal	58
Encadré 19	Exemple	Étude en Allemagne – Mesurer la rentabilité de l'apprentissage pour les entreprises	59
Encadré 20	Exemple	Un système traditionnel de résolution des conflits dans les pays du Maghreb	63
Encadré 21	Le saviez-vous ?	Perception sociale de l'apprentissage informel – une formation de dernier ressort?	64
Encadré 22	Exemple	Le financement public pour l'apprentissage informel au in Ghana	67
Encadré 23	Enseignements tirés	Substitution de fonds nationaux pour la formation aux sources de financement de donateurs au Mali	68
Encadré 24	Exemple	Fournir une aide financière directe par le système des chèques-formation au Kenya	69
Encadré 25	Enseignements tirés	Réduire la fracture entre les sexes: installation électrique solaire au in Zimbabwe	72
Encadré 26	Enseignements tirés	Tenter d'améliorer le temps de travail par le système national nigérian d'apprentissage ouvert	77
Encadré 27	Le saviez-vous ?	Recommandation (n° 200) de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010	80
Encadré 28	Enseignements tirés	Réinsertion socioéconomique d'enfants sortis des forces et groupes armés (ESFGA) par l'apprentissage informel	82
Encadré 29	Le saviez-vous ?	Avantages pour les partenaires sociaux à s'engager dans l'amélioration de l'apprentissage informel	84

Encadré 30	Exemple	Les CED au Mali: l'éducation non formelle et la formation préprofessionnelle pour les jeunes non scolarisés	87
Encadré 31	Exemple	Exemples de politiques nationales pour améliorer l'apprentissage informel	90
Encadré 32	Enseignements tirés	Évaluer les liens existants au Burkina Faso	91
Encadré 33	Exemple	Tester l'apprentissage dual au Bénin	92
Encadré 34	Enseignements tirés	La reconnaissance des compétences par les associations d'entreprises rivalise avec celle du système de formation formel	96
Encadré 35	Enseignements tirés	Relier l'évaluation des compétences par l'association locale d'entreprises au Bénin au système de formation national	97
Encadré 36	Enseignements tirés	Expérience pilote de l'évaluation des apprentis et des maîtres artisans en Tanzanie	98

FIGURES

Figure 1	Un accord inscrit dans les textes réglementaires	9
Figure 2	Aperçu du processus d'évaluation et des outils de recherche	28
Figure 3	Systèmes de rotation pour les apprentis	45
Figure 4	Résultat du projet SITE en chiffres	49
Figure 5	Mécanisme de financement dans un système d'apprentissage formel ou informel bien établi	60
Figure 6	Mécanisme de financement dans un système d'apprentissage informel moins établi	61
Figure 7	Améliorer l'égalité d'accès à l'apprentissage informel	79

TABLEAUX

Tableau 1	Règles en matière d'apprentissage	10
Tableau 2	Les éléments d'apprentissage – formel et informel	12
Tableau 3	Atouts de l'apprentissage informel	16
Tableau 4	Aspects particuliers et lacunes dans l'apprentissage informel	18
Tableau 5	Récapitulatif des changements intervenus dans les systèmes d'apprentissage	21
Tableau 6	Récapitulatif des questions sur l'apprentissage informel dans les enquêtes nationales	26
Tableau 7	Indicateurs proposés et exemples d'études par pays	33
Tableau 8	Aperçu des domaines de la politique et des aspects pertinents pour l'amélioration de l'apprentissage informel	40
Tableau 9	Ventilation de la population active de 25 à 35 ans selon le niveau d'études et la situation d'emploi, 2004	87

Abréviations

BDS	SERVICES D'AIDE AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE
IPEC	PROGRAMME INTERNATIONAL POUR L'ABOLITION DU TRAVAIL DES ENFANTS
MA	MAÎTRE ARTISAN
MPE	MICROS ET PETITES ENTREPRISES
ONG	ORGANISATION NON GOUVERNEMENTALE
SST	SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL
SITE	RENFORCEMENT DE LA FORMATION INFORMELLE ET DE L'ENTREPRISE
GERME	GÉRER MIEUX VOTRE ENTREPRISE
PME	PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
TE	TRAVAILLEUR EXPÉRIMENTÉ
EFTP	ENSEIGNEMENT ET FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS

Glossaire des termes clés

Apprentissage informel	L'apprentissage informel désigne le système par lequel un jeune apprenant (l'apprenti) acquiert les compétences propres à un métier ou à un métier de l'artisanat, dans une micro ou petite entreprise, en apprenant et en travaillant aux côtés d'un artisan expérimenté. L'apprenti et le maître artisan concluent un accord qui est basé sur des normes et traditions locales d'une société. Le coût de la formation est réparti entre l'apprenti et le maître artisan.
Apprentissage formel	L'apprentissage formel désigne le système par lequel un jeune apprenant (l'apprenti) acquiert les compétences propres à un métier ou à un métier de l'artisanat en apprenant et en travaillant aux côtés d'un artisan expérimenté, habituellement en suivant en parallèle un enseignement de type scolaire. L'apprenti, le maître artisan/l'employeur et le prestataire de la formation concluent un accord qui est régi par des lois et réglementations adoptées en bonne et due forme. Le coût de la formation est réparti entre l'apprenti, le maître artisan/l'employeur et le gouvernement.
Formation formelle	Enseignement dispensé dans des instituts d'enseignement et de formation ou dans des lieux de formation appropriés comme les entreprises dans le cadre des systèmes d'apprentissage formel. La formation est structurée et méthodique, elle suit un programme pré-établi et observe des objectifs d'apprentissage précis.
Système national de formation	Tout type de formation professionnelle dispensé dans les écoles, les centres de formation ou les entreprises, qui est validé par les autorités gouvernementales ou par des organismes agréés par le gouvernement. La formation délivrée dans le cadre du système national de formation peut bénéficier d'un financement du gouvernement ou d'autres moyens didactiques fournis par le gouvernement.
Métier	Une activité professionnelle caractérisée par une spécificité exigeant des compétences techniques et un savoir-faire professionnel.
Apprentissage sur le lieu de travail/formation sur le tas	Acquisition de connaissances ou formations effectuées sur le lieu de travail, généralement en cours d'emploi ou sur place.

Objectif de ce guide de réflexion

L'apprentissage informel désigne le système par lequel un jeune apprenant acquiert les compétences propres à un métier ou à un métier d'artisanat, dans une micro ou petite entreprise, en apprenant et en travaillant aux côtés d'un artisan expérimenté.

Cette publication vise à promouvoir une stratégie d'apprentissage qui tire parti des atouts des systèmes d'apprentissage informel et exploite au mieux leurs potentialités. Elle donne une vue d'ensemble sur ce que nous savons de l'amélioration de l'apprentissage informel, à l'intention des décideurs dans les ministères, les organisations d'employeurs et de travailleurs, des spécialistes de l'OIT sur le terrain en matière de formation professionnelle et d'emploi, et des experts en formation dans les autres organisations de développement nationales et internationales qui étudient ou envisagent d'étudier le système de formation de l'économie informelle.

Elle apporte une valeur ajoutée aux décideurs et aux experts en formation car elle soulève les questions pertinentes et propose un nouveau cadre conceptuel: l'apprentissage informel n'est plus considéré comme une «pratique primitive» ou une forme d'«exploitation des jeunes» - comme il a souvent été stigmatisé – mais comme le système de formation de l'économie informelle qui, issu de l'apprentissage traditionnel qui reposait sur la famille proche et élargie, a évolué et recèle les potentialités nécessaires pour se développer. Cette conception va au-delà des modèles néoclassiques du marché du travail et du capital humain qui ne considèrent l'apprentissage que comme un contrat passé entre deux parties. Ce guide regarde plutôt la formation par apprentissage sous l'angle des institutions et considère qu'elle fait partie intégrante des institutions d'une société, qu'elles soient formelles ou informelles. Comme en attestent les pays avancés, une transition réussie vers les systèmes modernes d'apprentissage est possible: pour mettre au point le cadre institutionnel, il importe de renforcer les mesures incitatives en faveur de la formation par apprentissage et d'en multiplier les retombées positives, d'améliorer le volet du travail décent et de trouver des fonds publics pour financer son amélioration. L'enjeu stratégique consiste à analyser, comprendre et modifier ces institutions et ces règles, d'en introduire de

nouvelles ou d'étendre les règles formelles pour les appliquer à l'apprentissage informel.

L'objectif de ce guide est:

- de donner une idée plus claire des systèmes d'apprentissage dans l'économie informelle en apportant des définitions et un cadre conceptuel pour décrire leur fonctionnement;
- de fournir les instruments d'évaluation des systèmes d'apprentissage informel;
- d'expliquer les questions qui doivent être abordées, comme la qualité et la pertinence de la formation par apprentissage, la transition entre l'école et l'apprentissage, la parité entre hommes et femmes, le financement, la validation des compétences, l'égalité d'accès à l'apprentissage et le travail décent;
- de proposer des questions d'orientation et des moyens d'action visant à expérimenter les interventions d'amélioration, ce qui devrait permettre aux décideurs de mieux comprendre le système d'apprentissage et d'évaluer les méthodes en question pour pouvoir procéder ensuite à la réforme des politiques nationales en matière d'apprentissage;
- de présenter quelques exemples de bonne pratique en vigueur dans différents pays africains, pour montrer ce qui a marché, dans quelles conditions, ce qui n'a pas marché et pour quelles raisons.

L'apprentissage informel a longtemps été occulté par les politiques nationales de formation. Ce guide s'efforce de replacer l'apprentissage informel au centre des priorités nationales visant à améliorer les compétences et l'employabilité des jeunes. Ces quelques dernières années, certains pays africains se sont lancés dans des réformes qui tiennent compte de l'apprentissage informel. Conscient de ces évolutions prometteuses, ce guide s'emploie à poser les jalons d'interventions et de politiques dûment documentées qui prennent en considération les règles traditionnelles et les normes locales en vigueur. Vu que ces évolutions sont très récentes, ce guide est encore «à l'étude».

Rendre l'apprentissage informel plus performant

Rendre l'apprentissage informel plus performant signifie améliorer peu à peu un système de formation qui est largement ancré dans la culture et les traditions des sociétés africaines. Cela revient à dynamiser le système d'apprentissage informel pour qu'il réponde aux évolutions actuelles et futures et qu'il accompagne la création d'économies locales dynamiques qui tirent parti de l'innovation et de l'esprit d'entreprise dans les métiers ayant recours à l'apprentissage (BIT, 2008a).

Les systèmes d'apprentissage informels fonctionnent parce qu'ils sont ancrés dans des coutumes, des normes et des traditions auxquelles adhèrent la communauté et les artisans. Cet ensemble de coutumes et de règles crée les conditions adéquates pour que l'apprentissage informel revête une signification économique tant pour celui qui forme - le maître d'apprentissage - que pour celui qui est formé - l'apprenti (Nübler et autres auteurs 2009). Mais les systèmes d'apprentissage informel ne fonctionnent pas toujours très bien. Certaines interventions ont déjà tenté d'établir un système formalisé entièrement nouveau, au mépris des traditions et des normes en vigueur. Beaucoup de ces systèmes ont avorté ou se sont avérés trop coûteux pour s'étendre et prendre en charge le grand nombre de formateurs et d'apprentis dans l'apprentissage informel.

Ce guide ne prône pas la création d'un système de formation entièrement nouveau. Il vise à promouvoir l'amélioration graduelle d'un système de formation autochtone. Il appelle à repérer les lacunes du système et à les combler petit à petit, ce qui revient en définitive à créer des liens avec les institutions formelles de formation, et il préconise une meilleure reconnaissance de ses bienfaits dans le cadre du système national de formation.

Les avantages qu'il y a à rendre l'apprentissage informel plus performant

Rendre plus performant l'apprentissage informel peut avoir différentes finalités. Les objectifs que vont définir les décideurs vont dépendre de la situation du pays, de ses fondements institutionnels et de ses domaines d'action prioritaire.

Les avantages d'un système efficace de formation

Les systèmes d'apprentissage informel sont de la plus haute importance pour le développement des économies locales. Ils garantissent la bonne transmission des compétences d'une génération à l'autre. L'apprentissage informel est la principale source de transmission des compétences dans de nombreux pays africains, vu que le système de formation formelle a des capacités limitées et ne peut pas prendre en charge tous les jeunes qui souhaitent améliorer leurs compétences. L'apprentissage informel est un système de formation financièrement avantageux puisque tous les outils et l'équipement sont déjà disponibles dans l'entreprise et n'ont pas besoin d'être achetés aux seules fins de la formation - l'une des principales raisons qui expliquent que les systèmes de formation dispensée dans des instituts/centres sont si coûteux. Par ailleurs, les apprentis du système informel acquiert un vaste savoir-faire professionnel conforme aux besoins de l'entreprise, ils sont plongés dans la culture de l'entreprise et ont souvent plus de facilité à trouver un emploi que ceux ayant bénéficié d'un système de formation formelle. Or, pour que les économies locales soient plus dynamiques et qu'elles participent aux marchés globalisés, les interventions d'amélioration doivent contribuer à relever le niveau des compétences, améliorer la capacité des maîtres artisans à innover et à se diversifier et inciter les entreprises à se familiariser avec les dernières connaissances et à adopter les nouvelles technologies. Ces interventions doivent également s'attaquer aux lacunes existantes qui nuisent à l'efficacité des systèmes.

Les avantages pour l'emploi des jeunes

Le sous-emploi et le chômage des jeunes sont une préoccupation majeure pour la plupart des pays africains. Les jeunes se trouvent piégés dans un cercle vicieux où faibles qualifications, faible productivité et faibles perspectives de revenus sont inexorablement liées. Améliorer les compétences techniques et professionnelles des jeunes et les rendre plus productifs est un moyen de briser ce cercle vicieux et d'accroître leur employabilité de façon à améliorer leurs chances d'obtenir un emploi décent et bien rémunéré.

Garantir l'accès à des programmes de validation des compétences qui soient fiables et largement reconnus peut aussi faciliter les transitions vers des emplois mieux rémunérés et plus décents. Fournir des compétences en gestion aux apprentis qui ont terminé leur formation et qui montent leur propre entreprise va faciliter leur passage à un emploi indépendant.

Les avantages pour les apprentis et les maîtres artisans

Un système d'apprentissage informel plus performant peut réduire les déficits de travail décent dans les apprentissages informels, déficits qui s'expriment par de faibles niveaux de sécurité et de santé au travail, une protection sociale lacunaire, l'exclusion des groupes défavorisés ou encore la discrimination fondée sur le sexe.

Par ailleurs, un système plus performant va permettre aux apprentis du système informel d'acquérir toutes les compétences techniques et professionnelles inhérentes au métier de sorte qu'ils pourront devenir des maîtres artisans qualifiés; ils pourront acquérir des connaissances théoriques pour être mieux à même de résoudre des problèmes techniques imprévus, de s'adapter aux changements technologiques et d'acquérir des compétences en gestion pour être dûment préparés à leur futur emploi indépendant; ils pourront bénéficier d'une validation officielle de leurs compétences à la fin de leur apprentissage, d'une meilleure transition entre éducation et apprentissage; ils pourront participer au dialogue social et ne seront plus exploités.

Un système plus performant va améliorer l'employabilité des apprentis qui sortent du système d'apprentissage informel: ils pourront ainsi obtenir un travail décent, assorti d'un revenu décent, et contribuer activement à améliorer la productivité et la diversification de l'entreprise et de l'industrie dans lesquelles ils vont travailler. Cela vaut aussi bien pour les emplois salariés que pour les emplois indépendants. Les apprentis ayant terminé leur formation devront aussi être capables de répondre aux exigences requises en termes de compétences et de qualifications pour pouvoir obtenir des emplois dans l'économie formelle. S'ils préfèrent s'installer à leur compte, ils devront posséder les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour officialiser leur entreprise.

Un système plus performant va permettre aux maîtres artisans d'avoir accès à une formation complémentaire pour améliorer leurs compétences techniques et de gestion; de bénéficier de la coopéra-

tion et de la coordination entre les petites entreprises d'une part et entre les petites, moyennes et grandes entreprises d'autre part; d'avoir accès au crédit et aux services d'aide au développement des entreprises pour améliorer leurs performances et leur productivité.

Les avantages pour le développement de l'entreprise

L'apprentissage informel peut constituer un point d'ancrage pour promouvoir le développement de l'entreprise. Améliorer les compétences des maîtres artisans, dans le domaine notamment de la gestion, a toutes les chances d'avoir des incidences positives sur les performances et la croissance de l'entreprise. Les micro et petites entreprises sont souvent pénalisées par l'insécurité qui pèse sur les droits de propriété et ne peuvent pas avoir accès au crédit ou aux services d'aide au développement des entreprises qui sont réservés uniquement aux entreprises de l'économie formelle. Afin de rendre plus performant le système d'apprentissage informel, il est possible d'adopter des mesures incitatives pour favoriser le passage des entreprises de l'économie informelle à l'économie formelle, en les enregistrant par exemple en tant que prestataires de formation par apprentissage, ouvrant ainsi l'accès aux cours de perfectionnement.

Les avantages pour les partenaires sociaux

Améliorer l'apprentissage informel est aussi un moyen de renforcer le rôle des partenaires sociaux. Les travailleurs comme les employeurs ont tout intérêt à élargir les compétences des travailleurs – les employeurs à des fins de productivité et les travailleurs pour améliorer leurs revenus et leur employabilité. Or dans la plupart des pays africains, le niveau d'organisation des travailleurs dans les micro et petites entreprises est très faible et le niveau d'organisation des petites entreprises dépend de la situation politique et économique du pays. Plusieurs pays africains ont mis sur pied des associations artisanales ou collectives dynamiques à un niveau local, régional, et national, associations qui peuvent jouer un rôle déterminant dans l'amélioration de l'apprentissage informel - ce qui est déjà le cas pour certaines. Il convient de renforcer les organisations de travailleurs pour qu'elles jouent un rôle plus actif dans l'organisation de la formation au sein de l'économie informelle, en se faisant par exemple les porte-parole des apprentis. Un système d'apprentissage plus performant peut contribuer à créer ces points d'ancrage et favoriser le dialogue social.

Comment utiliser ce guide

Cet ouvrage est organisé en quatre sections. La première section définit l'apprentissage et la seconde avance la raison d'être et le principe de base des interventions. La troisième section explique comment évaluer l'apprentissage informel et la quatrième section débat sur les principales questions en jeu. Chaque section peut être utilisée comme module indépendant et peut être complétée par d'autres données si besoin est. La section 4 est suivie par des messages de première importance sur l'amélioration de l'apprentissage informel.

Présentation des sections

Section 1: Définir l'apprentissage

1.1 Les éléments de l'apprentissage

1.2 Considérer l'apprentissage comme un système de formation

1.3 Les systèmes d'apprentissage formel et informel

Section 2: Comprendre les systèmes d'apprentissage informel en Afrique: principe de base et raison d'être des interventions

2.1 L'importance des règles dans l'apprentissage informel

2.2 Les moyens d'action envisagés: renforcer, modifier, élargir ou remplacer les règles en vigueur

2.3 Changer les systèmes d'apprentissage – les enseignements tirés de l'expérience

Section 3: Evaluer les systèmes d'apprentissage informel

3.1 Les systèmes statistiques africains fournissent-ils des informations sur l'apprentissage informel ?

3.2 L'apprentissage informel existe-t-il et quelles en sont les caractéristiques ?

3.3 Analyse du cadre d'action

3.4 Discussion et évaluation des résultats – Organisation d'un séminaire réunissant les parties prenantes

Section 4: Principales questions en jeu et moyens d'action pour l'amélioration des systèmes d'apprentissage informel

4.1 Renforcer le cadre institutionnel pour une formation de meilleure qualité

Aspect 1: Echanger les connaissances par l'intermédiaire des associations d'entreprises

Aspect 2: Améliorer l'accès aux nouvelles compétences

Aspect 3: Surveiller et assurer la qualité de la formation

4.2 Financer l'apprentissage informel

Aspect 4: Rendre plus efficaces les mécanismes de financement existants: contrats et discipline sociale

Aspect 5: Améliorer l'accès à des sources de financement additionnelles et sûres

4.3 Pratiques dans l'apprentissage informel : modifier ou remplacer les « mauvaises » règles

Aspect 6: Renforcer l'égalité hommes-femmes dans l'apprentissage informel

Aspect 7: Améliorer le travail décent dans l'apprentissage informel

4.4 Améliorer les liens entre l'apprentissage informel et les systèmes formels

Aspect 8: Favoriser les liens entre l'enseignement formel et l'apprentissage informel

Aspect 9: Favoriser l'intégration dans le système de formation national

Aspect 10: Institutionnaliser la reconnaissance des compétences acquises par l'apprentissage informel

Aspect 11: Développer les micro- et petites entreprises et soutenir la formalisation

Les références concernant l'ensemble des sections se trouvent à la fin du document. L'annexe 1 comporte un ensemble d'études empiriques sur l'apprentissage informel. L'annexe 2 présente une liste des métiers les plus courants. Les annexes 3-5 contiennent des termes de référence et des outils de recherche.

Ce document a été conçu comme un outil didactique destiné à servir de guide pour la conception des interventions et des prises de décision sur l'apprentissage informel. Il ne s'agit pas d'un guide opérationnel détaillé sur l'amélioration du système de formation autochtone dans les pays africains. Il a néanmoins pour objet de fournir des conseils sur la façon d'évaluer l'apprentissage informel et d'en débattre au niveau national, et se propose de mobiliser l'attention des pouvoirs publics en vue d'aider les spécialistes de la formation à identifier la bonne manière d'améliorer le système et de commencer – pas à pas – à associer l'apprentissage informel au système national de formation.

SECTION 1
Définir l'apprentissage

1



Section 1

Définir l'apprentissage

Cette section explique:

- ◆ comment le BIT définit l'apprentissage;
- ◆ pourquoi l'apprentissage est un système;
- ◆ la différence entre l'apprentissage formel et l'apprentissage informel.

1.1 Les éléments de l'apprentissage

L'apprentissage (formel et informel) est un terme largement usité. D'aucuns le considèrent comme une façon d'acquérir, de manière structurée, des compétences professionnelles sur le lieu de travail. D'autres voient l'apprentissage de manière « duale » - dispositif de formation en alternance - c'est-à-dire comme une façon d'associer l'acquisition de connaissances théoriques, dispensées dans un cadre scolaire, à la formation pratique délivrée en entreprise. Le terme « apprentissage » est souvent utilisé à tort pour désigner des modes ou des concepts de formation qui semblent similaires. Certains pays ont introduit leurs propres termes pour désigner différents systèmes de formation.

Ce guide propose cinq éléments constitutifs de l'apprentissage, qui expriment l'idée que l'apprentissage aussi bien formel qu'informel va au-delà de la simple transmission de savoir, et qu'il est un système de formation à part entière. C'est la raison pour laquelle il établit une distinction très nette entre l'apprentissage, le stage et la formation pratique en entreprise comme cela est expliqué dans les encadrés 1 et 2.

La section 2 va revenir sur ces cinq éléments en les rattachant plus spécifiquement au contexte africain et à l'*apprentissage informel* au sens où l'entend ce guide.

L'apprentissage est composé de cinq éléments constitutifs:

Élément 1: Le maître artisan/l'employeur et l'apprenti concluent un accord (contrat de formation)

L'apprentissage repose sur un accord conclu entre un apprenant, l'apprenti, et un formateur, le maître artisan. Cet accord implique des droits et des devoirs pour les deux parties à l'accord: le formateur, l'apprenant et parfois aussi les parents de l'apprenant. Dans les apprentissages formels, les prestataires de formation peuvent constituer une troisième partie au contrat. Ce contrat lie toutes les parties et garantit la transmission de compétences d'un travailleur expérimenté à un apprenant.

Élément 2: L'apprenti acquiert des compétences professionnelles lui permettant d'exercer un métier (contenu de la formation)

L'apprentissage débouche sur l'acquisition d'un certain niveau de compétence dans l'exercice d'un métier. Les savoirs, les aptitudes et les compétences acquis par l'apprenti sont vastes et en lien direct avec le métier de sorte que, à la fin de son apprentissage, l'apprenti est capable d'exécuter toutes les tâches nécessaires à la maîtrise du métier, qu'il soit

LE SAVIEZ-VOUS?

Encadré 1. Apprentissage ou formation pratique en entreprise?

La formation délivrée dans un centre de formation est souvent complétée par des périodes de formation pratique dans une entreprise. Cette formation acquise sur le lieu de travail est souvent désignée comme la formation pratique en entreprise. Dans ce cadre-là, les étudiants sont inscrits dans un centre de formation et c'est souvent le centre qui prend contact avec les entreprises pour solliciter une formation pratique de courte durée pour leurs étudiants. Si l'entreprise apporte de solides compétences pratiques, c'est le centre de formation qui dispense la formation principale et qui en général organise les évaluations.

L'apprentissage débute par un contrat de formation conclu entre l'apprenti et l'employeur. L'employeur s'engage à transmettre toutes les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. Dans l'apprentissage structuré ou de type dual, la formation délivrée sur le lieu de travail est complétée par des cours théoriques dispensés dans des écoles professionnelles; mais l'entreprise reste le centre névralgique de la formation. Les évaluations sont habituellement le fait des entreprises ou, dans le cas de l'apprentissage structuré ou de type dual, elles sont effectuées dans l'école professionnelle et dans l'entreprise.

coiffeur, mécanicien automobile, forgeron ou autre. Il est important que, lorsqu'il a achevé sa formation, l'apprenti ait atteint un niveau de compétence qui le rende apte à l'emploi.

LE SAVIEZ-VOUS?

Encadré 2. Apprentissage ou stage?

Ces deux types de formation ont pour cadre l'entreprise et suivent un même modèle d'acquisition des compétences: l'encadrement par un travailleur expérimenté. Et pourtant ils diffèrent sur trois aspects essentiels:

- Le stage est plus court que l'apprentissage. La durée d'un stage varie en général entre quatre semaines et six mois, tandis que l'apprentissage dure habituellement entre un et quatre ans, selon le métier.
- Le stage porte sur une panoplie restreinte de compétences relevant d'une profession. L'apprentissage, au contraire, vise à inculquer toutes les compétences indispensables à l'exercice d'un métier, ce qui explique la durée de la formation.
- Pour l'apprentissage, l'essentiel de la transmission du savoir a pour cadre l'entreprise. C'est ici que s'acquiert la plus grande part des compétences. Dans l'apprentissage structuré ou de type dual, cette formation délivrée sur le lieu de travail est complétée par des cours théoriques dispensés dans des établissements d'enseignement. Les stagiaires acquièrent en général l'essentiel de leurs connaissances théoriques et pratiques dans un centre de formation ou dans une université et le stage n'est qu'une façon d'acquérir des compétences supplémentaires. Les stages pour ceux qui reprennent un emploi à mi-carrière apportent une expérience pratique permettant de réintégrer le marché du travail; une première expérience dans la profession s'avère nécessaire.

Élément 3: La formation est dispensée sur le lieu de travail et elle est intégrée dans le processus de production (processus de formation)

La formation par apprentissage est toujours dispensée dans l'entreprise et elle est intégrée au processus de production. Comme l'entreprise fournit des services aux clients, l'apprenti observe un travailleur expérimenté ou un maître artisan pendant qu'il travaille et apprend à ses côtés. L'apprentissage structuré ou de type dual complète les connaissances et la formation dispensées sur le lieu de travail par un enseignement de type scolaire ou des cours donnés dans des centres de formation professionnelle. Quoi qu'il en soit le centre névralgique de l'apprentissage et du processus de formation reste l'entreprise artisanale.

Élément 4: L'apprenti est une jeune personne

L'apprentissage s'est toujours adressé aux jeunes, ce qui s'explique par un certain nombre de raisons

économiques et socio-psychologiques. Tout d'abord, la formation préparant à un métier peut être synonyme de rentabilité économique pour toute une vie professionnelle. Il est donc avantageux d'investir au tout début de sa carrière: l'apprentissage est considéré comme une formation professionnelle initiale (contrairement à la formation continue). Des connaissances ou une expérience professionnelle préalables ne sont généralement pas requises ce qui en autorise l'accès aux jeunes apprenants. Deuxièmement, la rémunération versée aux apprentis est généralement faible: les jeunes sont plus disposés à accepter une faible rémunération car ils vivent encore chez leurs parents et n'ont souvent pas à subvenir aux besoins d'une famille. Troisièmement, le mode de transmission du savoir de la part d'un travailleur expérimenté est mieux adapté aux jeunes: les jeunes acceptent et respectent plus facilement l'autorité d'un travailleur expérimenté que des apprenants plus âgés.

Pourtant, certains pays ne fixent pas de limite d'âge pour accéder à l'apprentissage formel. En Australie, par exemple, l'apprentissage moderne est accessible à toute personne de tout âge. Cependant, le salaire des apprentis en Australie est sensiblement plus élevé de manière que l'apprentissage reste attractif pour les apprenants plus âgés.

Élément 5: Le coût de l'apprentissage est réparti entre le maître artisan/l'employeur et l'apprenti

L'apprentissage est toujours financé à la fois par l'apprenti et par le maître artisan/l'employeur. Les employeurs ou maîtres artisans supportent des dépenses et s'attendent à récupérer leur investissement au cours de l'apprentissage puisque l'apprenti



est productif pour l'entreprise. Ils lui versent souvent un salaire ou de l'argent de poche ou lui fournissent une rémunération en nature, mais le salaire de l'apprenti est toujours inférieur à celui d'un travailleur expérimenté. Les apprentis qui apprennent tout en travaillant offrent leurs services en contrepartie et s'acquittent parfois de frais d'apprentissage ou de contributions en nature. Le contrat d'apprentissage équilibre au mieux le dispositif financier de sorte que la formation soit financièrement accessible pour les deux parties et que chacune y trouve son compte.

Dans les apprentissages structurés ou de type dual, les pouvoirs publics prennent en charge une partie du coût de la formation en accordant des réductions fiscales, des aides, des subventions ou en finançant l'enseignement dispensé dans les établissements scolaires.

1.2 Considérer l'apprentissage comme un système de formation

L'apprentissage, tel qu'il est décrit dans la section précédente, est un accord passé entre un employeur et un apprenti.

Le schéma suivant illustre cet accord: les apprentis reçoivent une formation et un salaire ou des indemnités d'apprentissage et, en contrepartie, l'employeur ou le maître artisan bénéficie des services rendus par l'apprenti qui s'acquitte parfois de frais d'apprentissage. Or, si l'apprentissage n'était qu'un accord privé conclu entre un employeur individuel et un apprenti, on ne pourrait pas parler de système de formation.

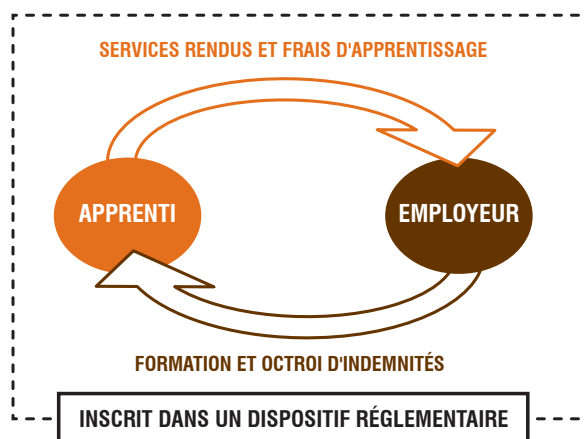


Figure 1: un accord inscrit dans un dispositif réglementaire



© ILO/Sarita Byrr

Les systèmes reposent sur des dispositifs réglementaires qui déterminent le cadre de cet accord et qui définissent comment les employeurs et les apprentis doivent se comporter. L'apprentissage s'inscrit dans des textes réglementaires qui régissent les employeurs d'une même industrie ou d'une même profession. Les employeurs, mais aussi les apprentis, savent donc ce qu'ils attendent d'un tel accord¹.

Les règles de comportement dans l'apprentissage sont plus détaillées que les cinq éléments qui définissent l'apprentissage ci-dessus. Les règles définissent le cadre dans lequel s'inscrit l'apprentissage, spécifient le contenu de l'accord, donne des indications dans certains, voire tous les domaines suivants:

1. Conceptualiser l'apprentissage informel en tant que stratégie institutionnelle va au-delà d'un travail de description comme cela a fait l'objet d'une discussion lors de la réunion d'expert de l'OIT sur l'amélioration de l'apprentissage informel en 2007 (BIT, 2008a)

Tableau 1: Règles en matière d'apprentissage

Les règles peuvent déterminer:	S'agissant du contenu de l'accord, les règles peuvent aussi déterminer:
<ul style="list-style-type: none"> • Comment les employeurs sélectionnent les apprentis et comment les apprentis sélectionnent les employeurs; • Comment la formation devient financièrement rentable; • Comment les compétences des apprentis sont évaluées et validées à la fin de la formation; • Comment garantir la qualité de la formation; • Qui est autorisé à monter son entreprise; • etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comment l'apprentissage est financé; • Quelle est la durée de la formation; • Les conditions de travail et la durée du travail; • Le contenu et le processus de formation; • Ce qu'il advient s'il y a rupture du contrat; • Les questions de responsabilité; • Si/comment les employeurs fournissent une protection sociale aux apprentis, etc.

Source: auteur s'étant inspiré de Nübler et autres auteurs, 2009.



L'apprentissage est considéré comme un système de formation parce que les accords conclus entre les maîtres artisans et les apprentis s'incrivent dans un dispositif réglementaire applicable à tous.

Ces règles de comportement peuvent être formelles ou informelles. Dans les deux cas, l'idée est que les apprentissages ne sont pas des accords ponctuels conclus entre des individus mais qu'ils sont des dispositifs locaux et qu'ils sont régis dans le cadre des collectivités ou des groupements d'entreprises.



© ILO/Clémons Greiner

1.3 Les systèmes d'apprentissage formel et informel

La section précédente a expliqué en quoi consiste l'apprentissage et pourquoi il peut être considéré comme un système. Il importe d'établir une autre distinction de poids, entre le système d'apprentissage formel et le système d'apprentissage informel.

L'apprentissage existe soit sous forme:

- **d'un système de formation formelle** qui obéit à des règles écrites et établies en bonne et due forme, comme la législation et la réglementation

LE SAVIEZ-VOUS?

Encadré 3. Apprentissage traditionnel ou informel?

Certains préfèrent le terme "apprentissage traditionnel" au terme "apprentissage informel". Ce guide établit pourtant une distinction entre les deux termes:

L'apprentissage traditionnel désigne le système de transmission de compétences d'un père ou d'une mère à un de ses enfants ou des membres de la famille proche. L'apprentissage traditionnel comporte généralement une "éducation morale" de l'apprenti.

L'apprentissage informel est plus ouvert que l'apprentissage traditionnel et les apprentis viennent de l'extérieur de la famille proche ou élargie. Néanmoins, un maître artisan qui forme des apprentis dans un cadre informel peut aussi former son propre enfant dans le cadre d'un *apprentissage traditionnel*.

sur la formation. Ce sont des mécanismes institutionnalisés qui veillent au respect de l'application de ces règles formelles, tels que les tribunaux du travail, les conventions collectives, les commissions chargées de l'enseignement, les chambres de commerce, les inspecteurs du travail, etc.

- **ou d'un système de formation informelle** qui obéit à des règles informelles comme les normes, coutumes ou conventions sociales ou encore les valeurs culturelles. Ce sont des mécanismes informels qui incitent à l'application de ces règles informelles, tels la réciprocité, les sanctions sociales, le rejet, l'ostracisme, les croyances religieuses, etc.

Il est important de bien comprendre que la distinction entre formel et informel ne signifie pas opérant ou non opérant.



Les règles et mécanismes informels peuvent être aussi opérants, voire davantage, que leurs homologues formels.

Ainsi, les lois successorales informelles (traditionnelles et relevant du droit coutumier) qui, dans les sociétés patrilinéaires, privilégient les hommes par rapport aux femmes dans la transmission des biens, sont souvent beaucoup plus puissantes que les lois successorales formelles (statutaires) qui mettent les deux sexes sur un pied d'égalité (Jütting et autres auteurs, 2008). Il serait donc préférable d'appeler les règles informelles les "règles en usage" par opposition aux règles définies par la loi. Cet exemple montre toutefois que les règles informelles peuvent aussi faire obstacle aux objectifs de développement comme l'instauration de l'égalité entre hommes et femmes.

Le contexte africain: des systèmes d'apprentissage formel en perte de vitesse...

Nombreux sont les pays africains qui disposent d'une législation sur l'apprentissage formel. Cependant, le nombre actuel d'apprentis régis par une réglementation sur l'apprentissage formel est très faible. Dans de nombreux pays, la privatisation des entreprises para-étatiques, dans les années quatre-vingts et quatre-vingt-dix, a provoqué un sérieux déclin de l'apprentissage formel car les grandes entreprises privées ont estimé qu'il était trop coûteux ou elles ont eu le sentiment que les centres de formation étaient obsolètes. Le nombre d'apprentis qui sollicitent un apprentissage formel est faible en raison de la sévérité des critères d'admission et des taux d'absorption habituellement bas du marché du travail (OCDE, 2008; Adams et Johanson, 2004; Atchoarena et Delluc,

LE SAVIEZ-VOUS?

Encadré 4. Apprentis ou aides familiaux?

Les aides familiaux sont souvent pris à tort pour des apprentis.

Les aides familiaux sont des membres de la famille qui participent, à mi-temps ou à temps plein, aux activités de l'entreprise familiale sans être rémunérés. Ils sont expérimentés ou peu expérimentés et peuvent accomplir toutes les tâches possibles dans une entreprise. Leur principale fonction consiste à prêter main forte pour les activités de l'entreprise.

Les apprentis entrent dans une entreprise/un atelier pour y apprendre un métier. Ils peuvent être rémunérés ou non, apprendre et travailler à mi-temps ou à temps plein.

Les *apprentis traditionnels*, qui sont les enfants du maître artisan, jouent donc un double rôle: ils peuvent être considérés à la fois comme apprentis et comme aides familiaux.

2002; Fofana, 2007; Athumani, 2008).

... et des systèmes d'apprentissage informel largement répandus

L'apprentissage informel, lui, est largement répandu dans la plupart des pays africains. Il est ancré dans les traditions et la culture locales et obéit à un grand nombre de règles informelles diverses qui reposent sur la réputation, les sanctions sociales ou la réciprocité. L'apprentissage informel est considéré, et de loin, comme la source de formation professionnelle la plus importante en Afrique. Au Ghana, on estime que la majeure partie de la formation professionnelle passe par l'apprentissage informel et traditionnel. Celui-ci participe pour 90 pour cent de la formation de tous les métiers au Bénin, au Sénégal et au Cameroun et forme plus de jeunes que le système d'apprentissage formel au Maroc (Walther et Filipiak, 2007; Haan, 2006; Korboe, 2001). En Côte d'Ivoire, par exemple, on compte quelque 350 000 à 450 000 apprentis qui travaillent dans 150 000 micro et petites entreprises de l'artisanat et des métiers manuels (Koné, 2001), tandis que le système d'apprentissage formel n'a formé que 3 700 apprentis en 2009.

Un certain nombre d'études empiriques ont été entreprises, à la fin des années soixante-dix jusqu'à très récemment, pour décrire comment fonctionne l'apprentissage informel. Mais beaucoup de ces études sont dépourvues de cadre conceptuel et analytique. Si, dans de nombreux pays, l'apprentissage informel reste majoritairement ignoré des statistiques (Atchoarena et

Delluc, 2002), certains pays recueillent des informations par le biais d'enquêtes nationales (voir la section 3.1).

✂ L'Annexe 1 fournit une liste de grandes études empiriques sur l'apprentissage informel, menées en Afrique.

Toutes les études ont confirmé que l'apprentissage informel en Afrique comportait les éléments constitutifs de l'apprentissage, mentionnés à la section 1.1 (voir tableau 2).

Les contrats entre employeur et apprenti (ou parents de l'apprenti selon son âge) existent dans le système d'apprentissage informel. La plupart d'entre eux sont oraux, mais n'en sont pas moins contraignant socialement (Elément 1). L'apprentissage se charge de transmettre les compétences propres à un métier, comme le forgeron, le mécanicien automobile, le tailleur, le coiffeur, etc. Dans certains pays de l'Afrique de l'Est, les apprentis demandent à recevoir des compétences très spécifiques pendant de courtes périodes de temps. Cette transmission du savoir-faire n'est considérée comme de l'apprentissage que si le niveau de compétence acquis leur permet d'obtenir un emploi

(Elément 2). La formation est entièrement dispensée sur le lieu de travail. Souvent, le maître artisan suit un programme de formation informel? (Elément 3).

En Afrique, l'apprentissage informel est un système auquel ont surtout recours les jeunes. En Afrique de l'Ouest les apprentis sont en général plus jeunes qu'en Afrique de l'Est. C'est la raison pour laquelle il y a davantage de risque, en Afrique de l'Ouest, d'être confronté au travail des enfants chez les apprentis (Elément 4). Dans tous les dispositifs d'apprentissage informel, le coût de la formation est partagé: les maîtres artisans investissent du temps et des moyens pour former le jeune, en contrepartie de quoi l'apprenti apporte sa contribution en fabriquant des produits ou en fournissant des services. Les autres transferts comme les frais d'apprentissage, les contributions en nature, la mise à disposition de matériel, les indemnités, l'argent de poche ou les salaires dépendent du pays, du métier ou du contexte local. La section 4.2 donne des informations plus détaillées sur les systèmes de financement (Elément 5).

Tableau 2: Les éléments d'apprentissage – formel et informel

Éléments d'apprentissage	Apprentissage formel	Apprentissage informel
Contrat de formation entre l'employeur et l'apprenti	Contrat écrit entre l'employeur, l'apprenti et parfois les centres/ écoles de formation	Contrat oral ou écrit entre le maître artisan, l'apprenti et parfois les parents de l'apprenti
L'apprenti acquiert des compétences professionnelles pour exercer un métier	Compétences générales qui permettent la maîtrise d'un métier	Compétences générales qui permettent la maîtrise d'un métier
La formation est dispensée sur le lieu de travail et intégrée au processus de production	La formation est dispensée sur le lieu de travail et habituellement complétée par des cours en centres/ écoles de formation; programmes d'étude et de formation officiels	La formation est dispensée en totalité sur le lieu de travail, observant souvent un programme de formation informel
L'apprenti est un jeune	C'est habituellement le cas, certaines réglementations fixent des limites d'âge, d'autres non	C'est habituellement le cas, risque d'être confronté au travail des enfants
Le coût de la formation par apprentissage est partagé entre l'employeur et l'apprenti	L'employeur investit du temps et des moyens (dont le salaire de l'apprenti), l'apprenti fournit des services de main-d'oeuvre, le gouvernement accorde une aide financière	Le maître artisan investit du temps et des moyens (argent de poche, prestations en nature), l'apprenti fournit des services de main-d'oeuvre et s'acquitte parfois de frais d'apprentissage

Source: Auteur.

2. Les apprentis commencent en général par une première phase d'observation et d'imitation, suivie d'une phase où on leur apprend à se servir des outils et à exécuter des tâches simples : ils sont supervisés et corrigés. Puis, l'apprenti exécute des tâches plus complexes, participe à l'élaboration finale des produits et apprend comment négocier avec les clients (Nübler et autres auteurs, 2009; Walther et Filipiak, 2007).

SECTION 2
**Comprendre les systèmes
d'apprentissage informel en Afrique:
principe de base et raison d'être des interventions**

2



Section 2

Comprendre les systèmes d'apprentissage informel en Afrique: principe de base et raison d'être des interventions

Cette section décrit:

- ◆ l'importance des règles dans l'apprentissage informel
- ◆ les différents moyens d'action possible pour changer les règles
- ◆ comment les systèmes d'apprentissage ont évolué dans le passé

Cette section décrit le rôle du cadre conceptuel dans la conception des interventions visant à rendre l'apprentissage informel plus performant. Elle explique pourquoi les règles qui régissent l'apprentissage informel doivent être renforcées, modifiées, élargies ou remplacées par de nouvelles règles. Elle prépare donc le terrain pour aborder les questions de fond qui font l'objet de la discussion à la section 4.

2.1 L'importance des règles dans l'apprentissage informel

La section 1 a expliqué que les systèmes d'apprentissage informel relevaient de règles telles que les coutumes, les normes sociales ou les traditions qui expriment souvent un ensemble d'attentes réciproques.

Pourquoi les règles sont importantes?

Les règles, si elles sont bien appliquées, sont des stabilisateurs des systèmes d'apprentissage informel. Les règles, dans l'apprentissage informel, rendent le comportement des apprentis et des maîtres artisans plus fiables et donnent donc plus de crédibilité à l'accord conclu. Cela revient à dire que les règles facilitent la conclusion de nouveaux contrats d'apprentissage car

les conditions sont bien connues des deux parties et n'ont pas à être renégociées à chaque nouveau contrat. Les études montrent que la plupart des maîtres artisans ont eux-mêmes été des apprentis informels et qu'ils perpétuent donc les traditions et transmettent les règles (Aggarwal et autres auteurs, 2010; Nübler et autres auteurs, 2009; STATECO, 2005).

Certaines de ces règles sont essentielles au fonctionnement du système, car elles incitent à participer à l'apprentissage et à investir dans la formation.



Tous les systèmes d'apprentissage informel sont présidés par des règles. Si tel n'était pas le cas, il n'y aurait sans doute pas de formation.

D'autres règles concernent les questions du travail décent. Ces règles peuvent être "bonnes" au sens où elles contribuent à promouvoir le travail décent - comme la non responsabilité des apprentis lorsqu'ils détériorent les outils ou l'équipement - ou "mauvaises" si elles autorisent par exemple les jeunes enfants qui n'ont pas atteint l'âge de travailler à devenir des apprentis.

Comment fonctionnent ces règles?

L'application des règles est contrôlée par un certain nombre de mécanismes. Ces derniers veillent à ce que toutes les parties observent à la lettre les règles régissant l'apprentissage. Dans les systèmes de formation formelle, ce sont les tribunaux du travail, les

EXEMPLE

Encadré 5. Les sanctions sociales au Togo

Au Togo, des mécaniciens auto ont sanctionné un nouveau venu dans leur ville: ils ont, par la force physique, empêché le jeune homme d'ouvrir une nouvelle entreprise. Cet homme n'était pas le bienvenu car il n'avait effectué d'apprentissage chez aucun des maîtres artisans de la ville - pratique qui est considérée comme une condition préalable indispensable pour monter une entreprise. Dans ce cas d'espèce, la sanction était un moyen de garantir la qualité du travail des maîtres artisans locaux et de maîtriser la concurrence.

Source: Fluitman et Oudin, 1991

inspecteurs du travail ou la police qui assument ce rôle, tandis que dans l'apprentissage informel, ce sont d'autres mécanismes qui prévalent comme:

- les sanctions sociales appliquées par les associations des petites entreprises (voir encadré 5);
- la bonne réputation des maîtres artisans et des entreprises et la crainte de la perdre;
- la réciprocité, vu que les apprentis et les maîtres artisans espèrent tirer parti de leur coopération future;
- les traditions locales, les convictions morales ou religieuses.



© ILO/Marcel Crozet

Tableau 3: Atouts de l'apprentissage informel

Atouts	Règles correspondantes
Système de formation auto-régulé qui dispense un savoir-faire à un grand nombre de jeunes, les rendant aptes à l'emploi	Ensemble de règles participant des normes sociales et des traditions, qui incitent les maîtres artisans et les apprentis à conclure des accords
Formation financièrement rentable	Le financement de l'apprentissage informel est partagé entre le maître artisan et l'apprenti. L'engagement de l'apprenti à rester un certain temps permet au maître artisan de recouvrer son investissement. De plus, la formation est dispensée sur le lieu de travail: l'équipement et les outils existent déjà
L'apprentissage informel permet aux jeunes ayant peu de ressources, dans les zones urbaines et rurales, d'accéder à une formation	L'admission à l'apprentissage informel n'est généralement pas conditionnée par l'obtention d'un niveau scolaire. Les modalités de financement sont souples et autorisent le paiement des frais d'apprentissage par mensualités ou prévoient une réduction des frais pour des durées plus longues
Les compétences sont adaptées aux besoins du monde du travail: la formation fait partie du processus de production, les compétences transmises sont pratiques et prennent en compte la relation avec le client et l'attitude au travail	Les maîtres artisans transmettent aux apprentis toutes les compétences indispensables pour maîtriser un métier et être aptes à l'emploi
Les apprentis sont intégrés dans un réseau professionnel et bénéficient d'un taux élevé d'employabilité	Les apprentis sont plongés dans le milieu professionnel du maître artisan, ils créent des relations avec les clients et tirent parti des contacts commerciaux du maître artisan, une fois leur apprentissage informel terminé

Source: Author based on empirical studies.

2.2 Les moyens d'action envisagés: renforcer, modifier, élargir ou remplacer les règles en vigueur

Les systèmes d'apprentissage informel témoignent d'un certain nombre de dysfonctionnements et de lacunes qui vont des déficits de travail décent à la qualité médiocre des dispositifs de formation en passant par le risque d'exploitation (voir encadré 6). Tous ces dysfonctionnements ont trait aux règles et peuvent être regroupés en trois catégories différentes:

- La règle en vigueur est une “mauvaise règle” (à des effets négatifs ou non souhaités). S'agissant de la discrimination entre hommes et femmes, par exemple, de nombreux métiers sont dominés par les hommes, ce qui n'encourage pas les femmes à les choisir parce que c'est “contraire à la tradition”.

- Les règles en vigueur ne sont pas suffisamment appliquées. Par exemple, l'apprentissage risque d'être trop long si les apprentis ne sont pas autorisés à partir à la fin de leur période d'apprentissage, ou il risque de transmettre des compétences incomplètes si les apprentis partent avant la fin de leur période d'apprentissage.
- Il n'y a pas de règle pour régir l'aspect en question. Par exemple, la question de savoir si un maître artisan couvre ou non les dépenses de santé de l'apprenti en cas d'accident du travail ne fait pas l'objet d'une réglementation uniforme dans le secteur, et le contrat d'apprentissage ne le spécifie pas non plus.

Chaque type de lacune nécessite une méthode palliative différente. Tout d'abord, il importe de modifier ou de remplacer les “mauvaises règles” de sorte que les pratiques en vigueur dans l'apprentissage informel

LE SAVIEZ-VOUS?

Encadré 6. L'exploitation dans l'apprentissage informel

Nombreux sont ceux qui associent apprentissage informel à exploitation. Le concept d'“exploitation” peut se définir comme l'“utilisation d'une autre personne à des fins purement égoïstes”, ou encore comme “le fait de persécuter quelqu'un et de le traiter injustement”.

Si apprentissage informel est souvent synonyme d'exploitation, c'est parce que des jeunes travaillent dans des ateliers sans être rémunérés, ou presque pas, et qu'ils effectuent de très longues heures de travail. Utiliser des apprentis comme “main-d'oeuvre bon marché” dans une entreprise relève d'un comportement égoïste de la part des propriétaires de l'entreprise et/ou des maîtres artisans. Cette pratique est considérée comme un traitement injuste et comme une utilisation abusive de la main-d'oeuvre que constituent les apprentis.

Si les apprentis ne sont rentrés dans l'atelier qu'à titre de travailleurs, les arguments avancés ci-dessus restent valables.

Or, dans l'apprentissage informel, les apprentis rentrent dans un atelier pour y apprendre un métier et ils fournissent donc des services en échange de la formation et des compétences qu'ils y acquièrent. La contribution qu'ils apportent à l'entreprise en termes de productivité compense le coût de la formation assumé par le maître artisan. La durée d'apprentissage doit correspondre au temps nécessaire à l'apprenti pour devenir un artisan compétent et doit compenser l'investissement financier:

à la fin de la période d'apprentissage, le maître artisan doit avoir récupéré son investissement – si tel n'est pas le cas, il ne sera plus disposé à conclure d'autres accords d'apprentissage.

L'apprentissage informel peut être assimilé à de l'exploitation si le maître artisan ne dispense pas les compétences qu'il s'est engagé à transmettre. Garder des apprentis pendant des périodes excessivement longues sans transmettre le savoir-faire d'un métier est une pratique abusive. Certains maîtres artisans retiennent leurs apprentis à l'atelier en gardant délibérément pour eux certaines compétences essentielles. Le fait de ne pas divulguer ces “secrets du métier” empêche les apprentis de partir car ils n'ont pas acquis la totalité des compétences pour exercer leur métier.³

Les mécanismes actuellement en vigueur pour empêcher les formes d'exploitation dans l'apprentissage informel relèvent de la pression exercée par le réseau social (clients et entreprises voisines); les maîtres artisans qui passent pour exploiter leurs apprentis hypothèquent leur bonne réputation dans la communauté locale. Cela risque de réduire leur clientèle, d'affaiblir l'appui futur des autres entreprises et d'infléchir la future demande d'apprentissage.

Afin de lutter contre les pratiques d'exploitation, il importe de renforcer les moyens d'assurer le respect des dispositions des contrats de formation en organisant des visites de contrôle ou en mettant sur pied un centre de coordination auprès duquel les apprentis pourraient déposer plainte s'ils ne reçoivent pas une formation suffisante.

3. Dans les cas extrêmes, les accords conclus dans le cadre de l'apprentissage informel peuvent masquer une forme de travail forcé [Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957], si la fin de la période d'apprentissage est repoussée en raison du montant excessif des frais de fin d'apprentissage et si, en rompant l'accord de manière unilatérale, les apprentis risquent de perdre leur statut social, de ne pas trouver d'emploi dans le futur et/ou de devoir verser des indemnités financières (BIT, 2007c, par. 36).

Tableau 4: Aspects en cause et lacunes dans l'apprentissage informel

Aspect en cause	Lacune	Cause de la lacune	Type de dysfonctionnement	Moyen d'action
Qualité de la formation	Absence d'accès aux nouvelles compétences ou technologies	Le mécanisme traditionnel de transmission des compétences perpétue les compétences existantes	Absence de règle	Etablir des liens avec les grandes entreprises ou les centres de formation formelle et promouvoir la coopération entre les entreprises. Proposer des cours de perfectionnement aux maîtres artisans et aux apprentis
Egalité des sexes dans l'apprentissage informel	Perpétue la ségrégation professionnelle, réduit les possibilités offertes aux filles	Rôle traditionnel des hommes et des femmes et modes de pensée de la société empreints de préjugés sexistes	"Mauvaise règle"	Sensibiliser les entreprises pour qu'elles changent leurs pratiques de recrutement, donner des prérogatives aux filles pour qu'elles sollicitent des apprentissages dans les métiers traditionnellement dévolus aux hommes. Encourager les femmes à devenir maîtres artisans dans les métiers non traditionnels.
Travail des enfants	Risque d'être confronté au travail des enfants en ce sens que les jeunes sont embauchés comme apprentis alors qu'ils n'ont pas l'âge légal de travailler ⁴	Pratiques traditionnelles de recrutement	"Mauvaise règle"	Inciter à l'adoption de pratiques de recrutement différentes
		Mauvaise application de la loi sur l'âge minimum	La règle n'est pas suffisamment respectée	Renforcer la règle en effectuant des inspections plus strictes et en sensibilisant les entreprises
		Faibles possibilités d'accès à l'enseignement secondaire dans le pays, taux élevé d'abandon scolaire dans le supérieur et absence de solutions de substitution	Absence de règle	Investir dans la formation pré-professionnelle, abaisser les taux d'abandon scolaire et étendre l'éducation secondaire
Validation des compétences par les employeurs potentiels	La validation se limite à la zone locale ou au réseau du maître artisan	Les coutumes locales limitent la validation des compétences au réseau du maître artisan	"Mauvaise règle"	Étendre la portée de la validation en introduisant des certificats décernés par les associations professionnelles ou les centres de formation formelle qui ont une plus grande crédibilité et touche un plus large public

Source: auteur s'étant inspiré de BIT, 2008a.

4. La convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum, 1973, fixe à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi. Un pays membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées peut spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans.

soient conformes aux principes du travail décent. Deuxièmement, il est nécessaire de renforcer ou d'élargir les règles en vigueur si on constate qu'elles ne sont pas correctement appliquées mais qu'elles restent néanmoins vitales au fonctionnement d'un système d'apprentissage informel. Cela revient notamment à mieux faire respecter les durées d'apprentissage, ce qui est d'une importance capitale si l'on veut assurer une répartition équitable des coûts (voir également la section 4.2). Troisièmement, les interventions supposent d'établir de nouvelles règles dans l'apprentissage informel si certaines questions ne sont pas prises en compte.

Rendre l'apprentissage informel plus performant signifie combler les lacunes du système tout en préservant ses atouts de manière à garantir la transmission des compétences. Mais cela signifie aussi, améliorer l'efficacité des systèmes d'apprentissage informel de façon à ce qu'ils contribuent à créer des économies locales dynamiques qui tirent parti de l'innovation et de l'esprit d'entreprise. Favoriser l'introduction des nouvelles compétences et des nouvelles technologies, par exemple, est un aspect qui fait largement défaut dans l'apprentissage informel qui repose, lui, sur la transmission des compétences existantes. Il s'avère donc indispensable de mettre sur pied des mécanismes qui stimulent l'innovation et encouragent l'introduction des nouvelles compétences et des nouvelles technologies pour promouvoir la diversification,

insuffler du dynamisme et permettre aux systèmes d'apprentissage informel de prendre le train de la mondialisation.



Les mauvaises règles doivent être modifiées ou remplacées. Les règles en vigueur qui ne sont pas correctement appliquées doivent être renforcées ou élargies. De nouvelles règles doivent être créées si un quelconque aspect n'est pas pris en compte par les règles existantes.

Pour illustrer cet état de fait, le tableau 4 énumère les aspects en cause, les lacunes potentielles des règles relatives à l'apprentissage informel et donne, à titre d'exemple, des moyens d'action visant à pallier ces lacunes. Les aspects en cause et les moyens d'action sont traités plus en détail dans la section 4.

Il est important de savoir que tous les systèmes d'apprentissage informel ne présentent pas toutes ces lacunes. Certaines seront plus prégnantes dans un pays et d'autres ailleurs. La raison d'être d'une lacune va aussi différer d'un endroit à l'autre ou d'un métier à l'autre. C'est pourquoi il est si indispensable d'effectuer des évaluations approfondies des systèmes d'apprentissage informel afin de comprendre les règles en vigueur et la cause de certaines lacunes. La section 3 propose une méthodologie pour évaluer les systèmes d'apprentissage informel.



2.3 Changer les systèmes d'apprentissage – les enseignements tirés de l'expérience

Comment changer les systèmes d'apprentissage? Cette section examine les évolutions dans le temps et fournit des données empiriques visant à analyser la façon dont les systèmes d'apprentissage ont évolué par le passé et le rôle que les politiques gouvernementales ont joué. Elle va montrer que les politiques peuvent tout aussi bien empêcher comme promouvoir l'amélioration du système d'apprentissage en intervenant dans le cadre institutionnel. Les nouveaux impératifs économiques, sociaux et politiques ont soumis le cadre institutionnel à des pressions et ont conduit à l'adoption de politiques qui ont déterminé si l'apprentissage devait être amélioré en devenant un système moderne de formation ou s'il devait être détruit.



En intervenant dans le cadre institutionnel, les politiques peuvent aussi bien empêcher que promouvoir l'amélioration des systèmes d'apprentissage informel

Les systèmes de formation sont le produit d'évolutions constantes

Les systèmes de formation sont à la fois l'objet et le produit d'évolutions constantes – d'autant plus que nous sommes dans un monde globalisé où les chaînes de valeur sont mondiales et où les marchés passent aisément du niveau local, régional ou national au niveau international. Les systèmes de formation subissent des changements car ils sont étroitement liés à la société, aux marchés du travail et aux besoins en compétences que suscitent les économies. Cela signifie que les évolutions qui s'opèrent au niveau des structures de production, des systèmes de valeur ou des phénomènes sociaux ont une incidence sur l'organisation des systèmes de formation. Par conséquent, ils font l'objet de changements constants du fait qu'ils doivent s'adapter aux pressions extérieures et aux nouvelles conjonctures.

L'apprentissage a su évoluer de façon dynamique en s'adaptant aux évolutions externes dans de nombreux pays. Certains pays ont pris des mesures délibérées pour modifier les systèmes d'apprentissage et ils ont réussi à les améliorer et à les moderniser (comme en Allemagne). D'autres ont assisté à la dégradation ou à la disparition de leurs systèmes d'apprentissage, résultat d'une évolution à long terme qui a modifié le cadre dans lequel ils s'inscrivaient (comme en France, au Royaume-Uni ou au Japon).

Le cas africain: de l'apprentissage traditionnel vers l'apprentissage informel

L'apprentissage informel dans les sociétés africaines existe depuis de nombreuses générations et il est issu de l'apprentissage traditionnel qui reposait essentiellement sur la transmission des compétences au sein du cercle familial ou de la famille proche. La spécialisation plus poussée, les pressions démographiques ainsi que l'intensification de la division du travail ont conduit ce système à dépasser le cercle familial restreint et à s'étendre aux membres de la famille élargie et aux réseaux sociaux de la localité. L'apprentissage s'est adapté au nouveau contexte et a introduit de nouveaux paramètres comme la perception de frais d'apprentissage, le versement d'indemnités ou l'organisation de fêtes de fin d'apprentissage.

Le cas européen: l'évolution ou la disparition de l'apprentissage fourni au sein des corporations

Au Moyen Age, les secteurs de l'artisanat en Europe ont mis sur pied un système de formation professionnelle relativement homogène. Cette formation reposait sur la transmission de compétences professionnelles d'un maître artisan expérimenté à un jeune apprenti qui était tenu de travailler dans l'atelier de son employeur pendant toute la durée de sa formation: c'était un système d'apprentissage. Les associations d'artisans - les corporations - qui avait pour prérogative de contrôler l'accès à la maîtrise d'un métier manuel, adoptèrent et supervisèrent certaines règles qui régissaient l'apprentissage et que tous les maîtres artisans et apprentis étaient tenus d'observer. Les turbulences politiques de la Révolution française et les bouleversements économiques intervenus à la suite de l'industrialisation ont modifié la physionomie de l'apprentissage. Les exemples suivants illustrent à quel point l'apprentissage s'est modifié en fonction du nouveau paysage économique, social et politique dans ces différents contextes socio-économique, politique et culturel.

En **France**, la formation professionnelle était aux mains d'associations professionnelles, les corporations. Pendant la Révolution française, les prérogatives de ces corporations ont été de plus en plus mises à mal par les idées libérales de l'âge des Lumières. Toutes les corporations ont fini par être abolies en 1791. La suppression de ces corporations n'a pas seulement détérioré la qualité des arts et de l'artisanat, mais elle a sapé le mécanisme de formation, ancienne prérogative des corporations. L'apprentissage s'en est trouvé réduit à un simple accord de gré à gré entre le maître artisan et l'apprenti. Les règles qui en garantissaient la qualité n'existaient plus, c'est-à-dire qu'un artisan expérimenté n'avait plus besoin de faire la preuve

Tableau 5: Récapitulatif des changements intervenus dans les systèmes d'apprentissage

Pays	Type de changement	Mesures prises
Pays africains	De l'apprentissage traditionnel à l'apprentissage informel	Aucune – le changement est dû à des pressions démographiques et économiques
France	Affaiblissement de l'apprentissage, déclin de la qualité et du volume	Abolition des corporations qui a entraîné la destruction du cadre institutionnel et l'effritement du mécanisme de formation
Allemagne	D'un apprentissage aux mains des corporations à un apprentissage de type dual	Réformes successives tendant à renforcer les chambres de commerce

Source: Auteur.

de ses compétences pour monter une entreprise. De fait, l'apprentissage a enregistré un net déclin, tant en volume qu'en qualité, au profit d'une formation professionnelle institutionnalisée. Comme il n'existait pas de dispositif de surveillance et de contrôle de l'apprentissage (aux mains naguère des corporations), le système a perdu sa bonne réputation et les artisans ont perdu le contrôle de la formation professionnelle (Nübler, 1990). On a assisté à plusieurs tentatives visant à ressusciter l'apprentissage, en 1919 tout d'abord, lorsque les entreprises ont été officiellement autorisées à nouveau à dispenser une formation via un apprentissage structuré, jusqu'aux très récentes réformes du système de formation. Quoi qu'il en soit, l'apprentissage n'a pas encore retrouvé ses lettres de noblesse d'antan et il ne forme que 6,7 pour cent environ d'une cohorte d'âge en France (CEDEFOP, 2008, p. 29).

En **Allemagne**, en revanche, les corporations n'ont pas été abolies aux 18^e et 19^e siècles. Leurs droits ont été amputés, mais elles ont continué d'exister en tant qu'organisations privées. Grâce à un code du travail modifié, les chambres de commerce alors nouvellement créées ont reconquis le droit autonome d'élaborer une réglementation sur l'apprentissage; les associations ont été rétablies peu après dans leurs droits liés aux entreprises. Plus tard, les mécanismes garantissant la qualité ont été instaurés; les employeurs étaient tenus de justifier de leur statut d'artisan expérimenté pour pouvoir recevoir des apprentis; et les chambres étaient habilitées à exercer un contrôle sur l'apprentissage. La loi de 1938 a introduit la formation de type dual, c'est-à-dire une formation qui impose aux apprentis d'assister à des cours théoriques complémentaires dans un institut d'enseignement (en général un jour par semaine). En 1969, une loi sur la formation professionnelle a

fourni un cadre légal pour garantir la participation des partenaires sociaux à la formation. Les chambres de commerce restent néanmoins le seul organe de contrôle habilité à organiser et à mener à bien les examens. En Allemagne, l'apprentissage reste de nos jours le principal moyen d'acquérir des compétences professionnelles: près de 60 pour cent des jeunes (d'un groupe d'âge) deviennent apprentis dans le cadre du système dual (BMBF, 2008; Misko, 2006).



© ILO/Starita Ryan

Quel enseignement peut-on tirer de l'évolution observée?

La section précédente résume les différentes phases du changement institutionnel de l'apprentissage. Les exemples montrent que ce sont les forces économiques, technologiques, sociales et politiques qui ont, de tous temps, façonné l'évolution des systèmes d'apprentissage. Elles ont exercé des pressions sur le cadre institutionnel. Certains systèmes d'apprentissage ont disparu tandis que d'autres se sont officialisés et modernisés en s'adaptant aux nouveaux besoins économiques, sociaux et politiques.

Les changements législatifs et réglementaires peuvent rapidement, et de manière irréversible, saper les dispositifs incitatifs visant à promouvoir l'apprentissage, comme ce fut le cas en France lors de l'abolition des corporations qui veillaient au respect des règles d'apprentissage. Faute d'institutions pour garantir la qualité de la formation, l'image de marque de l'apprentissage se détériore, il n'est plus valorisé, attitude qui est difficilement réversible. Les réformes législatives et réglementaires qui intègrent les nouveaux impératifs dans le cadre institutionnel sans détruire les dispositifs d'incitation peuvent contribuer à instaurer des systèmes modernes de formation. L'apprentissage en France est encore considéré comme un système réservé aux jeunes défavorisés qui ont des difficultés scolaires, tandis qu'en Allemagne, l'apprentissage de type dual a très bonne réputation et on y voit là un moyen fiable d'obtenir un emploi décent.

Les sociétés africaines sont actuellement confrontées à un certain nombre de défis à relever et de créneaux à saisir - énumérés dans l'encadré 7 - qui peuvent avoir des effets spontanés et non voulus sur l'apprentissage informel et son cadre institutionnel. D'une part, l'intensification de la concurrence, la pénurie des ressources naturelles ou le changement technologique rapide qui s'impose dans certains secteurs risquent de mettre à mal les procédés traditionnels de production et d'affecter le contenu et le processus de la formation. D'autre part, les professions émergentes dans le secteur de l'énergie ou de la communication peuvent susciter de nouvelles demandes d'apprentissage informel, et il faudra alors instituer de nouvelles règles pour ces métiers. Le contrôle de l'application des règles peut se trouver compromis par l'affaiblissement des réseaux sociaux, provoqué par l'augmentation des flux de migration (BIT, 2008a).

Les grands bouleversements sociaux, tels les guerres, les révolutions, les pandémies ou les désastres naturels peuvent également altérer les systèmes d'apprentissage en détruisant soit les règles soit les mécanismes de contrôle de leur application (North, 1990). Ainsi,

la guerre civile en Angola a pratiquement ruiné le système d'apprentissage informel car la cohésion sociale, une condition indispensable pour assurer l'application des règles sociales, s'en est trouvée ébranlée (Walther, 2006). Cela étant, la situation telle qu'elle ressort d'un conflit peut aussi être propice à l'instauration de règles plus justes: c'est le cas notamment lorsque les femmes accèdent à de nouveaux domaines professionnels qui étaient réservés aux hommes avant le conflit.

En conséquence, il est important de garder à l'esprit que des interventions délibérées dans le système peuvent entraîner des effets voulus et non voulus sur les systèmes d'apprentissage. Des interventions peuvent aisément provoquer l'effondrement d'un système et anéantir les dispositifs d'incitation qui lui permettaient de prospérer.



Les gouvernements et les décideurs se doivent de bien comprendre le fonctionnement des systèmes d'apprentissage informel afin de prendre des mesures qui respectent le contexte institutionnel et culturel local dans lequel s'inscrit l'apprentissage

LE SAVIEZ-VOUS?

Encadré 7. Défis à relever et créneaux à saisir pour l'apprentissage informel en Afrique

- La rapidité de l'évolution technologique due à la libéralisation du commerce mondial et à l'apparition d'outils et de produits modernes sur les marchés africains;
- La modification de la demande due à l'expansion de certains secteurs, comme le tourisme;
- L'amélioration de l'accès aux marchés régionaux, nationaux ou internationaux et, ce faisant, l'accroissement de la concurrence;
- L'apparition de nouveaux métiers comme les métiers liés aux TI, les métiers dans les services ou dans l'équipement électrique;
- La migration des campagnes vers les villes et son influence sur les réseaux sociaux, les associations professionnelles, les collectifs ou autres structures coopératives;
- Les changements environnementaux qui peuvent entraîner une pénurie de ressources ou qui réclament des ajustements au niveau de la production agricole, des sources d'énergie, des transports, etc.

SECTION 3
**Evaluer les systèmes
d'apprentissage informel**

3



Section 3

Evaluer les systèmes d'apprentissage informel

Cette section explique:

- ◆ comment, le cas échéant, les systèmes statistiques saisissent les informations sur l'apprentissage informel
- ◆ comment évaluer la portée, la nature et le fonctionnement de l'apprentissage informel au niveau du pays ou du secteur
- ◆ comment utiliser les séminaires réunissant les parties prenantes pour valider les résultats des enquêtes et discuter de l'état de l'apprentissage informel

Cette section s'intéresse avant tout à la situation spécifique de l'apprentissage informel dans différents contextes nationaux. Avant de planifier des interventions, des programmes pilotes ou des politiques, il s'avère indispensable d'évaluer minutieusement la situation existante. Pour rendre l'apprentissage informel plus performant, il importe en premier lieu d'analyser et de comprendre ses atouts et ses lacunes, les menaces qui risquent de peser sur lui, mais surtout, son potentiel.



Chaque pays a un contexte institutionnel formel et informel différent et une amélioration réussie passe donc par une analyse en bonne et due forme des institutions, de la réglementation, des mécanismes de contrôle de son application ainsi que des organisations pertinentes du pays

3.1 Les systèmes statistiques africains fournissent-ils des informations sur l'apprentissage informel?

Dans un certain nombre de pays africains, des enquêtes nationales comme les enquêtes sur la population active, les enquêtes sur les ménages, les enquêtes sur l'indicateur de bien-être ou les enquêtes portant tout particulièrement sur le secteur informel (comme les enquêtes 1, 2, 3) recueillent des informations sur l'apprentissage. Comme il n'existe pas de définition statistique type de l'"apprenti" qui soit approuvée au niveau international, les pays ont recours à des définitions nationales.

En règle générale, l'*apprenti* représente une catégorie de statut au regard de l'emploi ou de l'activité économique principale exercée au cours des X derniers mois/jours. Il est aussi énuméré dans les options relatives aux antécédents en matière de formation (d'ordinaire *apprentissage*, parfois aussi *apprentissage informel*) ou plus spécifiquement dans les options relatives à la formation extra-scolaire. Dans certains questionnaires, l'apprentissage est mentionné comme l'une des raisons ayant pu justifier un changement de localité. Certains pays posent la question pour savoir si la personne interrogée a déjà été apprentie.

Plusieurs questionnaires comportent des questions détaillées sur le type d'entreprise (publique/privée, formelle/informelle, petite et micro/grande, personne privée) dans laquelle a eu lieu l'apprentissage, ce qui d'ordinaire suffit à déterminer si l'apprentissage a été formel ou informel (au cas où l'apprentissage formel existe). Lorsque les questionnaires n'établissent pas de distinction entre apprentissage formel et informel, il est tout de même possible d'obtenir des estimations du nombre d'apprentis informels puisque les apprentis formels sont généralement consignés dans des registres. Certains questionnaires ne sont pas suffisamment détaillés et englobent dans une seule catégorie *étudiant/apprenti* ou *stagiaire/apprenti*.

Certains questionnaires comportent les mentions "apprenti rémunéré" et "apprenti non rémunéré". Cette classification est aléatoire car, en fait, de nombreux apprentis sont nourris ou reçoivent un peu d'argent de poche, mais ne considèrent pas ces

prestations comme un "salaire". Les réponses vont donc varier en fonction de l'interprétation qu'en font les apprentis. Certains questionnaires ne proposent qu'une seule des deux options, ce qui risque même d'aggraver l'imprécision. La meilleure façon d'obtenir des informations sur l'indemnisation des apprentis consiste à présenter une liste d'options comportant le logement, les prestations en nature et l'argent de poche/rémunération.

Certaines questions réclament d'autres informations, comme la durée de l'apprentissage, la délivrance d'un certificat à la fin de la période d'apprentissage, l'acquiescement ou non de frais d'apprentissage - et par qui - l'âge auquel a été fait l'apprentissage, combien

de nouveaux apprentis une entreprise va employer dans l'année qui vient et si l'entreprise est disposée à embaucher d'anciens apprentis lorsqu'elle recherche un travailleur expérimenté, ou encore si les personnes interrogées ont suivi un autre cursus de formation.

Le tableau 6 présente un récapitulatif des questions et énumère les indicateurs que l'on peut proposer. Il s'avère néanmoins difficile de suivre les variations de ces indicateurs car la plupart des pays africains ne mènent des enquêtes qu'à intervalle de quelques années. Quoi qu'il en soit, les résultats de l'enquête peuvent servir d'indicateurs de base afin de déterminer et d'évaluer les interventions.

Tableau 6: Récapitulatif des questions sur l'apprentissage informel dans les enquêtes nationales

Questions de l'enquête	Autres questions	Exemples de pays	Indicateur proposé
Avez-vous déjà été apprenti?		Ghana (GLSS 2005) Nigéria (NLSS 2003) Rwanda (EICV 1998) Guinée (EIBC 1994)	Proportion de la population active qui a appris un métier par le biais de l'apprentissage (formel ou informel)
Quel est votre statut actuel au regard de l'emploi?		La plupart des pays	Nombre et proportion d'apprentis (formels et informels) actuellement dans la population active
Quelle a été votre principale activité économique ces X derniers mois/jours	L'apprentissage a-t-il lieu dans une entreprise publique, une entreprise privée formelle ou une entreprise privée informelle?	Algérie (ENMNV 1995) Maroc (ENNVN 1991)	Nombre et proportion d'apprentis (formels et informels) actuellement dans la population active
Quel est votre bagage en matière de formation? Avez-vous suivi une formation extra- scolaire? Avez-vous appris un métier?		Côte d'Ivoire (ENVM 1998) Madagascar (EPM 2001) Tunisie (EAME 2007) Ouganda (UNHS 2003)	Proportion de la population active qui a appris un métier en passant par l'apprentissage
	Type de formation: apprentissage informel	Tanzanie (ILFS 2006) Zambie (LFS 2005)	
Comment êtes-vous rémunéré? (à la journée, à la semaine, à la tâche, en nature, etc.)		Bénin (EDMC 1996) Burkina Faso (1-2-3 2003)	Proportion des apprentis recevant une indemnisation (salaire/nature); proportion des apprentis ne recevant aucune contrepartie (à part la formation)
Quelles prestations gratuites recevez-vous de l'employeur?		Kenya (LFCLS 1998)	Indemnisation moyenne en nature perçue par les apprentis
	Etes-vous logé gratuitement?	Guinée (EIBC 1994) Rwanda (EICV 1998)	Proportion des apprentis logés gratuitement

Questions de l'enquête	Autres questions	Exemples de pays	Indicateur proposé
Pourquoi êtes-vous venu dans cette ville? / Pourquoi avez-vous quitté votre domicile?		Cameroun (E123 1992) Rwanda (EICV 1998)	Proportion des apprentis qui se déplacent pour entrer en apprentissage
Un certificat est-il délivré à la fin de l'apprentissage?		Algérie (ENMNV 1995) Maroc (ENNV 1991)	Proportion des apprentis recevant un certificat à la fin de l'apprentissage
Combien de temps dure/a duré l'apprentissage?		Bénin (EDMC 1996) Ghana (GLSS 2005) Guinée (EIBC 1994) Nigéria (NLSS 2003) Rwanda (EICV 1998) Zambie	Durée moyenne de l'apprentissage et variabilité
Vous êtes-vous acquitté de frais d'apprentissage ces x derniers mois?		Bénin (EDMC 1996) Ghana (GLSS 2005) Guinée (EIBC 1994) Nigéria (NLSS 2003) Rwanda (EICV 1998)	Proportion des apprentis qui s'acquittent de frais d'apprentissage; montant moyen versé et variabilité
	Qui s'acquittent des frais?	Côte d'Ivoire (ENV 1998) Nigéria (NLSS 2003) Guinée (EIBC 1994)	Proportion des apprentis qui couvrent seuls le coût de l'apprentissage
A quel âge avez-vous reçu une formation professionnelle?		Zambie (LFS 2005)	Proportion des apprentis "informels", d'hier et d'aujourd'hui, qui n'avaient/n'ont pas l'âge minimum légal pour travailler
Avez-vous reçu une formation complémentaire au cours des X derniers mois?	Dans quels domaines?	Maroc (ENNV 2006) Algérie (ENMNV 1995) Nigéria (NLSS 2003) Rwanda (EICV 1998)	Proportion des apprentis qui bénéficient d'une formation complémentaire
Combien de nouveaux apprentis allez-vous embaucher l'an prochain?	Si l'an prochain vous devez recruter un travailleur expérimenté, qui allez-vous recruter (un ancien apprenti étant une option)	Cameroun (E123 1992)	Proportion d'apprentis dans l'équipe future; proportion d'anciens apprentis qui devraient être recrutés comme travailleurs expérimentés

Source: l'auteur qui a passé en revue les enquêtes menées dans 45 pays africains.

Dans les pays où les sources statistiques permettent de définir clairement les apprentis "informels", il est possible de poursuivre l'analyse pour définir:

- l'âge des apprentis
- le sexe des apprentis
- le niveau d'instruction
- le niveau des revenus du ménage (tiré des enquêtes sur les ménages)

- la situation sur le marché du travail des anciens apprentis (niveau actuel des revenus)
- etc.

Si les échantillons sont suffisamment grands, les données sur l'apprentissage informel peuvent être ventilées par profession. Cette approche donne un meilleur éclairage des pratiques d'apprentissage qui sont souvent spécifiques à une profession.

3.2 L'apprentissage informel existe-t-il et quelles en sont les caractéristiques?

Pour permettre de recueillir davantage d'informations complètes et détaillées sur le fonctionnement de l'apprentissage informel, ce guide propose une méthodologie de recherche qui a été mise au point et expérimentée par le Département des compétences et de l'employabilité du BIT.

Une stratégie en quatre étapes pour évaluer le système d'apprentissage informel

Ce document recommande une stratégie en quatre étapes pour évaluer le système national d'apprentissage informel. Cela permet:

- de voir si les jeunes d'un pays donné acquièrent des compétences grâce au système d'apprentissage informel et dans quelles professions; et
- de comprendre comment fonctionne le système, quels en sont les résultats et les lacunes.

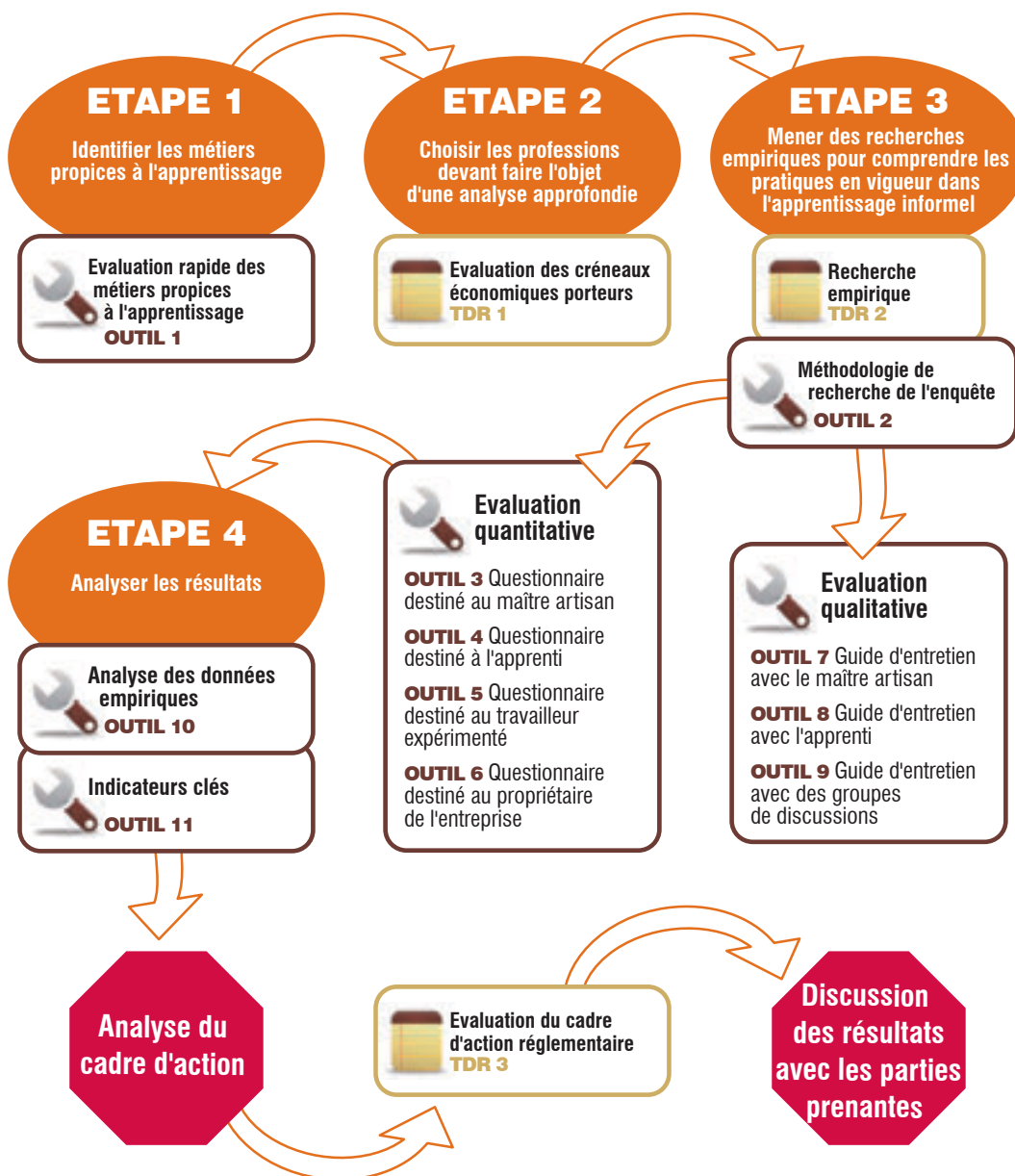


Figure 2: Aperçu du processus d'évaluation et des outils de recherche

Ce guide propose des outils de recherche pour mener à bien l'évaluation. Ces outils doivent bien sûr être adaptés à la situation du pays mais ils donnent des conseils avisés sur les aspects de l'apprentissage informel qu'il faut traiter et sur la façon d'y parvenir.

Les quatre étapes consistent à 1) identifier les métiers et les professions; 2) choisir les professions devant faire l'objet d'une analyse approfondie; 3) mener des recherches empiriques, quantitatives et qualitatives; et 4) analyser les résultats.

Étape 1: Identifier les métiers et professions propices à l'apprentissage

Une évaluation rapide sur le terrain au moyen d'entretiens avec les propriétaires de petites entreprises permet de déterminer les métiers et professions où l'apprentissage est prévalent. Les questions vont porter sur:

- la façon dont les compétences s'acquièrent;
- le statut des jeunes dans l'entreprise;
- le contenu de la formation en général;
- l'importance d'un accord de formation;
- la durée de la période d'apprentissage.

S'il ressort de cette évaluation rapide que l'apprentissage informel n'est pas répandu, et que de fait la transmission des compétences dans l'économie du pays ne se fait pas par voie d'apprentissage, il est nécessaire d'envisager d'autres méthodes pour améliorer les compétences.

L'encadré 8 décrit les métiers où l'apprentissage est courant.

✦ L'Annexe 2 présente une liste plus détaillée.



OUTIL 1: Evaluation rapide permettant d'identifier les métiers et professions qui sont enseignés par le biais de l'apprentissage informel

✦ Tous les outils de recherche figurent aux annexes 3 et 4.

Étape 2: Choisir les professions devant faire l'objet d'une analyse approfondie

Après avoir mené une évaluation rapide et identifié les professions qui se prêtent tout particulièrement à

l'apprentissage informel, il convient de sélectionner les métiers et professions dont les pratiques en matière d'apprentissage informel vont faire l'objet d'une étude plus approfondie. Cette sélection devra reposer sur les deux critères suivants:

1. La profession présente un fort potentiel de croissance et de développement, ce qui contribue à promouvoir l'apprentissage, tant pour l'offre que pour la demande, et offre de bons résultats au niveau de la formation. Ce potentiel peut être dû aux éventuels liens avec les chaînes de valeur nationales ou internationales ou à la contribution de certains métiers reposant sur l'apprentissage à d'autres objectifs nationaux de développement comme l'approvisionnement en eau potable et l'assainissement, l'amélioration de l'infrastructure, etc. Ce choix est crucial car les interventions tendant à une amélioration peuvent commencer par cibler un nombre défini de professions pour expérimenter différentes méthodes avant de s'étendre à d'autres voire à toutes les professions accessibles par l'apprentissage.
2. La profession doit être accessible aussi bien aux hommes qu'aux femmes de sorte que les professions à dominante féminine soient aussi

LE SAVIEZ-VOUS?

Encadré 8. Les métiers propices à l'apprentissage informel

Le secteur de l'artisanat a toujours été le terreau de l'apprentissage. La plupart des systèmes d'apprentissage informel sont donc le fait de métiers comme la menuiserie, le soudage, la coiffure, la couture, les travaux de forge, la maçonnerie, le tissage etc. Mais les métiers modernes comme la mécanique automobile, les services d'électricité ou la plomberie se sont aussi développés dans le cadre de l'apprentissage informel.

Dans certains pays, il en va de même pour certaines professions du secteur des services comme la restauration et l'hôtellerie.

L'apprentissage formel dans des pays comme l'Autriche, l'Allemagne ou la Suisse touche aussi les secteurs des affaires, de la banque, du commerce de détail et de l'agriculture.

En Afrique, les compétences en agriculture dans les zones rurales se transmettent le plus souvent des parents aux enfants, c'est-à-dire par le biais de l'apprentissage traditionnel et non pas informel.

Voir l'annexe 2 pour la liste des professions les plus courantes.

concernées. L'apprentissage informel est souvent caractérisé par une forte ségrégation professionnelle et de nombreuses professions sont dominées par les hommes tandis que d'autres sont réservées aux femmes. Afin de parvenir à un équilibre entre les sexes, il convient d'accorder une attention toute particulière aux choix des métiers et des professions qui sont accessibles aussi bien aux jeunes apprentis qu'à leurs homologues filles.



Choisir des professions accessibles aussi bien aux garçons qu'aux filles

Le potentiel de croissance ou de développement des professions peut s'évaluer de diverses manières. Il est largement déterminé par les perspectives de demande du marché dans le secteur économique en question. Pour évaluer le secteur économique il faut tenir compte du potentiel de croissance et des risques susceptibles d'hypothéquer la croissance du secteur. Pour les professions, il importe de vérifier si le marché actuel est saturé ou non et de prendre en compte l'attrait général pour le métier.

Ces analyses doivent s'accompagner d'un examen de la littérature pertinente sur les perspectives économiques de la région, comme les stratégies nationales de développement, les évaluations du secteur, les stratégies nationales en matière de formation professionnelle etc.

✂ Les termes de référence proposés figurent à l'Annexe 3.



TDR 1: Termes de référence pour l'évaluation des créneaux économiques porteurs visant à connaître le potentiel de croissance des secteurs et des professions

Les publications suivantes du BIT peuvent également aider à l'évaluation:

- BIT. 2009. *Formation pour le renforcement et l'autonomie économique des populations rurales (TREE)*. Manuel, volume III: Evaluation des possibilités économiques, Département des compétences et de l'employabilité (Genève, BIT).
- Herr, M; Muzira, T. 2009. *Value Chain Development for Decent Work. A guide for development practitioners, government and private sector initiatives* (Genève, BIT).

Il serait souhaitable que les professions proposées pour faire l'objet d'une analyse approfondie soient validées par les protagonistes locaux.

Etape 3: Mener des recherches empiriques pour comprendre les règles et pratiques en vigueur dans l'apprentissage informel

L'évaluation proposée dans ce guide de réflexion comprend un volet quantitatif et un volet qualitatif qui se complètent mutuellement. Des outils de recherche comprenant des questionnaires et des guides d'entretien sont proposés pour guider l'évaluation des pratiques en vigueur dans l'apprentissage informel (voir l'annexe 4).

La recherche empirique doit être conduite par un chercheur ou une équipe de chercheurs.

✂ Les termes de référence proposés figurent à l'Annexe 3.



TDR 2: Termes de référence pour la recherche empirique visant à comprendre les règles et pratiques en vigueur dans l'apprentissage informel

La recherche quantitative porte sur les maîtres artisans, les travailleurs expérimentés et les apprentis dans le cadre d'une **enquête reposant sur un questionnaire**. Aux fins de cette enquête, il importe de couvrir un nombre représentatif d'entreprises dans chaque métier sélectionné. Dans chaque entreprise, tous les apprentis, les travailleurs expérimentés ainsi que les maîtres artisans doivent être interrogés.

Un questionnaire destiné aux propriétaires d'entreprise est aussi prévu lorsque c'est le propriétaire de l'entreprise et non le maître artisan qui conclut l'apprentissage. Cette option dépend de la structure économique du métier et des coutumes. Afin d'obtenir des données valables, la méthodologie de recherche doit s'adapter à ces cas particuliers: le questionnaire destiné aux maîtres artisans sera plus court et le propriétaire de l'entreprise sera interrogé séparément.

L'échantillonnage pose des problèmes pour la recherche dans l'économie informelle, notamment lorsqu'il n'existe pas de registres du commerce. Les cartes géographiques peuvent constituer un cadre d'échantillonnage; s'il n'existe pas de cartes, il convient d'appliquer différentes méthodes d'échantillonnage aléatoire comme les techniques d'échantillonnage par convenance ou d'échantillonnage par "boule de neige".

Cette méthodologie ne comporte pas d'étude de suivi des apprentis qui ont terminé leur apprentissage. Elle recueille des informations sur l'accès au marché du travail des apprentis ayant terminé leur formation,

en questionnant les maîtres artisans sur ce qu'il est advenu de leurs anciens apprentis.

✂ Une description détaillée de cette méthodologie figure à l'Annexe 4.



OUTIL 2: Méthodologie de recherche de l'enquête (recherche quantitative)

✂ Des questionnaires standardisés (voir l'Annexe 4) font office d'outils pour conduire la recherche quantitative.



OUTIL 3: Questionnaire destiné aux maîtres artisans (recherche quantitative)



OUTIL 4: Questionnaire destiné aux apprentis (recherche quantitative)



OUTIL 5: Questionnaire destiné aux travailleurs expérimentés (recherche quantitative)



OUTIL 6: Questionnaire destiné aux propriétaires d'entreprise (recherche quantitative)

Les données ainsi recueillies doivent être enregistrées dans une banque de données informatisées et exploitées avec l'aide de programmes comme Excel ou SBSS. La numérotation des questions doit concorder dans les différents questionnaires de sorte que l'information puisse être stockée dans une seule base de données.

La recherche qualitative fournit d'autres informations susceptibles de compléter les données qui n'ont pas pu être obtenues au moyen des questionnaires standardisés et elle donne des renseignements généraux et un cadre pour interpréter les données collectées dans une étude quantitative. C'est pourquoi le chercheur, ou l'équipe de chercheurs, chargé d'analyser et d'interpréter les données doit aussi mener des entretiens qualitatifs avec quelques maîtres artisans et apprentis, dans l'ensemble des métiers sélectionnés, en ayant recours à un **guide d'entretien**. Il s'est avéré particulièrement utile d'interroger les entreprises dotées de technologies avancées, car ces chefs d'entreprise ont une meilleure connaissance des besoins en compétences et en formation et sont conscients

des insuffisances technologiques qui pénalisent les secteurs.

Si le maître artisan a déjà été pris en compte dans l'enquête quantitative, le guide d'entretien sera plus court. La personne qui mène l'interrogatoire peut aussi moduler les questions en fonction de l'entretien et peut privilégier certains aspects.

Le guide d'entretien comporte des questions sur:

- l'environnement/les perspectives futures de l'entreprise dans le secteur,
- la perception et le rôle de l'apprentissage informel,
- le rôle des réseaux sociaux et les sanctions sociales,
- le coût du matériel que les apprentis doivent apporter,
- la description du processus de formation, et

la connaissance des dispositifs formels en vigueur.



© ILO/Christine Hofman



OUTIL 7: Guide d'entretien destiné aux maîtres artisans (recherche qualitative)



OUTIL 8: Guide d'entretien destiné aux apprentis (recherche qualitative)

Les renseignements obtenus grâce aux entretiens qualitatifs sont plus difficiles à exploiter sous forme standardisée et informatisée. Un moyen d'en tenir une statistique consiste à transcrire un par un les entretiens qualitatifs ou à résumer les réponses (ventilées par secteur) pour chacune des questions



Cette évaluation approfondie peut être simplifiée si les maîtres artisans du métier en question sont bien organisés

Si les professions sélectionnées sont extrêmement bien organisées et qu'elles sont donc bien représentées par des associations professionnelles, il n'est pas nécessaire de mener des entretiens individuels approfondis. Les discussions de groupe réunissant des représentants ciblés qui sont bien informés des pratiques en vigueur dans l'apprentissage informel du métier concerné peuvent apporter suffisamment d'information.



OUTIL 9: Guide d'entretien destiné aux groupes de discussion (recherche qualitative)

Etape 4: Analyse des résultats

Les programmes statistiques aident l'équipe de recherche à exploiter les données et à présenter les résultats sous forme de tableaux, de figures ou de graphiques. Le cadre suivant contribue à structurer et à organiser les résultats obtenus au moyen de l'enquête quantitative. Les informations obtenues par la recherche qualitative viennent compléter l'interprétation des données.

Toutes les données doivent être analysées et présentées ventilées par sexe et profession. Des questions par thème et un index qui renvoie au questionnaire permettent d'analyser les données selon les grands domaines thématiques et sous-sections suivants. Ces sous-sections sont représentatives des grands domaines abordés dans la section 4 sur les questions de fond et les moyens d'action envisagés pour améliorer l'apprentissage informel.

- Contexte social et économique
- Qualité de la formation, et notamment débouchés

sur le marché et rentabilité financière de l'apprentissage informel

- Financement de l'apprentissage informel, et notamment investissement en matière de formation et avantages retirés pour chaque partie
- Pratiques en vigueur dans l'apprentissage informel, à savoir méthodes de recrutement, contenu des contrats d'apprentissage, conditions de travail et mécanismes de contrôle de l'application des règles
- Liens entre l'apprentissage informel et les systèmes formels.



OUTIL 10: Outil pour l'analyse des données empiriques: questions par thème et index

Les ouvrages suivants ont eu recours aux outils de recherche du BIT présentés ci-dessus. La façon dont ils présentent les résultats de la recherche peut aussi orienter l'analyse.

- Nübler, I.; Hofmann, C.; Greiner, C. 2009. *Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania*, Employment Sector Working Paper No. 32, Département des compétences et de l'employabilité (Genève, BIT).
- Aggarwal, A.; Hofmann, C.; Phiri, A. 2010. *A study on informal apprenticeship in Malawi*, Employment Report No. 9, Département des compétences et de l'employabilité. Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe (Genève, BIT).

Suivi de l'évolution: Indicateurs de base obtenus grâce à la recherche

Les résultats des travaux de recherche peuvent être utilisés pour obtenir des informations de base sur un certain nombre d'indicateurs dont on peut suivre l'évolution. Le tableau suivant présente un certain nombre d'indicateurs et donne des exemples de pays.



OUTIL 11: Indicateurs clés obtenus grâce à la recherche

Tableau 7: Indicateurs proposés et exemples d'études par pays

Domaine d'intérêt	Indicateur proposé	Exemple de pays ⁵
Institutionnalisation du système d'apprentissage informel	Proportion des apprentis qui ont abandonné leur apprentissage informel avant la fin (au cours des deux dernières années)	En Egypte, les taux d'abandon sont très élevés. Pour tout apprenti qui termine son apprentissage, on compte 1,3 apprenti qui abandonne avant la fin
	Durée moyenne de l'apprentissage informel et variabilité	Les durées d'apprentissage dans la mécanique auto en Tanzanie du Sud sont en moyenne de 34 mois, avec un écart type de 17 mois
	Proportion des apprentis qui sont bien informés des conditions qui figurent dans leur contrat d'apprentissage	Au Malawi, si 90 pour cent des apprentis se sont entendus avec leur maître d'apprentissage pour que les heures de travail fassent partie du contrat d'apprentissage, moins de la moitié connaissent les mesures de protection sociale mises en place
Débouchés	Proportion des apprentis qui, au cours des 2 dernières années, ont monté leur propre entreprise une fois leur apprentissage informel terminé	En Tanzanie, 80 pour cent des anciens apprentis ont monté leur propre entreprise, contre 19 pour cent au Malawi
	Proportion des apprentis qui ont trouvé un emploi dans une grande entreprise (formelle) ou dans le secteur public une fois leur apprentissage informel terminé	En Tanzanie, seul l'1 pour cent des anciens apprentis a trouvé un emploi dans une grande entreprise; au Malawi, ils ont été 18 pour cent.
	Proportion des apprentis qui ont soit monté leur propre entreprise, soit été employés dans une micro-petite ou grande entreprise	90 pour cent en Tanzanie, 85 pour cent au Malawi
Access	Proportion des femmes parmi les apprentis qui ont terminé leur apprentissage au cours des 2 dernières années	En Tanzanie, 36 pour cent des apprentis qui ont terminé leur apprentissage dans les métiers sélectionnés, au cours des deux dernières années, étaient des femmes
	Proportion de femmes occupées actuellement dans le métier en tant qu'apprentis, travailleurs expérimentés ou maîtres artisans	En Tanzanie, si 95 pour cent des apprentis dans la couture sont des femmes, elles ne sont plus que 64 pour cent parmi les travailleurs expérimentés et 50 pour cent parmi les maîtres artisans
Travail décent (travail des enfants)	Proportion des apprentis qui ont commencé leur apprentissage avant l'âge légal de travailler	Si, en Egypte, quelque 60 pour cent de l'ensemble des apprentis ont commencé leur apprentissage avant l'âge de 15 ans, en Tanzanie ils ne sont que 7 sur 378 à avoir commencé avant l'âge de 15 ans, soit 1.8 pour cent

5. Exemples tirés des ouvrages Nübler et autres auteurs. 2009; Aggarwal et autres auteurs. 2010; El Mahdi, 2009, et fondés sur les calculs établis à partir des données brutes.

3.3 Analyse du cadre d'action

Il importe d'examiner les résultats des recherches sous deux perspectives:

- Quelles sont les dispositions juridiques et pratiques qui régissent l'apprentissage formel et l'apprentissage informel? et
- Quels sont les liens actuels entre l'apprentissage informel et le système de formation formelle?

Selon les informations disponibles et le niveau de sensibilisation à l'apprentissage informel dans le pays, ces deux questions peuvent soit être traitées par des experts lors du séminaire réunissant les parties prenantes, soit être examinées séparément. L'annexe 3 propose des termes de référence pour une étude distincte visant à trouver une réponse aux questions en consultant la littérature pertinente et en interrogeant les principaux acteurs.

TDR 3: Termes de référence pour une étude visant à évaluer le cadre d'action de l'apprentissage informel et les liens existants entre l'apprentissage informel et le système de formation formelle.

Les résultats de cette étude viendraient alors compléter les résultats de l'évaluation quantitative et qualitative du système de l'apprentissage informel.

Afin de valider ces résultats, il conviendrait de les présenter lors d'un séminaire local ou national réunissant les principales parties prenantes pour qu'elles en discutent, compte tenu des principaux objectifs du pays tendant à améliorer les systèmes d'apprentissage informel.



© ILO/Clemens Gschiner

3.4 Discussion et évaluation des résultats – Organisation d'un séminaire réunissant les parties prenantes

Il s'avère utile d'organiser des séminaires au niveau local, régional ou national pour permettre aux diverses parties prenantes de parvenir à une meilleure connaissance de l'apprentissage informel et de discuter des moyens de rendre le système plus performant. Les séminaires sont un moyen de sensibiliser les intéressés aux questions de fond, de confronter les points de vue divergents et d'arriver à des solutions communes. Il est proposé d'organiser un séminaire d'une journée pour donner le coup d'envoi des discussions sur l'apprentissage informel.

Objectifs du séminaire

- sensibilisation des instances dirigeantes au système d'apprentissage informel;
- mise en commun des résultats de la recherche empirique et de l'évaluation du cadre d'action;
- discussion des moyens d'action envisagés pour rendre l'apprentissage informel plus performant.



Comprendre le problème – ne pas calquer des solutions

Composition du groupe

Il est indispensable que le séminaire réunisse des experts d'horizons différents, qui soient capables d'analyser les résultats des recherches sous différentes perspectives et qui aient des rôles et des responsabilités différentes.

Les membres du séminaire doivent donc comprendre des représentants gouvernementaux dans les domaines du travail, de la formation, de la planification, de la jeunesse, de l'industrie etc. Puisque l'apprentissage informel est ancré dans les communautés et les systèmes économiques locaux, il est important que des représentants des autorités locales, municipales, sous-régionales de même que des instances nationales y participent. Des représentants du système national de formation et des grands prestataires de formation informelle (comme les ONG, les organisations religieuses, etc.) doivent également être présents, et notamment les ONG en charge de rendre l'apprentissage informel plus performant.

De plus, il est important que les organisations de travailleurs et d'employeurs soient représentées. Les associations de petites entreprises ainsi que les

féderations qui organisent les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle doivent notamment jouer un rôle moteur lors de ce séminaire. Ces organisations doivent être le porte-parole des maîtres artisans. Par ailleurs, des groupes de jeunes ou des associations de parents peuvent se faire l'écho des apprentis.

Il s'est souvent avéré très utile de s'adjoindre les services d'un facilitateur objectif et expérimenté, accepté des différentes parties prenantes. De plus, il importe de déterminer à l'avance les rôles et les responsabilités du facilitateur, des organisateurs et des animateurs afin de bien structurer le séminaire pour obtenir des résultats probants. Un facilitateur compétent devra être capable d'appliquer des méthodologies et/ou des techniques de visualisation qui mettent clairement en exergue les différents avis et les points importants.

Programme de travail du séminaire

Le programme de travail du séminaire doit être élaboré en fonction du contexte particulier du pays. C'est un outil précieux pour transmettre les résultats de l'évaluation, sensibiliser les décideurs et appeler à introduire des réformes. Pour ce faire, il doit comporter les volets suivants. Le tableau 8 présente un programme de travail possible.

1. Présentation du cadre d'action

Cette présentation brosse le tableau du cadre d'action dans lequel les éventuelles interventions devront s'inscrire, comme les politiques et stratégies pour l'emploi des jeunes ou le développement des compétences. Au cas où il existe déjà des documents juridiques ou pratiques sur l'apprentissage informel, ou encore une aide des pouvoirs publics pour améliorer l'apprentissage informel, un décideur pourra apporter des précisions sur le contexte et les conditions particulières présidant aux cadres d'action existants.

2. Présentation des résultats de la recherche empirique

L'équipe de chercheurs qui a conduit l'étude empirique devra présenter ses résultats en fonction des domaines thématiques et questions énumérés ci-dessus (Outil 10, annexe 4). Cette stratégie facilitera une analyse approfondie de l'apprentissage informel et permettra de mieux comprendre comment il fonctionne, quelles sont les coutumes et règles en vigueur, et comment leur application est contrôlée. La présentation soulignera également les principaux points forts et lacunes du système d'apprentissage informel. Elle peut aussi



© ILO/Clément Gréber

indiquer les carences d'informations que la recherche n'a pas réussi à pallier et qui nécessite un examen plus approfondi.

Afin de placer le système d'apprentissage informel dans le contexte économique, l'équipe de chercheurs, épaulée si besoin est par d'autres experts nationaux, peut aussi présenter la structure du marché du travail dans les secteurs analysés (travail indépendant, emploi salarié, concurrence) et exposer les différents systèmes de production (production à grande échelle, à petite échelle, relations avec les grandes entreprises, etc.).

3. Présentation des liens existants entre les systèmes de formation formelle et informelle

Un représentant du système de formation formelle ou, à défaut, l'expert qui a préparé l'étude sur le contexte politique et les liens existants (TDR 3, annexe 3) présente les liens existants entre les systèmes de formation formelle et informelle en vigueur dans le pays. Les liens peuvent s'exprimer en termes d'aide financière; nombres d'apprentis informels qui participent à des cours de formation (à temps partiel) ou à des évaluations de compétences; nombres de maîtres artisans et de travailleurs expérimentés de petites entreprises qui participent à des cours de perfectionnement ou à l'évaluation des compétences; coopération existant entre les prestataires de formation et les petits entrepreneurs au niveau de l'utilisation d'outils ou d'équipements coûteux; ou encore accréditation d'entreprises en tant que prestataires de formation, etc.

4. Discussion entre les adeptes et les opposants de l'amélioration de l'apprentissage informel

À l'issue de ces présentations, les participants au séminaire peuvent débattre pour savoir s'il est souhaitable ou non, dans leur pays, de consentir des efforts pour rendre l'apprentissage informel plus performant.

5. Identification des principales questions de fond relatives à l'amélioration de l'apprentissage informel dans le pays et établissement des ordres de priorité.

L'analyse des résultats de la recherche a révélé les points forts et les lacunes du système. Les participants au séminaire peuvent désormais définir les grandes questions à traiter dans le cadre des interventions d'amélioration, et établir un ordre de priorité. La section 4 du guide définit 11 questions de fond à traiter, telles qu'elles ressortent de l'analyse et des faits observés.

6. Discussion de points particuliers

Selon le temps disponible, certaines des questions identifiées peuvent faire l'objet d'un examen plus approfondi. On peut envisager des séances de réflexion en réunion plénière ou en petits groupes. Cette discussion peut se terminer par la constitution de groupes de travail chargés de préparer des plans d'action pour mettre en oeuvre les mesures approuvées.

7. Conclusion et suivi

Les organisateurs présentent une synthèse des résultats et les conclusions et définissent les modalités de suivi de ce séminaire.



© ILO/Clemens Greiner

SECTION 4
Principales questions en jeu et moyens d'action
pour l'amélioration des systèmes d'apprentissage informel

4



Section 4

Principales questions en jeu et moyens d'action pour l'amélioration des systèmes d'apprentissage informel

Cette section explique:

- ◆ aspects importants à prendre en considération lors du perfectionnement de l'apprentissage informel
- ◆ moyens d'action pour résoudre ces problèmes
- ◆ expériences des pays
- ◆ questions qui guideront la conception des méthodes pour l'amélioration

Les systèmes d'apprentissage informels jouent un rôle essentiel, s'agissant de doter les jeunes en Afrique de compétences. Les sections qui précèdent ont établi le contexte permettant de concevoir l'apprentissage informel comme un système de règles qui, d'une part, permet à la formation d'avoir lieu et, d'autre part, est à l'origine de ses points faibles. L'apprentissage informel est décrit comme un système dynamique qui répond aux changements du cadre institutionnel. Il est dès lors essentiel de comprendre comment les systèmes d'apprentissage informel peuvent être perfectionnés afin d'améliorer leur fonctionnement sans créer de blocages. La section 3 a présenté une méthodologie pour évaluer les caractéristiques particulières de l'apprentissage informel dans un pays et fournir des orientations pour interpréter et analyser les conclusions.

La présente section est destinée à aider à la planification des interventions et à l'élaboration des politiques relatives à l'apprentissage informel. Il n'est toutefois pas un guide opérationnel détaillé pour améliorer en une seule fois le système de formation autochtone dans les pays africains. Il est plutôt conçu pour aider les experts en formation et les décideurs à déterminer la voie à suivre pour commencer à relier pas à pas l'apprentissage informel au système de formation nationale. Il



© ILO/Palazzo

s'inspire de l'expérience des projets et des programmes d'un certain nombre de pays africains et fournit des indications sur les moyens d'action possibles pour les interventions de test et de politiques pilotes dans un contexte déterminé et permettre l'apprentissage des politiques.

La section est subdivisée selon quatre domaines de politique principaux. Chaque domaine est suivi d'aspects qui peuvent être plus ou moins pertinents par rapport au système d'apprentissage informel dans un pays particulier. Un certain nombre de questions aideront à déterminer si les interventions de perfectionnement doivent ou non aborder ces aspects. Différents moyens d'action possibles sont ensuite présentés et des exemples de pays illustrent la manière de les mettre en pratique. Chaque section se termine par des questions complémentaires destinées à guider le choix d'une méthode efficace.

Les différents problèmes et les différents moyens d'action possibles démontrent qu'il existe de nombreuses manières et mesures qui contribuent à améliorer les résultats des systèmes d'apprentissage informels. Le fait de traiter ne fût-ce qu'un seul de ces problèmes suffira déjà à instaurer le changement. Toutefois, pour qu'un système fonctionne au mieux de ses possibilités, le présent guide de réflexion requiert l'analyse et, ensuite, la résolution de tous les aspects traités.

Tout processus de réforme peut créer une résistance au changement dû à des considérations à court terme, à

des relations de pouvoir, ou à d'autres droits acquis. Il faut dès lors comprendre la nature de cette résistance et la manière de la vaincre.

En outre, il est nécessaire de comprendre le rôle des réseaux, des organisations et des associations dans la formation par apprentissage – comme les associations de petites entreprises ou les organisations d'apprentissage – ainsi que la manière pour les décideurs de construire des réseaux efficaces. Si les entreprises qui offrent un apprentissage informel sont organisées, toutes les interventions de perfectionnement doivent s'appuyer autant que possible sur l'engagement actif de ces associations.

Beaucoup de maîtres artisans, de travailleurs qualifiés et d'apprentis n'ont pas bénéficié d'une offre de formation, qu'elle soit formelle ou non (ONG, organisations confessionnelles, etc.) et n'ont pas reçu d'aide des pouvoirs publics pour le système de transmission de compétences qu'ils organisent. Ils ne savent donc pas à quels avantages des interventions potentielles s'attendre. Cette absence d'expérience peut susciter le scepticisme au sujet des interventions.

Les entreprises peuvent craindre que l'expression « soutien stratégique » soit synonyme de règlement et de coûts supplémentaires (Chen, 2005). Les preuves montrent toutefois que, dès que les maîtres artisans ou les apprentis bénéficient des interventions, ils sont disposés à participer.⁶



Les interventions devraient adopter une démarche participative et être centrée sur la sensibilisation aux avantages potentiels de l'amélioration de l'apprentissage informel.

Créer des modèles de rôles que d'autres peuvent suivre est une autre démarche importante à garder présente à l'esprit.

Le guide de réflexion ne devrait pas inciter le lecteur à copier ces démarches, mais à comprendre et à hiérarchiser les défis spécifiques et les solutions potentielles pour perfectionner l'apprentissage informel dans un pays déterminé.

Tableau 8. Aperçu des domaines de la politique et des aspects pertinents pour l'amélioration de l'apprentissage informel

4.1 Renforcer le cadre institutionnel pour une formation de meilleure qualité			
Aspect 1: Echanger les connaissances par l'intermédiaire des associations d'entreprises	Aspect 2: Améliorer l'accès aux nouvelles compétences	Aspect 3: Surveiller et assurer la qualité de la formation	
4.2 Financer l'apprentissage informel			
Aspect 4: Rendre plus efficaces les mécanismes de financement existant: contrats et discipline sociale		Aspect 5: Améliorer l'accès à des sources additionnelles et sûres de financement	
4.3 Pratiques dans l'apprentissage informel: modifier ou remplacer les «mauvaises» règles			
Aspect 6: Renforcer l'égalité hommes-femmes dans l'apprentissage informel		Aspect 7: Améliorer le travail décent dans l'apprentissage informel	
4.4 Améliorer les liens entre l'apprentissage informel et les systèmes formels			
Aspect 8: Favoriser les liens entre l'enseignement formel et l'apprentissage informel	Aspect 9: Favoriser l'intégration dans le système de formation national	Aspect 10: Institutionnaliser la reconnaissance des compétences acquises par l'apprentissage informel	Aspect 11: Développer les micro- et petites entreprises et soutenir la formalisation

6. Voir, par exemple, l'expérience de deux projets au Kenya: le projet Small Enterprise Training and Technology (MSETTP), de la Banque mondiale, et Strengthening Informal Training and Enterprise (SITE), dans: Haan (2006) "Training for Work in the Informal Micro-Enterprise Sector – Fresh Evidence from Sub-sahara Africa" – Technical and Vocational Education and Training Series UNEVOC Springer et Adams, A.; Johanson, Richard, K., 2004. Skills Development in Sub-Saharan Africa, Regional and Sectoral Studies (Washington, D.C., Banque mondiale).

4.1 Renforcer le cadre institutionnel pour une meilleure qualité de la formation

Le contexte économique et social de l'apprentissage informel détermine la manière dont les règles sont définies et appliquées dans ce type d'apprentissage. Les règles conditionnent la qualité de la formation et influent dès lors sur le flux des connaissances et des compétences, les outils de formation au sein du secteur des affaires (aspect 1), l'accès aux nouvelles compétences (aspect 2), et les mécanismes d'assurance-qualité (aspect 3). La présente sous-section traitera des manières de renforcer le cadre institutionnel pour une formation de meilleure qualité.

Les mécanismes d'assurance-qualité, de suivi et de respect des contrats de formation devront s'appuyer sur des institutions comme les pouvoirs publics locaux, les associations d'entreprises, les fournisseurs de formation ou les organisations communautaires. La mise à niveau des interventions devra être conçue de manière à ce que toutes les petites entreprises puissent participer si elles le souhaitent. Cette approche est centrée sur la création d'un environnement assorti de mécanismes qui permettent à toutes les entreprises intéressées par le perfectionnement de l'apprentissage informel de participer. Cela nécessitera une politique efficace de l'information pour s'assurer que les entreprises des secteurs ou les métiers concernés soient informés des options et des mécanismes en place.

Certaines interventions de mise à niveau ont ciblé un petit nombre d'entreprises présélectionnées. En fonction des critères de présélection, des entreprises

dotées de compétences, de technologies et de matériel plus avancés ont été choisies, de manière à ce qu'il soit plus facile de combler les écarts entre l'apprentissage informel et le système de formation formel. Établir des « entreprises modèles de rôle » peut avoir un effet positif sur d'autres entreprises et les inciter à rejoindre le nouveau système. En outre, l'échange d'informations sera moins coûteux.

Si cette méthode peut sembler plus réalisable à court terme, la conception et les mécanismes de retour d'information étant plus facile à intégrer, il existe plusieurs difficultés à long terme: restreindre la mise à niveau à un échantillon limité d'entreprises à l'extrémité supérieure des petites entreprises du secteur concerné peut creuser l'écart de compétences et de technologies entre les entreprises, décourager ainsi d'autres entreprises et les confiner à la routine dans l'apprentissage informel. De plus, cette méthode peut créer des positions privilégiées parmi les entreprises qui pourraient ensuite être défendues et créer des résistances aux changements futurs. Concevoir un système pour un petit nombre d'entreprises seulement risque aussi d'entraîner des coûts très importants, de sorte qu'élargir le système dans une phase ultérieure pourrait poser des difficultés.

Le présent guide de réflexion encourage le renforcement du cadre institutionnel pour un système mis à niveau qui profite à des entreprises en grand nombre depuis le début et vise un changement systémique à long terme et des solutions durables.



© ILO/Marcet Crozet

Aspect 1: Échanger les connaissances par l'intermédiaire d'associations d'entreprises

Dans beaucoup de pays, des associations de petites entreprises se sont créées autour d'intérêts communs: étendre leurs activités, ne pas se laisser distancer par les avancées technologiques, accéder aux prêts modestes et aux marchés fiables, etc. Les intérêts communs au sein d'un même secteur ou d'une même profession sont souvent plus forts qu'entre les professions, même si les entreprises sont en concurrence directe. Certaines initiatives collaboratives ne nécessitent pas de structures formelles et sont menées dans le cadre de réseaux. Les formes plus institutionnalisées de coopération sont les associations ou les coopératives de chefs d'entreprise⁷ dotées de représentants élus, qui peuvent aussi être enregistrées de manière formelle et reconnues par le secteur public.

L'apprentissage est un système de formation initiale qui non seulement sert l'intérêt des jeunes ou d'une entreprise particulière mais qui forme aussi des travailleurs qualifiés pour un secteur professionnel. Les entreprises de l'économie informelle disposant souvent à divers degrés de compétences, de matériel ou d'outils, l'échange de connaissances et de compétences au sein du secteur améliorera la qualité globale de la formation dans les entreprises. La coopération entre les petites entreprises peut dès lors être vitale pour élever le niveau de l'apprentissage informel.

La coopération peut améliorer l'environnement des entreprises et profiter ainsi aux apprentis par des matières de meilleure qualité, un meilleur accès aux outils, des compétences mises à niveau des maîtres-artisans etc. (Smith, 2006). Cette collaboration peut aussi porter sur l'achat de matières pour la consommation et la production afin de bénéficier de réductions, la commercialisation conjointe de produits, la mise en commun de ressources et la coopération en vue d'acquérir ou de fournir des biens et/ou des services, les offres conjointes aux grandes entreprises ou au secteur public, le partage des outils coûteux, la location de locaux à occuper en commun (par exemple, des centres d'artisanat), l'échange d'informations et de connaissances sur les nouveautés sur le marché, la gestion de systèmes de formation, les économies communes, l'accès aux services financiers ou d'assurance.

S'il existe des associations d'entreprises, il est capital de mettre à niveau les activités en étroite collaboration avec elles, étant donné qu'elles représentent la voix des maîtres artisans et des petites entreprises. Si la coopération entre les entreprises n'est pas étroite, les démarches devront envisager soit de s'adresser aux différentes entreprises pour améliorer le flux de connaissances et de compétences, soit d'aider les entreprises à renforcer leur capacité en termes d'organisation. D'autres institutions comme les centres

L'aspect est-il pertinent pour l'apprentissage informel dans le pays concerné?

Questions d'orientation – Aspect 1: Partager les connaissances par l'intermédiaire des associations d'entreprises

Les petites entreprises qui pratiquent l'apprentissage coopèrent-elles (par exemple, dans le partage de matériel, les emprunts de main-d'œuvre, l'échange d'expérience, les achats ou la commercialisation en commun, etc.)? Cette coopération peut-elle constituer une base pour une collaboration meilleure en ce qui concerne la mise à niveau de l'apprentissage informel?

Existe-t-il des associations d'entreprises dans le pays? Sont-elles dominantes dans les secteurs et métiers retenus?

Quel est leur niveau d'organisation? Quelles sont leurs capacités en termes institutionnels/de ressources humaines/financières?

Comment les connaissances, les compétences et la formation circulent-elles dans les secteurs professionnels retenus pour la mise à niveau de l'apprentissage informel?

7. Une coopérative de chefs d'entreprise et une forme particulière de coopérative. Elle est différente en ce que ses membres sont essentiellement des chefs d'entreprise, des entreprises, des indépendants et des membres de professions libérales, parfois des municipalités ou d'autres organes publics. Les membres peuvent être des entités juridiques ou des personnes morales. Le but de l'affiliation est l'obtention de services, qui sont importants pour les entreprises affiliées. Les membres attendent des avantages en termes de revenu et de bien-être économique, les intérêts sur les plans social, culturel ou de la consommation étant secondaires. Voir la définition utilisée dans Göler von Ravensburg, N. 2011. Economic and other benefits of entrepreneurs cooperatives as a specific form of enterprise cluster » (OIT Dar es Salaam)

de formation ou les organisations de communautés locales peuvent contribuer à renforcer la coopération.

Moyens d'action pour l'échange de connaissances par l'intermédiaire des associations d'entreprises

Il existe différents moyens d'action possibles en fonction du niveau des petites entreprises.

- Si les entreprises sont organisées au niveau local, régional ou national, il est essentiel de s'appuyer sur les organisations de petites entreprises pour rendre l'apprentissage informel plus performant.
- Si la coopération entre les entreprises n'est pas étroite, il serait favorable de les mobiliser pour organiser l'amélioration de l'apprentissage informel.
- Une manière de stimuler la coopération dans l'apprentissage informel consiste à établir des systèmes de rotation du personnel.

MOYENS D'ACTION ASPECT 1

S'appuyer sur les associations existantes de petites entreprises

Les organisations de petites entreprises représentent les intérêts des propriétaires de petites entreprises et des maîtres artisans qui assurent la formation d'apprentis. Lorsque des politiques ou des programmes pour l'amélioration de l'apprentissage informel sont élaborés, les associations existantes d'entreprises devraient être impliquées dans la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation afin d'inclure l'avis des parties les plus directement concernées.



Il est essentiel de mettre les associations d'entreprises aux commandes pour assurer la durabilité des interventions.

Les associations d'entreprises jouent un rôle important pour résoudre les problèmes et relever les défis décrits dans la présente section du document. Elles peuvent contribuer à améliorer l'environnement des affaires pour les petites entreprises, elles peuvent s'impliquer dans l'assurance-qualité de la formation, la fixation des normes, l'élaboration des cours complémentaires, la reconnaissance des compétences, et la reconnaissance et le respect des contrats de formation. Dans le contexte de la facilitation du flux de connaissances et de compétences dans le secteur, les associations d'entreprises peuvent renforcer les mécanismes existants d'échange des connaissances en aidant à trouver des experts pour des demandes particulières de clients qu'une entreprise n'est pas en mesure de satisfaire.

Quelques défis doivent être pris en compte lors de l'implication d'associations d'entreprises pour rendre l'apprentissage informel plus performant:

- Vaincre la méfiance ou l'ignorance entre les autorités publiques et les associations d'entreprises. Souvent, les autorités connaissent mal les associations existantes de petites entreprises. Il n'existe dès lors pas de tradition de participation des petites entreprises au processus décisionnel, et il faut commencer par établir la confiance. De même, les associations d'entreprises pourraient hésiter à collaborer avec les autorités publiques, l'association elle-même ou ses membres ayant souvent un caractère informel et craignant des sanctions pour ne pas être enregistrées. Les mesures visant à créer la confiance sont vitales pour surmonter cet obstacle.
- Améliorer la capacité institutionnelle. Les organisations de petites entreprises ont souvent une faible capacité en termes institutionnels et de ressources humaines, ainsi que des fonds très limités, de sorte que leur capacité à s'impliquer dans l'amélioration de l'apprentissage informel peut être réduite. Dans ce cas, il est important de renforcer la capacité institutionnelle avant de pouvoir s'employer à améliorer le système. Ce renforcement ne doit pas nécessairement être complexe: parfois, des mesures élémentaires, comme la clarification de la communication et des structures organisationnelles de manière à ce qu'elles correspondent à la capacité en termes de ressources humaines, peuvent déjà faire largement la différence.
- Mettre en place un niveau organisationnel élevé. Afin de ne pas exclure les non-membres des interventions d'amélioration, il est conseillé d'aider les associations d'entreprises à élargir leur effectif de membres. Dans certains pays, les gouvernements ont créé des organisations d'entreprises ou favorisé leur création. Ces organisations ne représentent pas toujours les intérêts de leurs membres, mais servent plutôt d'intermédiaires pour répondre aux préoccupations des pouvoirs publics. Lors de l'élaboration d'interventions d'amélioration en s'appuyant sur les associations de petites entreprises, il est essentiel de veiller à ce qu'elles expriment les intérêts des micro- et petites entreprises.
- Sensibiliser davantage aux compétences est capital. Il se pourrait que les associations de petites entreprises ne considèrent pas la formation comme une priorité. Des questions comme l'accès au crédit ou aux nouveaux marchés pourraient leur

sembler plus urgentes. Si c'est le cas, il convient de clarifier les avantages qu'apporte l'apprentissage informel, notamment les gains de productivité.

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 1**

Mobiliser les petites entreprises pour qu'elles s'organisent en vue d'améliorer l'apprentissage informel

Si les associations d'entreprises sont dispersées ou si la collaboration entre entreprises n'est pas étroite, les interventions devraient avant tout s'attacher à mobiliser les petites entreprises. Beaucoup de micro- et de petites entreprises ignorent les avantages qu'apporte une meilleure coopération, et il est dès lors capital de diffuser, en les organisant autour d'intérêts communs, les informations et les bonnes pratiques concernant les manières de coopérer et les formes d'organisation. Faire ressortir les intérêts communs entre maîtres artisans et petites entreprises favorise l'idée de coopération plutôt que de concurrence. Il est utile par ailleurs de s'appuyer sur les collaborations existantes entre les entreprises, comme les emprunts de matériel,

l'échange de connaissances etc., et d'élargir le champ de la coopération. Ces expériences existantes peuvent être renforcées et guider les initiatives de coopération en vue d'améliorer l'apprentissage informel.

Certains des défis auxquelles les interventions peuvent être confrontées:

- Vaincre la méfiance entre les entreprises. Dans les sociétés ou les cultures marquées par de faibles degrés de confiance sociale et qui ont dès lors une expérience limitée de la coopération, le principal défi consistera à modifier la culture de la coopération dans un secteur ou une profession. Si l'individualisme et la concurrence féroce dominent l'environnement des entreprises, il sera difficile de modifier cette culture hostile à la coopération entre entreprises.
- Rétablir la cohésion sociale après des périodes de perturbation sociale. Dans certains pays, la guerre civile a détruit ou affaibli la cohésion sociale, ce qui risque également d'entraver les efforts de collaboration. Rétablir la confiance entre les voisins et dans les réseaux sociaux et retrouver la confiance nécessaire pour coopérer avec autrui est un processus de longue haleine qui requiert de multiples efforts dans le chef de nombreuses parties prenantes. Dans ces scénarios, l'engagement qui soutient l'établissement de la confiance revêt une grande importance.
- Surmonter les connotations négatives de la coopération découlant de régimes antérieurs. Dans certains pays, l'État a imposé des coopératives à affiliation obligatoire. Les interventions qui favorisent la coopération entre entreprises risquent de se heurter à des oppositions en raison de cet héritage politique. Aujourd'hui, un des principes directeurs des coopératives ou des associations d'entreprises est l'affiliation libre et ouverte (voir Principes coopératifs et valeurs des coopératives, Annexe à la Recommandation R193 concernant la promotion des coopératives, OIT 2002).

La présente publication ne peut aborder que brièvement les stratégies pour renforcer la coopération. Le BIT a une longue expérience, s'agissant d'aider les petites entreprises de l'économie informelle à s'organiser.

Les publications suivantes du BIT peuvent contribuer à guider les interventions et sont disponibles à l'adresse www.ilo.org:⁸

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 9. Renforcer les associations d'entreprises au Niger

Un des objectifs du programme de formation professionnelle continue et de soutien à l'apprentissage, mis en œuvre par le BIT au Niger, était le renforcement de l'effectif des membres de la Fédération nationale des artisans du Niger (FNAN). Afin de renforcer la capacité organisationnelle, la FNAN a attribué plus clairement les rôles au sein de l'association, organisé sa structure par profession, développé les antennes régionales et locales, et diffusé par un système de bouche à oreille des informations sur les avantages qu'il y a à s'organiser.

Entre 1999 et 2009, la FNAN a plus que quadruplé son nombre de membres (passant de 18.000 à 70.000 membres) et porté le nombre d'organisations membres de 99 à 527 sur un total de 820 associations d'artisans au niveau national. Ce nombre représente 64 % du secteur de l'artisanat organisé. Aujourd'hui, la FNAN est reconnue comme une voix importante dans le secteur de l'artisanat au Niger et participe aux structures politiques tripartites nationales.

Ce processus a permis de faire participer étroitement les associations d'entreprises aux débats relatifs à l'amélioration de l'apprentissage informel. La FNAN joue un rôle majeur dans le suivi et l'assurance-qualité d'un projet pilote d'apprentissage à structure par alternance.

8. Pour plus d'outils et d'exemples concrets, veuillez consulter aussi www.ilo.org/coopafrika et www.ilo.org/wed

«Organisons-nous! Un manuel Syndicoop pour les syndicats et coopératives sur l'organisation des travailleurs dans l'économie informelle», publié par OIT/COOP en 2006.

Organizing Workers in the Informal Sector. A strategy for trade union – cooperative action, document de travail 01-1 de COOP, publié par EMP/COOP en 2001.

How to work as an extension worker to organize workers in the informal economy, publié par EMP/COOP en 2004.

Organizing out of poverty: stories from the grassroots: How the SYNDICOOP approach has worked in East Africa, publié par EMP/COOP en 2006.

Managing Small Business Associations, Trainers manual and Reader, 2007. Plan des sessions pour un cours sur la création d'associations d'entreprises de femmes.

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 1**

**Établir des systèmes de rotation
pour les apprentis**

Un des mécanismes pour améliorer le flux de connaissances, de compétences et d'outils de formation au sein d'un secteur professionnel est un système de rotation des apprentis entre les entreprises. Cette démarche propose que, pendant une période limitée, les maîtres artisans envoient leurs apprentis dans d'autres entreprises ayant des spécialisations différentes. Les apprentis y acquièrent des compétences supplémentaires dans un environnement d'entreprise différent et bénéficient ainsi des compétences d'autres maîtres artisans. En même temps, des apprentis

provenant d'autres ateliers peuvent combler le vide laissé par l'apprenti en rotation, évitant ainsi tout manque de main-d'œuvre.

Un système de rotation de ce type peut être extrêmement profitable, non seulement pour l'apprenti en termes de compétences supplémentaires et d'expérience d'apprentissage, mais aussi pour le maître artisan, qui bénéficiera des nouvelles compétences de l'apprenti ainsi que de la coopération accrue avec d'autres entreprises.

Un système de rotation pourrait être une nouvelle règle instaurée dans l'apprentissage informel. Elle pourrait remplacer en partie une tradition existante: la responsabilité entière du maître artisan pour la formation de l'apprenti. En outre, elle ajouterait de nouvelles responsabilités: la formation d'apprentis d'autres ateliers pendant une période limitée.

Il est primordial de rendre apparents les avantages des systèmes de rotation aux maîtres artisans et à leurs apprentis, et d'établir ces systèmes en étroite concertation avec les maîtres artisans. Ces systèmes peuvent aussi être soutenus par l'intermédiaire d'associations d'entreprises, de groupes communautaires ou d'autres parties prenantes. Jusqu'ici, les systèmes de rotation dans l'apprentissage informel n'existaient que grâce à l'initiative et à la détermination de certains maîtres artisans, par exemple dans la charpenterie au Bénin, et non à l'initiative d'une association d'entreprises.

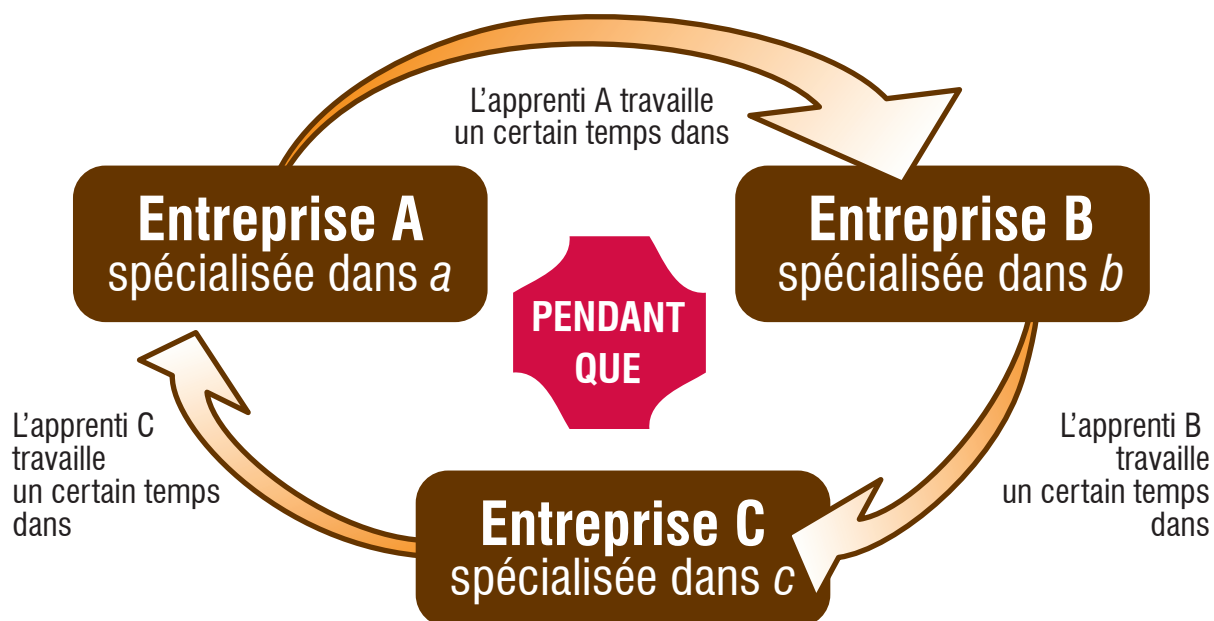


Figure 3: Système de rotation pour les apprentis

Dans les zones rurales en particulier, où les apprentis sont confrontés à plus de difficultés pour acquérir toutes les compétences nécessaires pour maîtriser correctement un métier en accomplissant leur apprentissage dans une seule entreprise seulement, une possibilité consistera à conclure un accord d'apprentissage avec l'association d'entreprises. Celle-ci veillerait alors à ce que les apprentis travaillent pour un certain nombre d'entreprises ayant des spécialisations différentes de sorte qu'ils acquièrent un ensemble de compétences plus large pour le métier en question.



Quelle est la bonne approche pour le pays?

Questions d'orientation – Aspect 1: Échanger les connaissances par l'intermédiaire des associations d'entreprises

Acteurs et agents du changement

Qui doit être impliqué pour renforcer le flux de connaissances, de compétences et d'outils de formation dans les métiers choisis pour l'amélioration?

Les associations d'entreprises sont-elles suffisamment fortes pour assumer un rôle actif dans l'amélioration de l'apprentissage informel? Doivent-elles d'abord être renforcées?

Y a-t-il d'autres organisations ou acteurs qui doivent être impliqués, comme des organisations communautaires ou des fournisseurs de formation?

Institutions et capacité institutionnelle

Quels sont les niveaux de confiance et l'état du dialogue entre les associations de petites entreprises et les décideurs?

Lequel des moyens d'action décrits sera le plus adéquat (en termes de réussite et de viabilité) pour améliorer l'apprentissage informel?

Qu'est-ce qui est nécessaire pour renforcer le cadre institutionnel?

Viabilité financière

Qu'est-ce qui est nécessaire pour veiller à ce que les associations d'entreprises aient des moyens financiers suffisants pour jouer un rôle dans l'apprentissage informel?

L'approche est-elle financièrement soutenable pour améliorer l'apprentissage informel pour un grand nombre d'entreprises?

Aspect 2: Améliorer l'accès aux nouvelles compétences

Un aspect majeur de l'apprentissage informel est l'absence d'accès des maîtres artisans et de leurs apprentis aux compétences et aux technologies nouvelles. Travailler dans de petites entreprises de l'économie informelle les confine à une réserve limitée de connaissances et les empêche de rester au fait des nouvelles évolutions technologiques.

Des compétences meilleures et plus actualisées permettraient aux maîtres artisans et aux apprentis d'améliorer la productivité de l'entreprise, d'augmenter le revenu, de diversifier les produits et les services et de pouvoir étendre la clientèle des entreprises. Celles-ci pourraient être intégrées dans des chaînes de valeur nationales et mondiales et améliorer la capacité de production locale. De plus, l'accès aux connaissances théoriques et aux compétences modernes permettrait aux petites entreprises de mieux s'adapter aux environnements en mutation rapide et, dès lors, d'améliorer l'adaptabilité et l'employabilité des apprentis qui ont achevé leur formation.

Actuellement, l'accès aux nouvelles compétences est limité au réseau social de maîtres artisans, les organismes officiels de formation ne s'adressant pas aux entreprises de l'économie informelle et les autres structures de soutien étant rares. Les liens avec les grandes entreprises sont souvent limités, de sorte que la technologie avancée ne « percole » pas vers les petites entreprises. La recherche a montré que les maîtres artisans échangent souvent leur savoir avec d'autres artisans dans leur métier. Les réseaux informels servent de source de connaissances et de compétences en aidant à identifier les experts. Si un client demande un service qu'un maître artisan ne peut fournir, deux réponses sont possibles: soit l'artisan renvoie le client à

une autre entreprise connue pour pouvoir offrir le service. Dans ce cas, les connaissances et les compétences ne sont pas échangées: les experts conservent leur savoir. Soit les réseaux professionnels viennent à la rescousse et envoient un expert (généralement, un autre maître artisan ou un travailleur qualifié) à l'entreprise à laquelle le client s'est adressé. L'expert est rémunéré pour avoir montré comment résoudre le problème, tandis que le maître artisan acquiert les nouvelles compétences. Potentiellement, les connaissances et les compétences, une fois introduites dans le réseau des petites entreprises, s'étendront.

Il est nécessaire de concevoir des mécanismes pour renforcer les pratiques d'échange de savoir existantes et faciliter l'accès aux compétences nouvelles et actualisées pour les maîtres artisans et leurs apprentis. Ces règles renforceront le cadre institutionnel de l'apprentissage informel. Les principales sources de compétences nouvelles sont:

- le système de formation formel ou non formel (comme les ONG, les organisations confessionnelles, etc.);
- les entreprises de l'économie formelle;
- les services d'appui aux entreprises ou les intermédiaires du marché.

Moyens d'action pour améliorer l'accès aux compétences nouvelles

MOYENS D'ACTION
ASPECT 2

Offrir des cours pour les maîtres artisans

Si les maîtres artisans accèdent à des connaissances nouvelles, les apprentis en bénéficieront également à condition que les maîtres artisans partagent leurs connaissances au sein de l'entreprise. Instaurer des

L'aspect est-il pertinent pour l'apprentissage informel dans le pays concerné?

Questions d'orientation – Aspect 2: Améliorer l'accès aux nouvelles compétences

Quel est le niveau de technologie dans les entreprises qui assurent l'apprentissage informel?

Des mécanismes sont-ils mis en place afin de permettre aux maîtres artisans et aux apprentis d'accéder aux compétences nouvelles? Leur fonctionnement est-il satisfaisant?

Des formateurs, formels ou non, assurent-ils la formation des travailleurs dans l'économie informelle?

Quel est le degré des liens entre les entreprises qui offrent l'apprentissage et les entreprises plus grandes dont la technologie est plus avancée?

Existe-t-il d'autres services d'appui pour les entreprises qui forment les apprentis? Les compétences jouent-elles un rôle dans les services offerts?

Encadré 10. Mise à niveau des compétences pour les maîtres artisans en Tanzanie

La Vocational Education and Training Authority (VETA) en Tanzanie, en coopération avec l'Agence de coopération technique allemande (GTZ), a créé le programme « Integrated Training and Entrepreneurship Promotion » (INTEP) en 1998-2001. Ce programme a pour but d'améliorer l'apprentissage informel par la mise à niveau des compétences techniques et de la capacité de formation des artisans. L'INTEP a effectué une évaluation des besoins de formation, analysé le marché du travail local, élaboré une approche intégrée de la formation (comprenant les compétences techniques, de gestion et de lecture/écriture) et identifié des formateurs locaux pour dispenser des cours de formation de courte durée dans différentes activités: préparation de denrées alimentaires, culture des champignons, finition en charpenterie, reproduction de légumes et de plantes, pressage d'huile et construction.

Cette approche s'est avérée être une réussite: elle a amélioré la qualité des biens et des services produits dans les petites entreprises, de même que les ventes et les bénéfices. Une approche participative de la planification du contenu de la formation s'est avérée importante, tout comme la combinaison des compétences d'affaires et de la formation technique et des compétences en lecture/écriture.

Une évaluation a conclu qu'il eût été beaucoup plus efficace de créer des ensembles de formation distincts pour les maîtres artisans et pour les ouvriers. Ils ont reçu une formation commune, mais on a constaté que leurs besoins de formation étaient différents. Toute la formation était subventionnée, mais les participants ont dû prendre à leur charge les frais de déplacement et de déjeuner ainsi qu'une participation modique aux frais. Les subventions étant fournies par GTZ, les cours INTEP ont été fortement réduits lorsque le financement par le bailleur de fonds est venu à expiration.

Source: Haan, 2006; Adams and Johanson, 2004, p. 213.

offres de formation pour les maîtres artisans par le système de formation, qu'il soit formel ou non, créera un nouveau mécanisme pour la formation continue des formateurs de l'apprentissage. Offrir des cours de mise à niveau par l'intermédiaire des associations

d'entreprises permet de réaliser des économies d'échelle, puisqu'il est plus facile d'atteindre un nombre suffisant d'artisans intéressés par la formation et que cela contribue à renforcer l'offre de services par les associations.

Tout type d'offre de formation doit nécessairement s'appuyer sur une identification solide des besoins de formation. Si le contenu de la formation ne répond pas aux attentes des maîtres artisans, ils ne participeront pas. La coordination avec les associations de petites entreprises est extrêmement utile à cet égard.

✿ Une proposition d'évaluation des besoins de formation des maîtres artisans et des travailleurs qualifiés est reprise à l'Annexe 5.



Évaluation des besoins de formation des maîtres artisans et des ouvriers qualifiés

Les besoins de formation peuvent également être estimés en se basant sur une charte des compétences ou une liste de vérification des compétences établies pour la profession concernée. Les maîtres artisans ou les travailleurs qualifiés choisissent les compétences qui les intéressent. Dans ce cas, il est important de déterminer si les compétences sont choisies

- a) parce que la personne n'en a jamais entendu parler et est curieuse de les acquérir;
- b) parce que la personne connaît les compétences mais ne les maîtrise pas;
- c) parce que la personne possède déjà une bonne maîtrise des compétences mais estime qu'elle peut s'améliorer.

Chaque réponse nécessite une approche différente de la formation, de sorte qu'il faut éviter de mélanger des personnes qui ont des attentes différentes. Si les chartes de compétences proviennent de pays différents ou de lieux différents dans un même pays, les prescriptions en matière de compétences pourraient être différentes et les chartes ne devraient être utilisées qu'à titre indicatif uniquement pour aider à déterminer les besoins de formation. Une évaluation complémentaire des besoins (voir l'annexe 5) est conseillée.

Des cours de formation peuvent être proposés pour les matières suivantes: compétences techniques; théorie du commerce; compétences de conception; compétences propres à l'entreprise (comptabilité, organisation du flux de travail, négociation avec les clients et les fournisseurs); réduction des déchets; passage au segment supérieur du marché où les

consommateurs peuvent s'offrir une qualité meilleure, afin de s'intégrer dans les chaînes de valeur qui alimentent de plus grandes entreprises ou d'entrer en ligne de compte pour les marchés publics. Il se peut que certains de ces cours existent déjà mais fassent partie de programmes de formation plus vastes pour des élèves de l'enseignement de plein exercice qui suivent une formation professionnelle. Ces cours ne sont donc pas accessibles aux maîtres artisans.

La formation peut être organisée de différentes manières: par des maîtres formateurs qui assurent la formation de groupes de maîtres artisans dans les locaux de ceux-ci; par des cours dans des centres de formation formels ou non formels organisés par des associations d'entreprises; par des centres de formation mobiles dans des véhicules qui se déplacent d'un endroit à l'autre; ou par un accompagnement

individuel par des formateurs.



Les activités devraient être organisées en collaboration avec des agences de formation formelles (pas nécessairement avec des centres de formation formels), ou avec des agences d'apprentissage spécialisées, afin de pouvoir établir des liens institutionnels avec le système d'apprentissage formel.

Le coût de ces cours de «formation du formateur» et la contribution potentielle du maître artisan doivent être déterminés à l'avance et évalués en tenant compte de la capacité contributive des participants. Dans plusieurs pays, des fonds de formation nationaux prévoient des subventions pour des cours ponctuels

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 11. Mise à niveau des compétences pour maîtres artisans au Kenya

L'ONG kényane SITE (Strengthening Informal Training and Enterprise), avec le soutien de l'ONG Appropriate Technology, a mis en œuvre dans les années 1990 un projet visant à améliorer les compétences des maîtres artisans et à aider les instituts de formation à pourvoir aux besoins des maîtres artisans par une formation continue.

D'une part, le projet a été confronté à un défi important, les maîtres artisans n'étant pas disposés, dans un premier temps à suivre, une formation pour de nouvelles compétences techniques, ayant le sentiment d'avoir une expérience suffisante. En revanche, les maîtres artisans étaient intéressés par l'amélioration de l'exécution et de la gestion globales de la formation à l'apprentissage. Les

enseignements tirés par SITE concernaient la nécessité d'adopter une approche plus participative en vue de rendre plus évident le rendement de la formation, et plus souple le mode d'exécution et les horaires. Le taux de participation à la formation est passé de 20 à 90 % des maîtres artisans visés.

Outres les compétences pédagogiques, des compétences en affaires et des compétences techniques ont également été reprises dans les cours. Suite aux activités du projet, les maîtres artisans ont réduit la durée et le coût de la formation (les apprentis devenant plus vite plus productifs), le contenu et la qualité de la formation se sont améliorés, les maîtres artisans ont augmenté de 15 à 20 % le nombre d'apprentis qu'ils acceptaient, les ventes ont augmenté de 57 % et les bénéfices, de 25 %

Source: Haan, 2006; Adams and Johanson, 2004; Union Africaine, 2007.



Figure 4: Résultat du projet SITE en chiffres

ou pour la mise à niveau systématique des maîtres artisans qui participent aux systèmes d'apprentissage duaux/structurés, comme au Bénin. L'horaire des cours est essentiel, la formation ne pouvant empiéter sur les activités de l'entreprise, et doit tenir compte des éventuelles obligations familiales des artisans. Surtout, les offres de formation pour les maîtres artisans doivent être permanentes et pas uniquement ponctuelles, en étant conscient du rôle important que les maîtres artisans jouent pour un système d'apprentissage performant. Des attestations de fréquentation devraient être fournies.

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 2**

**Offre de cours
pour apprentis**

De même, de nouveaux mécanismes peuvent être conçus pour permettre l'accès des apprentis à la formation continue, à l'alphabétisation, et, en particulier aux connaissances théoriques qui permettent la réflexion et complètent les compétences pratiques apprises sur le lieu de travail. Bien qu'une formation uniquement en centre de formation soit souvent lacunaire en termes d'expérience pratique du travail, les apprentis manquent de théorie en ce qui concerne les matériaux, la mesure ou le fonctionnement de certains processus liés à leur métier.

Les questions de choix du contenu, d'horaires et de coûts pour les cours doivent être convenues avec les maîtres artisans et s'appuyer sur une évaluation des besoins de formation, comme indiqué précédemment.

Certains systèmes améliorés dans les pays qui ont opté pour l'apprentissage dual ont consisté en périodes d'apprentissage en alternance sur le lieu de travail et dans des centres de formation tout au long de l'apprentissage. Dans un système plus simple de cours complémentaires pour apprentis, on pourrait envisager un cours de courte durée au début sur les droits et les devoirs, sur l'entité à laquelle s'adresser en cas de conflit, et sur la santé et la sécurité au travail; un cours donné au milieu de la période d'apprentissage pour fournir certaines notions théoriques de base sur le métier; et un cours en fin d'apprentissage qui pourrait apporter une aide concernant l'accès au microfinancement, la création d'une entreprise ou d'une coopérative, etc.



Lorsque des cours sont proposés pour les apprentis, prévoir des cours distincts pour les maîtres artisans et pour les ouvriers qualifiés.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 12. Une grande entreprise qui assure la formation d'artisans au Cameroun

La Compagnie équatoriale des peintures (CEP), un important fabricant de peintures et de vernis, a proposé la formation de mécaniciens automobiles, de charpentiers et de soudeurs travaillant dans l'économie informelle. La Chambre d'Artisans de l'Ouest (CHART), une petite association d'entreprises, avec le soutien technique du Service allemand du développement (DED) et l'aide institutionnelle supplémentaire du Syndicat des Artisans de Menoa (SYNADEM), une association plus importante, s'est portée candidate à la formation. Le grand fabricant de peintures proposait déjà une formation aux types de peinture et aux mélanges de couleurs à ses principaux clients (des grossistes en peintures) et aux ouvriers de grands garages.

Pour la formation d'artisans des garages et autres ateliers de l'économie informelle, la CEP a engagé les Formateurs associés (FOAS), un organisme de formation agréé au niveau national, et a élaboré en coopération avec celui-ci un programme de formation sur les installations de pistelage, la préparation des surfaces, l'application de la peinture, l'utilisation du matériel et la réalisation des devis, tant en théorie qu'en pratique. La formation se déroulait dans une installation de pistelage de SYNADEM. Le coût de la formation de quatre jours était partagé entre la CEP, CHART/SYNADEM et les participants.

La formation s'est avérée un succès: les participants accédaient à des compétences nouvelles et la CEP a identifié un nouveau créneau de commercialisation pour augmenter les ventes aux opérateurs de l'économie informelle.

Source: Haan, 2006.

Les expériences passées ont montré que prévoir une mise à niveau des compétences pour les seuls apprentis et pas pour les maîtres artisans risque de causer des perturbations avec les maîtres artisans. Dans les petites entreprises, les trois groupes (maîtres artisans, ouvriers qualifiés et apprentis) doivent pourvoir accéder aux nouvelles compétences. Compte tenu des différents niveaux d'expérience et d'âge, il est conseillé d'offrir des cours distincts pour les apprentis, les maîtres artisans et les travailleurs qualifiés (voir aussi l'encadré 10).

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 2**

Améliorer les liens avec les entreprises plus grandes

Outre le renforcement de la coopération entre l'apprentissage informel et le système de formation formel ou non formel, l'accès à de nouvelles compétences peut aussi être réalisé par la coopération avec d'autres

entreprises (voir l'encadré 12). Dans beaucoup de pays africains, la coopération entre les grandes et les petites entreprises, en particulier dans le secteur de l'artisanat, est très limitée.

Les grandes entreprises utilisent et exploitent généralement des machines et des technologies plus avancées que les petites entreprises. Elles constituent dès lors

une source précieuse de nouvelles compétences pour les maîtres artisans et les apprentis.

Renforcer les liens avec l'amont et l'aval dans la chaîne d'approvisionnement est un des moyens pour améliorer la qualité des produits et permettre l'accès à de nouvelles compétences (voir l'encadré 13). Les petits ateliers de ferronnerie pourraient, par exemple, approvisionner des producteurs de plus grande taille. Afin de garantir des niveaux de qualité constants, ces producteurs peuvent faire bénéficier de cours aux travailleurs des ateliers qui les approvisionnent: les maîtres artisans et les apprentis pourraient ainsi accéder à des compétences nouvelles. Outre les liens de production directs, il pourrait être intéressant pour les grandes entreprises d'inviter les artisans locaux dans leurs locaux afin de repérer les artisans compétents en vue d'une embauche future, ou d'élargir la clientèle pour leurs produits.

Pour les maîtres artisans, les travailleurs qualifiés et les apprentis, les cours donnés par de grandes entreprises ou les visites dans leurs locaux peuvent élargir les horizons, éveiller l'intérêt pour de nouveaux outils ou des processus améliorés, et renforcer la capacité de concevoir de nouveaux produits ou services. Cette coopération pourrait être organisée par l'intermédiaire des associations d'entreprises, des chambres de commerce, des pouvoirs publics locaux, des centres

EXEMPLE

Encadré 13. Intégrer les petites entreprises d'artisanat dans la chaîne d'approvisionnement en Afrique du Sud

Le Cape Craft and Design Institute (CCDI) a été fondé par le gouvernement provincial dans la province sud-africaine du Cap Occidental. Il a pour mission de faciliter l'accès des micro-entreprises du secteur de l'artisanat aux marchés formels. L'institut à but non lucratif fait office d'intermédiaire pour quelque 800 entreprises de ce secteur. Il assure leur formation et les informe sur les aspects liés au marché et aux intrants; il consolide les volumes provenant des petits producteurs; il collationne les commandes importantes à l'exportation, les répartit entre les petits producteurs, et assume le risque financier.

(PNUD, 2007;
<http://www.capecraftanddesign.org.za/>)



© ILO/Florentie

EXEMPLE

Encadré 14. Renforcer les chefs d'entreprise féminins

L'apparition et la multiplication de chefs d'entreprise féminins est une tendance mondiale, et de nombreux pays continuent de stimuler le développement de l'entrepreneuriat féminin comme moyen d'assurer la croissance de l'économie et d'aller vers plus d'égalité entre les sexes. La stratégie de développement de l'entrepreneuriat féminin (WED) de l'OIT appuie la création d'un environnement propice au développement l'entrepreneuriat féminin en repérant et en levant les obstacles, en développant la capacité institutionnelle et en créant des outils et des services de soutien pour les chefs d'entreprise féminins.

Ces dix dernières années, l'OIT a développé son savoir-faire en matière d'activités spécifiques pour les entreprises féminines par son portefeuille de projets de coopération technique WEDGE (Programme de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'égalité entre les femmes et les hommes). Depuis les débuts du projet en 2002, WEDGE a étendu ses activités à 24 pays, dont 14 sont situés en Afrique. Le programme veille à ce que tous les outils pédagogiques relatifs à l'entrepreneuriat utilisés dans les écoles, les lycées et les universités tiennent compte de la dimension de genre. Son succès réside dans les conseils pratiques dispensés aux femmes qui lancent, formalisent et développent leurs entreprises, en établissant une base de connaissances sur les chefs d'entreprise féminins entrepreneurs, et en créant des services d'appui novateurs.

Source: BIT, 2009a.

de services aux entreprises, ou des organismes de formation.

MOYENS D'ACTION ASPECT 2

Renforcer l'entrepreneuriat et les compétences en affaires des apprentis et des maîtres artisans

Beaucoup d'apprentis choisissent de travailler comme indépendants après avoir achevé l'apprentissage informel. D'ici là, ils auront acquis d'importantes compétences d'entrepreneuriat: ils connaîtront bien les fournisseurs et les acheteurs, la culture organisationnelle, les relations avec les clients, et certains sauront aussi comment négocier les prix. Toutefois, beaucoup n'auront pas encore acquis les compétences de base de l'entrepreneuriat – comme la comptabilité, la tenue des livres, la commercialisation etc. – qui sont essentiels pour réussir comme chef d'entreprise.

Les maîtres artisans expriment souvent le besoin d'améliorer leurs compétences entrepreneuriales et d'affaires. Des cours sur l'entrepreneuriat et des conseils sur la manière de créer ou d'améliorer une entreprise peuvent être proposés à la fois aux apprentis et aux maîtres artisans par des organismes de formation publics ou privés, des ONG, des services de développement des entreprises ou des services d'emploi.

Le BIT a élaboré un programme de formation à la gestion pour les petites entreprises:

Gerez mieux votre entreprise (GERME)⁹

destiné à renforcer le service local de développement des entreprises en matière de formation à la gestion des entreprises, ce qui permettra aux chefs de micro- et de petites entreprises de lancer et d'améliorer leur entreprise et de créer ainsi des emplois durables pour eux-mêmes et d'autres. Le programme GERME a été instauré dans plus de 100 pays et est disponible dans de nombreuses langues.



9. Les fiches d'information sur ce programme ainsi que sa stratégie de mise en œuvre peuvent être téléchargés à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/empent/units/start-and-improve-your-business/lang--fr/index.htm>

Les guides pour mener les études de faisabilité pour l'entrepreneuriat des femmes et élaborer des stratégies pour accorder l'offre de compétences à la demande du marché sont, par exemple:

Aller de l'avant pour les femmes dans l'entreprise: ensemble de formation et kit de ressources.

Women's Entrepreneurship Development. Capacity building guide.

Nous en sommes! Comment faire en sorte que les femmes avec des handicaps puissent effectivement participer aux activités standard d'entrepreneuriat des femmes.



© ILO/Marcel Czest

Quelle est la bonne approche pour le pays?

Questions d'orientation – Aspect 2: Améliorer l'accès aux nouvelles compétences

Acteurs et agents du changement

Quels acteurs, quelles institutions ou quels groupes sont les mieux placés pour établir ou renforcer des mécanismes pour améliorer l'accès aux nouvelles compétences et technologies?

Qui offre/finance les cours existants de mise à niveau des compétences pour les artisans ou les apprentis?

Institutions et capacité institutionnelle

Quelles sont les meilleures manières d'acquérir les compétences? Sont-elles disponibles au plan local ou doivent-elles être « importées »?

Quelles compétences sont nécessaires? Quels types de cours complémentaires sont déjà disponibles? Quels cours doivent être élaborés en partant de zéro? Pour qui? Comment peut-on créer une offre permanente?

Où existe-t-il des liens avec des entreprises de plus grande taille ou avec les systèmes de formation formels, et où peuvent-ils être renforcés?

Viabilité financière

Combien cela coûterait-il de créer une offre de cours permanente et des liens avec de grandes entreprises?

Les maîtres artisans peuvent-ils contribuer aux coûts (déplacements, déjeuner, participation aux frais) – et si c'est le cas, à quelle hauteur?

Combien coûterait l'entretien de ce système? Ces fonds sont-ils disponibles?

Aspect 3: Suivi et assurance-qualité de la formation

Le caractère social de l'apprentissage au sein d'une « communauté de pratique » est le cœur de l'apprentissage informel et la raison pour les apprentis d'y participer. Bien que le mécanisme lui-même soit bien établi, la qualité de la formation varie souvent d'une entreprise à l'autre et les mécanismes d'assurance-qualité peuvent être limités.

On pourrait soutenir qu'un maître artisan qui a la réputation d'être un mauvais formateur pourrait être incapable d'attirer des apprentis. Cela pourrait impliquer l'existence d'une « présélection naturelle » des formateurs d'apprentissage par le système du bouche à oreille au sein de la communauté. On pourrait aussi faire valoir que la qualité de la formation dans les centres de formation formels n'est pas uniforme non plus. Pourtant, le contexte particulier de l'apprentissage informel pose différents défis.

Les niveaux de compétences des maîtres artisans peuvent être différents: en règle générale, les maîtres artisans n'ont pas subi de vérification uniforme de leurs compétences. Il n'empêche qu'il existe des mécanismes qui garantissent un certain niveau de compétences dans un métier. Beaucoup de maîtres artisans ont acquis leurs compétences par l'apprentissage informel et ont dès lors dû prouver à leur maître artisan qu'ils étaient compétents dans leur métier. Dans certains pays, les associations d'entreprises jouent un rôle important dans la préservation de la réputation d'un métier en tenant à l'œil les compétences des maîtres artisans. Ces mécanismes peuvent être plus ou moins stricts selon le contexte du pays.

Les maîtres artisans manquent souvent de compétences pédagogiques: la plupart des maîtres artisans n'ont jamais appris à enseigner, de sorte que leur talent en termes de formation affectera la qualité de celle-ci. Les études empiriques ont toutefois démontré que la plupart des maîtres artisans ont en tête un plan d'apprentissage pour les apprentis: commencer par

l'observation et l'explication des outils, imiter des tâches faciles sous étroite supervision et avec un retour d'information du maître artisan ou d'autres ouvriers expérimentés, passer à des tâches plus complexes avec moins de supervision, pour finir par être capable de travailler en autonomie avec les clients.

Les ateliers n'ont pas tous le même niveau de matériel: une autre raison pour laquelle la qualité de la formation varie, comme les études l'ont montré, est la situation d'un atelier en termes de matériel. Il se peut que des ateliers ne disposent pas des outils ou des machines les plus récents, beaucoup utilisent des outils manuels parce qu'ils n'ont pas accès à l'électricité, et beaucoup ne peuvent se permettre d'avoir du matériel réservé à la formation, ce qui signifie que les possibilités de pratique pour les apprentis sont limitées.

Moyens d'action pour surveiller et assurer la qualité de la formation

MOYENS D'ACTION ASPECT 3

Veiller à ce que seuls des artisans qualifiés deviennent des formateurs

Il est important de comprendre les mécanismes et les règles pour qu'un artisan devienne un maître artisan. Ces règles (informelles) peuvent varier d'un pays à l'autre et peuvent définir ce qui qualifie un artisan pour

- *créer une entreprise:* dans certains pays et certains métiers, les maîtres artisans qui veulent créer une entreprise doivent avoir eux-mêmes accompli avec succès un apprentissage. Ce mécanisme est destiné à maintenir la qualité des entreprises du secteur. Dans d'autres pays, certains métiers sont réservés depuis toujours à un groupe ethnique particulier.
- *former des apprentis:* par exemple, certaines coutumes peuvent imposer que les travailleurs qualifiés aient acquis une certaine expérience de travail avant de devenir un maître artisan et de former des apprentis.

L'aspect est-il pertinent pour l'apprentissage informel dans le pays concerné?

Questions d'orientation – Aspect 3: Surveiller l'apprentissage et en assurer la qualité

La qualité de la formation en terme de contenu et de processus diffère-t-elle fortement d'une entreprise à l'autre des secteurs où l'on pratique l'apprentissage?

Le niveau de technologie et de matériel diffère-il entre les entreprises de ces secteurs?

Quel type de mécanismes d'assurance-qualité susceptibles d'être renforcés est déjà en place?

Au Malawi, par exemple, la recherche empirique a montré que les maîtres artisans devaient avoir accumulé une expérience considérable pour être acceptés comme formateur dans la communauté: il leur faut en moyenne 4,6 années depuis le moment où ils ont commencé à apprendre un métier pour créer leur propre entreprise. Il leur faut ensuite 3,2 années de plus pour commencer à former des apprentis.

Il est essentiel de conserver les mécanismes d'assurance-qualité existants. Dans certains cas, les associations d'entreprises jouent un rôle de chien de garde et s'assurent qu'aucun artisan n'agit contrairement aux coutumes existantes. Dans d'autre cas, ce peut être la société qui fait respecter les coutumes: si aucun apprenti n'est disposé à s'adresser à un artisan, celui-ci n'assurera aucune formation jusqu'à ce que des apprentis potentiels aient pris confiance dans sa compétence et sa bonne réputation.

Là où cette sélection fondée sur la réputation n'existe pas, les maîtres artisans sont choisis uniquement sur base de liens familiaux ou de parenté qui établissent la relation personnelle du formateur potentiel avec l'apprenti. Si c'est le cas, l'assurance-qualité de la formation est généralement limitée: ni les clients ou autres groupes de la société civile, ni les associations d'entreprises ne peuvent exercer le rôle de chiens de garde.

Les interventions devraient contribuer à renforcer les mécanismes existants et à les compléter.

1. Les associations d'entreprises pourraient, par exemple, être aidées pour offrir des cours de formation aux compétences pédagogiques pour améliorer la capacité des maîtres artisans comme formateurs. Les cours devraient s'attacher à améliorer la capacité à enseigner et à mieux intégrer

la formation dans les activités de l'entreprise, ce qui peut impliquer des connaissances quant à la manière d'organiser la formation dans l'atelier et d'affecter différentes personnes à l'exécution de certaines parties de la formation. La formation pourrait aussi comprendre la sensibilisation aux critères minimums pour les contrats d'apprentissage en ce qui concerne le temps de travail, la responsabilité, les durées maximales de l'apprentissage, et des connaissances sur l'adaptation de l'apprentissage aux personnes souffrant de différents types de handicaps. Il est essentiel de garantir un accès permanent des maîtres artisans à ces types de cours et de reconnaître ainsi le rôle important que jouent les maîtres artisans par rapport à un fonctionnement correct du système d'apprentissage.

2. Une autre méthode, en particulier lorsque le choix des maîtres artisans basé sur leur réputation laisse à désirer, consisterait à soumettre les maîtres artisans à un test technique. L'association d'entreprises ou une institution du système de formation formel pourrait faire passer ce test et accorder le « droit » de former. Toutefois, contrairement au premier cas de figure, les maîtres artisans qui forment déjà des apprentis doivent avoir une incitation à passer le test. S'il n'y a pas d'incitations supplémentaires, comme fournir une mise à niveau des compétences, avoir un meilleur accès aux services ou aux ressources financières de développement des entreprises etc., il pourrait être difficile d'inciter les maîtres artisans à participer. De plus, les tests doivent être conçus pour être à la fois efficaces et peu coûteux, être menés par des personnes qualifiées et reconnues, et tenir compte du fait que certains maîtres artisans peuvent ne savoir ni lire ni écrire.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 15. Associations d'entreprise surveillant la qualité de la formation – exemples du Sénégal et du Niger

Au Sénégal, PROMECABILE, l'association des entreprises du secteur de l'automobile, a instauré la formation par apprentissage structuré en 2001, en combinant la formation en entreprise avec la formation dans des centres de formation formels. Avant d'inclure une petite entreprise dans le programme d'apprentissage structuré, PROMECABILE évalue si l'entreprise est conforme aux prescriptions en ce qui concerne:

- la norme du matériel
- le volume de production
- la capacité du maître artisan comme formateur (caractère, niveau technique, compétences pédagogiques et relationnelles).

Au Niger, la Fédération nationale des artisans (FNAN) désigne des agents de formation dans toutes ses unités décentralisées. Ces agents sont chargés de sélectionner les maîtres artisans pour des expériences pilotes d'amélioration de l'apprentissage informel en fonction des critères suivants:

- la norme du matériel utilisé dans l'entreprise et le matériel disponible pour la formation
- les compétences techniques du maître artisan.

Les deux pays ont réussi à garantir que la formation dans un système d'apprentissage amélioré réponde à certains critères. Ils n'ont toutefois pas visé à améliorer la qualité globale de la formation pour la totalité du secteur. Ils ont plutôt choisi des entreprises qui répondent déjà aux prescriptions et ont donc retenu un choix positif de maîtres artisans dans des programmes d'apprentissage améliorés. *Source: Walther, 2006b; Walther, 2008; BIT, 2008b.*

MOYENS D'ACTION
ASPECT 3

**Agréer formellement les entreprises
comme organismes de formation et
inspecter les conditions de la formation**

Une autre manière de compléter les règles informelles existantes en matière d'assurance-qualité consiste à agréer formellement les entreprises comme organismes de formation en inspectant régulièrement les conditions de la formation.

Un moyen consisterait à faire appel à une personne extérieure en tant qu'« inspecteur de formation » pour vérifier les conditions de formation pour les apprentis dans une entreprise. Il pourrait s'agir, notamment, de vérifier si les apprentis sont intégrés dans le processus de travail, si des outils sont disponibles, si la proportion d'apprentis et d'artisans dans l'entreprise permet une supervision suffisante, et si la charge de travail suffit à occuper en permanence tous les apprentis dans l'atelier. Pour que ce type de système de contrôle fonctionne, il faut que les « inspecteurs de formation » soient reconnus par les maîtres artisans. Dans une situation idéale, les inspecteurs de formation sont affiliés à une association d'entreprises, ce qui améliore la confiance qu'ils inspirent, et les maîtres artisans participent activement à la détermination des critères à évaluer. Le système de contrôle doit répondre à l'intérêt personnel des maîtres artisans, en ce qu'il améliore le processus de formation non seulement dans leur propre entreprise mais aussi dans toutes les entreprises de leur branche et de leur localité.



© ILO/Clemens Greiner

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 16. Outils pour un apprentissage amélioré

Associations d'entreprises choisissant des outils au Ghana

Le projet Vocational Skills and Informal Sector Support Project (VSP) (1995-2001) de la Banque mondiale a procuré des jeux d'outils pour apprentis à des prix de faveur. Les associations d'entreprises étaient chargées d'approuver les échantillons des outils qui seraient fournis dans le cadre du programme. Beaucoup de maîtres artisans ont jugé ce choix d'outil insatisfaisant, affirmant qu'ils étaient de mauvaise qualité. Cette expérience indique que la capacité institutionnelle est capitale pour assurer une mise en œuvre harmonieuse. Dans le présent cas, des subventions en espèces pour acheter des outils sur le marché aurait pu être plus efficace que la présélection centralisée de boîtes à outils (Palmer, 2009; Palmer, 2007).

Partager le matériel au Cameroun

Le Syndicat des artisans de Menoa (SYNADEM) est une association d'entreprises qui représente 150 membres dans le secteur de la maintenance automobile. L'association a acheté une installation de pistelage que ses membres peuvent utiliser moyennant une redevance modique. L'installation commune est intégrée dans la formation par apprentissage et en améliore dès lors la qualité.

Source: Haan, 2006.

Si les inspecteurs de formation sont introduits par les pouvoirs publics ou les institutions de formation sans l'accord des maîtres artisans, il faudrait prévoir des mécanismes de contrainte solides (par exemple, des sanctions) pour obtenir les résultats attendus. Ce n'est que lorsqu'une entreprise répond à ces critères qu'elle entre en ligne de compte pour être agréée comme fournisseur d'apprentissage.

Le statut d'une entreprise agréée qui fournit une formation par apprentissage pourrait aussi comporter certains privilèges qui incitent les maîtres artisans à participer. Il pourrait s'agir d'un meilleur accès au crédit subventionné mais soumis à conditions, de cours de mise à niveau pour les maîtres artisans ou les apprentis, ou de services de développement des entreprises.

Étant donné que de nombreux maîtres artisans pointent le manque d'outils, la qualité de l'équipement et les matériaux pour la formation comme obstacles à l'amélioration de qualité de la formation, des mécanismes visant à faciliter l'accès aux outils, en particulier pour les entreprises qui n'atteignent pas le niveau requis pour être agréées comme prestataires de

formations, peuvent être utiles, par exemple:

- encourager le partage de matériel entre les entreprises par des parcs de machines ou des infrastructures communes qui peuvent être utilisées moyennant une redevance modique.
- prévoir des aides à l'achat de matériaux, de matériel ou d'outils à prix réduit ou des garanties de crédit, administrées par des associations d'entreprises, des centres de formation ou d'autres institutions, y compris du matériel ou des outils adaptés ou des aménagements des lieux de travail permettant d'accueillir comme apprentis des personnes souffrant de certains types de handicaps.

MOYENS D'ACTION ASPECT 3

Normes de compétences et processus d'apprentissage des apprentis

Une autre approche pour assurer la qualité de la formation dans les ateliers consiste à habiliter les maîtres artisans à fixer les normes de qualité pour l'apprentissage dans leur profession et à superviser le processus d'apprentissage des apprentis.

Les critères de compétence dans l'apprentissage peuvent définir les prescriptions minimales en termes de compétences pour les apprentis qui ont accompli l'apprentissage. Ces critères peuvent servir de base pour l'élaboration des plans et des cours de formation, tant pour les maîtres artisans que pour les apprentis.

Cette approche modifie une tradition importante dans l'apprentissage informel: seul le maître artisan est responsable pour la conception du processus de formation dans l'atelier. Ce type d'interventions affecte l'autorité du maître artisan et pourrait dès lors susciter l'opposition. Il est donc essentiel d'impliquer les maîtres artisans et les associations d'entreprises dans la conception, la planification et la mise en œuvre afin de garantir le respect des normes. Les critères de compétence sont souvent définis conjointement par les associations d'entreprises, d'autres organes professionnels, les syndicats, les représentants de l'État et les représentants du système de formation formel (voir à l'encadré 17 un exemple de réussite).

Des normes de qualité élevées garantissent la préservation de la bonne réputation de la profession ou du secteur. Les maîtres artisans peuvent convenir de normes communes, de mécanismes pour assurer que le contenu et le processus de la formation respectent des critères communs, et aussi des manières d'évaluer les compétences des apprentis qui ont accompli la formation.

Il est intéressant de noter que les apprentissages régis par des guildes médiévales en Europe n'ont pas défini un ensemble commun de critères de compétences. Dès lors que le maître artisan était membre de la guildes, l'assurance de la qualité était réputée acquise. Les apprentis ayant achevé la formation devaient accomplir un « voyage » de trois à cinq ans et travailler dans différentes entreprises. Ce mécanisme non seulement garantissait la diffusion de nouvelles techniques et compétences, mais était aussi un moyen de régulariser les niveaux de compétence du « compagnon ». Dès lors, toute réglementation supplémentaire du contenu en termes de compétences de la formation d'apprentissage était jugée superflue.

Une fois fixés les critères de compétence, il existe deux manières de veiller à ce qu'ils soient respectés: en procédant à des tests de compétence à l'issue de l'apprentissage pour vérifier si les apprentis ont acquis toutes les compétences précisées dans la norme (pour une analyse plus approfondie, voir l'aspect 10 sur la reconnaissance des compétences), ou en étayant par des documents et en surveillant le processus de formation, ou les deux.

Cette dernière méthode a été appliquée dans un certain nombre de projets par des « livrets d'apprentissage » ou « listes de vérification des compétences » pour les apprentis. Les apprentis tiennent régulièrement à jour des carnets spéciaux pour noter ce qu'ils ont appris dans l'entreprise (conformément à la norme de compétences convenue) et les font signer par le maître artisan. Ce type de suivi par un mécanisme de retour d'informations nécessite aussi qu'une institution extérieure vérifie régulièrement les progrès

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 17. Définir des chartes de compétences au Mali

Au Mali, la Fédération nationale des artisans du Mali (FNAM), avec l'aide de Swisscontact et en s'appuyant sur la coopération de l'OIT dans les années 1980 et au début des années 1990, a mis en place huit programmes de formation au départ du système d'apprentissage informel existant. Les experts praticiens, notamment des maîtres artisans qui étaient membres de la FNAM, ont déterminé les compétences requises pour chaque métier dans le cadre d'un atelier participatif en utilisant une méthode d'analyse des professions. Les résultats ont débouché sur l'élaboration de cours de formation pour tous les métiers qui ont été accrédités par la Direction nationale de la formation. Cette démarche participative a aidé les associations d'entreprises à s'approprier le processus.

Source: Fofana, 2008.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 18. L'utilisation de livrets d'apprentissage au Bénin, au Togo et au Sénégal

Au Togo et au Bénin, le gouvernement a lancé un processus d'amélioration de l'apprentissage informel ancré dans les principes de l'apprentissage dual. Dans les deux pays, des livrets d'apprentissage ont été instaurés en tant qu'outils pour consigner le processus de formation des apprentis. Ces livrets doivent être remplis régulièrement par les apprentis avec l'aide des formateurs locaux. Ces formateurs font fonction d'agents de liaison entre les centres de formation formels et le maître artisan et aident les apprentis et les maîtres artisans analphabètes à remplir les livrets d'apprentissage des apprentis (Walther, 2008).

Au Sénégal, le Projet d'appui à la formation professionnelle des néo-alphabétisés (PAFPNA), parrainé par l'aide au développement canadienne, a utilisé une approche similaire pour surveiller la qualité de la formation.

Les apprentis cochent les compétences qu'ils pensent maîtriser sur un guide de pointage avec la date, et le signent. Ensuite, le maître artisan signe le carnet de l'apprenti s'il estime que l'apprenti maîtrise la compétence en question. Enfin, un superviseur de formation qui se rend régulièrement dans l'atelier procède à une vérification par observation ou demande si l'apprenti est capable d'exécuter telle ou telle tâche et s'il possède la compétence qu'il a pointée (Walther, 2006b; Paul Gérin-Lajoie Foundation, 2006).

Dans les trois pays, le retour d'information régulier entre les apprentis, les maîtres artisans et les formateurs/superviseurs externes est bénéfique pour les progrès de la formation et l'amélioration de la qualité.

L'efficacité des livrets d'apprentissage dépend:

- du degré de spécificité – les livres de bord trop généraux ne sont pas intéressants
- du degré d'alphabétisation des apprentis et des maîtres artisans
- du suivi régulier par des personnes extérieures fiables et acceptées.

au moyen des livrets d'apprentissage, apporte une assistance aux maîtres artisans pour améliorer le cas échéant la formation, et impose des sanctions et cas de non-respect répété. Il pourrait s'agir d'une association d'entreprises, d'un centre de formation, d'une organisation communautaire, etc. Comme c'est le cas pour les interventions décrites plus haut, cette méthode

aura plus de chances de réussir si les nouvelles règles (instauration de livrets d'apprentissage, contenu à attendre et autorité de surveillance) sont conçues et appliquées conjointement avec les maîtres artisans.

Quelle est la bonne approche pour le pays?

Questions d'orientation – Aspect 3: Surveiller la formation et en assurer la qualité

Acteurs et agents du changement

Quels acteurs ont le plus la confiance des maîtres artisans?

Quels sont les acteurs, les institutions ou les groupes qui sont le mieux placés pour s'impliquer dans les mécanismes d'assurance-qualité ou pour en prendre la direction?

Institutions et capacité institutionnelle

Quelles sont les conditions locales à remplir pour devenir un maître artisan? Comment renforcer ces conditions?

Quelle approche semble la plus réalisable et la plus prometteuse: veiller à ce que seuls des artisans qualifiés deviennent des formateurs, reconnaître les entreprises comme fournisseurs de formation, ou établir des normes de compétences?

Quelles sont, pour les maîtres artisans, les incitations à participer aux nouveaux mécanismes?

Comment assurer la viabilité (institutionnelle) du nouveau mécanisme?

Viabilité financière

Comparer les coûts des différents moyens d'action.

Les maîtres artisans peuvent-ils participer aux coûts et y seraient-ils disposés?

Quel serait le coût de maintien du système d'assurance-qualité retenu? Ces fonds sont-ils disponibles?

4.2 Financer l'apprentissage informel

Le financement est un aspect essentiel dans tous les systèmes de formation.

Bien que l'apprentissage constitue la forme d'acquisition de compétences la plus répandue dans la plupart des pays africains, il reste négligé par les sources publiques de financement de la formation. Actuellement, le système est autofinancé et vit entièrement des contributions financières et non financières des maîtres artisans et des apprentis ou de leurs parents.

Les maîtres artisans mettent leur activité à disposition comme un espace d'apprentissage. Ils fournissent aux apprentis la formation et, souvent, un salaire modeste, de l'argent de poche ou des contributions en nature. La rémunération des apprentis augmente au fil du temps, en fonction de la tradition au sein du métier ou du choix personnel du maître artisan.

Les apprentis offrent leur service en tant que main-d'œuvre et payent parfois aussi des redevances, souvent au début de l'apprentissage et/ou pendant celui-ci.

Comme l'a montré une étude récente en Allemagne (voir encadré 19), il est très difficile de mesurer le coût réel de la formation par apprentissage. Des études au Ghana et en Tanzanie ont conclu que, dans la plupart des cas, l'indemnité versée par le maître artisan sur toute la période de l'apprentissage est supérieure aux

redevances payées par l'apprenti (Nübler et al., 2009; Breyer, 2007). Le système permet aussi une certaine souplesse, puisque les maîtres artisans adaptent le montant des redevances à la capacité contributive de l'apprenti ou de sa famille, et permettent aussi aux jeunes de milieux pauvres de participer à l'apprentissage. L'étude en Tanzanie a confirmé que les entreprises qui ne rémunèrent pas les apprentis pour le service qu'ils apportent en termes de main-d'œuvre demandent des redevances plus modiques que les entreprises qui le font.

Deux modèles expliquent la manière dont le financement de l'apprentissage est organisé. Le premier décrit un système d'apprentissage bien établi dans lequel les maîtres artisans investissent dans la formation. Le second décrit un système d'apprentissage plus faible et moins développé. Les règles, les traditions et les conditions cadres bien respectées du métier et du lieu concernés déterminent quel modèle de financement de l'apprentissage est en place.

Dans le premier modèle, les maîtres artisans investissent dans la formation des apprentis dès le début de l'apprentissage en vue d'améliorer la productivité des apprentis. Étant donné que la productivité des apprentis est encore faible, cette période constitue un investissement net pour les maîtres artisans. À un moment donné, la productivité de l'apprenti devient supérieure à l'investissement dans la formation (en comptant que la rémunération de l'apprenti reste sensiblement inférieure au salaire d'un ouvrier

EXEMPLE

Encadré 19. Étude en Allemagne – Mesurer la rentabilité de l'apprentissage pour les entreprises

Une étude réalisée récemment en Allemagne a mesuré la rentabilité de l'apprentissage à l'aide d'un outil d'auto-évaluation créé pour les entreprises. Le coût de la formation comprend le coût de personnel des stagiaires (indemnité de formation, cotisations de sécurité sociale légales et libres), les coûts de personnel des formateurs (à temps plein, à temps partiel et formateurs extérieurs), les coûts opérationnels et autres (matériel didactique et d'apprentissage, vêtements de travail, gestion de la formation et droits versés aux organes compétents). L'avantage de la formation est calculé par rapport aux salaires des ouvriers qualifiés qu'il faudrait employer pour effectuer le travail de production actuellement effectué par des apprentis. Il existe en outre des avantages d'opportunité qu'il est presque impossible de mesurer: les entreprises économisent sur les coûts de recrutement de nouveau personnel, les meilleurs apprentis pouvant être engagés par l'entreprise; les périodes de fluctuation, de mauvais appariements et de familiarisation sont superflues; les

hiatus de compétences sont moins probables; et les salaires sont généralement plus stables puisque le personnel recruté à l'extérieur perçoit ordinairement un salaire initial légèrement plus élevé.

L'étude a conclu que la majorité des entreprises réalisait un rendement net (sans tenir compte des avantages d'opportunité), mais que les chiffres variaient fortement d'une entreprise à l'autre. En règle générale, les entreprises des secteurs de l'artisanat engrangeaient plus de gains que celles du secteur du commerce, les gains des petites entreprises étaient supérieurs à ceux des grandes entreprises, et les apprentissages dans les professions à salaires élevés pour les travailleurs qualifiés présentaient généralement un rapport coût-efficacité supérieur. Toutefois, même au sein d'une même profession, l'étude a constaté d'importantes différences entre les entreprises, ce qui implique que la manière dont l'apprentissage est organisé au niveau de l'entreprise a un effet considérable sur le ratio coût-avantage.

Source: Rauner et al., 2010.

qualifié). Le maître artisan récupère alors son investissement. Ces systèmes de financement montrent que les périodes d'apprentissage doivent être suffisamment longues pour que les maîtres artisans récupèrent leur investissement dans la formation. Les conclusions d'une étude au Malawi le confirment: les maîtres artisans qui font payer des redevances offrent des apprentissages légèrement plus courts que la moyenne. En outre, les maîtres artisans qui offrent des apprentissages plus courts paient des salaires hebdomadaires inférieurs à ceux d'autres maîtres artisans (parmi ceux qui paient effectivement des salaires hebdomadaires). Cela signifie que les périodes plus courtes, qui impliquent moins de temps pour récupérer l'investissement de la formation, sont possibles en faisant payer des redevances en rémunérant moins les apprentis.

Si les apprentis quittent l'apprentissage trop tôt, les maîtres artisans perdent leur investissement. Par conséquent, ils ne seront pas tentés de conclure de nouveaux accords d'apprentissage dès lors que le risque de perdre l'investissement de formation est trop élevé. Les maîtres artisans n'assureront dès lors la formation qu'à condition que les apprentis s'engagent de manière crédible à rester pendant la période de récupération. Les apprentis ont besoin d'incitations appropriées pour achever l'apprentissage informel, incitations qui relèvent des normes et pratiques sociales: ils attendent de l'acquisition de toutes les compétences pour maîtriser le métier qu'elle leur apportera des avantages: reconnaissance sociale, accès à des emplois bien rémunérés, obtention du soutien du maître artisan pour leur employabilité future, et constitution d'un réseau de clients.



Ce modèle de financement de l'apprentissage s'appuie sur une relation de confiance entre le maître artisan et l'apprenti est orienté vers une formation à long terme visant à conserver une certaine qualité des compétences au sein du métier.

Ces systèmes d'apprentissage bien établis fixent souvent la durée de l'apprentissage: dans ces cas, les deux parties savent à quoi s'attendre. Parfois, la fin de l'apprentissage est marquée par une cérémonie finale à laquelle sont invités des maîtres artisans des environs, dont on attend des apprentis ou de leurs parents qu'ils en assument le coût, où les maîtres artisans reçoivent souvent un cadeau de l'apprenti, et où l'apprenti est souvent initié aux ultimes « secrets » du métier. Dans ce type de système, les conflits au sujet du moment de la fin de l'apprentissage ne surgiront que lorsque les apprentis sont des apprenants exceptionnellement rapides (qui demandent à finaliser plus rapidement la formation) ou exceptionnellement lents (lorsque les maîtres artisans souhaiteraient prolonger la période d'apprentissage parce que le service en termes de main-d'œuvre offert par l'apprenti n'a pas encore compensé l'investissement dans la formation consenti par le maître artisan).

Le second modèle décrit un système d'apprentissage plus lâche et moins établi. Il s'appuie sur une relation de confiance entre les maîtres artisans et les apprentis: les accords d'apprentissage sont plus souvent enfreints. Pour ne pas risquer de perdre l'investissement, les maîtres artisans investissent généralement très peu dans la formation, ne payent d'ordinaire pas d'indemnité dès le début et attendent que les apprentis aient atteint un certain niveau de productivité (période initiale). Ce n'est qu'alors que les maîtres artisans

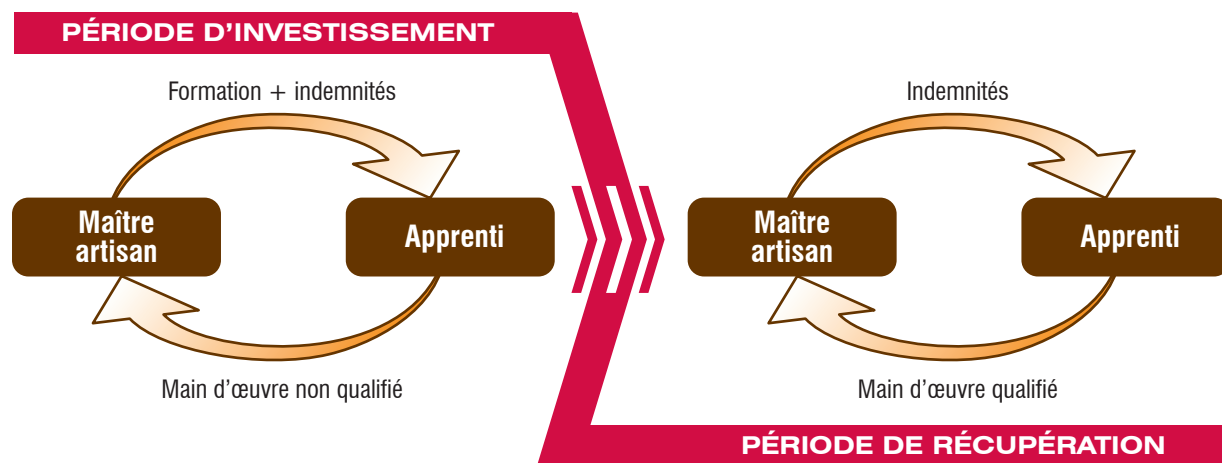


Figure 5: Mécanisme de financement dans un système d'apprentissage formel ou informel bien établi. Source: Nübler et Buckup, 2007.

assureront la formation en fonction de la productivité et qu'ils verseront des indemnités (période productive).

Comparé au scénario précédent, les compétences sont transmises à un stade plus tardif et, comme les règles qui imposent aux apprentis de rester jusqu'à ce qu'ils soient pleinement compétents sont moins strictement appliquées, on s'attendrait à ce qu'un plus grand nombre d'apprentis quittent l'entreprise avant d'avoir atteint la pleine maîtrise du métier. Les maîtres artisans, quant à eux, comptent moins que les apprentis resteront et sont dès lors moins incités à enseigner les compétences du métier.



Dans les systèmes d'apprentissage moins établis, la formation est davantage tournée vers le court terme et il est plus courant que les apprentis quittent l'entreprise avec un ensemble de compétences incomplet, ce qui réduit leurs chances de trouver un emploi décent.

Les explications possibles des systèmes d'apprentissage plus faibles sont la diminution des possibilités offertes par le marché dans le secteur d'activité, la rude concurrence suite au grand nombre de candidats (changement démographique, migration accrue vers les villes où l'apprentissage informel est disponible), les traditions qui perdent de leur vigueur ou le changement de mentalités chez les maîtres artisans et les apprentis, davantage orientés vers le court terme. Cette différence n'a toutefois jamais été étudiée de manière approfondie.

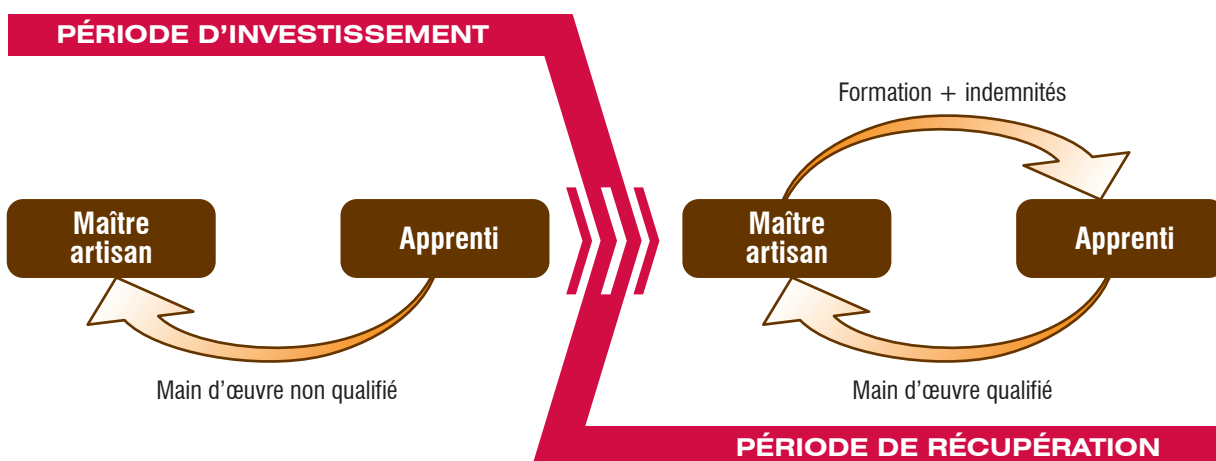


Figure 6: Mécanisme de financement dans un système d'apprentissage informel moins établi.
Source: l'auteur, inspiré de Nübler et Backup, 2007

Beaucoup de personnes associent encore apprentissage informel et exploitation. Comme expliqué à la section 2 encadré 6, la présente publication soutient que le fait que la rémunération des apprentis est modeste ou absente ne peut être assimilé à un traitement injuste. Dès lors que les apprentis reçoivent une formation, l'apprentissage informel ne peut en tant que tel être considéré comme de l'exploitation, puisque les apprentis doivent cofinancer leur formation par leur propre service en termes de main-d'œuvre. Employer des apprentis sur la base d'un accord de formation n'est pas la même chose qu'employer des auxiliaires peu qualifiés. Cela dit, on trouve encore des pratiques d'exploitation: dans le cas

des systèmes d'apprentissage bien établis, il peut s'agir de la prolongation des périodes d'apprentissage alors que plus aucune compétence n'est transférée et que les coûts de la formation sont déjà récupérés. Dans les systèmes moins bien établis, les pratiques d'exploitation concernent la prolongation des périodes initiales pendant lesquelles les apprentis ne reçoivent pas la formation à laquelle les maîtres artisans formateurs se sont engagés, ou le cas où ces derniers gardent délibérément pour eux certaines compétences afin d'empêcher les apprentis de devenir entièrement compétents. Cette pratique est signalée au Burkina Faso, par exemple.¹⁰

10. Défis de l'apprentissage au Burkina Faso, 2010, Emission RFI, www.rfi.fr

En ce qui concerne les deux modèles de financement décrits, et donc les deux types différents de contextes d'apprentissage, des politiques différentes sont nécessaires pour renforcer l'apprentissage. Dans le premier cas, l'amélioration du système d'apprentissage informel bien établi peut se concentrer sur la qualité de la formation, les résultats en termes de travail décent, les liens avec les systèmes formels et la mobilisation de sources de financement supplémentaires; par contre, dans le second cas, il faut aussi s'employer à renforcer (les règles et les mécanismes d'application de) l'accord de formation. À cette fin, on peut, par exemple, renforcer l'accord de formation et sensibiliser le public aux avantages des systèmes d'apprentissage bien établis, afin de renforcer la culture de l'apprentissage dans une société (aspect 4).

Il est nécessaire de sensibiliser davantage les décideurs lorsque l'on plaide pour des réformes de la formation et pour la garantie d'un financement public stable en vue d'améliorer l'apprentissage informel (aspect 5).



© Grigory Kalashnikov

Aspect 4: Rendre plus efficaces les mécanismes de financement existants: contrats et discipline sociale

Dans certains métiers et certains endroits, les systèmes d'apprentissage sont moins bien ancrés, souffrent du manque de confiance entre les maîtres artisans et les apprentis, et ne bénéficient pas de mécanismes efficaces pour faire respecter les règles. Ils sont davantage axés sur des solutions de formation à court terme plutôt que sur le maintien d'un niveau élevé de compétences dans le métier concerné. Or, ce second objectif est plus souhaitable dans la mesure où les jeunes plus compétents ont plus de chances de trouver un emploi décent et de permettre des niveaux d'innovation plus élevés, et sont mieux préparés pour répondre aux changements futurs.

Premièrement, les contrats dans l'apprentissage informel peuvent être renforcés en en modifiant les règles. L'accord de formation, conclu la plupart du temps oralement, précise les règles et les obligations du maître artisan et de l'apprenti pendant la durée de l'apprentissage. Inclure des parties tierces dans la conclusion d'un accord de formation et/ou instaurer des contrats écrits assortis de conditions minimales peut contribuer à stabiliser le contrat de formation et rendre les maîtres artisans plus disposés à investir d'entrée de jeu dans la formation.

Deuxièmement, les contrats peuvent être renforcés en améliorant les mécanismes de discipline sociale à leur égard. La réputation de l'apprentissage informel dans la société est un facteur important pour son bon fonctionnement. Si l'apprentissage est considéré comme un moyen valable et efficace d'acquérir les compétences dans un métier, et si les maîtres artisans et les apprentis qui ont accompli la formation sont respectés, la probabilité que les accords de formation soient respectés et

L'aspect est-il pertinent pour l'apprentissage informel dans le pays concerné?

Questions d'orientation – Aspect 4: Rendre plus efficaces les mécanismes de financement existants

L'apprentissage informel dans les métiers retenus utilise-t-il plutôt le premier ou le second mécanisme de financement? S'il utilise le second modèle, est-il possible de renforcer les contrats?

Les accords d'apprentissage prévoient-ils des périodes d'apprentissage fixes? Si ce n'est pas le cas, les périodes d'apprentissage sont-elles comparables au sein d'un même métier?

Beaucoup d'apprentis quittent-ils l'entreprise avant d'avoir terminé leur apprentissage informel? Si oui, pour quelles raisons? Quelles sont les incitations pour les apprentis à rester jusqu'à la fin de l'apprentissage?

Quels sont les critères de cessation de l'apprentissage informel? Ces critères sont-ils transparents pour les apprentis? Existe-t-il un risque que beaucoup d'apprentis restent trop longtemps en apprentissage?

Une meilleure connaissance sociétale des avantages de l'apprentissage informel peut-elle renforcer les règles qui régissent cet apprentissage?

EXEMPLE**Encadré 20. Un système traditionnel de résolution des conflits dans les pays du Maghreb**

Le muhtasib était l'officier public dans les marchés urbains traditionnels des pays arabes comme le Maroc ou la Tunisie. Les muhtasibs avaient le droit de régler les différends à leur discrétion. Cette fonction traditionnelle a été maintenue dans les petites communautés des régions rurales ou des quartiers des petites villes.

Les muhtasibs étaient souvent des maîtres praticiens et étaient connus pour leurs valeurs morales, leur sagesse et leur statut social. Lorsque deux parties (maîtres artisans, clients ou apprentis) avaient des avis différents sur des accords, des mesures ou des contrats à caractère commercial, elles pouvaient s'adresser au muhtasib pour les aider à résoudre le conflit. Un muhtasib use de sa légitimité et de sa crédibilité pour argumenter entre les deux parties en vue de trancher le différend. Les muhtasibs n'ont pas d'autorité juridique, mais leurs avis et leurs décisions sont généralement respectés.

Source: Dostal et Kraus, 2005.

appliqués par réciprocité augmentera. Un autre moyen consisterait à renforcer les mécanismes existants de résolution des conflits en cas de rupture du contrat.

Moyens d'action pour rendre les mécanismes de financement plus efficaces**MOYENS D'ACTION
ASPECT 4****Inclure une partie tierce lors de la conclusion des contrats d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage conclu entre les maîtres artisans et les apprentis (ou les parents des apprentis) peut gagner en crédibilité lorsqu'une partie tierce est impliquée. Cette partie pourrait être l'association locale d'entreprises ou un représentant des pouvoirs publics locaux. Conclure le contrat en présence d'un témoin reconnu et crédible est susceptible de renforcer l'engagement des deux parties de respecter l'accord. Il faut aussi convenir sous quelles conditions le contrat peut être terminé.

Si le maître artisan et l'apprenti sont tous deux alphabétisés, le contrat sera conclu de préférence par écrit afin que les deux parties puissent s'y référer ultérieurement – en comptant aussi sur une partie tierce pour renforcer le contrat.

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 4****Établir un mécanisme de résolution des conflits**

Un mécanisme de résolution des conflits pourrait fournir à la fois au maître artisan et à l'apprenti une base pour introduire des plaintes. Le maître artisan pourrait recourir au mécanisme de résolution des conflits si l'apprenti se comporte mal. Les apprentis pourraient quant à eux introduire une plainte, par exemple, lorsque les maîtres artisans prolongent à l'excès la période d'apprentissage. Il est essentiel que ce mécanisme de résolution des conflits soit reconnu par toutes les parties participantes et dispose de l'autorité morale ou juridique de faire appliquer les décisions, par exemple par l'ostracisme social ou des sanctions pénales. Une association d'entreprises ou un groupe respecté de la communauté pourrait jouer ce rôle.

Si des mécanismes traditionnels de résolution des conflits sont déjà en place, par exemple, par des chefs locaux, ceux-ci pourraient être renforcés et encouragés.

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 4****Négocier la durée de l'apprentissage**

Tous les accords d'apprentissage ne fixent pas la durée de celui-ci. Cela dépend du lieu, du métier ou des coutumes locales. Dans ces cas, les cérémonies marquant la fin de l'apprentissage sont moins répandues et différents critères déterminent la fin de l'apprentissage:

- les maîtres artisans procèdent à une évaluation informelle des compétences pour juger si l'apprenti est compétent
- les maîtres jugent en fonction de la confiance qu'a le client dans les produits et services de l'apprenti et considèrent que les apprentis sont compétents dès qu'ils traitent de manière autonome avec les clients
- la décision est laissée à la discrétion des maîtres artisans qui, par un raisonnement économique, déterminent à quel moment l'apprenti a remboursé entièrement le coût de la formation par le service de main-d'œuvre qu'il a rendu. La situation pose plus de problèmes si le maître artisan retient délibérément certaines compétences pour empêcher les apprentis de devenir pleinement compétents dans le métier et d'être en mesure de créer leur propre entreprise.

Les deux premiers critères sont fondés sur la compétence, tandis que le troisième dépend uniquement du jugement du maître artisan.

Là où la durée de l'apprentissage n'est pas fixe, les apprentis ignorent souvent en fonction de quoi le maître artisan décide que l'apprentissage est terminé et, même s'il savent qu'il prend sa décision en fonction de la compétence, il n'existe pas d'indication objective vérifiable qui permette aux apprentis de comprendre la décision du maître artisan. C'est d'autant plus le cas lorsqu'il s'agit du troisième critère, où la décision est laissée à la discrétion du maître artisan: le moment où le maître artisan décide que l'apprenti a terminé sa formation demeure non transparent pour les apprentis. Une telle situation donne l'occasion aux maîtres artisans de garder les apprentis au-delà du raisonnable en soutenant qu'ils ne sont pas encore compétents ou n'ont pas encore été suffisamment productifs pour l'entreprise. Pourtant, les maîtres artisans qui affichent ce type de comportement pourraient risquer de perdre leur bonne réputation au sein de la communauté, car les nouvelles vont vite.



Inclure une durée négociée de l'apprentissage dans tous les contrats qui s'y rapportent.

Les entreprises d'un même secteur pourraient souhaiter fixer une durée minimum et maximum pour chaque apprentissage, en s'assurant que les maîtres artisans sont en mesure de récupérer leur investissement et, en même temps, qu'ils ne gardent pas les apprentis au-delà du raisonnable. Tous les maîtres artisans pour un métier ou une profession déterminés seraient tenus de respecter cette durée. La mise en œuvre de ce principe pourrait être faite à l'aide d'un système de suivi, ou par des associations d'entreprises, des organisations communautaires, des syndicats ou des groupes de jeunes qui sensibilisent les apprentis et défendent l'adoption de durées fixes. Une approche participative est capitale pour respecter l'équilibre entre les intérêts différents des maîtres artisans et des apprentis tout en conservant les incitations à poursuivre la participation à l'apprentissage.

Les études empiriques sur l'apprentissage informel ont révélé qu'une certaine souplesse dans la durée de la formation permet aussi aux maîtres artisans de réduire le montant de la redevance à payer par l'apprenti en allongeant la durée de l'apprentissage. Ce mécanisme permet aux jeunes de familles pauvres d'avoir accès à l'apprentissage. Il convient de conserver cette possibilité.

LE SAVIEZ-VOUS?

Encadré 21. Perception sociale de l'apprentissage informel – une formation de dernier ressort

L'apprentissage informel est souvent déconsidéré et qualifié de système de formation de dernier ressort pour les jeunes défavorisés. Ce peut être le cas pour certains d'entre eux dans la mesure où les obstacles à l'entrée en termes de niveau d'études sont généralement limités et où les jeunes qui ont abandonné les études peuvent avoir accès à l'apprentissage informel. Cela étant, cette perception ne reflète pas la réalité en Afrique, où l'artisanat et sa longue tradition historique jouissent souvent d'un grand respect social et occupent une place importante dans la stratification sociale. Les données provenant de l'enquête sur le niveau de vie au Ghana en 2005/2006 semblent indiquer que l'apprentissage est accessible aux jeunes de tous les contextes de revenus (les niveaux de consommation étant utilisés comme indicateur indirect), mais que ceux des quintiles inférieurs en termes de consommation affichent des taux de participation plus faibles (Adams, 2009).

En outre, pour beaucoup de jeunes, l'apprentissage sert de voie utile et efficace vers le monde du travail. Par ailleurs, l'apprentissage implique que le jeune doit renoncer à pratiquer un certain style de vie empreint de liberté, à traîner avec des amis, et à ne gagner qu'occasionnellement de l'argent. Quiconque va dans un atelier pour se former comme apprenti doit se conformer à une certaine régularité, obéir aux règles au travail et accepter de recevoir très peu d'argent de poche. Si l'apprentissage informel était le dernier ressort pour les jeunes, ils ne seraient probablement pas disposés à renoncer à ce style de vie libéral.

MOYENS D'ACTION ASPECT 4

Lancer dans les médias une campagne sur les avantages de l'apprentissage informel

Les campagnes médiatiques peuvent mobiliser le soutien du public en faveur d'un système d'apprentissage amélioré afin d'encourager davantage les maîtres artisans et les apprentis à participer, d'améliorer la réputation de l'apprentissage et de renforcer les mécanismes sociétaux d'exécution. Parfois, les maîtres artisans craignent que les pratiques d'apprentissage informel soient illégales, sans être bien informés de la législation nationale. Les campagnes publiques peuvent contribuer à combler les lacunes en termes d'information et dissiper les craintes des maîtres artisans.

Les campagnes doivent s'adresser aux maîtres artisans et aux apprentis impliqués dans l'apprentissage, aux entreprises qui envisagent d'offrir l'apprentissage et aux jeunes et leurs parents. Les médias étant des partenaires essentiels pour sensibiliser le public, il peut être utile d'organiser des ateliers et des séminaires destinés aux

journalistes en vue de diffuser les informations relatives aux potentialités de l'apprentissage informel. Trouver des célébrités ou des modèles de rôle servant d'ambassadeurs de l'apprentissage pourrait également être une mesure pour promouvoir la réputation de l'apprentissage informel. Les campagnes peuvent également viser les écoles et leur rôle dans la promotion de l'apprentissage informel en tant que voie vers le travail décent, en offrant une orientation professionnelle concernant les métiers retenus et en organisant des journées d'information conjointement avec les services de l'emploi, les associations d'entreprises ou d'autres groupes de la communauté.

La sensibilisation du public aux potentialités de l'apprentissage informel mettra en exergue des messages différents en fonction du contexte du pays. En tout état de cause, il est essentiel d'impliquer les maîtres artisans dans la conception des campagnes ou événements publics afin de rendre compte de leurs avis et de signaler les structures d'appui créées pour renforcer et améliorer le système existant.

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 4**

Créer des prix pour les pratiques d'apprentissage performantes et novatrices

Un autre moyen d'action pour mobiliser le public en faveur d'un système d'apprentissage plus efficace consiste à créer des prix pour les maîtres artisans ou les entreprises. Le prix peut être obtenu pour une pratique d'apprentissage performante et novatrice, qu'il s'agisse de coopération entre plusieurs entreprises d'un secteur, de coopération avec une grande entreprise, de l'utilisation ou de l'élaboration de matériel de formation nouveau ou de méthodes pédagogiques novatrices. L'institution qui décerne le prix peut être publique ou privée.

La stimulation de la concurrence dans l'apprentissage informel augmente l'estime de soi des personnes concernées et démontre qu'un système d'apprentissage informel performant revêt une forte valeur sociétale. En fin de compte, elle est potentiellement susceptible d'augmenter pour les maîtres artisans et les apprentis l'incitation à adhérer à l'accord de formation, d'améliorer le niveau de confiance entre les deux parties et de contribuer à une plus grande efficacité du système d'apprentissage informel.

Quelle approche pour le pays?

Questions d'orientation – Aspect 4: Rendre les mécanismes de financement existants plus efficaces

Acteurs et agents du changement

Quels acteurs peuvent le mieux établir l'équilibre entre la nécessité pour les maîtres artisans de récupérer leur investissement dans la formation et l'intérêt qu'a l'apprenti d'avoir des critères clairs en ce qui concerne la cessation du contrat?

Existe-t-il des autorités locales ou traditionnelles impliquées dans les mécanismes de résolution des conflits et qui pourraient participer à l'imposition de règles dans l'apprentissage informel?

Quel est l'avis des médias sur l'apprentissage informel? Soutiendront-ils une campagne publique?

Qui pourrait devenir le porte-parole pour l'amélioration de l'apprentissage informel? Quelles organisations est-il essentiel d'impliquer pour atteindre un vaste public (écoles, programmes radio, programmes de télévision, centres communautaires, groupes confessionnels etc.)?

Institutions et capacité institutionnelle

Quels sont les avantages et les inconvénients de chacune de ces approches: introduire une partie tierce dans la conclusion des contrats, créer ou renforcer un mécanisme de résolution des conflits, ou négocier la durée de l'apprentissage?

Quelles sont les pratiques actuelles? Est-il possible d'étendre certaines bonnes pratiques de maîtres artisans qu'a révélées l'étude empirique à d'autres maîtres artisans dans la profession et de les instaurer dans d'autres professions?

Quelle institution publique ou privée jouit de la crédibilité et de la capacité requises pour annoncer et promouvoir un prix de la pratique d'apprentissage performante et novatrice?

Viabilité financière

Déterminer la solution la plus adéquate et la plus économique.

Aspect 5: Améliorer l'accès à des sources de financement additionnelles et sûres

La présente section examine comment les réformes visant à améliorer l'apprentissage informel peuvent être financées et comment établir un financement public stable.

L'absence d'accès à des sources de financement supplémentaires sûres limite le développement de l'apprentissage informel et fait que les maîtres artisans et les apprentis se trouvent pris au piège des économies informelles avec un accès limité aux nouvelles compétences, technologies et idées pour accroître la diversification et la productivité. En règle générale, la contribution à la base nationale de compétences n'est pas reconnue par un soutien financier public. Pourquoi?

Premièrement, les données statistiques sur l'apprentissage informel sont généralement lacunaires, ce qui constitue une difficulté majeure en termes de calcul des coûts (voir la section 3.1). Par exemple, on estime que le secteur de la réparation automobile au Sénégal forme environ 300 000 apprentis, alors que le système de formation formel ne compte guère plus de 20 000 élèves. Les politiques visant à atteindre ces grands nombres d'apprentis devront être bien ciblées et les coûts unitaires devront être raisonnables.

Deuxièmement, en règle générale, les décideurs pourraient hésiter davantage à augmenter les dépenses consacrées à l'enseignement et à la formation professionnelle et d'enseignement technique, dont on sait que le coût unitaire est beaucoup plus élevé que pour l'enseignement secondaire général. La raison en est les ratios élèves / enseignants plus faibles dans les centres de formation professionnelle, le coût élève du matériel de formation et celui des matériaux que la formation pratique rend irrécupérables. Cette situation est toutefois différente de la réalité des systèmes d'apprentissage informel, qui utilise déjà des formateurs (les maîtres

artisans), du matériel et des matières disponibles dans l'entreprise. Par conséquent, les interventions visant à améliorer l'apprentissage informel auront des coûts unitaires beaucoup plus faibles, en particulier si elles tentent de renforcer les règles existantes et les institutions (informelles) et de tisser des liens avec le système de formation existant.

Troisièmement, l'apprentissage informel a souvent mauvaise réputation auprès des décideurs à hauts diplômes, ce qui explique leur hésitation à l'inclure dans les politiques nationales. La promotion des technologies avancées paraît souvent plus attrayante aux décideurs que la promotion des métiers.

Quatrièmement, il est nécessaire de renforcer la voix des employeurs et des travailleurs des micro- et petites entreprises de l'économie informelle dans le débat public, afin que les décideurs soient plus attentifs à leurs avis sur les potentialités de l'amélioration de l'apprentissage informel. Cinquièmement, en outre, il est difficile d'obtenir un soutien politique pour augmenter l'aide financière pour l'apprentissage informel, les institutions existantes ayant leurs propres intérêts à défendre.



Il est nécessaire de surmonter les rigidités institutionnelles et les intérêts catégoriels ancrés dans le système de formation formel existant.

Malgré ces blocages, certains pays ont commencé à intégrer l'apprentissage informel dans l'élaboration des politiques nationales. Les gouvernements commencent à reconnaître l'importance de l'économie informelle pour le développement socioéconomique et sont conscients de la nécessité de trouver des moyens d'assurer le développement et la formation des travailleurs, qu'ils soient dans l'économie informelle ou dans les entreprises modernes.

L'aspect est-il pertinent pour l'apprentissage informel dans le pays concerné?

Questions d'orientation – Aspect 5: Améliorer l'accès à des sources de financement additionnelles et sûres

Comment l'apprentissage informel est-il financé? L'est-il uniquement par des fonds et des investissements privés provenant des maîtres artisans, des apprentis ou des parents d'apprentis, ou bénéficie-t-il aussi d'autres sources de financement?

Comment les décideurs perçoivent-ils l'apprentissage informel? Celui-ci a-t-il été pris en compte jusqu'ici dans l'élaboration des politiques?

Est-il possible d'organiser un soutien politique en faveur de l'affectation de ressources financières supplémentaires pour améliorer l'apprentissage informel?

Moyens d'action pour améliorer l'accès à des sources de financement additionnelles et sûres

Mobiliser des fonds publics pour soutenir l'amélioration de l'apprentissage informel nécessite l'incorporation de cet apprentissage dans la stratégie nationale de développement des compétences. Comme il sera souhaitable de mettre à l'épreuve

EXEMPLE

Encadré 22. Le financement public pour l'apprentissage informel au Ghana

Sur la base du Livre blanc de 2004 sur la réforme de l'éducation, le gouvernement du Ghana a instauré le Programme national d'apprentissage (NAP). Dans sa conception initiale, le programme visait 64 000 élèves sur les 162 000 diplômés de l'enseignement secondaire de premier cycle, soit pour accéder à l'apprentissage informel avec une allocation, soit pour s'inscrire dans un institut formel de formation professionnelle. L'allocation devait couvrir la redevance de formation pour la première année, les documents de formation, les outils ainsi que, une fois par semaine, une formation à l'anglais, aux compétences entrepreneuriales et aux mathématiques. Le programme offrait une formation pédagogique de trois jours pour les maîtres artisans et une formation aux programmes de cours pour les directeurs des institutions de formation professionnelle. Le coût initial par apprenti était estimé à 700 dollars américains, dont 300 représentaient à eux seuls une bourse à l'apprenti pour un an. Pris globalement, cela représentait un budget annuel de 46 millions de dollars.

En avril 2008, le NAP a été réorganisé et le budget, réduit à 6 millions de dollars. Les fonctionnaires nationaux et les partenaires de développement avaient déjà exprimé des préoccupations au sujet du contenu du programme. Jusque là, l'apprentissage informel avait été financé entièrement par des moyens privés pour un coût de 150 à 200 dollars pour une période d'apprentissage de trois ans comprenant les redevances de formation et le matériel (payés par les apprentis ou leurs parents).

Finalement, le programme visait 15 000 diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, dont 10 000 devaient être formés par 2 000 maîtres artisans. Ceux-ci ainsi que les directeurs d'instituts de formation professionnelle continueront de recevoir trois jours de formation pédagogique et de participer à l'établissement des programmes de cours. Le coût unitaire pour la formation des apprentis est tombé de 700 à 400 dollars, les allocations d'apprenti et le financement des outils ayant été réduits. Les documents de formation et les redevances pour la formation restent compris (Palmer, 2009).

Ce cas illustre une intention intéressante d'affecter de fonds publics en vue d'inclure l'apprentissage informel dans les politiques nationales de développement des compétences.

certaines approches en termes de moyens d'action avant d'adopter la législation, un financement devra être prévu pour les expériences pilotes. Afin de mobiliser le soutien politique pour ces expériences, il est capital d'impliquer dès le départ les ministères du Travail, de l'Éducation, des Finances et du Plan ainsi que les organisations de travailleurs et d'employeurs dans les discussions sur l'amélioration de l'apprentissage informel. Ces parties prenantes doivent être consultées et participer aux évaluations, à la fixation des priorités et aux choix des instruments de politique. Une démarche participative est la condition de base pour gagner le soutien politique pour l'affectation de financement supplémentaire en vue d'améliorer l'apprentissage informel ou de détourner des fonds existants de la formation professionnelle centralisée vers l'apprentissage informel.

MOYENS D'ACTION ASPECT 5

Sensibiliser les décideurs afin qu'ils dégagent des fonds publics pour l'apprentissage informel

Une stratégie politique de développement des compétences comprenant l'apprentissage devrait reconnaître que l'apprentissage informel présente de fortes potentialités en termes de contribution au développement économique et social du pays. Les ateliers, les réunions et les voyages d'étude dans des pays qui ont réussi à améliorer l'apprentissage informel peuvent contribuer à faire mieux connaître et à démontrer les potentialités que recèle l'apprentissage informel.

Toute activité de sensibilisation doit prendre en compte le contexte institutionnel existant. Cela implique que le passage de la stratégie nationale de développement des compétences à une stratégie qui inclut l'apprentissage informel pourrait se heurter à l'opposition des structures de formation formelles existantes. Ces réalités institutionnelles doivent être soigneusement examinées et prises en compte.

MOYENS D'ACTION ASPECT 5

Identifier les sources potentielles de financement

L'apprentissage informel peut bénéficier d'une série de sources de financement. Les solutions de financement différeront considérablement selon le contexte du pays, la structure institutionnelle du système de formation formel et les fonds disponibles en provenance du secteur privé ou du budget du gouvernement central. Pour améliorer les systèmes d'apprentissage informels ancrés dans des réseaux sociaux et des traditions locales, il est important de

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 23. Substitution de fonds nationaux pour la formation aux sources de financement de donateurs au Mali

La Direction suisse du développement et de la coopération a aidé à instaurer en 1989 un programme d'apprentissage informel (dual) structuré. Les fonds pour financer la formation en centre provenaient initialement en totalité de donateurs. Par la suite, les bénéficiaires ont dû payer une redevance de formation de 10 % et, à partir de 1997, le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) a repris 70 à 90 % du coût à sa charge.

Le FAFPA a été créé en 1997 suite à un accord avec la Banque mondiale. Financé principalement par un prélèvement de 2 % pour la formation payé par les entreprises du secteur formel, l'objectif du Fonds consiste à fournir une aide technique et financière pour le développement des compétences. Entre 1997 et 2006, le FAFPA a dégagé 1,1 milliard de francs CFA pour la formation de

11 811 apprentis (dont 1 393 femmes) qui ont participé à l'apprentissage dual. En 2006, le FAFPA a consacré quelque 50 % de son budget total au soutien à l'économie informelle.

Les difficultés que pose la durabilité du financement concernent le fait que le montant global des fonds que le FAFPA met à disposition est insuffisant pour étendre fortement le champ d'action de l'apprentissage structuré. On a signalé aussi que le Fonds applique des procédures administratives, financières et contractuelles lentes et complexes avec les associations d'entreprises et les centres de formation, ce qui limite son efficacité. Enfin, le FAFPA doit veiller aux intérêts des entreprises du secteur formel qui le financent, ce qui implique qu'il existe une limite naturelle à la capacité du Fonds d'affecter des ressources à l'apprentissage dual. À un moment donné, le secteur formel peut plaider pour qu'une part plus réduite du Fonds soit affectée à la formation dans l'économie informelle.

Source: Haidara, 2008; Fofana, 2008.

prévoir des sources de financement durables avec des horizons lointains afin de soutenir efficacement le changement.

Il existe généralement quatre sources possibles de financement à long terme.

1. Le financement par des sources privées. Le système actuel d'apprentissage informel est fondé sur des sources de financement purement privées. Les interventions d'amélioration devront évaluer si les maîtres artisans et/ou les apprentis sont à même de dégager des ressources supplémentaires pour un système de formation amélioré et un accès à des compétences nouvelles et mieux à jour, et s'ils sont disposés à le faire. L'accès amélioré au microfinancement est analysé plus en détail à l'aspect 11.
2. Le financement par des sources publiques. En fonction de la structure de gouvernance dans le pays, les ministères de l'Éducation ou les ministères du Travail décaissent des fonds pour la formation technique et professionnelle, souvent autour de 2 à 6 % du budget global de l'éducation. Des fonds pourraient être affectés à l'amélioration de l'apprentissage informel à partir de cette source, ou être combinés avec des fonds d'autorités régionales, de pouvoirs locaux, du budget central ou d'autres ministères qu'intéresse le développement de certains secteurs etc.
3. Le financement par des fonds de formation. Ces fonds sont courants dans la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest et dans certains pays d'Afrique centrale. Ils sont généralement

alimentés par des taxes sur la masse salariale des grandes entreprises de l'économie formelle. Dans certains pays, ils sont soutenus par les fonds de donateurs ou, complémentaiement, par des fonds gouvernementaux. Ces fonds assurent traditionnellement le remboursement des coûts de formation aux entreprises contributives. Parmi les problèmes auxquels les fonds de formation ont été confrontés en Afrique, il y a le non-respect des règles par les employeurs, le détournement des ressources à d'autres usages que la formation, et la création de surplus menant à l'utilisation abusive des fonds. La faiblesse est due à la base industrielle limitée du secteur moderne en Afrique subsaharienne. Toutefois, dans certains pays d'Afrique de l'Ouest, les conseils d'administration des fonds de formation (généralement composés de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs) ont décidé d'affecter des ressources financières à la formation dans l'économie informelle, y compris pour l'amélioration de l'apprentissage informel (voir l'encadré 23).

4. Le soutien à long terme de bailleurs de fonds. Certains donateurs multilatéraux, donateurs bilatéraux ou organisations non gouvernementales sont déjà impliqués dans des programmes d'amélioration de l'apprentissage informel. Toutefois, le financement par les bailleurs de fonds multi- ou bilatéraux, en particulier, est souvent limité à trois à cinq ans d'aide. Étant donné le rapide changement des priorités des donateurs, on peut douter qu'un système de formation informel puisse être sensiblement



EXEMPLE

Encadré 24. Fournir une aide financière directe par le système des chèques-formation au Kenya

Un projet Small Enterprise Training and Technology (MSETTP), de la Banque mondiale, a instauré un système de chèques au Kenya grâce à un prêt de 24 millions de dollars des États-Unis dans les années 1990. Ce projet avait pour but d'améliorer les compétences de 10 % du secteur manufacturier des PME (32 000 entreprises) en fournissant un accès aux technologies, aux informations de commercialisation et aux infrastructures. Les groupes cibles étaient les travailleurs des micro- et petites entreprises, et les femmes en particulier. Les bénéficiaires pouvaient acheter des chèques-formation à 10 à 30 % de leur valeur faciale.

Suite au projet, les PME participantes ont vu leurs ventes mensuelles moyennes passer de 140 à 300 dollars, alors que le groupe de contrôle subissait une baisse de 2 % de ses recettes. Dans le groupe des bénéficiaires, 13 % ont créé de nouveaux produits, contre 2 % dans le groupe de contrôle. Après avoir suivi la formation aux compétences de base, les participants se sont déclarés prêts à payer le coût complet de la formation aux compétences supérieures.

Des maîtres artisans ont assuré la formation de 85 des bénéficiaires du programme. Les éléments de preuve semblent indiquer que leur succès était dû en partie

au fait que les maîtres artisans ont adapté leur offre de formation aux critères associés aux chèques en condensant leur formation, en en calculant le coût au plus juste et en la rendant attrayante.

Les institutions de formation publiques et privées ont assuré 15 % seulement de la demande liée aux chèques, les prestataires, publics principalement, s'étant avérés trop peu souples pour adapter rapidement leur offre de formation. Globalement, le projet a augmenté la demande de formation, favorisé la création de nouveaux programmes de formation et identifié de nouveaux besoins de formation.

Toutefois, certains soucis ont aussi été exprimés: le subventionnement excessif par le biais des chèques fausserait le marché de la formation. Si les prestataires de formation ne peuvent offrir la formation à un prix que les stagiaires peuvent supporter, ils disparaîtront dès que le financement extérieur cessera. La viabilité du projet a dès lors été jugée douteuse. Les preuves anecdotiques permettent aussi de penser que certains formateurs et stagiaires se partagent l'argent des chèques sans effectuer la formation. Les programmes de chèques requièrent dès lors des mesures fortes pour assurer le respect des règles et un cadre institutionnel solide. L'effet des chèques-formation sur le système d'apprentissage informel existant n'a pas été évalué.

Source: Riley et Steel, 2000; Haan, 2006.

amélioré en si peu de temps. C'est la raison pour laquelle les grandes ONG ou institutions confessionnelles offrent parfois un cadre de financement plus durable.

Assurer des sources complémentaires de financement est une condition préalable pour l'amélioration de l'apprentissage informel. Certaines règles et coutumes informelles peuvent être modifiées à faible coût, mais d'autres nécessiteront des ressources complémentaires importantes. Comparée à l'offre en expansion d'enseignement technique et professionnel formel, il est fort probable que l'amélioration de l'apprentissage informel sera beaucoup plus

économique et améliorera la formation pour un plus grand groupe de jeunes.

Le contexte de la politique d'un pays est décisif pour le bon choix d'interventions et de moyens d'action qui produisent le meilleur avantage pour l'amélioration de l'apprentissage informel. Il est capital de trouver des mécanismes qui ne faussent pas les incitations des apprentis ou des maîtres artisans à participer au système. En même temps, ils doivent améliorer les résultats globaux en termes d'employabilité et de travail décent et contribuer au développement socioéconomique en favorisant les systèmes d'apprentissage informel dynamiques.

Quelle approche par pays?

Questions d'orientation – Aspect 5: Améliorer l'accès à des sources de financement supplémentaires et sûres

Acteurs et agents du changement

Les partisans de l'apprentissage informel sont-ils représentés dans les organes de financement? Comment peuvent-ils jouer un rôle actif dans la mobilisation de fonds supplémentaires?

Institutions et capacité institutionnelle

Quel type de sensibilisation des décideurs serait le plus efficace?

Quelles sources de financement conviennent le mieux pour soutenir l'apprentissage informel?

Quels sont les avantages et les inconvénients des deux sources de financement? Laquelle produit le plus de bénéfice tout en étant viable?

Comment le nouveau mécanisme de financement affecterait-il les mécanismes existants de financement de l'apprentissage informel? Fausse-t-il les incitations? Crée-t-il des incitations pour les maîtres artisans à prendre plus d'apprentis que la charge de travail de leur entreprise le permet? Crée-t-il des effets qui dissuadent de participer à l'apprentissage informel?

Viabilité financière

Les apprentis ou les maîtres artisans peuvent-ils contribuer aux coûts supplémentaires de l'amélioration de l'apprentissage informel?

Comment les interventions peuvent-elles être conçues pour desservir de grands groupes d'apprentis sans augmenter exagérément les coûts?

4.3 Pratiques dans l'apprentissage informel: modifier ou remplacer les «mauvaises» règles

Les pratiques dans l'apprentissage informel concernent un certain nombre d'aspects qui sont au cœur de l'OIT. L'égalité hommes-femmes (aspect 6) et les préoccupations supplémentaires au sujet du travail décent (aspect 7) sont des questions récurrentes dans les discussions qui entourent l'apprentissage informel. Les règles existantes pourraient être de «mauvaises» règles, comme l'exclusion des femmes des professions traditionnellement masculines, ou l'embauche d'enfants qui n'ont pas atteint l'âge légal pour travailler, puisqu'elles sont contraires aux objectifs de développement. Habituellement, les règles formelles énoncées dans la législation du gouvernement prévoient la non-discrimination ou fixent clairement l'âge minimum pour travailler. Toutefois, ces lois n'atteignent souvent pas l'économie informelle. Les interventions doivent s'attaquer à ces «mauvaises» règles informelles et tenter de les modifier ou de les remplacer.

Aspect 6: Renforcer l'égalité hommes-femmes dans l'apprentissage informel

L'apprentissage dans l'économie informelle reste marqué par la ségrégation des sexes. Beaucoup de métiers et de professions qui ont créé des systèmes d'apprentissage informel au fil des générations sont dominés par les hommes. Traditionnellement, les tisserands, les forgerons, les bottiers ou les charpentiers masculins transmettaient leurs connaissances et leurs compétences à leurs fils. Comme indiqué à la section 2, l'apprentissage traditionnel s'est ouvert aux apprentis n'appartenant pas à la famille au sens strict ou au sens large. Bien que le groupe des artisans potentiels se soit élargi, les profils de genre ont été maintenus la plupart du temps. Traditionnellement, les jeunes femmes acquièrent de leurs mères des compétences liées au ménage ou à

l'éducation des enfants, comme la préparation des repas, la vannerie, la poterie, la coiffure, la broderie, l'activité de sage-femme et, parfois, la confection. Certaines de ces activités sont aussi devenues des métiers appris par l'apprentissage informel et ont perpétué les profils de genre au sein de ce système de formation.

Le sexe reste déterminant en termes d'accès à l'apprentissage en raison des stéréotypes, de l'absence de soutien pratique lié aux rôles des sexes (par exemple, les tâches de prise en charge des personnes), et en termes de critères liés à la qualité du travail (par exemple, le potentiel de gains, la promotion professionnelle). Étant donné que les hommes sont généralement prédominants dans les métiers qui offrent une formation par apprentissage informel, le système avantage beaucoup plus d'hommes que de femmes. Les métiers à fort contenu technologique, comme la mécanique automobile ou la soudure, sont principalement réservés aux jeunes hommes. Ces métiers présentent aussi souvent un meilleur potentiel de gains. Dans les métiers où les femmes prédominent plus souvent, comme la confection, les études ont conclu que la proportion des hommes était beaucoup plus forte parmi les tailleurs qualifiés et les maîtres artisans que parmi les apprentis. Cela peut s'expliquer par les obstacles plus importants auxquels les femmes se heurtent pour créer leur propre entreprise (comme le manque de garanties pour le crédit, l'accès insuffisant aux informations et aux marchés, les responsabilités familiales etc.), ce qui empêche les tailleuses qui ont accompli la formation de devenir des maîtres artisans. Des études récentes ont confirmé que l'inégalité de genre persiste, même si certains apprentis dans des métiers modernes comme les services liés à l'électricité étaient des femmes. Au Ghana, par contre, selon l'enquête nationale 2005-2006 sur les niveaux de vie, la participation des femmes à l'apprentissage a presque doublé entre 1992 et 2006 alors que celle des hommes n'a augmenté que de 20 %. Actuellement, les taux de participation sont à égalité (Adams, 2009).

L'aspect est-il pertinent pour l'apprentissage informel dans le pays concerné?

Questions d'orientation – Aspect 6: Égalité hommes-femmes dans l'apprentissage informel

L'accès à certains métiers et à certaines professions est-il distinct selon le sexe?

Les jeunes hommes bénéficient-ils plus que les jeunes femmes de l'apprentissage informel?

Y a-t-il des différences entre les apprentis masculins et féminins en termes de qualité du travail (potentiel de gains, promotion professionnelle, sécurité et santé au travail, durée du travail)?

Moyens d'action pour améliorer l'égalité hommes-femmes dans l'apprentissage informel

L'OIT est déterminée à combler l'écart entre les sexes dans l'apprentissage informel, afin d'améliorer les possibilités pour les hommes et les femmes d'accéder aux compétences et à la formation pour un travail décent et productif. Deux voies principales le permettent.

- Briser les barrières entre les sexes en augmentant la demande d'apprentissage informel dans les métiers à prédominance masculine chez les jeunes femmes (et inversement), et en s'attaquant aux stéréotypes de genre des maîtres artisans afin que les pratiques de recrutement soient fondées sur le talent, le comportement et la compétence plutôt que sur des considérations d'appartenance sexuelle.
- Élaborer de nouveaux apprentissages dans les métiers ou les professions sans profils de genre prédéfinis.

MOYENS D'ACTION ASPECT 6

Briser les barrières entre les sexes

Il est capital de briser les barrières existantes entre les sexes afin d'augmenter la participation des jeunes femmes à l'apprentissage informel et d'améliorer



© ILO/Marcel Crozet

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 25. Réduire la fracture entre les sexes: installation électrique solaire au Zimbabwe

Dans le projet Informal Sector Training and Resources Network (ISTARN) (Réseau de formation et de développement des ressources humaines dans le secteur informel) au Zimbabwe, qui vise à améliorer l'apprentissage informel en reliant les petites entreprises et leurs apprentis à des centres de formation qui offrent une formation complémentaire et d'autres services comme un ensemble de services d'appui aux entreprises à l'issue de la formation.

Parmi les métiers retenus, il y avait l'installation électrique solaire comme profession nouvelle et « verte » où il n'existe pas encore de stéréotypes de genre. Le projet avait pour but d'attirer au moins 30 % de participantes. Cet objectif a été atteint sans problème.

Source: Grunwald, Nell et Shapiro, 2005; GTZ, 2000.

l'accès des jeunes hommes comme des jeunes femmes aux métiers et aux professions traditionnellement réservés à l'autre sexe, un objectif qui peut être atteint en encourageant les jeunes à se porter candidats à des apprentissages couramment associés à l'autre sexe et en sensibilisant les maîtres artisans pour changer les attitudes et briser les rôles stéréotypés des sexes, et en incluant l'apprentissage informel dans l'orientation professionnelle par des voies établies et des voies nouvelles et novatrices.

Premièrement, comme les femmes se heurtent habituellement à une plus forte discrimination dans l'apprentissage informel, il est essentiel de commencer par surmonter les obstacles logistiques à l'apprentissage pour les jeunes femmes (par exemple, équilibrer les responsabilités en termes de prise en charge des enfants, de travaux ménagers et de travail), les obstacles économiques (par exemple, l'accès plus limité aux ressources financières) et les obstacles culturels (par exemple, les rôles stéréotypés des sexes dans la société). Il pourrait être nécessaire de s'attaquer aux obstacles logistiques ou économiques par l'action positive et par des mesures spéciales comme les allocations ou les subventions. Les campagnes de sensibilisation peuvent améliorer l'équité en termes d'accès à certains métiers et à certaines professions dominées par des stéréotypes et des préjugés sexistes. Lorsqu'il existe des groupes de femmes au niveau communautaire, régional ou national, ceux-ci devraient être impliqués dans l'élaboration des interventions. Les hommes qui embrassent des métiers à prédominance féminine contribueront aussi à briser les barrières entre les sexes dans la société.

Deuxièmement, il faut convaincre les maîtres artisans des avantages qu'il y a à engager des jeunes des deux sexes: ils élargissent leur réserve de talents, de sorte qu'ils peuvent choisir le meilleur candidat pour l'apprentissage, et aussi pour l'embauche dans leur propre entreprise d'apprentis formés en tant qu'ouvriers qualifiés; et ils élargissent potentiellement leur clientèle, puisque les clients pourraient préférer être servis par une personne du même sexe ou de l'autre sexe.

Troisièmement, l'orientation professionnelle et de carrière devrait également inclure l'apprentissage informel (voir l'aspect 8). Ensuite, les conseillers doivent être particulièrement attentifs à écarter les attentes fondées sur le sexe chez les futurs apprentis. Ils doivent aussi être formés à accorder plus d'attention aux questions exploratoires liées aux compétences et aux aptitudes d'une personne afin d'identifier une profession qui convient plutôt que baser leurs conseils sur des opportunités économiques qui risquent d'être fondées sur des préjugés sexistes.

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 6**

Concevoir des apprentissages dans les nouveaux métiers ou les nouvelles professions

La majorité des apprentissages informels s'adressant encore aux jeunes hommes, il faudra identifier des professions où la ségrégation des sexes n'existe pas encore, par exemple dans les métiers ou professions plus modernes comme les services du domaine de

l'électricité, la réparation des récepteurs de radio et de télévision, etc. Dans certains de ces métiers, des systèmes d'apprentissage informels seront déjà en place et dans d'autres, pas encore. C'est ici que les interventions pourraient être centrées sur la concertation avec les entreprises et les maîtres artisans existants, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, pour commencer à former des jeunes par l'apprentissage.

Mettre sur pied un apprentissage informel là où la tradition n'existe pas encore risque d'être très difficile et pourrait nécessiter de fortes incitations supplémentaires pour que les maîtres artisans s'engagent dans la formation par l'apprentissage. Toutefois, pour réduire la fracture entre les sexes, il semble que cette option mérite d'être examinée.

On pourrait aussi trouver certaines professions non traditionnelles parmi les « emplois verts », des emplois qui réduisent l'empreinte environnementale des entreprises et des secteurs économiques pour atteindre des niveaux soutenables. Parmi les domaines pour de nouveaux apprentissages informels potentiels, il y aurait l'écotourisme, le recyclage ou les énergies renouvelables (voir l'encadré 25).

Outils complémentaires à consulter sur www.ilo.org:

Formation pour le renforcement et l'autonomie économique des populations rurales (TREE) – Volume VII: Sensibilisation et promotion en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Les outils de l'OIT pour le développement de l'entrepreneuriat féminin (WED)

Quelle est la bonne approche par pays?

Questions d'orientation – Aspect 6: Égalité hommes-femmes dans l'apprentissage informel

Acteurs et agents du changement

Quels sont les groupes au niveau communautaire, régional ou national agissant en faveur de l'égalité de droits entre les femmes et les hommes qui pourraient être impliqués dans des activités de sensibilisation?

Quels sont les autres parties prenantes les mieux placées pour soutenir les campagnes de sensibilisation en faveur de l'égalité entre les sexes?

Institutions et capacité institutionnelle

Quels métiers ou quelles professions ne présentent pas de stéréotypes de genre?

Qu'est-ce qui est nécessaire pour concevoir des apprentissages informels nouveaux? Pourquoi les différents métiers ou les différentes professions n'ont-ils pas encore élaboré un système d'apprentissage?

Aspect 7: Améliorer le travail décent dans l'apprentissage informel

Les pratiques en matière d'apprentissage informel ne sont pas toutes conformes à l'agenda du travail décent de l'OIT. Celui-ci est basé sur quatre objectifs stratégiques: promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail; encourager l'emploi et les possibilités de revenu; améliorer la protection sociale et la sécurité sociale; et renforcer le dialogue et le tripartisme.

Il est plus difficile de remédier aux points faibles dans l'apprentissage informel que dans l'apprentissage formel, parce que, souvent, les dispositions législatives contenues dans les lois et décrets relatifs au travail dans le pays ne s'étendent pas à l'économie informelle.



La promotion des principes et droits fondamentaux au travail et des normes du travail doit recourir à des mesures différentes de celles appliquées dans l'économie formelle.

L'économie informelle elle-même a établi des règles qui régissent les relations de travail et les conditions de l'apprentissage dans les petites entreprises. Il se pourrait toutefois que ces règles informelles ne correspondent pas aux textes législatifs, par exemple, en ce qui concerne l'égalité d'accès des jeunes à l'apprentissage: si les lois imposent la non-discrimination, les coutumes locales et les croyances traditionnelles, par contre, pourraient continuer d'opérer une ségrégation dans l'accès à l'apprentissage en fonction de critères ethniques ou religieux. En outre, les règles et coutumes informelles, notamment le fait que beaucoup de maîtres artisans assument le coût du traitement médical des apprentis en cas de maladie ou d'accident du travail, pourraient pêcher par insuffisance d'exécution. Il s'ensuit que le comportement de beaucoup d'entreprises ne sera pas conforme à ces règles et coutumes, que les apprentis n'ont pas d'endroit pour s'en plaindre, et que les entreprises

ne seront pas sanctionnées pour ce comportement.

Les lacunes de l'apprentissage informel en matière de travail se situent principalement dans six domaines. Les quatre premiers concernent les aspects relatifs aux normes et à l'emploi, le cinquième et le sixième intéressent la protection sociale et le dialogue social.

1. Manque de transparence dans les contrats d'apprentissage: les apprentis ne connaissent pas toujours parfaitement les conditions auxquelles ils souscrivent lors de la conclusion d'un contrat d'apprentissage oral ou écrit avec le maître artisan, souvent aussi par l'intermédiaire de leurs parents.
2. Mauvaises conditions de travail: beaucoup d'apprentis effectuent de longues heures de travail, les mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail ne sont pas appliquées, les salaires sont bas et, souvent, il n'y a pas de congés payés annuels.
3. Risque de travail des enfants: par travail des enfants, on entend le travail effectué par un enfant lorsque celui-ci est trop jeune ou lorsque le travail ne convient pas pour un enfant. Ces cas peuvent également se produire dans l'apprentissage informel. L'apprentissage empêche alors l'enfant de fréquenter l'enseignement formel et entrave son développement physique et mental. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, de l'OIT, définit un âge minimum pour les apprentis et un âge minimum pour tout travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes.
4. Accès inégal à l'apprentissage: la règle générale est que les maîtres artisans choisissent leurs apprentis dans leur réseau social ou la communauté locale, et appliquent souvent aussi des critères complémentaires comme le talent pour le travail, l'expérience de travail antérieure, ou l'attitude professionnelle. Les groupes de jeunes défavorisés éprouveront généralement des difficultés

L'aspect est-il pertinent pour l'apprentissage informel dans le pays concerné?

Questions d'orientation – Aspect 7: Le travail décent dans l'apprentissage informel

Quelles sont les principales lacunes en matière de travail décent dans les différents métiers d'apprentissage?

Quelles sont les « mauvaises » règles qu'il faut modifier ou remplacer?

Auxquelles faut-il s'attaquer en priorité?

pour accéder à l'apprentissage informel. C'est le cas, en particulier, pour les jeunes qui ne font pas partie du réseau social local, par exemple, les jeunes migrants dans les pays d'accueil, les jeunes migrants rentrés au pays et les jeunes migrants venus de zones rurales. D'autres groupes défavorisés peuvent se heurter à des obstacles à l'apprentissage, notamment les jeunes de minorités ethniques qui sont déconsidérés par la société, les jeunes porteurs du VIH, ou les jeunes handicapés.¹¹ Selon les estimations, 4 millions de jeunes hommes et femmes de 15 à 24 ans vivent avec le VIH ou le sida en Afrique subsaharienne (ONUSIDA, 2010). Les jeunes handicapés peuvent se heurter à divers types d'obstacles selon la nature du handicap d'une personne. Ceux-ci peuvent être physiques (comme l'architecture ou les transports); concerner l'information ou la communication (comme les formats de la formation et les méthodes inaccessibles aux personnes handicapées); relatifs à la politique ou à la législation (notamment l'absence de lois ou de politiques qui favorisent leur insertion ou leur droit de participer); de nature institutionnelle (comme la non-application des politiques, la capacité du personnel); ou résultant d'attitudes (attitudes négatives, stéréotypes et discrimination pure et simple). Les obstacles à la participation auxquels se heurtent souvent les personnes handicapées sont aggravés encore par les relations inégales entre les sexes, qui font que de nombreuses filles et femmes handicapées sont moins susceptibles d'accéder à l'éducation, à la formation et à l'emploi que les garçons et les hommes handicapés ou que leurs homologues non handicapés (BIT, 2009d, p. 256). De plus, les redevances d'apprentissage pourraient constituer un obstacle pour les jeunes de familles très pauvres.

5. Protection sociale défaillante: aucun apprenti ou presque ne jouit d'une assurance formelle couvrant la maladie, les accidents, la responsabilité ou l'invalidité. Toutefois, selon le métier et les traditions locales, les maîtres artisans assument le coût du traitement en cas de maladie ou d'accident du travail, de bris d'outils etc. (Nübler et al., 2009; Aggarwal et al., 2010).
6. Absence de dialogue social: l'apprentissage informel ne peut compter sur les mécanismes

11. Ces dernières années, la manière d'aborder la question des personnes handicapées a fortement changé. La norme internationale, qualifiée d'approche fondée sur les droits, est basée sur le modèle social du handicap, qui indique que les situations défavorables auxquelles sont confrontées les personnes handicapées sont en grande partie le résultat d'obstacles socialement induits, et pas du handicap de la personne.



© ILO/Marcel Crozet

de dialogue social. La présence de syndicats et d'organisations d'employeurs est généralement limitée. Les organisations de petites entreprises peuvent se faire les porte-parole des maîtres artisans. Pour les apprentis, il est toutefois beaucoup moins courant qu'ils expriment leurs intérêts ou conjuguent leurs forces avec d'autres apprentis pour négocier de meilleures conditions pour l'apprentissage.

Moyens d'action pour améliorer le travail décent dans l'apprentissage informel

MOYENS D'ACTION ASPECT 7

Veiller à ce que les contrats d'apprentissage soient transparents

La recherche empirique montre que les accords d'apprentissage diffèrent par leur contenu et que certains apprentis sont mal informés des conditions de l'apprentissage, des durées, des questions de responsabilité, etc., ce qui favorise les abus.

Le présent guide de réflexion recommande de préciser les aspects suivants dans tous les accords

d'apprentissage, qu'ils soient écrits ou oraux.

- L'apprenti acquerra toutes les compétences pertinentes pour maîtriser le métier.
- Tant le maître que les apprentis sont tenus d'adhérer à l'accord d'apprentissage. Sous quelles conditions l'accord peut-il être terminé?
- Quelle est la durée prévue de l'apprentissage? (voir aussi l'aspect 4)
- Quel est le nombre d'heures de travail prévu?
- L'apprenti ou ses parents sont-ils invités à payer des redevances d'apprentissage? Si oui, quel en est le montant et à quel moment doivent-elles être acquittées?
- L'apprenti recevra-t-il un salaire ou de l'argent de poche en espèces ou une aide en nature? Sera-t-il augmenté au fil de l'apprentissage?
- Y a-t-il une période d'essai? De quelle durée?
- L'apprenti a-t-il droit à des jours de congé? Si oui, combien?
- Que se passe-t-il si l'apprenti est malade ou a un accident du travail? Qui assume les dépenses de soins de santé?
- Que se passe-t-il si l'apprenti casse des outils?

Pour mettre en œuvre ce qui précède, les associations d'entreprises, les organisations communautaires, les gouvernements locaux ou d'autres organisations fiables peuvent promouvoir cette approche et surveiller son application. Un moyen cité à l'aspect 4 consiste à inclure une tierce-partie crédible lors de la conclusion d'accords d'apprentissage. L'information générale des parents et des futurs apprentis dans les écoles et par les médias peut aussi améliorer la transparence des contrats d'apprentissage.

MOYENS D'ACTION
ASPECT 7

Améliorer les conditions de travail

Les mauvaises conditions de travail sont souvent le résultat de l'environnement global des entreprises dans le secteur concerné. Si le rendement économique de l'entreprise est globalement faible, les salaires et le revenu le seront aussi, les horaires de travail seront généralement plus longs et les droits, par exemple à un congé annuel payé, seront plus rares. L'aspect 11 explique comment un environnement des entreprises propice peut soutenir la formalisation des entreprises.

Les mauvaises conditions de travail peuvent aussi être le résultat de coutumes et de normes dans l'économie informelle qui ne sont pas conformes aux normes nationales, aux principes fondamentaux et aux droits au travail. Dans ces cas, les interventions doivent analyser les coutumes et trouver des moyens pour les modifier. Si le problème ne réside pas dans les coutumes elles-mêmes mais dans la non-observation de ces coutumes (comme indiqué plus haut en ce qui concerne le coût du traitement médical), il est nécessaire d'élaborer différentes interventions pour améliorer le respect de ces règles de comportement dans l'économie informelle. Dans ce qui suit, deux approches possibles sont analysées plus en détail.

- Examiner les horaires de travail: si le nombre d'heures de travail est excessif, ce que l'on définit généralement comme plus de 48 heures par semaine, un examen approfondi est nécessaire pour déterminer si ce temps est consacré au travail, à la formation ou à l'oisiveté. La durée du travail doit être réexaminée en vue de réduire l'oisiveté et de réorganiser les horaires de travail afin de permettre des augmentations de productivité. Les expériences existantes en matière d'amélioration du temps de travail dans l'économie informelle s'appuient sur des organisations communautaires qui reçoivent des interventions de développement des capacités et de sensibilisation et agissent comme démultiplicateurs pour tenter d'influencer les pratiques dans les petites entreprises. Une fonction similaire pourrait être remplie par des associations de petites entreprises qui plaident en faveur d'un nombre maximum d'heures de travail parmi leurs membres. Des systèmes d'apprentissage structurés comme au Bénin, au Mali ou au Niger ont fixé un temps de travail maximum pour les apprentis, conformément aux lois nationales sur le travail. Ces systèmes fonctionnent également avec des mécanismes de suivi qui assurent le respect des règles.
- Améliorer la sécurité et la santé au travail (SST) pour les maîtres artisans et les apprentis: souvent, les travailleurs de l'économie informelle ne connaissent pas les mesures. Elles peuvent pourtant éviter des accidents et des maladies graves au travail. Les cours sur la SST pour les maîtres artisans portent généralement plus de fruits s'ils sont intégrés avec d'autres mesures, comme l'amélioration de la productivité et le contrôle des impacts environnementaux. Ces mesures doivent également s'appuyer sur les pratiques locales avec la participation active des parties prenantes. Des cours pour apprentis et maîtres artisans pourraient être offerts dans le cadre d'une

formation complémentaire dans des centres de formation formels ou non formels ou dans de petites entreprises.

Les outils de formation du BIT qui suivent, disponibles sur www.ilo.org, abordent les questions de SST de manière intégrée:

Amélioration du travail dans les petites entreprises (WISE), y compris WISE + Guide du formateur et WISE + Manuel des mesures¹²

Amélioration du travail dans le cadre du développement local (WIND)

Participatory Action Oriented Training (PAOT)

Work improvement for safe home (WISH)

Work adjustment for Recycling and Managing Waste (WARM)

Work improvement in small construction sites (WISCON)

MOYENS D'ACTION ASPECT 7

Abolir le travail des enfants dans l'apprentissage informel

L'abolition du travail des enfants dans l'apprentissage informel a pour but de porter l'âge des jeunes qui entrent en apprentissage à l'âge national minimum pour travailler, de mettre fin au travail dangereux et d'améliorer la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

Dans plusieurs pays, le travail des enfants reste présent dans l'apprentissage informel. La scolarité et les offres préprofessionnelles n'atteignent pas tous les enfants, et les enfants en décrochage scolaire ou ceux qui n'ont jamais fréquenté l'école recherchent des occasions d'entrer sur le marché du travail. L'apprentissage informel est souvent la voie la plus accessible pour acquérir les compétences d'un métier. Bien que des études aient conclu que les apprentis en Afrique de l'Est sont relativement plus âgés, les systèmes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest recrutent souvent de très jeunes apprentis. En règle générale, l'âge minimum légal fixé au niveau national n'est pas appliqué dans l'économie informelle, et aucun mécanisme n'est en place pour empêcher des jeunes sous cet âge d'accéder à l'apprentissage.

L'âge minimum pour l'apprentissage est 14 ans si cet apprentissage est accompli selon les conditions prescrites par l'autorité compétente (qui est une personne ou un organe habilités à inscrire ces conditions dans un instrument juridiquement contraignant comme une loi, une ordonnance, un décret ou un règlement) et dans le cadre d'un programme de formation agréé.¹³ Les pays qui sont en train d'améliorer leur système d'apprentissage informel (par exemple, le Bénin) respectent ces conditions. Toutefois, dans la plupart des autres pays où l'apprentissage informel n'obéit à aucune réglementation formelle, l'âge minimum spécial pour l'apprentissage (14 ans) ne s'applique pas. Dans ces pays, l'âge minimum pour les apprentis en apprentissage informel sera l'âge minimum pour

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 26. Tenter d'améliorer le temps de travail par le système national nigérian d'apprentissage ouvert

Le système national nigérian d'apprentissage ouvert (NOAS) a été créé en 1987 en vue d'utiliser l'apprentissage informel dans le cadre du programme national nigérian de formation. Les apprentis du NOAS ont intégré des petites entreprises qui avaient déjà formé des apprentis. Les maîtres artisans recevaient une rémunération et les apprentis recevaient des allocations mensuelles plus des cours théoriques. On attendait des apprentis du NOAS qu'ils respectent l'horaire de travail national formel (de 9 à 17 heures), tandis que les autres apprentis devaient s'adapter à des durées de travail plus flexibles pouvant atteindre 12 heures par jour en fonction de la charge de travail ou des retards dus à des pannes de courant, avec parfois de longues périodes d'inactivité où on pouvait les envoyer accomplir des travaux agricoles, des tâches ménagères, etc.

D'après une évaluation effectuée en 2005, les maîtres artisans se sont plaints que les apprentis du NOAS ne devenaient pas suffisamment compétents en raison du temps de travail (et de formation) plus court et qu'ils n'étaient donc pas préparés aux difficultés de l'emploi (indépendant) à l'issue de l'apprentissage.

Source: Palmer, 2007; Evawoma-Enuku et Mgbor, 2005.

12. Disponible sur <http://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/lang--en/index.htm>

13. Convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum, art. 6. Les pays africains suivants ont ratifié la convention: Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Égypte, Guinée équatoriale, Érythrée, Éthiopie, Gabon, Gambie, Guinée-Bissau, Guinée, Jamahiriya arabe libyenne, Kenya, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritanie, Maurice, Maroc, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Soudan, Swaziland, Tanzanie (République-Unie de), Tchad, Togo, Tunisie, Ouganda, Zambie, Zimbabwe.

accéder à l'emploi tel qu'il est fixé dans la législation nationale (généralement 15 ans, mais parfois 14 ou 16 ans selon le pays) (Convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum, art. 2).

L'apprentissage informel est également considéré comme du travail des enfants si des apprentis de moins de 18 ans sont engagés dans des conditions de travail de type dangereux. Si c'est le cas, ce travail est qualifié de « pire forme de travail des enfants » (Convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum, art. 3). La liste des formes de travail dangereuses est établie au niveau national en concertation avec les travailleurs et les employeurs. Certains types de travail sont considérés comme dangereux par nature, d'autres en raison des circonstances dans lesquelles il est effectué. Dans le second cas, des mesures de SST sur le lieu de travail pourraient transformer un travail dangereux en travail sans risque. En outre, il arrive exceptionnellement qu'un travail dangereux soit autorisé par l'autorité compétente à partir de l'âge de 16 ans si la santé, la sécurité ou la moralité sont entièrement protégés et si les apprentis ont reçu une instruction ou une formation spécifique adéquate.



Les apprentis doivent respecter la législation nationale sur l'âge minimum pour travailler et ne peuvent effectuer un travail dangereux avant l'âge de 18 ans. Si l'apprentissage informel est amélioré et est reconnu par le système national de formation, l'âge minimum pour l'admission est 14 ans et peut exceptionnellement être ramené à 16 ans pour du travail dangereux s'il est correctement protégé et supervisé.

Le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) s'emploie à atteindre cet objectif et combine un grand nombre d'approches différentes, depuis la fourniture d'une aide aux parents pour les activités génératrices de revenu jusqu'au renforcement des services de conseil en passant par la sensibilisation au travail des enfants dans les écoles, notamment.

Les trois stratégies directement liées à l'apprentissage informel sont les suivantes.

- Allonger la scolarité ou la formation préprofessionnelle comme solution à long terme. L'aspect 8 relatif au passage à l'apprentissage informel examine les manières d'empêcher le travail des enfants en prévoyant une formation préprofessionnelle, en élargissant l'accès à la scolarité formelle ou en réduisant les taux de décrochage scolaire, de telle sorte que les enfants n'entrent pas sur le marché de travail avant l'âge minimum

pour travailler. Il est essentiel de prévoir des voies pour les jeunes qui quittent l'école avant l'âge légal pour travailler afin de les garder dans des programmes éducatifs structurés et permettre leur passage à l'apprentissage informel. S'ils interrompent leur scolarité à un jeune âge sans avoir accès ensuite à des mécanismes institutionnels, ils seront probablement perdus pour la formation, qui requiert la maîtrise de compétences élémentaires ainsi que de la discipline et de la volonté.

- Veiller à ce que le lieu de travail soit sûr pour les apprentis de 14 à 17 ans et à ce que les maîtres artisans assurent une supervision correcte si le jeune utilise des machines etc. La formation et la sensibilisation aux questions de sécurité et de santé, en particulier en ce qui concerne le travail considéré comme dangereux pour de jeunes apprentis, sont nécessaires à la fois pour les maîtres artisans et pour les apprentis. Il est conseillé d'offrir des cours sur la SST conjointement avec les cours sur les compétences techniques ou entrepreneuriales, que les maîtres artisans considèrent habituellement comme plus facilement applicables et auxquelles ils assistent plus volontiers.
- Mettre en œuvre des mécanismes de suivi. Ces interventions constituent une solution à court terme pour empêcher le travail des enfants dans l'apprentissage informel. Les associations d'entreprises, les chambres de commerce, les organisations communautaires, les organismes de protection sociale ou les pouvoirs publics peuvent mettre en place des mécanismes de suivi pour contrôler l'âge minimum, la sûreté du lieu de travail et le travail des apprentis dans les entreprises, notamment si la supervision est correcte. Si des cas de jeunes qui n'ont pas l'âge requis ou des cas de travail dangereux sont détectés, des sanctions seront appliquées et/ou des solutions différentes quant à la manière de franchir la période qui sépare l'apprenti de l'âge minimum légal et d'améliorer la sécurité devront être discutées avec le maître artisan, l'apprenti et ses parents.

Les ensembles d'outils suivants sont disponibles sur www.ilo.org/ipec

OIT-IPEC. *Safe work for youth toolkit. STAY SAFE!* – Ensemble d'outils pour jeunes travailleurs. Genève 2008

OIT-IPEC. *Safe work for youth toolkit. KEEP THEM SAFE* – Ensemble d'outils pour employeurs. Genève 2008

OIT-IPEC. Safe work for youth toolkit. SAFE WORK FOR YOUTH – Ensemble d'outils pour administrateurs. Genève 2008

OIT-IPEC. Eliminating child labour step by step.

OIT-IPEC et CIFOIT. Guide opérationnel pour la réintégration économique d'enfants sortis des forces et groupes armés. Turin 2010 (module 4.1 sur la formation aux compétences professionnelles et module 8.2 sur la sécurité et la santé au travail et autres conditions de travail)

OIT-IPEC et CIFOIT. Guide pratique pour la préparation des rapports sur le travail des enfants.



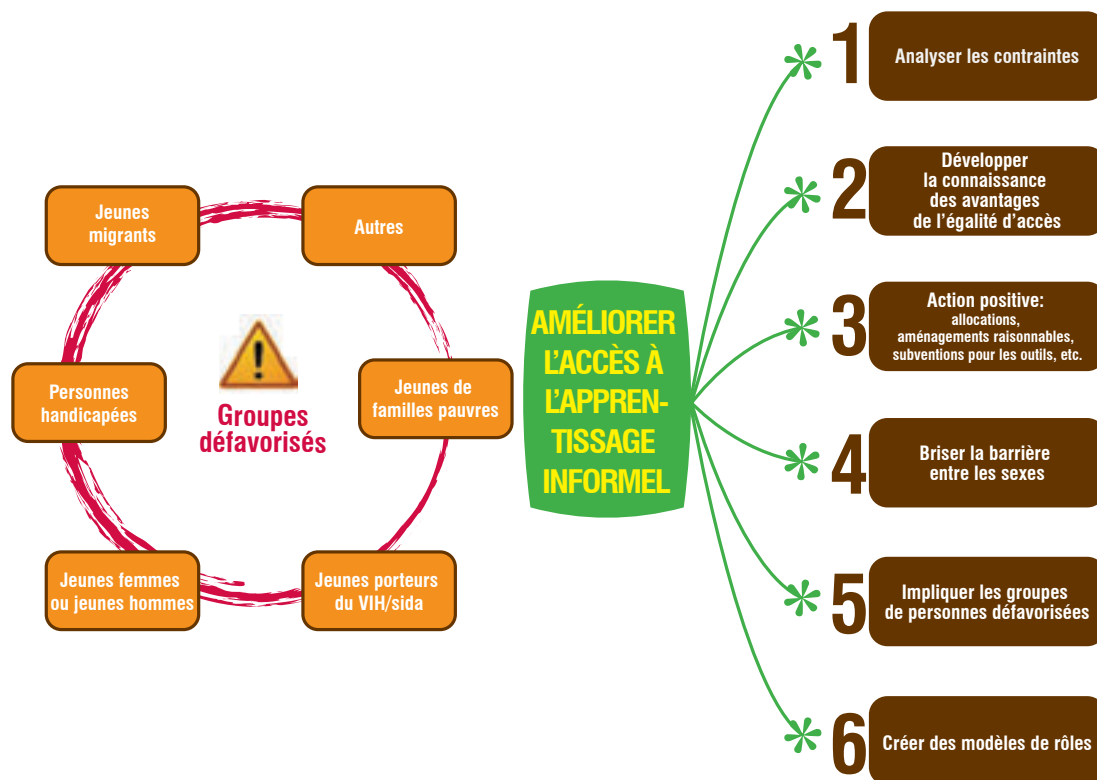
© ILO/Marcel Crozet

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 7**

Améliorer l'égalité d'accès à l'apprentissage

L'amélioration de l'accès sur pied d'égalité à l'apprentissage informel constitue un vaste domaine qui requiert une série d'approches différentes:

Figure 7- Améliorer l'égalité d'accès à l'apprentissage informel



1. Analyser pour quels groupes et pour quelle raison l'accès à l'apprentissage informel est limité. La première étape, et la plus importante, consiste à évaluer les motifs qu'ont les apprentis de participer à l'apprentissage, les critères de sélection des maîtres artisans et les obstacles éventuels à l'accès. L'outil de recherche présenté à la section 3 offre certaines idées. Des remarques peuvent également être reçues lors de l'atelier pour les parties prenantes. Pour une analyse plus détaillée, les discussions avec les groupes communautaires, les organisations de personnes handicapées ou les parents peuvent être utiles pour déterminer les autres coutumes ou règles informelles qui créent des obstacles à l'accès.
2. Développer les connaissances et les capacités relatives aux avantages de l'égalité d'accès. Outre le principe fondamental de l'OIT de promotion de la non-discrimination au travail, y compris en ce qui concerne le VIH ou le sida (voir l'encadré 27), il existe aussi un argument économique qui plaide pour l'intégration des groupes défavorisés dans l'apprentissage informel: celui-ci peut déboucher sur un emploi productif. Sans accès à la formation et aux compétences, ces groupes se privent de la possibilité de contribuer activement à l'économie et au développement du pays. Leur

potentiel économique sera perdu pour la société. C'est la raison pour laquelle la sensibilisation et le développement de capacités des associations d'entreprises, des organisations communautaires, des pouvoirs publics locaux et du grand public sont essentiels pour montrer les avantages qu'il y a à surmonter et à modifier les normes sociales, les convictions et les comportements établis qui font obstacle à l'égalité d'accès. Les maîtres artisans, les apprentis et leurs parents constituent le groupe cible ultime pour les activités de sensibilisation et de développement des connaissances visant à promouvoir l'intégration des groupes défavorisés dans l'apprentissage informel. Ce sont eux qui appliquent les règles informelles relatives au genre, à la religion, à l'ascendance, etc. et ils sont dès lors les principaux acteurs pour changer ces règles. Leur changement de comportement et, par conséquent, le changement des règles informelles et des coutumes dépendra toutefois aussi de changements dans l'opinion publique, changements qui, dans certains cas, peuvent être rapides et radicaux mais qui prennent souvent une génération pour porter leurs fruits. Selon le pays, les autorités traditionnelles ou les autres dirigeants de la communauté, même dans les agglomérations et dans les grandes villes, pourraient être des acteurs importants avec qui nouer le dialogue.

LE SAVIEZ-VOUS?

Encadré 27. Recommandation (n° 200) de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010

Une nouvelle recommandation de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail établit les principes qui suivent.

- Il devrait être reconnu que la réponse au VIH contribue à la réalisation des droits humains, des principes fondamentaux et de l'égalité hommes-femmes pour tous.
- Il ne devrait pas y avoir de discrimination ou de stigmatisation des travailleurs en raison de leur statut VIH réel ou supposé.
- La prévention de tous les modes de transmission du VIH devrait être une priorité fondamentale.
- Les lieux de travail devraient faciliter l'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien en matière de VIH.
- Les travailleurs devraient pouvoir participer à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes relatifs au VIH.

- Les mesures de prévention devraient viser les risques spécifiques de transmission, dans le cadre de la profession, du VIH, de la tuberculose et des maladies associées.

- La protection de la vie privée et de la confidentialité devrait être assurée en ce qui concerne le statut VIH.

- Il ne devrait pas y avoir de dépistage obligatoire du VIH ni de présélection à des fins d'emploi.

- La réponse du lieu de travail devrait s'inscrire dans le cadre de politiques et de programmes, y compris ceux ayant trait au travail, à l'éducation, à la protection sociale et à la santé.

Cela implique qu'aucun apprenti ne devrait être obligé de se soumettre à un dépistage du VIH pour prouver qu'il ou elle est négatif/ve, même en tant que candidat, et que le fait d'être porteur du VIH ne devrait pas être une cause de licenciement. En ce qui concerne les jeunes porteurs du VIH, ceux-ci ont le droit de travailler aussi longtemps qu'ils sont, médicalement parlant, aptes au travail. L'employeur devrait prendre les dispositions nécessaires pour permettre à la personne de continuer à travailler, par exemple, en autorisant les absences pour visites médicales.

3. Action positive pour améliorer l'accès. Les groupes défavorisés peuvent aussi recevoir une attention particulière par des interventions sous forme de projets ou par l'aide de groupes locaux spécialisés dans leur prise en charge. L'action positive implique des interventions qui offrent un avantage supplémentaire à des groupes particuliers, par exemple aux filles, aux jeunes handicapés ou aux jeunes migrants, afin de compenser leur situation défavorisée et de réaliser l'égalité des chances pour tous. Après avoir évalué les conditions locales et les raisons de l'exclusion de l'apprentissage informel, l'action positive peut inclure les mesures suivantes:
 - bourses ou soutien technique aux jeunes défavorisés pour les aider à accéder à l'apprentissage informel et, par exemple, s'acquitter des redevances requises
 - aménagements raisonnables¹⁴ pour les apprentis et/ou les entreprises afin de pouvoir faciliter la formation et permettre la pleine contribution de l'apprenti aux produits et services de l'entreprise, par exemple, en installant une rampe pour utilisateur d'un fauteuil roulant; en ajustant et en modifiant des machines ou du matériel (par exemple, en rehaussant ou en abaissant une chaise); en prévoyant des mesures de soutien, par exemple, en accordant une plus longue durée de formation aux apprentis qui apprennent lentement; en offrant différents modes de communication, comme la communication écrite pour les malentendants, etc.;
 - accès subventionné ou amélioré aux outils (voir aussi l'aspect 3);
 - assistance pour trouver un maître artisan qui pourrait prendre le jeune comme apprenti (voir l'encadré 28).
4. Briser la barrières entre les sexes: les moyens d'action pour améliorer l'accès des jeunes femmes à l'apprentissage informel sont examinés plus en détail à l'aspect 6.
5. Faire participer les groupes défavorisés à l'analyse, au développement des capacités et aux mesures proactives: pour tous les types de mesures, il est capital d'impliquer les groupes défavorisés dans les processus décisionnels et les activités de

conception. Si la sensibilisation des maîtres artisans renforce l'offre potentielle d'apprentissage informel pour les apprentis défavorisés, impliquer les apprentis et renforcer leur voix améliorera la demande d'apprentissage.

6. Créer des modèles de rôle: une autre approche bien connue pour encourager les groupes défavorisés à participer à l'apprentissage informel consiste à créer des modèles de rôles en publiant des récits de maîtres artisans féminins qui ont réussi, de chefs d'entreprise handicapés, etc. Si possible, incluez-les dans les interventions ou les mesures adoptés afin que ces bons exemples puissent motiver et encourager d'autres à suivre leur exemple.

Les outils suivants sont disponibles:

Formation pour le renforcement et l'autonomie économique des populations rurales (TREE), volume VIII: Inclure les personnes handicapées dans le programme TREE.

Ensemble d'outils Replicating Success. Alléger la pauvreté via la formation.

Développement des compétences au moyen de la réhabilitation à base communautaire. Un guide de bonnes pratiques.

Tirer parti de la crise: prévenir le VIH du début de l'adolescence au début de l'âge adulte (UNICEF, 2011).



© ILO/Marcel Crozet

14. «L'aménagement raisonnable désigne les modifications et ajustements nécessaires et appropriés d'un lieu de formation ou de travail qui ne représentent pas une charge disproportionnée ou induue. L'aménagement raisonnable a pour but de veiller à ce que les personnes handicapées, au même titre que les autres personnes, jouissent de la totalité des droits humains et libertés fondamentales et les exercent – en l'espèce, la capacité de participer à une formation et, éventuellement, d'exercer un emploi». (BIT, 2009e).

MOYENS D'ACTION
ASPECT 7

Améliorer la protection sociale

L'absence de protection est une caractéristique déterminante des emplois informels. L'objectif des interventions consiste à étendre la sécurité sociale à tous les travailleurs de l'économie informelle et à faciliter ainsi le passage à la formalité des relations d'emploi. Lorsque les pays tentent d'étendre la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, ces démarches devraient prendre en compte l'apprentissage informel. Certains moyens d'action pour étendre la couverture des régimes d'assurance aux maîtres artisans et aux apprentis sont cités brièvement dans ce qui suit.

Étendre les régimes légaux actuels de sécurité sociale: les régimes d'assurance sociale dans les pays africains

couvrent d'ordinaire presque exclusivement les fonctionnaires et les travailleurs des entreprises moyennes à grandes de l'économie formelle. Les efforts visant à étendre la couverture de l'assurance sociale ont été couronnés de succès lorsqu'ils comprenaient l'adaptation des prestations, des cotisations et des opérations aux caractéristiques de certaines catégories de travailleurs de l'économie informelle. Il peut s'agir notamment du choix donné aux bénéficiaires de s'affilier ou non à toutes les branches (pensions, soins de santé, etc.), en fonction de leurs besoins et de leur capacité contributive; d'un paiement plus souple des cotisations pour tenir compte des fluctuations des revenus ou de leur caractère saisonnier; de l'instauration de mécanismes spécifiques pour déterminer la hauteur des cotisations lorsqu'il est difficile d'évaluer

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 28. Réinsertion socioéconomique d'enfants sortis des forces et groupes armés (ESFGA) par l'apprentissage informel

Dans les pays d'après-conflit, les ESFGA font partie du groupe de jeunes défavorisés qui éprouvent des difficultés pour accéder à la formation. Les mesures de réinsertion socioéconomique considèrent la formation qualifiante comme une composante importante de l'intégration dans le monde du travail, parallèlement aux mesures de soutien psychosocial, notamment.

Une étude récente du BIT s'est penchée sur l'efficacité de la réinsertion des ESFGA à l'aide de l'apprentissage informel dans deux régions: l'une en Côte d'Ivoire et l'autre en République démocratique du Congo. Les bénéficiaires ont été placés dans des ateliers présélectionnés, et les maîtres artisans ont reçu une aide financière ou en nature pour les intégrer.

Les interventions ont eu des effets positifs sur le système d'apprentissage informel dont les futurs apprentis sont susceptibles de bénéficier, comme la capacité de formation accrue des ateliers et une meilleure connaissance des questions de protection des enfants chez les maîtres artisans. Certains maîtres artisans pourraient aussi continuer d'utiliser les nouvelles pratiques introduites dans le système, comme les contrats écrits et la certification.

L'étude a toutefois conclu que les règles et pratiques locales de l'apprentissage informel n'avaient pas été suffisamment étudiées avant les interventions, ce qui aurait pourtant amélioré leur conception (par exemple, en ce qui concerne les arrangements financiers). De plus, les métiers de l'apprentissage n'ont pas été choisis sur la base d'une évaluation correcte des possibilités économiques locales, ce qui risque de créer une offre excédentaire de travailleurs qualifiés dans certains secteurs. Surtout, il existe un risque réel que les interventions aient un effet négatif sur le

système d'apprentissage informel local par 1° la saturation du marché pour certaines professions et 2° l'exclusion des jeunes locaux, les maîtres artisans pouvant préférer former de bénéficiaires subventionnés par les organismes de mise en œuvre.

Même si les maîtres artisans appliquent généralement, en termes de rémunération, de responsabilité etc., les mêmes règles aux bénéficiaires qu'aux autres apprentis (en l'occurrence, ils respectent les pratiques locales en matière d'apprentissage), les programmes de réinsertion sont généralement trop courts pour correspondre aux durées courantes des apprentissages. Si les bénéficiaires sont formés sur des durées beaucoup plus courtes que les autres apprentis, ils risquent d'être moins compétents et moins aptes à l'emploi. En Côte d'Ivoire, où les traditions locales en matière d'apprentissage sont fortes, certains maîtres artisans ont gardé les bénéficiaires dans leurs ateliers pour terminer l'apprentissage après la fin des programmes de réinsertion – ce qui devrait être considéré comme une réinsertion réussie.

L'étude recommande que la réintégration à l'aide de l'apprentissage informel respecte aussi étroitement que possible les pratiques locales. Si les durées d'apprentissage sont plus longues que celle des programmes de réinsertion, les organismes devraient s'efforcer de maintenir les bénéficiaires dans l'apprentissage. Les compétences et les outils de l'entrepreneuriat (qui font couramment partie de l'aide après la formation) doivent donc être fournis lorsque les bénéficiaires sont encore en formation. Dans les contextes dans lesquels il est moins probable que les apprentis resteront dans les ateliers où ils ont été placés, les organismes de mise en œuvre doivent négocier des conditions de contrat claires et les surveiller étroitement. Dans le cas de grands nombres de bénéficiaires, une évaluation exhaustive du marché est nécessaire pour déterminer quelles sont les possibilités au-delà des métiers existants. Un nombre limité de bénéficiaires peut être placé auprès de maîtres artisans; les autres devraient recevoir une formation à de nouveaux métiers présentant des potentialités économiques, dispensée par des formateurs externes – et pas par la voie de l'apprentissage informel.

Source: BIT, 2010.

les revenus; de la diminution des coûts d'enregistrement; ou de l'offre aux petits cotisants de « régimes simplifiés » en termes à la fois d'enregistrement et de respect des obligations fiscales.

D'autres approches tentent de relier les régimes légaux d'assurance sociale aux systèmes de protection sociale communautaires.

Appliquer les systèmes de protection sociale communautaires: ces systèmes englobent des institutions créées par la société civile, par exemple des coopératives, des ONG, des associations de microcrédit qui, entre autres objectifs, facilitent souvent l'accès de leurs membres à des produits d'assurance comme ceux qui concernent la santé ou les accidents, etc. Ces organes d'exécution sont généralement de taille modeste et décentralisés et comprennent souvent une participation étroite des assurés à leur gestion (une partie d'entre eux sont souvent qualifiés de « régimes de micro-assurance »). Pour étendre la protection sociale aux maîtres artisans féminins et aux apprentis de l'économie informelle, les systèmes communautaires pourraient offrir des solutions locales et souples adaptées aux besoins des maîtres artisans et des apprentis, notamment lorsque l'assurance est peu développée.

Promouvoir l'accès à la prévention, au traitement, aux soins et au soutien en matière de VIH. Une très grande majorité des personnes reste mal informée au sujet des questions sexuelles et des infections sexuellement transmissibles (UNICEF, 2011). Souvent, les jeunes ignorent qu'ils sont porteurs du VIH et l'usage du préservatif masculin reste assez rare. En Afrique subsaharienne, les jeunes femmes forment 72% de tous les jeunes porteurs du VIH (UNICEF, 2011). La Recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail (voir l'encadré 27) invite tous les États membres à prendre des mesures spéciales pour protéger les jeunes travailleurs contre l'infection par le VIH. Les jeunes, femmes et hommes, qui travaillent devraient être protégés contre la violence et l'exploitation sexuelles sur leur lieu de travail. Il devrait aussi pouvoir accéder à l'éducation sexuelle et génésique objective par l'intermédiaire de leur lieu de travail, par des initiatives et des services d'emploi pour les jeunes (OIT, 2010).

Certains systèmes améliorés d'apprentissage informel ont inclus la protection sociale dans leur programme. PROMECABILE, par exemple, l'association sénégalaise d'entreprises, a conclu un accord avec l'Office de la sécurité sociale qui prévoit d'inclure ses membres dans la couverture de l'assurance maladie légale (Walther, 2008).

15. <http://www.socialsecurityextension.org>

Actuellement, l'OIT utilise plusieurs approches différentes pour étendre la sécurité sociale: le programme STEP, par exemple, prévoit l'accès aux soins de santé par l'intermédiaire de régimes communautaires et par l'extension de l'assurance sociale. Le Fonds de l'OIT pour l'innovation en micro-assurance s'efforce d'accroître la disponibilité d'une assurance-qualité pour les familles à revenu modeste du monde en développement afin de les aider à se prémunir contre le risque et à surmonter la pauvreté.

Les outils suivants sont disponibles sur le site Web de l'Extension mondiale de la sécurité sociale:¹⁵

[Extending Social Security to All. A guide through challenges and options](#)

[Guide pour l'étude de faisabilité de systèmes de micro-assurance santé. Volumes 1 et 2](#)

[Health Micro-insurance Schemes. Monitoring and Evaluation Guide. Volumes 1 et 2](#)

MOYENS D'ACTION ASPECT 7

Renforcer le dialogue social

Le dialogue social est au cœur de l'OIT. Toute intervention visant à améliorer le travail décent est fondamentalement reliée au dialogue social. Le dialogue social s'entend de l'implication active des organisations de travailleurs et d'employeurs dans les processus décisionnels qui intéressent le monde du travail. Les conventions collectives au niveau de l'entreprise, de la région, du secteur ou du pays sont une des formes du dialogue social.

Dans l'apprentissage informel, le dialogue social peut se dérouler à plusieurs niveaux: au niveau politique national, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Le dialogue sur l'apprentissage informel au niveau national ou sectoriel est généralement peu développé (ou non existant), les entreprises et les travailleurs de l'économie informelle n'étant pas bien représentés dans les processus décisionnels à ces niveaux. Les syndicats et les organisations d'employeurs recrutent principalement leurs membres dans l'économie formelle. Dans certains pays, les associations de petites entreprises ont créé des organisations faitières nationales qui font de plus en plus entendre leur voix dans le cadre de l'élaboration des politiques nationales. De même, il existe des pays où les associations professionnelles au niveau local organisent les petites entreprises d'un même secteur au niveau local et participent aux processus locaux d'élaboration des politiques. Au niveau de l'entreprise, la négociation

collective est très rare, les droits en matière de travail n'étant ni bien connu des travailleurs de l'économie informelle, ni faciles à faire respecter.

Une enquête réalisée en 2011 auprès des organisations syndicales africaines (Hofmann, C.; Mbaye, R.; Salmon, D., 2011) montre que la collaboration entre les organisations de travailleurs et les organisations de micro- et petites entreprises augmente. Près de 80 % des 23 organisations participantes de 14 pays ont des filiales qui organisent les travailleurs dans l'économie informelle. D'après l'enquête, une organisation de travailleurs sur deux a des relations de travail fréquentes (plusieurs fois par an) avec des organisations de micro- et petites entreprises; 23 % seulement n'en ont pas. Ce type de dialogue social prend la forme d'échanges d'informations et de conjugaison des forces pour défendre des politiques. La moitié des enquêtés tiennent compte des préoccupations des associations de micro- et petites entreprises lorsqu'ils négocient avec le gouvernement. Les sujets de collaboration sont les suivants, par ordre d'importance: protection sociale, développement des capacités, conditions de travail, liberté syndicale et législation du travail. Dans deux pays, une collaboration a été signalée sur des aspects du développement des compétences: en Afrique du Sud, en ce qui concerne la position commune à l'égard de la loi sur le développement des compétences, et au Togo, sur la mise en œuvre d'examens de fin d'apprentissage.

S'il existe des associations d'entreprises dans plusieurs pays et qu'elles représentent la voix des propriétaires d'entreprises ou des maîtres artisans, les apprentis sont, eux, très rarement organisés.

Plusieurs interventions sont possibles pour renforcer le dialogue social dans l'apprentissage informel.

- Développer les connaissances et les capacités des organisations syndicales et des organisations d'employeurs au niveau national: à ce niveau, elles doivent être mieux informées de la situation de l'apprentissage informel dans leur pays. Le développement des capacités doit inclure les informations sur les possibilités, pour l'apprentissage informel, de contribuer à la réserve de compétences nationale et de dynamiser les économies locales et le développement du pays. Les partenaires sociaux doivent comprendre le rôle crucial à la fois des apprentis et des maîtres artisans, s'agissant de préserver la transmission de compétences dans l'économie informelle, afin de commencer à élaborer des stratégies pour inclure l'amélioration de l'apprentissage informel dans leurs stratégies de défense et de promotion.

LE SAVIEZ-VOUS?

Encadré 29. Avantages pour les partenaires sociaux à s'engager dans l'amélioration de l'apprentissage informel

Aboutir à un accord sur l'amélioration du développement des compétences dans le pays entre les partenaires sociaux est généralement un sujet moins conflictuel que d'autres. Les travailleurs et les employeurs bénéficient en parts égales de meilleures compétences à travers une employabilité améliorée des travailleurs et une productivité augmentée des entreprises.

Pour les organisations de travailleurs

S'engager dans le débat relatif à l'amélioration de l'apprentissage informel est un moyen d'approcher de nouveaux membres potentiels. Un large effectif d'affiliés renforce à son tour les positions des organisations sur la scène du dialogue social.

Pour les organisations d'employeurs

Les apprentis, s'ils sont correctement formés, créeront des entreprises et pourraient devenir membres d'organisations d'employeurs. S'impliquer dans les discussions sur l'amélioration de l'apprentissage informel est donc aussi, pour les organisations d'employeurs, une stratégie pour entrer en contact avec de nouveaux membres potentiels.

- Renforcer les organisations de petites entreprises pour prôner l'élaboration de politiques relatives à l'apprentissage informel: partout où il existe des organisations de petites entreprises, celles-ci doivent être renforcées afin d'être en mesure de faire mieux connaître la valeur de l'apprentissage informel auprès des décideurs et de plaider pour de meilleures conditions et pour un soutien à l'amélioration. Elles auront besoin de développer leur capacité à exprimer les intérêts et à promouvoir les préoccupations de leurs membres (voir aussi l'aspect 1).
- Aider les apprentis à faire entendre leur voix et à s'organiser: les apprentis, s'ils sont informés de ce que permet le fait d'être organisés, peuvent former des alliances au sein d'une entreprise ou à l'échelle de la communauté afin de négocier collectivement de meilleures conditions de travail, comme des congés payés annuels, une meilleure rémunération ou les questions de responsabilité. Le fait de s'organiser stimulera l'échange d'informations entre les apprentis, y compris d'entreprises différentes, ce qui renforcera leur position lorsqu'ils négocient avec leur maître artisan. De plus, les apprentis d'entreprises différentes peuvent aussi s'adresser à une association de petites entreprises

pour négocier collectivement les conditions de l'apprentissage. Les associations de jeunes peuvent aider les apprentis à s'organiser. Il existe aussi des associations de parents dans certains pays, notamment au Bénin. Étant donné qu'elles représentent la voix des apprentis, elles peuvent s'engager dans le dialogue social avec les maîtres artisans et leurs associations. Il ne faut pas oublier que l'apprentissage informel obéit à des règles et des normes de comportement informels. Par exemple, si la relation entre l'apprenti et le maître artisan est à ce point hiérarchique qu'elle ne permet pas à l'apprenti de remettre en question toute décision de ce dernier, instaurer des négociations collectives ou individuelles au sujet des conditions de l'apprentissage peut être un processus long et difficile.



© ILO/Marcel Crozet

Quelle est la bonne approche pour le pays?

Questions d'orientation – Aspect 7: Le travail décent dans l'apprentissage informel

Acteurs et agents du changement

Quels acteurs, institutions ou groupes sont les mieux placés pour s'impliquer dans l'une des démarches décrites ci-dessus ou en prendre l'initiative?

Les partenaires sociaux au niveau national sont-ils impliqués dans le dialogue social concernant l'apprentissage informel? Les organisations de petites entreprises, les organisations de jeunes ou les associations de parents sont-elles impliquées dans le dialogue social au niveau local?

Institutions et capacité institutionnelle

Comment s'attaquer aux « mauvaises » règles? Est-il réaliste de modifier les règles existantes, est-il possible d'élargir les « bonnes » règles formelles? Les règles peuvent-elles être remplacées?

Quels types de systèmes de protection sociale (par exemple, communautaires) existent déjà? Peuvent-ils être étendus aux apprentis et aux maîtres artisans?

Des mesures sont-elles en place pour lutter contre le travail des enfants? Sont-elles pertinentes pour l'apprentissage informel?

Quelles mesures se sont déjà avérées efficaces pour améliorer l'accès des groupes défavorisés à la formation?

Une application plus stricte des règles existantes peut-elle être une solution viable pour réduire les déficits en termes de travail décent? Quelles pourraient être les institutions de confiance?

Viabilité financière

Compte tenu des problèmes en termes de travail décent qui ont été identifiés dans l'apprentissage informel dans votre pays, quelle approche présente la meilleure efficacité-coût?

Cette approche peut-elle être maintenue pour des apprentis en grand nombre?

Les maîtres artisans peuvent-ils participer aux coûts?

4.4 Améliorer les liens entre l'apprentissage informel et les systèmes formels

La présente sous-section est centrée sur quatre aspects pertinents, s'agissant de relier l'apprentissage informel au système formel d'éducation et de formation et à l'économie formelle. L'aspect 8 analyse les liens institutionnels entre l'éducation formelle et l'apprentissage informel, c'est-à-dire les transitions avant d'entrer dans l'apprentissage informel; l'aspect 9 examine comment inclure l'apprentissage informel dans le système éducatif national, en particulier en ce qui concerne le rôle des politiques et des lois relatives au développement des compétences. La reconnaissance des compétences est examinée en tant qu'aspect distinct en raison de son importance pour l'employabilité future des apprentis après la fin de leur formation (aspect 10). Enfin, l'aspect 11 se penche sur l'environnement des entreprises et soutient que les mesures déployées pour développer et formaliser les entreprises pourraient aussi avoir une forte incidence sur l'apprentissage informel. Améliorer les ressources humaines disponibles pour les PME peut les aider à adopter de nouvelles technologies, à améliorer la productivité et à devenir concurrentielles sur les marchés formels.



© ILO/Marcel Choquet

Aspect 8: Promouvoir les liens entre l'éducation formelle et l'apprentissage informel

Dans la plupart des pays africains, l'apprentissage informel est une voie importante vers le monde du travail, que ce soit comme indépendant ou comme salarié, principalement dans l'économie informelle. Les passages à l'apprentissage informel seraient les plus efficaces si les jeunes entamaient un apprentissage à la sortie de l'école et en atteignant l'âge pour travailler.

Les passages à la vie active posent de sérieux problèmes pour les jeunes africains. Pourtant, beaucoup entrent dans la vie active directement, sans avoir bénéficié d'une scolarité formelle.¹⁶ Ils commencent à travailler comme membres non rémunérés de la famille, souvent dans des zones rurales, ou effectuent des activités faiblement qualifiées génératrices de revenu dans le secteur des services ou dans le petit commerce dans des zones urbaines. D'autres, qui ont fini l'école ou ont abandonné la scolarité formelle, sont confrontés à de longues périodes d'inactivité lors du passage de l'école au travail. La vulnérabilité aux longues périodes de transition stériles varie toutefois fortement d'un pays à l'autre.

Il est souhaitable que les jeunes aient un parcours harmonieux entre l'éducation et la formation et le monde du travail. Si les transitions d'un système pédagogique à un autre puis à l'emploi productif se fait sans heurts, le temps d'éducation et de formation sera utilisé de manière optimale. Si le flux de l'éducation et de la formation est entrecoupé de longues interruptions, le jeune non seulement oubliera les connaissances et les compétences qu'il a acquises mais il perdra aussi l'habitude de se conformer à un horaire et à un environnement pédagogique structuré.

Selon le contexte spécifique du pays, deux difficultés majeures et récurrentes se posent en ce qui concerne le passage à l'apprentissage informel:

L'aspect est-il pertinent pour l'apprentissage informel dans le pays concerné?

Questions d'orientation – Aspect 8: Améliorer les liens entre l'éducation formelle et l'apprentissage informel

Quel est l'âge des apprentis lorsqu'ils entrent dans l'apprentissage informel dans votre pays? Sont-ils généralement trop jeunes ou trop vieux, ou le passage de l'école à l'apprentissage informel se fait-il sans heurts?

Quelles règles ou coutumes les maîtres artisans suivent-ils pour choisir les apprentis, et le contraire? Ces coutumes sont-elles la cause de transitions trop longues et inefficaces?

16. En moyenne, les taux nets de fréquentation scolaire en Afrique subsaharienne s'établissent à 70 % (UNESCO, 2009).

EXEMPLE

Encadré 30. Les CED au Mali: l'éducation non formelle et la formation préprofessionnelle pour les jeunes non scolarisés

Les Centres d'éducation pour le développement (CED) ont été créés à l'origine en 1994 au Mali par l'ONG Plan International. Ils visent les enfants de 9 à 15 ans dans les zones rurales qui n'ont jamais été scolarisés ou sont en décrochage scolaire et qui, sans cela, risqueraient de devenir des enfants mis au travail. Les CED offrent un cours de quatre ans d'alphabétisation fonctionnelle, suivis de deux années de formation qualifiante préprofessionnelle qui peut avoir lieu en partie dans des ateliers d'artisanat.

En 2000, le gouvernement du Mali a inclus les CED dans le Programme décennal de développement de l'éducation et a porté la couverture de 88 centres gérés par Plan International à 860 centres gérés par les pouvoirs publics. Le programme a démarré effectivement en 2003, année où 22 925 jeunes se sont inscrits. Certains centres ont offert le même programme pour une nouvelle cohorte de jeunes en 2005.

Les CED sont placés sous la tutelle du Centre national de ressources éducatives non formelles, qui dépend du Ministère de l'éducation primaire, ainsi que des Centres pour l'alphabétisation fonctionnelle et des Centres d'éducation pour les filles et les femmes. L'État prend en charge les salaires des éducateurs et le matériel pédagogique en engage, forme et contrôle les formateurs. Les communautés quant à elles sont chargées de fournir les locaux pour les cours, de participer au salaire des formateurs et de définir et financer les activités du cycle préprofessionnel. Les données de l'enquête permanente sur les ménages de 2004 classent les résultats des jeunes sortis des CED parmi les meilleurs en termes d'emploi: leur taux de chômage est le plus faible de tous, et un plus grand nombre sont devenus des travailleurs qualifiés. Ces données ne tiennent toutefois pas compte des

jeunes qui ont suivi le programme financé par l'État.

Malgré ces résultats favorables et le fait que la formule éducative du programme se soit avérée pertinente en termes d'acquisition de compétences en lecture, écriture et calcul, la mise en œuvre a connu d'importantes difficultés.

- Le programme aurait dû commencer en 2002, mais le début a été reporté d'un an en raison de problèmes administratifs.

- Les taux d'inscription ont été élevés, étant donné que la formation préprofessionnelle était citée comme la principale incitation à s'inscrire. Toutefois, beaucoup de CED n'ont finalement pas pu fournir de formation préprofessionnelle. Les centres gérés par l'ONG ont offert une formation abrégée de deux mois. Les communautés qui étaient responsables pour le cycle préprofessionnel ont manqué de financement et de capacité organisationnelle pour assurer ce que le programme avait envisagé.

- Les CED ne délivrent pas de certificats officiellement reconnus, ce qui a entravé le passage à l'éducation formelle. Les résultats en termes de marché du travail pour le programme dirigé par les pouvoirs publics n'ont pas encore été évalués.

- Un nombre important d'élèves quitte les CED alors qu'ils n'ont pas encore l'âge de travailler, de sorte que les CED échouent partiellement à fournir une passerelle entre l'éducation et le marché du travail. Les taux de décrochage dans les CED sont élevés, tout en étant comparables à ceux de l'éducation formelle (39 % dans les CED contre 34 % dans l'enseignement primaire formel). La formation préprofessionnelle n'ayant pas été assurée, le programme a pris fin au bout de 4 ans. Certains élèves de moins de 9 ans ont été inscrits, en particulier dans les zones rurales sans accès à la scolarité formelle. Ils ont terminé le programme avant d'avoir l'âge de travailler.

Source: MED et al., 2006; Weyer, 2007; Walther, 2008.

Tableau 9: Ventilation de la population active de 25 à 35 ans selon le niveau d'études et la situation d'emploi, 2004

Niveau d'études	Aucun	CED	École coranique	Primaire I	Primaire II	Secondaire général	Technique et professionnel secondaire	Supérieur	Total
Cadre supérieur	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	1,5	0,0	21,2	0,4
Cadre intermédiaire	0,1	0,0	0,0	0,7	1,8	11,0	28,7	18,8	1,7
Ouvriers, travailleurs qualifiés	0,3	12,8	0,0	1,6	5,1	11,5	4,6	3,9	1,5
Unskilled	0,1	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Employeurs (économie informelle)	1,4	0,0	10,9	2,3	4,8	0,0	1,9	0,0	1,8
Autres (économie informelle)	46,7	66,8	57,0	54,6	53,4	39,9	18,9	0,0	46,3
Chômeurs	51,0	20,4	32,1	39,5	34,9	36,1	45,6	56,1	48,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source: MED et al., 2006.

1. Les indications en provenance des pays d'Afrique de l'Ouest montrent que les apprentis sont souvent trop jeunes: les apprentis qui n'ont jamais fréquenté l'école, l'ont terminée ou l'ont quittée avant l'âge minimum légal pour travailler relèvent de la définition de l'OIT du travail des enfants. Le fait de travailler peut avoir des effets délétères sur la santé, l'éducation et le bien être moral des enfants. Bien qu'elle soit encore largement répandue dans de nombreux pays africains, cette pratique doit être éradiquée¹⁷. Elle est particulièrement courante dans les pays où l'éducation primaire se termine à l'âge de 11, 12 ou 13 ans et dans les pays où le taux de fréquentation de l'enseignement secondaire est faible.
2. Les indications en provenance des pays d'Afrique de l'Est et d'Afrique australe montrent que les apprentis sont relativement âgés (âge moyen d'entrée de 21 ans en Tanzanie et de 23 ans au Malawi – Nübler et al., 2009; Aggarwal et al., 2010). Lorsque différents obstacles empêchent l'accès à l'apprentissage, les apprentis peuvent être relativement âgés. Dans ce cas, les décideurs doivent identifier ces obstacles. Les redevances d'apprentissage sont-elles trop élevées? Les jeunes doivent-ils gagner de l'argent avant de pouvoir se permettre d'accéder à l'apprentissage? Les maîtres artisans préfèrent-ils des jeunes plus âgés, plus expérimentés et plus responsables comme apprentis? Combien de temps faut-il pour trouver un maître artisan qui convient?

Moyens d'action pour améliorer les liens entre l'éducation formelle et l'apprentissage informel

MOYENS D'ACTION ASPECT 8

Prolonger la scolarité ou la formation préprofessionnelle

Si les apprentis n'ont pas atteint l'âge légal pour travailler, le passage à l'apprentissage informel doit être amélioré en prolongeant les possibilités de scolarité ou de formation préprofessionnelle. Traiter l'éducation générale formelle au sens large inclut l'extension du taux de couverture de l'école primaire et secondaire, l'augmentation des taux de fréquentation et la diminution du taux de décrochage scolaire, ce qui nécessite l'engagement du système d'éducation formel, y compris en termes de financement. Beaucoup d'acteurs sont impliqués dans l'amélioration de la qualité

et de la couverture des systèmes éducatifs en Afrique subsaharienne.¹⁸

L'éducation non formelle pour les élèves en décrochage scolaire ou d'autres types d'éducation post primaire comme les cours spéciaux de formation préprofessionnelle, en alternance avec de courtes périodes de stage, peuvent être une solution pour les jeunes qui n'ont pas atteint l'âge de travailler. Ces cours préprofessionnels peuvent faciliter l'orientation professionnelle et combler le décalage d'âge des élèves sortis de l'école primaire avant d'avoir l'âge de travailler jusqu'à ce qu'ils soient suffisamment âgés pour entrer dans un atelier en vue d'un apprentissage informel (voir, par exemple, l'encadré 30).

MOYENS D'ACTION ASPECT 8

Identifier les obstacles à l'accès

Lorsque les apprentis sont relativement âgés en raison des longs délais après la fin ou l'abandon de la scolarité, les moyens d'action devraient avoir pour but de faciliter le passage à l'apprentissage informel.

Il est nécessaire de mettre en évidence les obstacles, notamment financiers, les réseaux sociaux proches, les exigences particulières des maîtres artisans que beaucoup de jeunes ne peuvent satisfaire, etc. En fonction des obstacles identifiés, les décideurs peuvent élaborer des réponses appropriées, par exemple, fournir une aide financière aux jeunes pauvres au moyen de bourses d'apprentissage ou de prêts en vue de couvrir les coûts des redevances ou des outils nécessaires. Si les pratiques de recrutement des apprentis utilisées par les maîtres artisans entraînent de longues périodes de recherche pour les premiers, elles peuvent être clarifiées en concertation avec les maîtres artisans ou les associations d'entreprises. Les discussions peuvent remettre en question les règles d'entrée dans différents métiers et ainsi influencer sur ces pratiques en vue de faciliter les transitions.

MOYENS D'ACTION ASPECT 8

Assurer l'orientation professionnelle pour accélérer les transitions

Les jeunes ont besoin d'informations et de conseils de qualité pour choisir un métier et un maître artisan qui réponde à leurs attentes. Il faut pour cela que des institutions existent pour fournir ces informations.

17. Dans 29 pays africains (pour lesquels on dispose de données), 35 % des enfants de moins de 15 ans travaillent (Fares et Dhushyanth, 2006).

18. Voir, par exemple, Rapports mondiaux de suivi, L'éducation pour tous, UNESCO, disponibles sur: <http://www.unesco.org/education/>; et ADEA 2008, Biennale 2008 de l'éducation en Afrique: Au-delà de l'éducation primaire, documents de la conférence disponibles sur: http://www.adeanet.org/adeaPortal/adea/Biennale%202008/en_index.htm

Pour l'heure, les informations sur les métiers et les maîtres artisans sont diffusées par des réseaux sociaux informels, qui seront souvent sélectifs.

Pour informer les jeunes intéressés par l'apprentissage au sujet des possibilités, des métiers et des professions qui s'offrent à eux, des règles et pratiques courantes



© ILO/Marc Crozat

en matière de recrutement, des droits et des obligations associées à l'apprentissage etc., l'orientation professionnelle doit être intégrée dans les programmes scolaires. S'il existe des associations d'entreprises, un de leurs représentants pourrait être invité à expliquer comment devenir un artisan compétent par la voie de l'apprentissage. Des journées de l'apprentissage pourraient aussi être organisées dans les écoles, les églises ou d'autres locaux publics, auxquelles des maîtres artisans présentent leur entreprise, mettent en valeur l'apprentissage et recrutent des apprentis potentiels.

Les services de placement ou les organismes qui s'occupent des jeunes peuvent aussi inclure dans leur portefeuille des services d'orientation professionnelle relatifs aux métiers auxquels donne accès l'apprentissage informel. Un bon choix de carrière doit être fondé sur l'intérêt et l'aptitude et prendre en compte les facteurs personnels et d'environnement qui peuvent avoir une incidence sur la capacité du jeune à embrasser certaines professions.

Pour plus d'informations, veuillez consulter www.ilo.org/skills, et

Orientation professionnelle. Un manuel de ressources pour les pays à faible et moyen revenu.

Quelle est la bonne approche pour le pays?

Questions d'orientation – Aspect 8: Améliorer les liens entre l'éducation formelle et l'apprentissage informel

Acteurs et agents du changement

Quels acteurs faut-il impliquer dans la facilitation des transitions? Les écoles, les associations d'entreprises, les groupes de jeunes, les groupes communautaires, les ONG, etc.?

Institutions et capacité institutionnelle

Existe-t-il déjà des cours de formation préprofessionnelle et est-il possible de les élargir?

Y-a-t-il des activités d'orientation professionnelle dans les écoles? Des informations sur l'apprentissage informel sont-elles reprises dans l'orientation professionnelle dans les écoles ou chez d'autres prestataires de services?

Les pratiques de recrutement utilisées par les maîtres artisans font-elles obstacle à des transitions sans heurts? Qu'est-ce qui est nécessaire pour les modifier?

Les approches doivent-elles être mises en œuvre d'abord au niveau local, ou faut-il tenter de les mener au niveau national? Quels sont les avantages et les inconvénients des deux possibilités?

Viabilité financière

Quelles sont les implications de ces mesures en termes de coût?

Aspect 9: Promouvoir l'intégration de l'apprentissage informel dans le système de formation national

Améliorer l'apprentissage informel implique de jeter des passerelles vers le marché du travail formel et vers le système de formation formel existant, pour déboucher à terme sur l'intégration de l'apprentissage informel

EXEMPLE

Encadré 31. Exemples de politiques nationales pour améliorer l'apprentissage informel

Certains pays ont commencé récemment à mentionner la valeur de l'apprentissage informel dans leurs documents d'orientation nationaux, comme le Livre blanc de 2004 sur la réforme de l'éducation au Ghana; le programme 2007-2011 d'amélioration de l'offre de formation professionnelle pour l'emploi (PAMOFPE) au Cameroun; ou le plan stratégique 2005-2015 du secteur de l'éducation au Lesotho.

La politique et les documents juridiques de certains pays comportent déjà des dispositions relatives à la manière dont l'apprentissage informel peut être amélioré, par exemple, à l'aide d'une offre de formation complémentaire ou en reconnaissant les compétences acquises dans l'apprentissage informel. Au nombre des exemples de tels documents figurent la Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels au Burkina Faso (2007); la Politique nationale de développement de l'artisanat au Bénin et les décrets portant introduction du système d'apprentissage et portant certification des qualifications professionnelles par apprentissage; le Plan stratégique 2006-2015 du secteur de l'éducation en Gambie; la Politique nationale de formation au Mali (2009); ou la Politique d'enseignement et de formation techniques en Tanzanie (1996). Si certaines dispositions sont relativement détaillées, d'autres restent vagues.

dans le système de formation national (comme défini dans le glossaire).

Le présent guide opérationnel distingue le système de formation formel existant – s'appuyant sur des lois et des instruments législatifs relatifs à la formation, défini comme structuré et systématique, épousant un contenu prédéfini et des objectifs pédagogiques précis – du système national plus large de formation qui inclut aussi les systèmes informels d'offre de formation. Inclure l'apprentissage informel comme composante du système national de formation reviendrait à reconnaître que les apprentissages régis par des règles fondées sur les relations au niveau local sont bénéfiques. Cela signifie que l'apprentissage informel ne serait plus exclu des systèmes de financement et des systèmes de reconnaissance des compétences. L'intégration complète de l'apprentissage informel dans le système de formation national peut prendre facilement dix ou vingt ans. Un changement institutionnel effectif prend du temps.

La plupart des pays ont des dispositions législatives ou réglementaires pour l'apprentissage formel. Les codes du travail, la législation du travail, les lois relatives à l'apprentissage ou à la formation énoncent les règles de l'apprentissage formel. Toutefois, dans la plupart des pays africains, l'apprentissage formel a été limité aux grandes entreprises et les régimes n'ont jamais atteint de grands nombres de jeunes.

Ces dernières années, certains pays ont commencé à reconnaître la valeur, les possibilités et aussi les points faibles de l'apprentissage informel dans les documents d'orientation (voir l'encadré 31). Au niveau régional, la Stratégie pour revitaliser la formation et l'enseignement techniques et professionnels en Afrique en 2007, de l'Union africaine, reconnaît aussi l'importance de l'apprentissage traditionnel (informel) pour l'acquisition de compétences dans l'économie informelle.

L'aspect est-il pertinent pour l'apprentissage informel dans le pays concerné?

Questions d'orientation – Aspect 9: Promouvoir l'intégration de l'apprentissage informel dans les systèmes de formation nationaux

Le pays possède-t-il une politique ou une législation sur l'apprentissage formel et/ou informel? Celles-ci sont-elles appliquées et quelle incidence cela a-t-il sur le fonctionnement de l'apprentissage informel?

Leur mise en œuvre et leur incidence ont-elles été évaluées ou mesurées?

Quels sont les liens existants entre l'apprentissage informel et le système de formation formel? Quelles sont les barrières actuelles?

Comment ces liens pourraient-ils être renforcés?

Il est essentiel que les dispositions s'appuient sur les pratiques d'apprentissage existantes dans l'économie informelle et ne relèguent pas les « bonnes » pratiques dans l'illégalité tout en visant à améliorer les « mauvaises » pratiques. Plus les dispositions juridiques sont rigoureuses, plus faible est la probabilité d'inclure de grands nombres de jeunes dans le système d'apprentissage amélioré.

Moyens d'action pour promouvoir l'intégration de l'apprentissage informel dans le système de formation national

MOYENS D'ACTION ASPECT 9

Mettre en évidence, évaluer et renforcer les liens existants entre l'apprentissage informel et le système de formation formel

Les politiques nationales et leur mise en œuvre, comprenant les liens déjà existants entre l'apprentissage informel et le système de formation formel, doivent être étudiés et évalués avec soin (voir TdR3, annexe 3). L'évaluation doit aussi tenir compte des mécanismes et des systèmes mis en place par les associations d'entreprises et autres acteurs non étatiques

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 32. Évaluer les liens existants au Burkina Faso

L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) au Burkina Faso a mis en place un système d'apprentissage dual qui a pour but de placer les stagiaires inscrits dans des centres de formation publics dans des petites entreprises pour des stages ou des formations pratiques en vue de compléter la formation en centre par une formation pratique en entreprise. Les prestataires de formations éprouvaient des difficultés pour trouver en nombre suffisant des artisans intéressés pour prendre des stagiaires. Deux raisons principales semblent expliquer cette hésitation: premièrement, les maîtres artisans considèrent les stagiaires comme des « apprentis ANPE » et non pas comme les leurs. Le nouveau système remplaçait le processus de recrutement établi pour lequel les maîtres artisans sont traditionnellement pleinement responsables. Deuxièmement, les entreprises participantes doivent respecter certaines conditions, notamment payer des cotisations aux régimes de sécurité sociale, que beaucoup ne voulaient ou ne pouvaient pas payer. Le gouvernement réévalue actuellement la structure du système.

Source: *Discussions avec des membres de la Fédération des Artisans du Burkina Faso (FENA-BF), 2011.*



© ILO/Marcel Crozet

(voir l'encadré 32). En fonction des conclusions, les interventions peuvent vérifier comment les liens existants peuvent être renforcés et comment de nouveaux liens peuvent être établis.

Les liens possibles concernent:

- Reconnaissance des compétences, par exemple, par la participation d'apprentis aux évaluations des compétences; l'agrégation d'entreprises par le gouvernement en tant que prestataires de formations dans l'apprentissage informel; la possibilité pour les apprentis informels d'accéder à une formation complémentaire dans le système national de formation (voir l'aspect 10).
- Identification des besoins de compétences par des consultations entre les prestataires de formation et les petites entreprises ou leurs associations.
- Organisation de la formation, notamment la participation de maîtres artisans, de travailleurs qualifiés ou d'apprentis à la mise à niveau des compétences offertes par les formateurs; ou placement de stagiaires (inscrits dans des cours de formation formels) dans de petites entreprises pour des stages ou des formations pratiques.

- Utilisation de technologies modernes, d'outils ou de matériel coûteux par la coopération entre les prestataires de formations et les petites entreprises ou associations d'entreprises.
- Surveillance des conditions de l'apprentissage.
- Soutien financier, par exemple, la possibilité pour les associations d'entreprises ou les différents maîtres artisans d'avoir accès aux fonds nationaux pour la formation et d'obtenir une aide financière pour mettre à niveau leurs propres compétences ou pour mieux équiper leur atelier en vue de délivrer un apprentissage de meilleure qualité.

Il est essentiel d'évaluer ces liens pour comprendre leur incidence sur le système d'apprentissage informel et vérifier s'ils l'améliorent effectivement. Si les liens existants ne fonctionnent pas bien, il convient de déterminer les raisons du dysfonctionnement et de prendre des mesures correctrices.



Évaluer s'il existe des liens qui contribuent à améliorer l'apprentissage. Si c'est le cas, il faut les renforcer.

Si les liens existants ont des effets positifs, les interventions pourraient envisager de les étendre, sans perdre de vue l'efficacité coût et la viabilité. Toutes les interventions devraient nouer le dialogue avec les associations de petites entreprises et les autres organisations d'employeurs et de travailleurs comme les groupes de jeunes) concernées.

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 9**

Concevoir et mettre à l'épreuve de nouveaux liens institutionnels, les suivre de près et les évaluer

En fonction de la qualité et de la portée des liens institutionnels existants, les interventions devraient concevoir de nouveaux liens et les mettre à l'épreuve. Un suivi et une évaluation attentifs sont essentiels pour mieux comprendre les politiques et pour apporter des améliorations durables au système. Les liens nouveaux ou renforcés doivent s'appuyer sur les règles en vigueur dans l'apprentissage informel afin de veiller à ce que les maîtres artisans et les apprentis concluent des accords.

Les nouveaux liens peuvent se rapporter à tous les aspects cités dans le présent document:

- améliorer la qualité de la formation en améliorant l'accès aux nouvelles compétences et/ou en surveillant et en assurant la qualité de la formation

- rendre les mécanismes de financement plus efficaces et améliorer l'accès à des sources de financement supplémentaires sûres
- prévoir des incitations pour la création de centres de formation privés ou coopératifs en vue d'accroître la capacité d'organisation de cours de formation complémentaires pour les apprentis et les maîtres artisans. Il est essentiel, dans ces cas, d'expérimenter les nouveaux mécanismes de financement et de tirer les enseignements de l'expérience
- améliorer dans l'apprentissage informel les pratiques liées à l'égalité hommes-femmes et aux autres éléments du travail décent
- améliorer la transition entre l'apprentissage informel et les systèmes formels par la reconnaissance institutionnalisée des compétences acquises

EXEMPLE

Encadré 33. Tester l'apprentissage dual au Bénin

Dans les années 1990, le Bénin a mis à l'épreuve des méthodes pour améliorer l'apprentissage informel en instaurant l'apprentissage dual. À Abomey, la fondation allemande Hans Seidel a financé la construction d'un centre de formation en vue de dispenser des cours complémentaires pour les apprentis; et à Cotonou, le Bureau d'appui aux artisans a créé un service similaire en collaboration avec le collège de formation Don Bosco et l'aide d'un fonds de financement suisse.

Les deux démarches combinaient l'apprentissage informel et des formations en classe pour les apprentis, en vue de compléter la formation pratique par de la théorie et des réflexions sur les processus de travail, et elles ont collaboré étroitement avec les associations d'artisans. Les expériences ont été jugées satisfaisantes et certains apprentis ayant terminé l'apprentissage (à Cotonou) ont même réussi l'épreuve de la formation formelle, le Certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Ces expériences ont permis au Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, en coopération avec la Fédération nationale des artisans du Bénin (FENAB), de lancer l'apprentissage dual au sein du système de formation et d'adopter une législation qui instaure un nouveau certificat pour les personnes ayant accompli la formation avec succès, le « Certificat de qualification professionnelle » (CQP).

En 2010, 3500 apprentis ont été inscrits dans le nouveau système d'apprentissage structuré.

Source: Walther, 2007; Walther, 2008; Tossavi, 2007; Joussein, 2010.

dans l'apprentissage informel ou en formalisant les micro et petites entreprises.

Concevoir et mettre à l'épreuve de nouveaux liens institutionnels est vital, s'agissant de permettre à la refonte du système d'apprentissage de s'appuyer sur la compréhension des moyens d'action et de proposer dans le pays des améliorations viables pour le développement des compétences qui puisse inspirer les décisions stratégiques et les lois sur la formation.

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 9**

Attribuer la charge de l'amélioration de l'apprentissage à une autorité nationale

La structure institutionnelle pour les systèmes d'apprentissage informels diffère fortement d'un pays africain à l'autre. L'enseignement et la formation techniques et professionnels peuvent relever des ministères du travail, de l'éducation, des ressources humaines, de la jeunesse ou d'autres encore; la responsabilité peut être réparties en plusieurs ministères; ou elle peut incomber entièrement à un ministère unique de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Souvent, certains programmes de formation professionnelle peuvent rester sous l'autorité des ministères de la santé, de l'industrie, de l'agriculture, des transports etc. (Atchoarena et Delluc, 2002).

Améliorer l'apprentissage informel en forgeant des liens avec les systèmes de formation formels implique qu'une autorité existante ou, à défaut, une autorité nouvellement créée, doit assumer la responsabilité du processus.

Quelle que soit la structure institutionnelle retenue comme étant la meilleure par rapport au contexte du pays, l'engagement actif des organisations d'employeurs et de travailleurs, en particulier les associations de petites entreprises, est indispensable pour son efficacité. Selon le degré d'organisation des associations d'entreprises, les autorités publiques devraient envisager de déléguer les droits et les obligations associés à l'amélioration de l'apprentissage informel aux associations d'entreprises ou aux chambres de commerce concernées, afin de mettre les entreprises aux commandes et d'encourager la mise en œuvre des politiques.



Examiner quelles responsabilités et obligations liées à l'amélioration de l'apprentissage informel pourraient être déléguées aux associations d'entreprises.

Des exemples de structures institutionnelles sont présentés ci après.

Ghana. Le Ghana, par exemple, a récemment mis sur pied une commission du programme d'apprentissage national pour la formulation des politiques et les fonctions de supervision. Son rôle consiste globalement à émettre des avis à l'intention du conseil du COTVET (le Conseil de l'enseignement et de la formation techniques et professionnelles, qui relève du Ministère de l'éducation) au sujet d'aspects qui intéressent le maintien d'un système d'apprentissage (informel) crédible, efficace et performant. Le terme TVET au Ghana englobe aussi l'apprentissage informel (Bortei-Doku Aryeetey, E.; Doh, D.; Andoh, P. 2011).

Bénin. Au Bénin, le Ministère du travail et du service public est chargé de la formation professionnelle, mais doit œuvrer en coordination avec le Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle et avec le Ministère du microfinancement et de l'emploi des jeunes. Une direction au sein du Ministère du travail et du service public supervise le fonds pour la formation (Fonds de développement de la formation continue et de l'apprentissage - FODEFCA), qui finance la formation complémentaire du système d'apprentissage dual et enregistre les contrats d'apprentissage. Afin de faire progresser les réformes, les ministères mettent en place des comités consultatifs, comme le Comité de pilotage de l'apprentissage, une nouvelle structure créée par le Ministère de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle.¹⁹

**MOYENS D'ACTION
ASPECT 9**

Concevoir une stratégie de développement des compétences qui inclut l'apprentissage informel

L'élaboration des politiques nationales de développement des compétences devrait systématiquement inclure l'évaluation du système d'apprentissage informel et rechercher des manières de tirer parti de ses potentialités pour atteindre de grands nombre de jeunes tout en cherchant aussi des moyens pour améliorer la qualité de la formation et les conditions de travail. Le système de formation national (tel que défini dans le glossaire) englobe toutes les formes de développement des compétences pertinentes pour le monde du travail qui sont dispensées dans les écoles, les centres de formation ou les entreprises agréés par les autorités publiques ou par des organes habilités à cette fin par le gouvernement. La formation dispensée dans le système de formation national a accès au financement public ou à d'autres ressources de formation fournies par l'État.

19. Discussion avec Jean Tossavi, directeur du FODEFCA, en décembre 2010.

Une stratégie nationale de développement des compétences nécessitera la définition de voies permettant aux apprentis qui ont accompli la formation de reprendre des études ou d'accéder au système de formation formel. Elle devra aussi régler la question du statut juridique des maîtres artisans et des apprentis, statut qui, souvent, n'est pas défini clairement dans la législation nationale. Il pourrait y avoir des incohérences juridiques au sujet de la validité des contrats d'apprentissages (par exemple, lorsque les codes du travail stipulent que les contrats

d'apprentissage doivent être établis par écrit et que les codes sur l'artisanat indiquent qu'ils peuvent être soit écrits, soit verbaux), qu'il convient de supprimer dans les stratégies nationales de développement des compétences, comprenant l'apprentissage informel. Étendre les services de placement et les mesures de protection sociale aux jeunes ayant accompli l'apprentissage et élargir la reconnaissance des compétences acquises au delà des communautés locales sont d'autres sujets qu'il importe d'aborder.

Quelle est la bonne approche pour le pays?

Questions d'orientation – Aspect 9: Promouvoir l'intégration de l'apprentissage informel dans le système de formation national

Acteurs et agents du changement

Quels acteurs ont intérêt à insister pour que soit réformé le développement des compétences, y compris de l'apprentissage informel?

Quels acteurs seraient le plus affectés par l'intégration de l'apprentissage informel dans le système de formation national?

Quels acteurs ont été impliqués dans le passé dans des expériences d'amélioration couronnées de succès?

Institutions et capacité institutionnelle

Parmi les liens existants entre l'apprentissage informel et le système de formation formel, lesquels peuvent être élargis?

S'il n'existe pas de liens, quels aspects et quels moyens d'action semblent les plus prometteurs pour piloter les approches en termes d'amélioration?

Pour quels domaines les acteurs nationaux, en particulier l'autorité nationale affectée à l'amélioration de l'apprentissage informel, ont-ils besoin de développer leur capacité pour introduire des approches pilotes ou faire progresser la réforme?

Viabilité financière

Quel budget serait nécessaire pour les approches pilotes?

De quel budget l'autorité nationale aurait-elle besoin pour élaborer une stratégie nationale des compétences incluant l'apprentissage informel?

Quelles sont, en termes de coût, les implications des différents moyens d'action?

Aspect 10: Institutionnaliser la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'apprentissage informel

Les compétences des travailleurs, y compris de ceux qui ont reçu leur formation dans le cadre de l'apprentissage informel, sont invisibles sur les marchés du travail. Pourtant, les employeurs ont besoin d'être informés au sujet des compétences des candidats lors de l'embauche. Les travailleurs doivent dès lors posséder des compétences vérifiables pour accéder aux possibilités d'emploi, ou pour accéder à une formation complémentaire. De même, les clients ont besoin d'informations sur les compétences d'un homme d'affaires s'ils souhaitent recourir à un service ou acheter un produit, et les institutions de financement ont besoin des mêmes informations lorsqu'elles répondent à des demandes de prêts.

C'est leur maître artisan qui connaît le mieux les compétences de leurs apprentis, puisqu'il les observe pendant une longue période et dans diverses situations. Il est donc le mieux placé pour évaluer les compétences et communiquer des renseignements complets sur les compétences des apprentis qui ont terminé leur formation.

Il existe deux manières de communiquer ces renseignements. Les maîtres artisans peuvent

- les diffuser de bouche à oreille, de sorte que les autres maîtres artisans et les clients potentiels puissent connaître les compétences de l'apprenti. C'est la pratique la plus répandue dans l'apprentissage informel. Dans certains pays, les cérémonies de fin d'apprentissage, à laquelle les maîtres artisans du voisinage sont invités, servent notamment à cela; ou
- fournir un certificat écrit. Ce certificat sert alors de preuve des compétences de l'apprenti.

Toutefois, les autres entreprises ou clients ne reconnaîtront pas les compétences d'un apprenti qui a terminé son apprentissage s'ils ne connaissent pas le maître artisan ou ne font pas confiance à son jugement. Cela implique que la reconnaissance des compétences dépend non seulement de la communication de renseignements mais qu'elle requiert aussi une source d'informations fiable. Dès lors que la réputation des maîtres artisans se limite d'ordinaire à leur communauté locale, les compétences de leurs apprentis ne seront reconnues que dans les limites du réseau social, que les informations aient été diffusées de bouche à oreille ou par un certificat écrit.



La reconnaissance des compétences nécessite des informations sur les compétences d'une personne provenant d'une source d'informations fiable.

Moyens d'action pour institutionnaliser la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'apprentissage informel

MOYENS D'ACTION
ASPECT 10

Améliorer la reconnaissance en impliquant d'autres institutions fiables

Comme exposé ci avant, il est essentiel de veiller à ce que celui qui évalue et certifie les compétences soit fiable. Certaines institutions possèdent cette fiabilité, comme les associations d'entreprises connues et respectées, ou le système d'apprentissage formel qui est agréé par l'État. Dans les deux cas, la confiance faite au jugement du maître artisan est complétée ou remplacée par la confiance dans une autre institution.

Les associations de petites entreprises organisent les entreprises et les maîtres artisans autour d'intérêts communs. Tous les membres de l'association

L'aspect est-il pertinent pour l'apprentissage informel dans le pays concerné?

Questions d'orientation – Aspect 10: Institutionnaliser la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'apprentissage informel

Comment les compétences des apprentis ayant terminé leur apprentissage sont-elles reconnues sur le marché du travail?

Existe-t-il des cérémonies de fin d'apprentissage qui diffusent des informations sur les compétences d'un apprenti qui a terminé son apprentissage? Des certificats écrits sont-ils fournis? Les associations d'entreprises jouent-elles un rôle dans la reconnaissance des compétences des apprentis issus de l'apprentissage?

Des mécanismes sont-ils en place pour assurer la reconnaissance des compétences à l'échelle nationale?



© ILO/Clemens Greiner

appartiennent au même réseau et ont confiance dans le fonctionnement de l'association. Si ces associations se trouvent impliquées dans la reconnaissance des compétences mais ne fonctionnent qu'au niveau local, la reconnaissance des compétences restera limitée à ce niveau. Dans certains pays, les associations faitières nationales qui sont largement connues représentent les associations d'entreprises locales, régionales ou sectorielles et peuvent dès lors garantir la reconnaissance au niveau national (voir l'encadré 34).

Le système de formation formel est mis en place par le gouvernement national et représente les voies éducatives, les qualifications et les institutions officielles qui sont publiquement reconnues au plan national. La confiance peut se rattacher

- au système tout entier
- à des institutions de formation particulières
- à des normes nationales reconnues, ou
- à des systèmes ou institutions d'évaluation.²⁰

Tous ces éléments pourraient contribuer à améliorer la reconnaissance des compétences de l'apprenti.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 34. La reconnaissance des compétences par les associations d'entreprises rivalise avec celle du système de formation formel

L'Association ghanéenne des tailleurs et de la confection organise deux fois par an une épreuve nationale portant sur les compétences pratiques pour les apprentis en fin d'apprentissage. L'examen, qui dure une journée, est organisé autour de 50 centres dans tout le pays. Depuis 2000, quelque 65000 apprentis ont présenté cet examen.

Les candidats qui le réussissent se voient décerner des certificats lors de cérémonies organisées par l'association au niveau des zones. Le certificat permet de devenir membre de l'association, est utilisé pour obtenir des permis et des licences délivrés par les assemblées de district et est accepté pour obtenir des visas au titre de la loterie américaine pour la carte verte.

La demande de cette certification a augmenté et les titulaires de certificats émis par les instituts nationaux de formation professionnelle présentent également l'épreuve de l'association pour améliorer leur employabilité sur les marchés du travail. Le contingent des élèves dans les instituts de formation du système de formation formel pour les secteurs de la confection et du sur-mesure a diminué ces dernières années suite au succès du système de reconnaissance de l'association.

Source: Amankrah, 2010.

20. Beaucoup de pays africains, en particulier ceux de tradition anglo-saxonne, ont mis en place des systèmes d'épreuves pour certains métiers (trade tests), souvent en étroite coopération avec le secteur privé.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Encadré 35. Relier l'évaluation des compétences par l'association locale d'entreprises au Bénin au système de formation national

Les associations locales d'entreprises au Bénin ont mis sur pied un examen (pratique) final pour les apprentis placé sous la supervision de l'association professionnelle (EFAT – Examen de fin d'apprentissage traditionnel). Des EFAT « de première génération » existaient déjà dans un certain nombre de métiers. Avec l'aide du Bureau d'appui aux artisans, les EFAT « de deuxième génération » établissent un partenariat entre les autorités publiques locales (commune) et l'association d'entreprises, avec un point focal au sein de l'administration locale, et des décrets locaux ultérieurs qui instaurent la reconnaissance par l'État et la certification des apprentis qui ont terminé l'apprentissage. Les 14 communes dans les deux régions pilotes ont toutes adopté la législation concernée et organisent des EFAT

deux fois par an. Les procédures sont strictes: différents experts locaux suggèrent des questions et/ou des tâches et le comité organisateur puise dans la réserve de questions, la police est présente et les noms des candidats reçus sont annoncés publiquement à la radio. Les coûts vont de 10 000 à 15 000 francs CFA (de 20 à 30 dollars des États Unis) par apprenti. Fait intéressant, ce processus a permis de mettre sur la table d'autres domaines de préoccupation pour l'amélioration de l'apprentissage informel, comme les durées d'apprentissage, les redevances, etc.

Pour les EFAT « de troisième génération », il est prévu d'inclure le directeur départemental de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle dans le comité d'évaluation afin de respecter l'obligation légale de décerner le Certificat de qualification de métiers (CQM), un certificat officiel instauré par la législation nationale en 2005.

Source: Joussein, 2010; Interview avec Cyr Davoudoun, directeur du Bureau d'appui aux artisans (BAA), 2010.

MOYENS D'ACTION
ASPECT 10**La confiance dans l'institution de formation: reconnaître le rôle des maîtres artisans en tant que formateurs**

Dans le système de formation formel, il est courant d'accréditer des formateurs et de leur accorder le droit de délivrer des certificats de compétences formels. Un mécanisme similaire pourrait être appliqué pour les maîtres artisans afin d'élargir la confiance sociétale dans la compétence des maîtres artisans.

Si chaque maître artisan est reconnu en tant que formateur, les informations qu'il fournit sur les compétences d'un apprenti auraient la confiance de tous ceux qui croient au système de certification. Ce système peut être mis en place soit par une association d'entreprises (en dehors de la communauté de pratique), soit par des organes spécialisés à l'intérieur du système de formation formel (qui doivent souvent encore gagner la confiance de la société). Les

mécanismes et les critères pour se porter candidat peuvent être multiples et aller d'épreuves de vérifications des compétences ou de cours complémentaires de mise à niveau des compétences du maître artisan aux visites régulières pour évaluer les conditions de travail et de formation dans l'entreprise. Les procédures de reconnaissance peuvent aussi être liées à la participation des maîtres artisans à certains cours, par exemple, dans le domaine des compétences pédagogiques (voir aussi l'aspect 3). Ce mécanisme de reconnaissance devrait être établi de manière permanente et être ouvert à tous les maîtres artisans.

MOYENS D'ACTION
ASPECT 10**Confiance dans les critères et les procédures: instaurer l'évaluation des compétences des apprentis**

Des critères et des procédures d'évaluations claires peuvent aussi rendre plus fiables les informations sur les compétences.

© ILO/Jacques Millard



Les critères peuvent être fixés au niveau national, régional ou local par les associations d'entreprises (voir les encadrés 34 et 35), par les autorités gouvernementales ou par des organes créés à cette fin, composés d'experts, de décideurs, de représentants des organisations d'entreprises et de travailleurs, etc. Ces critères peuvent concerner soit le contenu des compétences, soit les procédures d'évaluation.

- Les critères qui intéressent le contenu en compétences de la profession font référence à l'éventail des compétences soumises à l'évaluation, ou à certains critères d'évaluation. Étant donné que des compétences particulières dans un métier pourraient être différentes d'une région à l'autre, des critères appliqués à l'échelle nationale pourraient être moins souhaitables que des critères au niveau régional ou local. Les exigences en termes de compétence dans un métier étant susceptibles de varier dans le temps, il convient aussi de prévoir d'emblée un mécanisme pour actualiser le contenu des compétences.
- Les critères relatifs au processus d'évaluation peuvent déterminer la manière dont les questions sont choisies, ou la composition de la commission d'évaluation: par exemple, le maître artisan qui a formé l'apprenti, des artisans désignés par les associations d'entreprises, des formateurs du système d'évaluation formel, des représentants de grandes entreprises, des représentants des travailleurs, des apprentis ou des jeunes, des représentants de la communauté, etc. Les experts pourraient alors choisir de manière autonome les questions qu'ils posent et les tâches qu'ils demandent aux apprentis d'exécuter. Les épreuves peuvent être organisées dans les locaux de l'entreprise où les apprentis ont suivi leur formation ou dans d'autres locaux qui conviennent, comme des centres de formation. Il est aussi essentiel de mettre en œuvre des mécanismes qui garantissent la poursuite du fonctionnement du nouveau

processus d'évaluation, c'est à dire, par exemple, la création d'un organe de supervision.

Dans plusieurs pays, des épreuves nationales de vérification des compétences, comme des tests d'aptitude professionnelle, existent déjà. La participation est souvent ouverte à tous (moyennant une redevance), ce qui signifie que les apprentis informels sont autorisés à y assister. Après réussite de l'épreuve, les participants reçoivent un certificat. Ces épreuves sont toutefois ordinairement conçues pour les diplômés des institutions de formation formelles qui ont bénéficié de cours de théorie, ce qui n'est pas le cas des apprentis du système informel. Les apprentis du système informel risquent donc d'échouer à ces épreuves. Dans certains pays, comme le Ghana, le gouvernement a instauré des épreuves portant sur les compétences purement pratiques et reconnaissent dès lors déjà les compétences des apprentis qui ont terminé l'apprentissage. Pourtant, le taux de participation des apprentis demeure modeste. L'expérience est mitigée en termes de reconnaissance des acquis antérieurs, en particulier dans le contexte des cadres nationaux des qualifications. Plusieurs systèmes de reconnaissance sont lourds et coûteux, la plupart des systèmes en place n'ont pas atteint un grand nombre de personnes et il n'existe pas, dans de nombreux pays, de preuves de leur utilisation par les employeurs (Allais, 2010).

En ce qui concerne les épreuves nationales à participation ouverte, il est important de relever que, dans le cas des apprentis qui ont terminé avec succès l'apprentissage, le moment des épreuves de compétences devrait être convenu avec leur maître artisan. Cela contribue à éviter que les apprentis quittent l'apprentissage avant que leurs maîtres artisan les jugent compétents et aient récupéré leur investissement dans la formation: l'atelier perdrait un apprenti et devrait supporter le coût de l'apprentissage. Il existe une solution simple à ce problème: incorporer dans les règlements relatifs aux épreuves nationales d'aptitude une clause

ENSEIGNEMENT TIRÉ

Encadré 36. Expérience pilote de l'évaluation des apprentis et des maîtres artisans en Tanzanie

Dans le cadre d'un projet pilote d'amélioration de l'apprentissage informel en Tanzanie du Sud, l'Autorité de l'enseignement professionnel et de la formation (Vocational Education and Training Authority VETA) a mené une évaluation des compétences des apprentis et des maîtres artisans dans certains métiers. Les candidats ont obtenu de bons résultats en travaux pratiques, mais ignoraient la théorie du métier. L'implication des maîtres artisans dans la fixation des points évaluer et l'évaluation des candidats dans des

micro entreprises a amélioré la confiance des candidats et leur appropriation de l'opération. Le projet pilote a permis de conclure que, pour que les évaluations soient efficaces, il fallait que les éléments de l'épreuve forment un tout et ne portent pas sur des modules isolés (du programme de cours formel); et que les connaissances théoriques puissent être vérifiées oralement. Le VETA conseille d'offrir des cours à temps partiel pour les apprentis et les maîtres artisans dans des centres du VET et d'orienter les maîtres artisans vers les compétences pédagogiques. Les assesseurs doivent être bien formés au choix de points à évaluer, à la conduite de l'évaluation et à la tenue des documents portant les résultats des évaluations.

Source: Lukindo et al., 2010.

imposant aux maîtres artisans d'être d'accord lorsque leurs apprentis souhaitent présenter l'examen relatifs aux compétences.

Quels que soient les moyens d'action ci dessus qui sont retenus, la certification devrait se faire à l'aide de certificats écrits, délivrés soit par des maîtres artisans qui sont des formateurs reconnus, soit par d'autres organes compétents, comme des associations d'entreprises, d'autres entités de formation ou les autorités publiques.

Toutes les interventions évoquées proposent d'introduire dans l'apprentissage informel un nouveau système pour une meilleure reconnaissance des compétences. Par ce système, le mécanisme traditionnel de reconnaissance local des compétences par

le bouche à oreille pourrait être complété par un nouveau système qui permette une reconnaissance plus large des compétences, idéalement à l'échelle nationale. Ces nouveaux systèmes, même s'ils sont liés à des organisations fiables, pourraient ne pas susciter d'emblée un degré élevé de confiance. Ce n'est qu'à mesure que l'utilisation du nouveau système se généralisera que les employeurs, les maîtres artisans et les clients apprendront à le connaître et commenceront à reconnaître les compétences d'apprentis totalement anonymes qui ont terminé l'apprentissage.

Outre une meilleure employabilité de ces apprentis, les certificats peuvent aussi permettre l'accès au système de formation formel (si les voies sont définies et mises en place) ou pourraient permettre d'autres avantages comme l'accès au crédit, les licences, etc.

Quelle approche pour le pays?

Questions d'orientation – Aspect 10: Institutionnaliser la reconnaissance des compétences acquises dans l'apprentissage informel

Acteurs et agents du changement

En fonction de critères relatifs à leur champ d'action, à leur réputation et à leur capacité institutionnelle, quels acteurs sont le mieux placés pour améliorer la reconnaissance des apprentis sortis de l'apprentissage?

Institutions et capacité institutionnelle

Les structures ou institutions existantes peuvent-elles être utilisées ou faudra-t-il créer de nouveaux organes?

Quels sont les avantages et les inconvénients des deux démarches: reconnaître le rôle des maîtres artisans comme formateurs, ou instaurer l'évaluation des compétences soit en normalisant le processus d'évaluation, soit en élaborant des critères de compétences?

Quels seront les bénéfices des certificats nouvellement créés? Permettront-ils à ceux qui ont accompli l'apprentissage d'avoir accès à des emplois plus décentés?

La capacité institutionnelle des associations d'entreprises et du système de formation formel: les deux institutions sont-elles en mesure d'assumer les procédures supplémentaires pour améliorer la reconnaissance des compétences des personnes issues de l'apprentissage?

Degré de confiance qu'inspirent les deux institutions aux maîtres artisans et aux clients: les maîtres artisans et les futurs clients potentiels ont-ils plus confiance dans la qualité du système de formation formel ou dans les associations d'entreprises? Reconnaîtraient-ils les certificats de compétences des deux systèmes?

Viabilité financière

L'approche est-elle financièrement soutenable en cas de grand nombre d'apprentis?

Les personnes qui ont terminé l'apprentissage avec succès peuvent-elles participer aux coûts, ou ceux ci constitueront-ils un obstacle à la participation?

Aspect 11: Développer les micro et les petites entreprises et soutenir la formalisation

Le dernier aspect relatif à la transition entre l'apprentissage informel et les systèmes formels concerne l'environnement des entreprises et les services d'appui dont elles disposent. Améliorer l'apprentissage informel peut apporter une contribution au développement des entreprises et faciliter le passage de l'économie informelle à l'économie formelle.

L'environnement des entreprises est essentiel pour leur développement. Il comprend des règles formelles et informelles, des réglementations et les lois; les politiques monétaires, budgétaires et de promotion des entreprises; l'accès aux marchés, aux intrants et au crédit, etc. L'accès aux services financiers permet d'investir dans de meilleures technologies et dans la diversification des produits. Sans accès au crédit, ces investissements n'auront pas lieu. Par ailleurs, la fiabilité des chaînes d'approvisionnement est décisive pour une production et une offre de services soutenues. Des clients fiables et solvables sont essentiels pour des opérations commerciales harmonieuses; et les liens avec des entreprises, des groupes de clients ou des marchés publics de plus grande taille et plus avancées peuvent offrir des possibilités d'amélioration de la qualité des produits et de retombées de compétences.

Mettre à niveau et formaliser les entreprises informelles représente un défi important pour la promotion d'entreprises durables dans la plupart des économies en développement, les entreprises de l'économie informelle étant confrontées à des obstacles supplémentaires: elles pourraient craindre l'éviction du fait que leur site d'opération ou leur activité ne sont pas officiellement enregistrés. Faire appliquer les contrats est coûteux, étant donné qu'elles ne peuvent compter sur les tribunaux ou autres mécanismes formels de résolution des conflits. Autrement dit, les différends doivent être réglés cas par cas.

Pour être viables et compétitives, les entreprises ont besoin de certaines conditions propices et porteuses qui leur permettent de s'engager dans des stratégies d'amélioration de la productivité et de l'innovation. Les politiques, les institutions et les réglementations que procurent pareil environnement peuvent contribuer de manière non négligeable à la croissance des entreprises, à la création d'emplois et à l'amélioration des systèmes d'apprentissage.

Les mandants tripartites de l'OIT ont convenu des conditions de base d'un environnement propice pour des entreprises viables: la paix et la stabilité politique, la bonne gouvernance, le dialogue social, le respect des droits de l'homme, la culture entrepreneuriale, une politique macro-économique solide et stable, l'intégration durable du commerce et de l'économie,



© ILO/Marcel Crozet

L'aspect est-il pertinent pour l'apprentissage informel dans le pays concerné?

Questions d'orientation – Aspect 11: Développer les micro et les petites entreprises et soutenir la formalisation

Quel est le niveau de compétitivité des entreprises dans les métiers et/ou professions que vous avez retenus pour l'amélioration?

Êtes-vous au fait des principales contraintes des entreprises dans ces métiers ou professions? Quelles sont les conclusions de l'étude de l'apprentissage informel?

Le niveau de technologie et de matériel est-il le même pour toutes les entreprises ou existe-t-il des différences importantes? Savez vous pourquoi?

un environnement législatif et réglementaire porteur, la primauté du droit et des droits de propriété sûrs, la concurrence équitable, l'accès aux services financiers, l'éducation, la formation et l'apprentissage la vie durant, l'infrastructure physique, les technologies de l'information et des communications, la justice sociale et l'inclusion sociale, une protection sociale suffisante, et la gestion responsable de l'environnement (BIT, 2007a; BIT, 2008c).

Moyens d'action pour développer les micro et petites entreprises et soutenir la formalisation

La présente publication n'indiquera qu'un petit nombre de moyens d'action retenus. Des indications plus détaillées concernant la création d'un environnement porteur pour les micro et petites entreprises peuvent être obtenues auprès du Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise du BIT. Le département offre également un

Cours de formation sur le thème «Créer un environnement propice au développement des petites entreprises»

au Centre international de formation à Turin.²¹

D'autres documents sont disponibles sur www.ilo.org:

Assessing the influence of the business environment on small enterprise employment – An assessment guide - SEED Working Paper No. 71E

Value Chain Development for Decent Work. A guide for development practitioners, government and private sector initiatives, section on addressing the business environment in specific value chains

MOYENS D'ACTION ASPECT 11

Évaluer l'environnement des entreprises et renforcer la capacité des décideurs pour le réformer

Il est vital d'évaluer l'environnement des entreprises pour comprendre les contraintes qui pèsent sur les petites entreprises qui offrent l'apprentissage. Il est nécessaire de recourir à des chercheurs et à des évaluateurs au niveau national, régional et local pour analyser comment le cadre réglementaire actuel affecte la capacité des petites entreprises à investir et à créer de l'emploi. L'évaluation implique en outre d'analyser comment la qualité et de la fiabilité des ventes et des fournitures, de l'accès à l'infrastructure, des services et du financement influent sur la capacité des petites entreprises à se développer; et d'analyser la charge que

représente pour le chef d'entreprise la réglementation et les coûts de la formalisation d'acteurs économiques informels.

Après avoir déterminé les contraintes et leur avoir attribué un ordre de priorité, il est nécessaire de renforcer la capacité des décideurs à s'attaquer à ces contraintes. Ils doivent savoir comment planifier et évaluer les différents moyens d'action et réformer la politique et la législation en vue d'améliorer l'environnement des entreprises, entre autres en garantissant les droits de propriété.

MOYENS D'ACTION ASPECT 11

Fournir des services de développement de l'entreprise et des services financiers

L'accès aux services financiers et de développement de l'entreprise est une autre condition importante pour un environnement propice. Les services de développement de l'entreprise fournissent des informations et des conseils sur les marchés et sur les avantages des chaînes de valeur, offrent un soutien sous la forme de formation à la gestion, d'aide à la commercialisation, de développement et de transfert de technologie (voir également l'aspect 2), d'encouragement à l'établissement de liens entre entreprises, et de liens avec d'autres initiatives qui sont essentiels pour le développement des entreprises et des marchés des services (par exemple, des approches de développement de l'économie locale). Ces services peuvent être directement fournis par l'État ou des organismes publics, comme les services de placement; de nos jours, les bonnes pratiques qui ont évolué encouragent aussi le recours aux intermédiaires du secteur privé ou de la société civile.

Les services financiers sont le plus souvent assimilés au crédit, mais ils couvrent en réalité une vaste gamme de produits financiers destinés à soutenir la croissance des entreprises, notamment des instruments d'épargne, d'assurance et de participations, des services de transfert d'argent ainsi que différents types de crédit. Pour les micro et petites entreprises qui offrent l'apprentissage informel, les services financiers axés sur les clients à faible revenu sont généralement les plus adaptés. Le microfinancement se charge principalement de l'octroi de crédits de fonds de roulement mais comprend aussi les prêts pour capital immobilisé, le crédit à la consommation, l'épargne, l'assurance, voire des services de transfert d'argent. Les groupes d'épargne communautaires qui octroient des crédits aux différents membres du groupe selon

21. Les documents et les outils du cours peuvent être téléchargés sur <http://learning.itcilo.org/entdev/EE/>.

un système de roulement se sont également avérés populaires, étant basés sur la pression des pairs d'un même groupe. En outre, la location bail de matériel et l'affacturage peuvent être utiles en ce qu'ils facilitent un accès plus large au financement, et certaines institutions de microfinancement offrent déjà ces services.

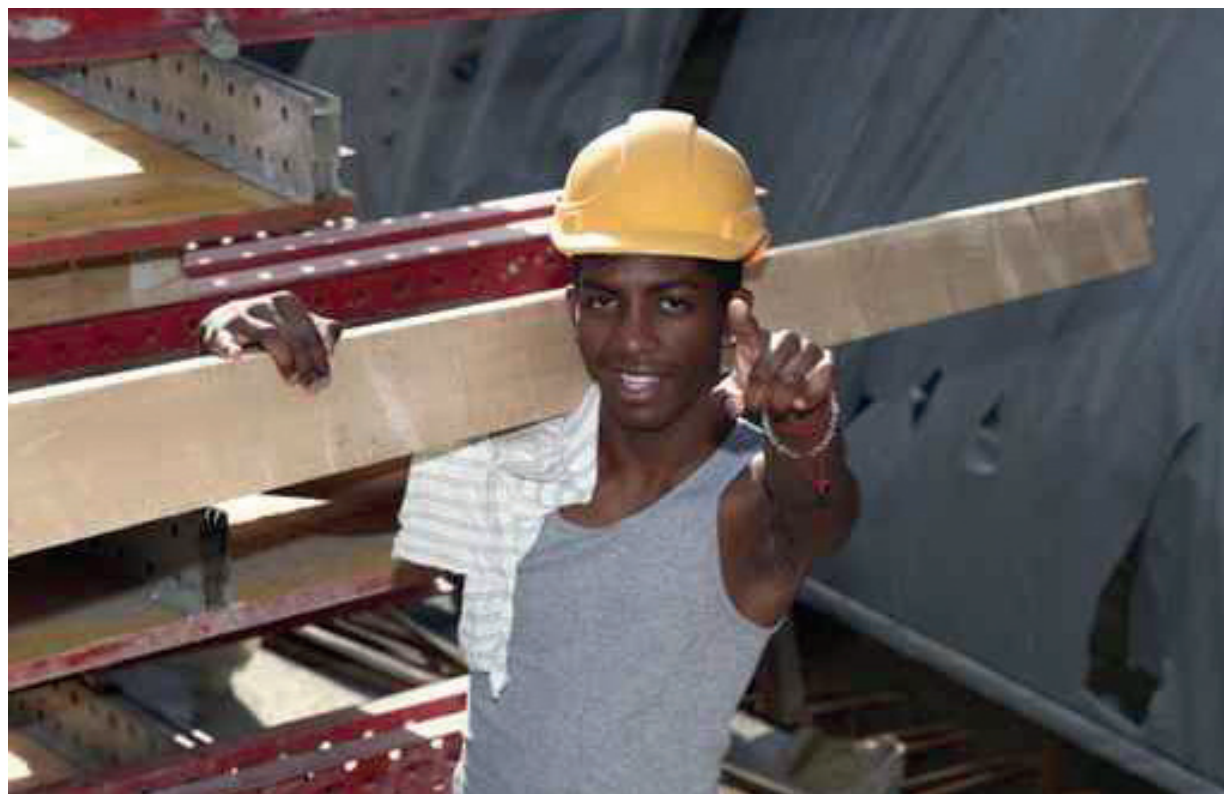
Pour l'apprentissage informel, les services financiers peuvent être fournis soit directement aux entreprises, soit être ciblés sur les apprentis et surmonter les obstacles financiers liés à l'apprentissage. Ils peuvent être fournis par des institutions de microfinancement ou par des groupes d'épargne communautaires.

Pour les propriétaires d'entreprises ou les maîtres artisans, l'accès aux ressources financières peut augmenter indirectement l'offre d'apprentis en facilitant un meilleur financement, en améliorant la productivité et, dès lors, en augmentant la production et l'utilisation de main d'œuvre. En tant qu'intervention directe, les services financiers peuvent être subordonnés à l'offre d'un certain nombre de postes d'apprentissage, à la création de possibilités d'emploi pour ceux qui ont accompli l'apprentissage, à l'investissement dans du matériel et des documents de formation, au respect de certains critères pour la formation, ou à l'assistance des maîtres artisans à un cours de formation. Les institutions de microfinancement qui incluent dans leur énoncé de mission des objectifs communautaires sont plus susceptibles d'appliquer ces conditions que d'autres, qui considéreraient que ces conditions limitent leur marché.

Les services de microfinancement pour apprentis pourraient inclure des prêts pour frais d'études, des produits d'épargne ou des services financiers comme l'éducation financière. Les bourses pour les jeunes défavorisés destinées à couvrir le coût des redevances et les outils d'apprentissage pourraient être une autre possibilité pour surmonter les obstacles à l'accès à l'apprentissage. Ces interventions doivent prendre en compte la conception du produit, le ciblage, les distorsions potentielles du marché ainsi que les incitations à l'autorégulation inhérentes à l'apprentissage informel. À l'issue de l'apprentissage, les services financiers peuvent aider les apprentis à créer leur propre entreprise. Les jeunes manquent de garanties, ce qui les rend peut-être peu attrayants pour les fournisseurs de services financiers. Cet obstacle pourrait être surmonté en prévoyant des mécanismes de soutien, comme des systèmes de garanties ou des incitations aux institutions de microfinancement. Certaines institutions et organisations, notamment au Ghana, expérimentent la fourniture de services financiers aux jeunes (Breyer, 2007).



Fournir un soutien et des services financiers aux entreprises par l'entremise d'intermédiaires commerciaux ou à orientation commerciale plutôt que directement par des bailleurs de fonds ou les pouvoirs publics



© FOTOLIA/Alexandre Zvetger

Les bonnes pratiques en matière d'exécution des services de développement de l'entreprise et des services financiers semblent indiquer une utilisation prudente et sélective des subventions et encourage la récupération du coût là où c'est possible. Il y a à cela deux raisons principales: premièrement, la récupération du coût renforce la viabilité financière potentielle du prestataire de services et contribue à favoriser le développement du marché pour ces services et, deuxièmement, elle nécessite une mesure de la demande réelle pour rationner l'offre (BIT, 2007a; BIT, 2008c; Comité des agences donatrices pour le développement des petites entreprises, 2001).

Pour une liste complète des ressources concernant le services de développement des outils de l'OIT dans ce domaine et un bon texte d'introduction, veuillez consulter le site Web sur www.ilo.org/bds

VCD and BDS Resource guide

BDS primer: Developing commercial markets for business development services, 2003²²

Quelle approche par pays?

Questions d'orientation – Aspect 11: Développer les micro et les petites entreprises et soutenir la formalisation

Acteurs et agents du changement

La capacité des décideurs doit-elle être renforcée pour réaliser la réforme des environnements des entreprises?

Existe-t-il des services de développement de l'entreprise et des prestataires de services financiers et sont-ils accessibles pour les petites entreprises qui assurent l'apprentissage informel? S'ils sont inaccessibles, pourquoi?

Institutions et capacité institutionnelle

Quelles sont les contraintes institutionnelles qui empêchent une meilleure offre de services pour les micro et petites entreprises?

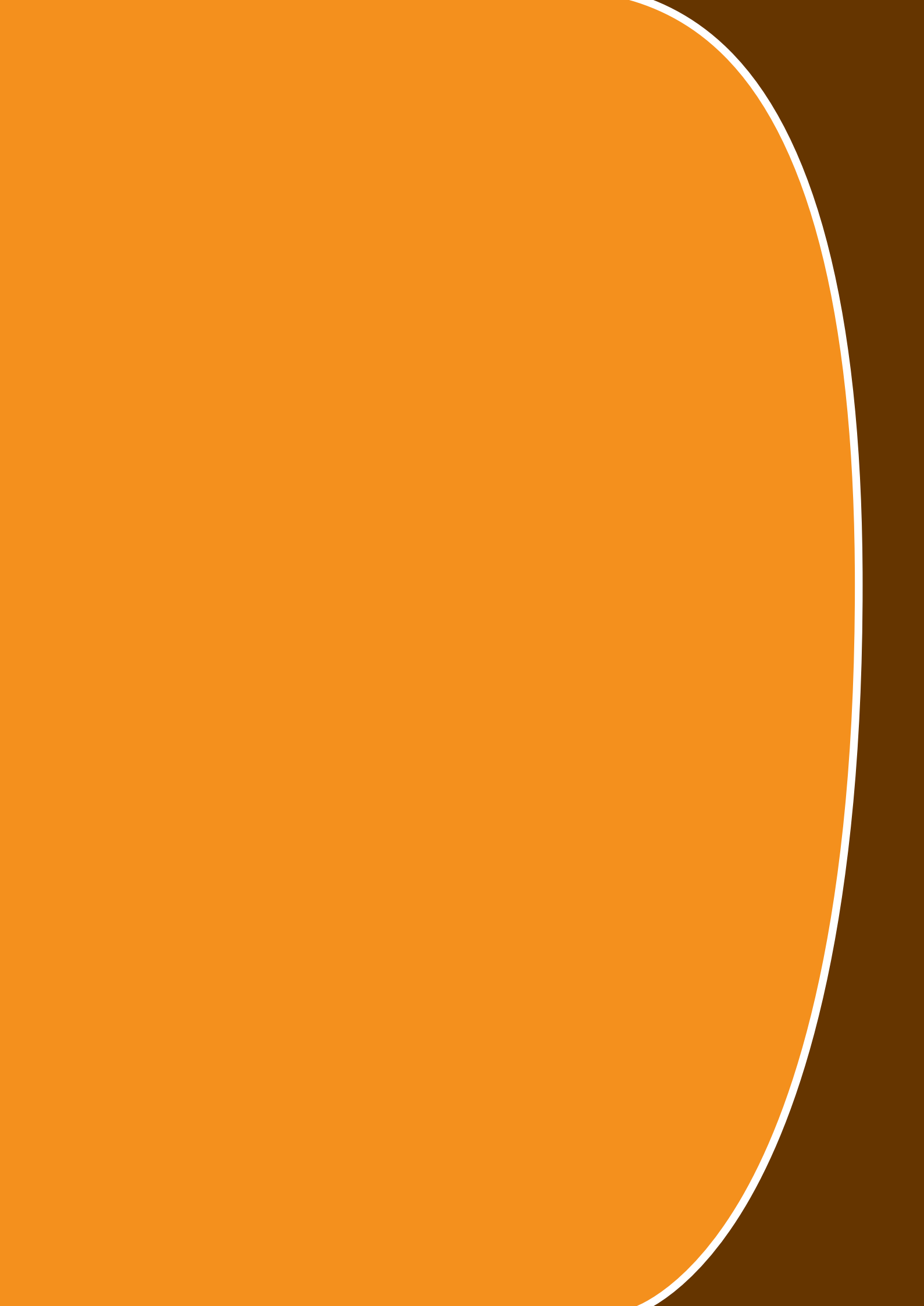
Comment les nouveaux services peuvent-ils s'appuyer sur les organisations et mécanismes existants? Quelle est la capacité de ces organisations et mécanismes, s'agissant d'inclure des services supplémentaires aux entreprises pour les micro et petites entreprises?

Comment les institutions de microfinancement pourraient-elles être aidées à inclure de nouveaux produits ciblant à la fois les apprentis et les entreprises qui assurent l'apprentissage informel?

Viabilité financière

Comment la mise à disposition de nouveaux instruments de financement influencerait-elle sur les incitations des maîtres artisans et des apprentis à s'engager dans l'apprentissage informel? Qu'est ce qui est nécessaire pour obtenir des effets souhaitables?

22. <http://www.value-chains.org/dyn/bds/docs/BDSPrimer2003E.pdf>



Messages clés pour améliorer l'apprentissage informel

L'amélioration des systèmes d'apprentissage informel a pour but de corriger les points faibles de ces systèmes et d'améliorer leurs possibilités d'augmenter les résultats des jeunes sur le marché du travail et, ce faisant, de créer des économies plus dynamiques.

Message 1 – Tirer parti du système existant

On choisit généralement de favoriser les améliorations à partir de l'intérieur du système existant. S'il existe des associations de petites entreprises, elles doivent jouer le rôle principal dans l'amélioration de l'apprentissage informel.

Toute intervention extérieure dans les systèmes d'apprentissage informel doit se fonder sur une solide compréhension des pratiques locales et des incitations qui motivent les maîtres artisans et les apprentis à participer. Les interventions doivent tenir compte de la dynamique de l'apprentissage informel et des interactions existantes entre les systèmes de formation formel et informel, notamment des degrés de confiance ou de méfiance entre les petites entreprises et les pouvoirs publics. Il est très important de comprendre les rôles des différentes institutions formelles et informelles.

Message 2 – Renforcer le contrat d'apprentissage

Les systèmes d'apprentissage ne sont pas pleinement efficaces si de nombreux apprentis quittent l'atelier sans avoir terminé leur apprentissage, si les maîtres artisans gardent les apprentis pendant de longues périodes tout en gardant certaines compétences pour eux mêmes, ou si les conditions des contrats d'apprentissage ne sont pas suffisamment transparentes. Les contrats étant généralement oraux, ils peuvent être conclus en présence de témoins fiables. Ils doivent au minimum contenir des dispositions relatives au temps de travail, à la durée attendue et à la durée maximal de l'apprentissage, aux conditions qui déterminent son achèvement (avoir acquis toutes les compétences), aux droits et obligations réciproques, notamment le type de rémunération ou de redevances à payer, à la durée d'une période d'essai, aux questions de responsabilité, et à la manière dont doivent être traités les conflits ou ruptures de contrat.

Pour un mécanisme de résolution des conflits socialement reconnu, les parents peuvent assumer le rôle de défenseurs pour les apprentis, en particulier lorsque les parents ou les tuteurs ont convenu de l'apprentissage avec un maître artisan. Si les apprentis sont plus âgés et choisissent les maîtres artisans de manière autonome, d'autres mécanismes sont nécessaires. Les associations d'entreprises peuvent assumer ce rôle, ainsi que les groupes communautaires ou les syndicats qui ont la confiance locale. Pour s'assurer que les enfants n'ayant pas l'âge de travailler ne soient pas acceptés en apprentissage, il est nécessaire d'améliorer la connaissance de la législation nationale sur l'âge minimum chez les maîtres artisans, les parents, les associations d'entreprises et les autres groupes de la communauté.

Message 3 – Apporter de nouvelles compétences dans l'apprentissage informel

La qualité des enseignants détermine celle des apprentis du système informel. Si les compétences des maîtres artisans ne sont pas à jour, cette défaillance sera transmise aux apprentis.

Les maîtres artisans bénéficient de cours accélérés en compétences techniques, gestionnaires ou pédagogiques. Hormis pour les cours pilotes destinés à mettre à l'épreuve de nouvelles approches, les maîtres artisans devraient contribuer au coût de ces cours de formation, mais cette participation ne doit être élevée au point de les dissuader de participer au système d'apprentissage amélioré. Ces cours doivent aussi être de courte durée de manière à ne pas mettre en péril le fonctionnement de l'entreprise. Comme il se peut que beaucoup n'aient jamais assisté à une formation formelle, des formateurs spéciaux sont nécessaires pour répondre à leurs besoins particuliers, et des incitations telles que des certificats pourraient être nécessaires pour les motiver. Outre la formation, l'établissement de liens avec de grandes entreprises et un accès meilleur aux technologies et aux équipements modernes peuvent également apporter des compétences nouvelles dans les ateliers qui offrent l'apprentissage informel.

Les apprentis tireront profit d'une brève formation avant l'apprentissage pour leur faire mieux connaître leurs droits et leurs obligations et développer leurs compétences en matière de santé et de sécurité et de techniques de base. Un bref cours à mi-parcours de leur apprentissage peut leur fournir les éléments de base dans la théorie de leur métier; et un cours de formation à la fin de l'apprentissage pourrait comprendre des compétences relatives à la conduite d'entreprise et des conseils sur la manière de trouver un emploi ou d'obtenir un financement pour créer leur propre entreprise. Les systèmes de rotation qui permettent aux entreprises d'aller dans des ateliers différents pendant leur apprentissage peut aussi élargir leur base de compétences.

L'expérience indique que les maîtres artisans et les apprentis ne devraient pas suivre de formation ensemble, ce qu'ils ont besoin d'apprendre et leur statut social étant différents.

Message 4 – Améliorer la qualité et la réputation de l'apprentissage informel

Dans certains pays, les associations de petites entreprises ont instauré des tests de compétences à l'issue de l'apprentissage pour fixer les critères de qualité dans un métier. Ces évaluations sont pour la plupart pratiques, menées et vérifiées par des membres indépendants de l'association, et débouchent sur des certificats délivrés par l'association. En fonction de la zone couverte par celle-ci, les certificats assurent la reconnaissance locale, régionale ou nationale des compétences des apprentis et améliorent dès lors leur employabilité. Certains organismes gouvernementaux reconnaissent également les certificats pour des emplois de courte durée ou comme condition préalable pour participer aux marchés publics.

Dans d'autres pays, le contenu de la formation est harmonisé en fixant des critères de compétences pour chaque métier concerné par l'apprentissage informel. Ces critères doivent être élaborés de manière participative, en impliquant les maîtres artisans et leurs organisations. Des listes de vérification des compétences à signer par les maîtres artisans et les apprentis peuvent également être utilisées à cette fin. Les livrets d'apprentissage complétés devraient être vérifiés par un expert désigné d'une institution fiable qui visite régulièrement le lieu de travail, comme un organisme public, un centre de formation, une association d'entreprises ou une ONG. S'ils sont combinés avec des évaluations et une certification à l'issue de l'apprentissage, les critères de compétences et les

livrets d'apprentissage peuvent également améliorer la reconnaissance des compétences et, par conséquent, l'employabilité des personnes issues de l'apprentissage.

Les gouvernements peuvent aussi conclure avec des associations locales d'entreprises des accords portant sur l'organisation conjointe d'évaluations en fin d'apprentissage. Les comités d'évaluation devraient être composés de représentants des pouvoirs publics, des associations d'entreprises, des associations de parents etc. Les noms des candidats reçus peuvent être diffusés par les stations radiophoniques.

Il est aussi possible de relever le profil de l'apprentissage informel en renforçant le rôle des maîtres artisans en tant que formateurs: des critères peuvent être instaurés qui déterminent si des artisans peuvent prendre des apprentis. Parmi les autres moyens de relever le profil de l'apprentissage informel, il y a l'organisation de campagnes d'information, la remise de prix pour une pratique d'apprentissage couronnée de succès, ou l'inclusion de l'apprentissage informel comme option dans l'orientation professionnelle dans les écoles ou les services de placement.

Message 5 – Améliorer l'égalité d'accès à l'apprentissage informel

Ce sont les maîtres artisans qui choisissent les apprentis qui sont formés dans leur atelier. Cette caractéristique est essentielle pour que l'apprentissage informel fonctionne. Il est toutefois nécessaire de trouver des moyens pour élargir l'accès équitable et sur pied d'égalité à la formation dans les petites entreprises.

Les femmes sont généralement défavorisées du fait de la prépondérance des métiers à prédominance masculine parmi ceux qui offrent l'apprentissage informel. D'autres groupes défavorisés, comme les jeunes issus de la migration, pourraient aussi éprouver des difficultés pour être acceptés comme apprentis.

S'attaquer aux stéréotypes chez les maîtres artisans afin que les pratiques de recrutement soient fondées sur le talent, le comportement et les compétences et non sur des considérations d'appartenance sexuelle est un moyen important pour améliorer l'accès équitable et sur pied d'égalité à l'apprentissage informel. On peut y parvenir, par exemple, en amenant les groupes communautaires à encourager leurs membres (qu'ils s'agisse de jeunes, de personnes handicapées ou de femmes) à s'adresser à des maîtres

artisans pour leur formation, et en encourageant les chefs d'entreprise féminins à accepter des apprentis.

Message 6 – Intégrer l'apprentissage informel dans le système de formation national

Plusieurs pays ont reconnu dans des documents de stratégie l'importance de l'apprentissage informel pour la réserve nationale de compétences. Cette reconnaissance peut, à long terme, élargir le champ d'action de la formation dans le pays et améliorer l'efficacité de son financement. Dans certains cas, des mesures d'amélioration sont prévues, mais la mise en œuvre des moyens d'action reste souvent à la traîne.

Dans certains pays, il est nécessaire de résoudre des contradictions juridiques: les codes des artisans définissent le statut des apprentis et des maîtres artisans et reconnaissent les contrats d'apprentissage oraux. Par contre, les codes du travail qui, à l'origine, régissent l'apprentissage formel dans les grandes entreprises prévoient des contrats écrits et d'autres obligations, comme des examens médicaux, l'enregistrement des apprentis ou des salaires minimums.

Une législation efficace qui rapproche les deux systèmes doit s'appuyer sur les pratiques actuelles et être conçue en étroite collaboration avec les parties prenantes essentielles. Par exemple, le système de formation d'un pays peut reconnaître les critères de compétence pour les métiers des apprentis et définir des voies pour les apprentis vers le système formel d'enseignement et de formation techniques.

Certains pays mènent actuellement des projets pilotes d'apprentissage dual en vue d'instiller la théorie, la réflexion et les technologies modernes dans l'apprentissage informel. Les apprentis passent une partie de leur formation (15 à 40 %) dans un centre de formation ou une école professionnelle. Les maîtres artisans reçoivent également des cours de mise à niveau de leurs compétences. Une instruction en classe peut être dispensée par des formateurs du système d'apprentissage formel ou par des centres de formation non formels privés ou à but non lucratif. Le financement est souvent assuré par des fonds nationaux pour la formation constitués par des prélèvements payés par les grandes entreprises, ou il est fourni par des bailleurs de fonds internationaux.

Les défis que posent les approches duales consistent notamment à trouver la bonne concordance entre les deux sites d'apprentissage en vue de leur enrichissement mutuel. Les formateurs de terrain

qui visitent les sites des entreprises peuvent contribuer à combler cet écart. La capacité des centres de formation formelle ou non formelle est souvent insuffisante pour assurer une formation complémentaire pour de grands nombres d'apprentis du système informel. Les pouvoirs publics peuvent prévoir des mesures incitatives pour la création de nouveaux centres de formation privés ou coopératifs, dont les maîtres artisans sont également les propriétaires. Ces mesures incitatives doivent être conçues avec soin afin de ne pas bouleverser le système actuel. Il se peut que certains systèmes duaux instaurés dans un effort d'amélioration de l'apprentissage informel atteignent uniquement les segments supérieurs de l'économie informelle, par exemple, s'ils requièrent un certain niveau d'études des apprentis ou des contributions financières des entreprises.

Message 7 – Adopter une approche pas à pas

Les démarches bien conçues ont pour but de surmonter pas à pas les faiblesses du système. Améliorer un système organisé de manière informelle demande du temps, des tests pilotes, une surveillance et une évaluation rigoureuses qui permet de tirer les enseignements des moyens d'action et d'ajuster les approches. Il faut instaurer la confiance entre formateurs et apprenants dans l'économie informelle, d'une part, et acteurs du système de formation formel, d'autre part, et le phasage et la combinaison corrects des interventions sont essentiels.

Il est vital de renforcer la capacité des associations de petites entreprises et des autres groupes qui représentent les intérêts des maîtres artisans et des apprentis afin qu'ils deviennent des agents proactifs du changement. Il pourrait être nécessaire que les interventions qui bénéficient directement aux maîtres artisans, comme les cours de mise à niveau des compétences ou l'instauration de régimes d'assurance accidents pour les micro et petites entreprises, précèdent les interventions visant à uniformiser le contenu de la formation, ou qui fixent des durées maximales pour celle-ci, étant donné que ces initiatives fournissent l'incitation pour l'implication permanente de ces parties prenantes dans le système amélioré.

Bibliographie

- Adams, A. 2009. Skills Development in the Informal Sector of Sub-Saharan Africa, in: *International Handbook of Education for the Changing World of Work. Bridging academic and vocational learning*, R. Mclean, D. Wilson (Eds.) UNESCO/ UNEVOC (Springer), pp. cxiii-cxxxv.
- ___; Johanson, R. 2004. *Développement des qualifications professionnelles en Afrique Subsaharienne* (Washington D.C., World Bank)
- ADEA, 2008. *Développement des compétences techniques et professionnelles en Afrique*, Projet de résumé des messages clés, Session 2 à la Biennale de l'éducation en Afrique, Au-delà de l'éducation primaire : défis et approches pour étendre les opportunités d'apprentissage en Afrique, 5-9 mai 2008 (Maputo, ADEA).
- Aggarwal, A.; Hofmann, C.; Phiri, A. 2010. *A study on informal apprenticeship in Malawi*, Employment Report No. 9, Skills and Employability Department, ILO Decent Work Team for Southern and Eastern Africa (Genève, BIT).
- Allais, S. 2010. *The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries*, Skills and Employability Department (Genève, BIT).
- Amankrah, J. 2010. *Skills recognition systems of informal graduated apprentices in Ghana*, Study commissioned by Skills and Employability Department (Genève, BIT, non publié).
- Aronson, L. 1989. "To Weave or Not to Weave: Apprenticeship Rules among the Akwete Igbo of Nigeria and the Baule of the Ivory Coast", in *Apprenticeship, From Theory to Method and Back Again*, edited by M. W. Coy (Albany: State University of New York Press).
- Atchoarena, D. 2000. *La transition de l'école au travail pour les jeunes : enjeux et politiques*, UNESCO/IIEP, Paris.
- ___; Delluc, A. 2002. *Revoir l'EFTP en Afrique Subsaharienne* (UNESCO/IIEP, Paris).
- ___; Niameogo, A. 1998. *Répondre aux besoins des jeunes défavorisés : quelques expériences en Afrique de l'Ouest*, Rapport de l'Atelier sous-régional sur l'éducation et la formation des groupes défavorisés, Ouagadougou, Burkina Faso, 18-21 novembre 1997 (Paris, UNESCO).
- Athumani, 2008. *Draft proposal for the upgrading of traditional and institutionalization of modern apprenticeship Training in Tanzania* (Dar es Salaam, BIT, non publié).
- Bas, D. 1989. "On-The-Job Training in Africa", in: *International Labour Review*, 128, 4, ABI/INFORM Global, pp. 485-496.
- Bauer, S.; Finnegan, G.; Haspels, N. 2006. *GET ahead for women in enterprise training package and resource kit* (Bangkok, BIT).
- Beck, T.; Demirguc-Kunt, A. 2006. *Small and Medium-Size Enterprises: Access to Finance as a Growth Constraint*, in: *Journal of Banking & Finance* 30, pp. 2931-2943.
- Biasiato, F. 2007. *Gender notes: Preliminary contribution towards mainstreaming gender throughout the report on "Skills for productivity, employment growth and development"*, background note for the ILO, non publié.
- Birks, S.; Fluitman, F.; Oudin, X.; Sinclair, C. 1994. *Skills Acquisition in Micro-Enterprises: Evidence from West Africa*. Development Centre Documents (Paris, OECD).
- BIT. 2010. *Etude sur la réintégration d'enfants sortis des forces et groupes armés à travers l'apprentissage informel. Expériences de Korhogo* (Côte d'Ivoire) et de Bunia (République Démocratique du Congo), International Training Centre of the ILO, International Program for the Elimination of Child Labour (IPEC), Skills and Employability Department (Turin, ITC/ILO).
- ___ . 2009a. *L'égalité hommes-femmes au Coeur du Travail Décent*. Rapport VI, Conférence Internationale du Travail, 98ème session (Genève, BIT).

- ___ 2009b. *Programme d'Entreprises durable: Promouvoir la création d'emplois à travers le développement d'entreprises durables, cadre stratégique* (Genève, BIT).
 - ___ 2009c. *Compétences et entrepreneuriat: réduire le fossé technologique et les inégalités de genre, Brochure de la campagne sur « l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent »* (Genève, BIT).
 - ___ 2009d. *Emplois verts: améliorer le climat pour l'égalité des genres aussi! Brochure de la campagne sur « l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent »* (Genève, BIT).
 - ___ 2009e. *Formation des compétences en milieu rural. Manuel générique sur la Formation pour le renforcement et l'autonomie économique des populations rurales* (TREE), Département des compétences et de l'employabilité (Genève, BIT)
 - ___ 2008a. *L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique, Rapport d'atelier, 3-4 May 2007, Employment Report No. 1* (BIT, Genève).
 - ___ 2008b. *Compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Rapport V de la CIT, 97^{ème} session* (Genève, BIT).
 - ___ 2008c. *Count Us In! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Genève, BIT).
 - ___ 2008d. *Niger: Programme d'Appui à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage*, Document de projet, non publié.
 - ___ 2008e. *Asian decent work decade resource kit: Competitiveness, productivity and jobs*, Regional Office for Asia and the Pacific (Bangkok, BIT).
 - ___ 2008f. *Replicating Success Tool Kit. A Manual to alleviate poverty through peer training*, Subregional Office for East Asia (Phnom Penh, BIT).
 - ___ 2008g. *Développement des compétences au moyen de la réhabilitation à base communautaire : un Guide de bonnes pratiques*, Département des compétences et de l'employabilité (Genève, BIT).
 - ___ 2007a. *La promotion d'entreprises durables*, Rapport VI, Conférence Internationale du travail, 96^{ème} session (Genève, BIT).
 - ___ 2007b. *La transférabilité des compétences*, Commission de l'emploi et de la politique sociale, Conseil d'administration, 298^{ème} session, Genève, mars 2007, GB.298/ESP/3.
 - ___ 2007c. *Enquête générale sur la Convention sur le travail forcé, 1930 (No.29), et la Convention sur l'abolition du travail forcé. 1957 (No 105), Rapport III (Partie 1B), Conférence Internationale du Travail, 96^{ème} session, (Genève, BIT).*
 - ___ 2006. *Prévention et Elimination du Travail des Enfants à travers l'Education. Bonnes Pratiques consolidées du Programme International pour l'abolition du Travail des Enfants.*
 - ___ 2005. *From BDS to Making Markets Work for the Poor*, The 2005 Reader, Annual BDS seminar, by Alexandra O. Miehlbradt and Mary McVay, Small Enterprise Development Programme (Turin, BIT).
 - ___ 2004. *Egalité entre hommes et femmes et Travail Décent – Bonnes pratiques dans le monde du travail*, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (Genève, BIT).
 - ___ 2003a. *The guide for training women economic groups*, Project for Promoting the Linkages between Women's Employment and the Reduction of Child Labour (Dar es Salaam).
 - ___ 2003b. *BDS primer: Developing commercial Markets for business development services*, Seminar reader, Fourth annual BDS seminar, by Alexandra O. Miehlbradt and Mary McVay, Small Enterprise Development Programme (Turin, BIT).
 - ___ 1999. *Decent Work: Report of the Director-General*, 87th Session, International Labour Conference, June 1999 (Genève, BIT).
 - ___ 1987. *Workshop of Experts on Training in the Urban Informal Sector of Developing Countries*, Turin, 7-11 April 1987, Training Department Genève, International Centre for Advanced Technical and Vocational Training Turin (Genève, BIT).
- BIT/OATUU (Organisation of African Trade Union Unity). 2005. *Training manual: Enhancing African Trade Unions' Capacity for Promoting Gender Equality: Focus on Poverty, Informal Economy and HIV/AIDS.*

- Bortei-Doku Aryeetey, E.; Doh, D.; Andoh, P. 2011. *From Prejudice to Prestige: Vocational Education and Training in Ghana*, Centre for Social Policy Studies, University of Ghana, on behalf of City & Guilds Centre for Skills Development, and the Council for Technical and Vocational Education and Training.
- Boterf, G. Le. 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 *L'apprentissage et les apprentis dans les petits métiers urbains, Le cas de l'Afrique francophone*, edited by C. Maldonado and G. L. Boterf (Genève: International Labour Organization).
- Breyer, J. 2007. *Financial arrangements in informal apprenticeships: Determinants and Effects – Findings from urban Ghana*, Employment Sector, Social Finance Programme, Working paper no. 49 (Genève, BIT).
- Brossard, M.; Amelewonou, K. 2005. *Developing secondary education in Africa: Challenges, constraints and room for manoeuvre*, Paper presented at the regional workshop on secondary education, November 21-25 2005, (Addis Ababa, UNESCO BREDIA).
- Buckup, S. 2008. *Apprenticeship in West Africa's informal economy: Rules and enforcement mechanisms beyond state governance*, May 2007 (Genève, BIT, non publié).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). 2008. *Berufsbildungsbericht 2008* (Bonn, BMBF).
- Carton, M. 1980. *La Formation dans le secteur non structuré* (Genève, International Labour Organization).
- CEDEFOP. 2008. *Formation et enseignement professionnels en France, une brève description*, Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes.
- Chen, M. A. 2005. *Rethinking the Informal Economy*, Research Paper No. 2005/10, Paper presented at the EGDI-WIDER Conference on Unlocking Human Potential – Linking the Informal and Formal Sectors in Helsinki, 17-18 September 2004 (EGDI and UNI-WIDER).
- Coheur, A.; Jacquier, C.; Schmitt-Diabaté, V. ; Schremmer, J. 2007. *Linkages between statutory social security schemes and community-based social protection mechanisms: A promising new approach* (Genève, ISSA).
- Collège coopérative Provence, Alpes, Méditerranée. 1999. *Les apprentissages en milieu urbain*, Formation professionnelle dans le secteur informel, ministère des Affaires étrangères, Paris.
- Comité des Agences des Bailleurs de Fonds pour le Développement des Petites Entreprises. 2001. *Services d'Appui aux Entreprises destinés aux PME: Principes directeurs préliminaires relatifs aux interventions financées par les bailleurs de fonds* (Washington, D.C., Comité des bailleurs de fonds pour le développement des petites entreprises).
- Coy, M. W. (ed.) 1989. *Apprenticeship. From Theory to Method and Back Again*, State University of New York Press.
- Dabalén, A.; Nielsen, H.S.; Rosholm, M. 2003. *Labor Markets and Enterprise Training in African Manufacturing* (World Bank (Draft)).
- Dasgupta, P. 1988. "Trust as a commodity", in D. Gambetta (ed.): *Trust: Making and breaking cooperative relations* (New York, Basil Blackwell).
- Deissinger, 2004. *Apprenticeship systems in England and Germany: decline and survival*, in: CEDEFOP, "Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective, Proceedings of the first international conference October 2002, Florence", Volume I, Cedefop Panorama series, 103, Luxembourg.
- Dilley, R. M. 1989. "Secrets and Skills: Apprenticeship among Tukolor Weavers", in: Coy, M. W. *Apprenticeship. From Theory to Method and back again*, State University of New York Press, New York.
- Dostal, W.; Kraus, W. (Eds) 2005. *Shattering tradition: custom, law and the individual in the Muslim Mediterranean* (New York, I.B. Tauris, European Science Foundation).
- Duval-Arnoud, C.; Martinot-Lagarde, P. 1994. « Apprentis des villes africaines », in : *Etudes*, vol. 380, n. 5, pp. 601-610.
- El Mahdi, A. 2011 *Informal Apprenticeship in the Small Enterprises in Egypt: Alternative Approach*, Decent Work Team for North Africa, Skills and Employability Department (Cairo, BIT, forthcoming).
- Evawoma-Enuku, U.; Mgbor, M. 2005. "The national directorate of employment's open apprenticeship scheme in Nigeria: new wine in old wineskins?", in: *Education and Training*, 47(4/5): 325-336.

- Fares, J.; Dhushyanth, R. 2006. *Child labor across the Developing World: Patterns Correlations and Determinations*, Background paper for World Development Report 2007, World Bank, Washington D.C.
- Fluitman, F. 1992. *Traditional Apprenticeship in West Africa: Recent Evidence and Policy Options*, Discussion Paper No. 34. Vocational Training Discussion Papers (Genève, International Labour Organization).
- ___; Momo, J. JM. 2002. *Skills and Work in the Informal Sector*. Occasional Papers (Turin, Italy: International Training Centre of the International Labour Organization).
- ___; Oudin, X. 1991. *Skill Acquisition and Work in Micro-enterprises: Evidence from Lomé, Togo*, Discussion Paper No. 31: Vocational Training Branch (Genève, BIT).
- Fofana, M. 2008. *Amélioration de l'apprentissage dans l'économie informelle : le cas du Mali*, Report produced for the Skills and Employability department (non publié, Genève, BIT).
- Frazer, G. 2006. *Learning the master's trade: Apprenticeship and human capital in Ghana*. *Journal of Development Economics* 81 (2):259-298.
- Garcia, M.; Fares, J. 2008. "Transitions to Working Life for Africa's Youth", in: *Youth in Africa's Labor Market*, Garcia, M.; Fares, J. (Eds), Directions in Development, Human Development, World Bank, Washington D.C., pp. 15-25.
- Göler Von Ravensburg, N. 2011. *Economic and other benefits of entrepreneurs cooperatives as a specific form of enterprise cluster* (BIT, Dar es Salaam).
- Goody, E. N. 1989. *Learning, Apprenticeship, and the Division of Labour*, in: Coy, M. W. Apprenticeship. From Theory to Method and back again (New York, State University of New York Press).
- Grunwald, E.; Nell, M.; Shapiro, J. 2005. *Projects/Programmes aimed at Economic Improvement and Poverty Alleviation through non-formal training in Sub-Sahara Africa* (Eschborn, GTZ).
- GTZ. 2000. *Adding value: How to set up and run a Traditional Apprenticeship Programme*, Manual 2, produced by ISTARN Zimbabwe (Berlin, Overall Verlag).
- Haan, H. C. 2009. *Training for Work in the Informal Economy*, Skills and Employability Department (Genève, BIT, non publié).
- ___ . 2006. *Training for work in the informal micro-enterprise sector*, UNESCO/UNEVOC, Dordrecht.
- ___ . 2002a. *Training for Work in the Informal Sector, new evidence from Eastern and Southern Africa*. Occasional Papers (Turin, Italy: International Training Centre of the International Labour Organization).
- ___ . 2002b. *Training for Work in the Informal Sector: New evidence from Kenya, Tanzania and Uganda*. In InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability, Working Paper No. 11. (Genève, BIT).
- ___; Serrière, N. 2002. *Training for work in the informal sector: fresh evidence from western and central Africa* (Turin, ITC/ILO).
- Haidara, T. 2008. "Apprenticeship training: Model and stakes" and "Apprenticeship training in Mali Today", Swisscontact in: BIT. *L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique*, Rapport d'atelier, 3-4 May 2007, Employment Sector, Employment Report n.1 (Genève, BIT);
- Herr, M; Muzira, T. 2009. *Value Chain Development for Decent Work. A guide for development practitioners, government and private sector initiatives* (Genève, BIT).
- Hofmann, C.; Mbaye, R.; Salmon, D. 2011. *Collaboration between workers' organization and organizations of micro- and small enterprises in Africa*. Results of a questionnaire-based survey among workers' organizations at ILC 2011, prepared jointly by ACTRAV, EMP/SKILLS and EMP/SEED (BIT, Genève, non publié).
- Joussein. 2010. *Etude préliminaire à l'élaboration du programme «Compétences pour les jeunes ruraux et urbains pas ou peu alphabétisés en Afrique de l'ouest et australe»* (Genève, BIT, non publié).
- Jütting, J. et al. 2008. *Institutions informelles. Comment les normes sociales favorisent ou entravent le développement* (Paris, OECD)
- Kail, B. 2003. *Une sélection insidieuse Les savoirs scolaires dans l'apprentissage à Bamako*Thèse, in Cahiers d'Études africaines, XLIII (1-2), 169-170, 2003, pp. 279-298 (Paris).

- Kail, B. 1998. *L'insertion des jeunes sur le marché du travail à Bamako (Mali). Enjeux de la scolarisation et de l'insertion professionnelle selon le genre*. Thèse pour l'obtention du grade de Docteur de L'EHESS en Sociologie (Paris : École des Hautes Études en Sciences Sociales).
- Karmel, T. ; Mlotkowski, P. 2008. *Modelling the trades: An empirical analysis of trade apprenticeships in Australia, 1967-2006* (NCVER, Adelaide).
- Koné, Z. 2001. *Monographie nationale sur l'ETP en Cote d'Ivoire*, version provisoire (Paris, UNESCO-IIEP).
- Korboe, D. 2001. *Ghana: Vocational Skills and informal sector support project (VSP): beneficiary impact assessment*, Consultancy report for NACVET/World Bank.
- Lave, J. 1977. *Cognitive Consequences of Traditional Apprenticeship Training in West Africa*. *Anthropology and Education Quarterly* 8:177-180.
- ___; Wenger, E. 1991. *Situated learning. Legitimate peripheral participation*, Cambridge University Press.
- Lewis, G.; Goff, P; Tarzia, M. 2002. *Increasing the participation of people with disabilities in apprenticeships*, Final report, Western Australian Department of Education and Training, EDGE Training solutions.
- Livingstone, I.; Kemigisha, S. 1995. *Some Evidence on Informal Sector Apprenticeship in Uganda*. *The Journal of Modern African Studies*, Vol. 33, No. 2, pp. 330-342.
- Lukindo, L. D.; Athumani, A.; Ngowi, E. N. 2010. *Upgrading of informal apprenticeship training in informal micro-enterprises in Mtwara and Lindi*, VETA Head Office, Dar es Salaam. VETA Head Office.
- Maldonado, C. 1989. *Self-training in theory and practice. The programme to support urban informal sector enterprises in French-speaking Africa*, World Employment Programme Research, Working Paper Urbanisation, Informal sector and Employment (Genève, BIT).
- Maldonado, C.; G.L. Boterf (eds.) 1985. *L'apprentissage et les apprentis dans les petits métiers urbains: Le cas de l'Afrique francophone* (Genève, BIT).
- Ministère de l'éducation nationale (MED), Pole de Dakar, World Bank. 2006. *Eléments de diagnostic du système éducatif malien. Le besoin d'une politique éducative nouvelle pour l'atteinte des objectifs du millénaire et la réduction de la pauvreté* (Ministère de l'Education de Base du Mali, Pôle de Dakar, World Bank).
- Misko, J. 2005. *Vocational education and training in Australia, the United Kingdom and Germany*, National Centre for Vocational Education Research (NCVER, Adelaide).
- Monk, C.; Sandefur, J.; Teal, F. 2008. *Does doing an Apprenticeship Pay Off? Evidence from Ghana*.
- Mwinuka, J.B. 1996. *The Interdepartmental Project on the Urban Informal Sector. Promoting Productivity and Social Protection in the Urban Informal Sector* (Genève: International Labour Organization).
- Nell, M; Shapiro, J. 1999. *Traditional apprenticeship practice in Dar Es Salaam: A study*. Prepared for VETA and GTZ Tanzania (South Africa).
- Nihan, G.; Carton, M.; Sidibé, H. 1979. *Le secteur non structure "moderne" de Bamako, République du Mali. Esquisse des résultats de l'Enquête et propositions pour un programme d'Action*. (Genève: International Labour Organization).
- North, D. C. 1990. *Institutions, Changement Institutionnel et Performance Economique*, Economie Politique des Institutions et des Décisions (Cambridge, Presse de l'université)
- Nübler, I. 2008. "Institutions and the finance of general skills training: Evidence from Africa", in D. Kucera and J. Berg (eds.): *Labour market institutions in developing countries* (Genève, BIT).
- ___ . 2007. *Informal apprenticeship – An institutional approach*, Background paper for a Workshop on upgrading informal apprenticeship in Africa from 3-4 May 2007, Genève.
- ___ . 1997. *Evolutionary Theory in Education and Training : A comparative analysis of France and Germany*, in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, DIW, Heft 2, 66. Jg, p. 215-229.
- ___ . 1990. *Limits to change in training systems: the case of France*, Discussion Paper No. 50, Training Policies Branch (Genève, BIT).

- ___; Backup, S. 2007. *Apprenticeship Systems in the West African Region: An Institutional Framework*, Presentation à l'atelier du BIT sur L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique, 3-4 mai 2007 (Genève, BIT).
- ___; Hofmann, C.; Greiner, C. 2009. *Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania*, Employment Sector Working Paper No. 32, Skills and Employability Department (Genève, BIT).
- Oda, Y. 2005. Women working at hairdressing: A case study of a rapidly increasing business among women in urban Ghana, in: *African Study Monographs*, Suppl. 29, 83-94, March 2005.
- OECD. 2010. *Apprendre pour le monde du travail* (OECD, Paris).
- ___ . 2008. *Perspectives économiques en Afrique* (Paris, OECD).
- OIT. 2010. *Recommandation sur le VIH et le sida* (No. 200).
- ___ . 2002. *Recommandation concernant la promotion des coopératives* (No. 193).
- ___ . 1973. *Convention sur l'âge minimum* (No. 138)
- Palmer, R. 2009. "Formalising the informal: Ghana's National Apprenticeship Programme" in: *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 61, No. 1, pp. 67-83.
- ___ . 2007. *Policies and Strategies to Improve the Institutional Framework for Informal Apprenticeship Training: The Case of Ghana*, Préparé pour l'atelier, 'L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique', Genève, 3-4 mai 2007, non publié.
- Paul Gérin-Lajoie Foundation. 2006. *The PAFPN Project in Senegal: An efficient and promising literacy project*, Working document for the Biennale on Education in Africa, Libreville, Gabon, March 27-31, 2006, ADEA, available at: http://www.adeanet.org/adeaPortal/adea/biennial-2006/doc/document/A2_3_pafpna_en.pdf
- Peil, M. 1970. *The Apprenticeship System in Accra*. In: *Africa: Journal of the International African Institute* 40 (2):137-150.
- Quinn, P. 2007. *International Programme on the Elimination of Child Labour - Apprenticeships in the informal economy*, Presentation à l'atelier "L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique", Genève, 3-4 mai 2007, IPEC, BIT.
- Rauner, F.; Heinemann, L.; Piening, D.; Bischoff, R. 2010. "Costs, benefits and quality of apprenticeships – a regional case study", in: *Rediscovering Apprenticeship. Research findings of the International Network on Innovative Apprenticeship* (INAP), F. Rauner, E. Smith (Eds), Technical and vocational education and training series No. 11, (UNESCO-UNEVOC, Springer).
- Reynaud, E. 2007. *Social protection and apprenticeship in the informal economy*, Presentation à l'atelier du BIT sur L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique, Genève, 3-4 mai 2007, Social Protection Sector, BIT.
- Riley, T. A.; Steel, W. 2000. *Kenya Voucher programme for training and business development services*, in: Levitsky, J (Ed.), *Business development services: a review of international experience*, (London, ITDG Publications);
- Rinehart, R. 2004. *Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: A literature review*, Conditions of Work and Employment Series, No. 10 (Genève, BIT).
- Rossel, P ; Carton, M. ; Jaeger, C. ; Chamoux, M. 1987. *Demain l'artisanat*, Institut universitaire d'études du développement (Paris, Presses Universitaires).
- Smith, E. 2010. "We're here to help: Agencies dealing with Apprenticeships in Australia", in: Rauner, F.; Smith, E. (Eds). *Rediscovering Apprenticeship. Research findings of the International Network on Innovative Apprenticeship* (INAP) (UNESCO/UNEVOC, Springer).
- Smith, S. 2006. *Organisons-nous! Un manuel SYNDICOOOP pour les syndicats et cooperatives sur l'organisation des travailleurs dans l'économie informelle* (Genève, BIT/ICA/ICFTU).
- Smits, W.; Stromback, T. 2001. *The Economics of the Apprenticeship System*, Edward Elgar Publishing.
- STATECO, 2005. *Methodes statistiques et economiques pour le developpement et la transition*, No. 99 (INSEE, Paris).
- Tchami, G. 2007. *Handbook on Cooperatives for use by Workers' Organizations* (Genève, BIT).

- Tossavi, J. 2007. *La formation professionnelle au cœur des politiques de développement*, Conférence GEFOP le 12 novembre 2007, Paris – Atelier 7.
- UNAIDS. 2010. *Nouvelles perspectives de rupture. Les jeunes mènent la révolution dans le domaine de la prévention du VIH*. http://data.unaids.org/pub/outlook/2010/20100713_outlook_report_web_fr.pdf
- UNDP. 2007. *The Legal Empowerment of the Poor: Informal Business*, Draft Report, Prepared for the Commission for the Legal Empowerment of the Poor, October 2007.
- UNESCO. 2009. *Aperçu régional: Afrique Subsaharienne – Progrès et défis de l'EPT*, disponible sur: <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001784/178418f.pdf>
- UNICEF, 2011. *Tirer parti de la crise: prévenir le VIH du début de l'adolescence au début de l'âge adulte*.
- Union Africaine, 2007. *Stratégie pour revitaliser la formation et l'enseignement techniques et professionnels (EFTP) en Afrique*, réunion du Bureau de la Conférence des Ministres de l'éducation de l'Union Africaine (COMEDAF II+) 39-31 mai 2007, Addis Ababa, Ethiopie : disponible sur : www.africa-union.org.
- Velenchik, A.D. 1995. *Apprenticeship Contracts, Small Enterprises, and Credit Markets in Ghana*. World Bank Economic Review 9 (3):451-475.
- Verspoor, A.; Bregman, J. 2008. *At the Crossroads: Choice for Secondary Education in sub-Saharan Africa*, Working document prepared for Session 2 at the Biennale on Education in Africa, Beyond Primary Education: Challenges and Approaches to Expanding Learning Opportunities in Africa, May, 5-9 2008 (Maputo, ADEA).
- Walther, R. 2008. *Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest. Vers une meilleure insertion professionnelle des jeunes* (Paris, AFD).
- . 2007. *Dual apprenticeship in the informal sector - The cases of Benin, Togo and Senegal*, Présentation à l'atelier du BIT sur L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique, Genève, 3-4 mai 2007.
- . 2006a. *La formation professionnelle en secteur informel. Rapport sur l'enquête terrain en Angola*, Document de travail 35, Département de la recherche (Paris, AFD).
- . 2006b. *La formation professionnelle en secteur informel. Rapport d'une enquête terrain au Sénégal* (Paris, Agence Française de Développement).
- . 2006c. *La formation professionnelle en secteur informel – Rapport sur l'enquête terrain au Bénin*, document de travail (Paris, Agence Française de Développement).
- ; Krönner, H. 2008. *Skills Development and the World of Work: Challenges for Education and Training*, Working document prepared for Session 3 at the Biennale on Education in Africa, Beyond Primary Education: Challenges and Approaches to Expanding Learning Opportunities in Africa, May, 5-9 2008 (Maputo, ADEA).
- : Filipiak, E. 2007. *La formation professionnelle en secteur informel* (Paris, AFD).
- Weyer, F. 2007. *Non-formal education: an alternative for breaking the cycle of intergenerational illiteracy and poverty? A case study on the Centres d'éducation pour le développement in Mali*, presented at the 9th UKFIET International Conference on Education and Development Oxford, 11 – 13 September 2007.
- World Bank. 1996. *Staff appraisal Report Republic of Mali. Vocational Education and Training Consolidation Project* (Washington, World Bank).
- Ziderman, A. 2001. *Financing Vocational Training to Meet Policy Objectives: Sub-Saharan Africa* (Washington D.C., World Bank).

Annexes

Annexe 1 – Sélection d'études empiriques sur l'apprentissage informel

Annexe 2 – Liste des professions courantes dans l'apprentissage informel

Annexe 3 – Termes de référence

Annexe 4 – Outils de recherche – Questionnaires, instructions et outils d'analyse

Annexe 5 – Évaluation des besoins des maîtres artisans / des travailleurs qualifiés

Annexe 1 – Sélection d'études empiriques sur l'apprentissage informel

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Cameroun, Yaoundé	2000 (déc.)	Couturières, tailleurs, coiffeuses, bûcherons, mécaniciens auto, maçons/ charpentiers, réparateurs de radio et d'appareils électriques, artisans du cuir, restaurants, services administratifs et cybercafés, réparation d'appareils de réfrigération, tôliers	<ul style="list-style-type: none"> Étude quantitative et qualitative basée sur des interviews structurées Études par traçage inverse Échantillon par domaine constitué en se basant sur une enquête sur les budgets des ménages 	Échantillon stratifié de 682 chefs de micro-entreprises (25 % de femmes) (50 au moins par métier ont été interrogés)	Fluitman, F.; Momo, J. JM. 2002. <i>Skills and Work in the Informal Sector</i> . Monographies (Turin, Italie: Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail)
Égypte, agglomération du Caire	2009	Mécaniciens auto, textiles et confection, ferronnerie, charpenterie	<ul style="list-style-type: none"> Données quantitatives obtenues par interviews sur base de questionnaire Interviews qualitatives avec une sélection de maîtres artisans 	Dans 100 micro- et petites entreprises (25 par métier), 100 maîtres artisans, 100 travailleurs qualifiés et 95 apprentis ont été interviewés.	El Mahdi, A. 2012. <i>Informal Apprenticeship in the Small Enterprises in Egypt: Alternative Approach</i> , Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique du Nord, Département des compétences et de l'employabilité (Le Caire, BIT, à paraître).
Ghana	2006 (août-sept.)	Confection, coiffure, charpenterie, mécanique	<ul style="list-style-type: none"> Données quantitatives par interviews structurées Interviews qualitatives avec des informateurs et des parties prenantes de premier plan Discussion avec groupe cible 	200 chefs de micro-entreprises et apprentis (50 interviewés par métier)	Breyer, J. 2007. <i>Financial Arrangements in Informal Apprenticeships: Determinants and Effects – Findings from Urban Ghana</i> , document de travail n° 49 (Genève: Organisation internationale du travail)

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Ghana	2003-2004	Pas de métier spécifique	<ul style="list-style-type: none"> • Étude quantitative et qualitative • Enquête longitudinale sur le marché du travail (données propres) • Comparaison des données des recensements ghanéens (1984 et 2000), Enquête ghanéenne de panel sur les ménages urbains • Sources secondaires 	830 personnes interviewées	Monk, C.; Sandefur, J.; Teal, F. 2008. <i>Does doing an Apprenticeship Pay Off? Evidence from Ghana</i> , RECOUP Working Paper 12, Oxford.
Ghana, agglomération d'Accra, Madina	2000-2002	Coiffure	<ul style="list-style-type: none"> • Interviews qualitatives avec des propriétaires d'entreprises et des apprentis 	53 enquêtés travaillant dans 22 salons, choix raisonné	Oda, Y. 2005. <i>Women working at hairdressing: A case study of a rapidly increasing business among women in urban Ghana</i> , dans: African Study Monographs, Suppl. 29: 83-94.

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Ghana	1992	Manufacture: transformation de denrées alimentaires et de boissons, travail des métaux, textile et habillement, travail de bois et ameublement	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête relative au Ghana en tant qu'étude pilote pour le Programme régional de développement de l'entreprise (PRDE, Banque mondiale) • Enquête qualitative et quantitative centrée sur les contrats d'apprentissage • 42 entreprises de l'alimentation • 41 entreprises du textile et du vêtement • 54 entreprises du travail du bois et de l'ameublement • 48 entreprises de transformation des métaux 	<p>185 entreprises (40 micro-entreprises, 81 petites entreprises, 39 entreprises moyennes, 25 grandes entreprises)</p> <p>545 travailleurs 212 apprentis</p>	Velenchik, A.D. 1995. <i>Apprenticeship Contracts, Small Enterprises, and Credit Markets in Ghana</i> . World Bank Economic Review 9 (3):451-475.

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Ghana	1991-1993; 1998, 1999	Manufacture: travail du bois, travail des métaux, transformation de denrées alimentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Études quantitatives pour l'essentiel, élaborant un modèle économique relatif à l'apprentissage et au capital humain • Données provenant de l'enquête ghanéenne sur les entreprises manufacturières (GMES – une des neuf enquêtes menées dans les années 1990 dans des pays africains dans le cadre des enquêtes au titre du programme régional de la Banque mondiale pour le développement des entreprises) • Données provenant de l'enquête ghanéenne sur le niveau de vie 1998-1999 (comparaison des deux ensembles de données en vue de tirer des conclusions) • Sources secondaires 	Entreprises, n° * Travailleurs, n° *	Frazer, G. 2006. <i>Learning the master's trade: Apprenticeship and human capital in Ghana</i> . Journal of Development Economics 81 (2):259-298.
Ghana, Accra	1968	Orfèvrerie, charpenterie, confection, jointoyage, imprimerie, réparation de récepteurs radio	<ul style="list-style-type: none"> • Enquêtes qualitatives (collecte de données dans le cadre d'un programme de formation aux méthodes de recherche pour des étudiants de 2^e année de sociologie, université du Ghana) 	120 maîtres artisans 233 apprentis	Peil, M. 1970. <i>The Apprenticeship System in Accra</i> . Dans: Africa: Journal of the International African Institute 40 (2):137-150

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Liberia, Monrovia	*	Confection	<ul style="list-style-type: none"> • Étude qualitative utilisant une approche anthropologique-psychologique • Observation des participants • Interviews (qualitatives) relatives au contexte • Test présentant 32 problèmes de confection hypothétiques qui nécessitent des connaissances élémentaires en arithmétique 	33 maîtres tailleurs 30 apprentis tailleur	Lave, J. 1977. <i>Cognitive Consequences of Traditional Apprenticeship Training in West Africa</i> . <i>Anthropology and Education Quarterly</i> 8:177-180
Malawi	2009	Tôlerie en carrosserie/ pistolage, mécanique automobile, transformation de denrées alimentaires, charpenterie et menuiserie, coiffure/ tenue de salons, soudage	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche qualitative: interviews avec une sélection de maîtres artisans (maîtres artisans) et d'informateurs de premier plan (instructions pour les interviews); interviews approfondies avec 10 maîtres artisans. • Recherche quantitative: maîtres artisans, travailleurs qualifiés, apprentis (en langue locale) • Études de terrain (régions urbaines de Lilongwe Blantyre) 	106 maîtres artisans 105 travailleurs qualifiés 106 apprentis	Aggarwal, A.; Hofmann, C.; Phiri, A. 2010. <i>A study on informal apprenticeship in Malawi</i> , Rapport sur l'emploi n° 9, Département des compétences et de l'employabilité, Équipe du BIT pour le travail décent en Afrique australe et orientale (Genève, BIT).

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Mali	1994-1995 (études menées)	Les enquêtes couvrent un large choix de métiers	<p>Un certain nombre d'études qualitatives et quantitatives sur le marché du travail et la formation:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Enquête sur les nouvelles possibilités d'emploi et de formation professionnelle dans les régions 2. Formation professionnelle non formelle et formation par l'apprentissage 3. Besoins de formation des employeurs et des artisans du secteur privé (enquête) 4. Les femmes et la formation professionnelle: analyse des contraintes et des besoins (enquêtes) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Employeurs et travailleurs dans 222 entreprises (75 % des employeurs = secteur informel) 2. 500 apprentis, 300 maîtres artisans, 200 familles d'apprentis 3. 156 entreprises du secteur privé 4. 200 femmes 	<p>Banque mondiale. 1996. <i>Staff appraisal Report Republic of Mali. Vocational Education and Training Consolidation Project</i> (Washington, Banque mondiale)</p>
Mali, Bamako	1994 – 1995; 1999	Articles de maroquinerie, charpenterie, teinture, réparation mécanique, soudage, peinture automobile (motos et voitures) et réparation/entretien de photocopieurs, réfrigérateurs, matériel hi-fi, appareils domestiques ou ordinateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Étude qualitative • Basée sur 2 enquêtes de terrain (1994-1995, 2000) • Sources secondaires (études, littérature et donnée) • Sources secondaires 	35 employeurs * apprentis	<p>Kail, B. 2003. <i>Une sélection insidieuse. Les savoirs scolaires dans l'apprentissage à Bamako</i>, Thèse, dans: Cahiers d'Études africaines, XLIII (1-2), 169-170, 2003, pp. 279-298 (Paris).</p>

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Mali, Bamako	*	Travail des métaux, charpenterie, métiers de la construction	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête participative • Enquête qualitative 	44 apprentis	<p>Boterf, G. Le. 1985. "Les apprentis dans le projet d'appui aux petits producteurs urbains de Bamako, Eléments d'une recherche participative et propositions pour l'action", dans: <i>L'apprentissage et les métiers urbains, Le cas de l'Afrique francophone</i>, édité par C. Maldonado et G. L. Boterf (Genève: Organisation internationale du Travail).</p>
Mali, Bamako	1978	Travail du bois, industrie des métaux, mécanique automobile, services liés à l'électricité, secteur de la construction	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête qualitative • Recherche et sources secondaires 	235 cas représentant 1160 entreprises	<p>Nihan, G.; Carton, M.; Sidibé, H. 1979. <i>Le secteur non structure "moderne" de Bamako, République du Mali. Esquisse des résultats de l'Enquête et propositions pour un programme d'Action.</i> (Genève: Organisation internationale du Travail)</p>

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Tanzanie	2008	Confection, charpenterie/ menuiserie, mécanique automobile, services liés à l'électricité, plomberie, arts locaux (sculpture et peinture sur bois), transformation de denrées alimentaires	<ul style="list-style-type: none"> Recherche qualitative: interviews avec une sélection de maîtres artisans (maîtres artisans) et informateurs de premier plan (instructions pour les interviews); interviews approfondies avec 20 maîtres artisans. Recherche quantitative: maîtres artisans, apprentis (en langue locale) Étude de terrain (régions urbaines de Mtwara et Lindi), visites à des ateliers (Lindi: 31, Mtwara: 83) 	632 personnes: 114 maîtres artisans 378 apprentis 140 auxiliaires qualifiés (seules les entreprises qui assurent actuellement la formation par apprentissage ont été retenues)	Nübler, I.; Hofmann, C.; Greiner C. 2009. <i>Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania.</i> Document de travail n° 32 du Secteur de l'emploi (Genève: Organisation internationale du Travail).
Tanzanie, Dar Es Salaam	1999	Maçonnerie, hôtellerie et restauration, mécanique automobile, soudure, charpenterie, coiffure, soins aux enfants et confection	<ul style="list-style-type: none"> Enquête qualitative: interviews avec questionnaire 	330 entreprises du secteur informel (194 ont eu des apprentis au cours des 5 dernières années, soit un total de 1 350 apprentis)	Nell, M; Shapiro, J. 1999. <i>Traditional apprenticeship practice in Dar Es Salaam: A study. Prepared for VETA and GTZ Tanzania</i> (Afrique du Sud)
Tanzanie (Mwenge, Ubungo, Gerezani, Buguruni, Temeke Stereo)	1996	Mécanique, charpenterie/menuiserie, confection, maçonnerie/ pose de briques, forgeage, cordonnerie	<ul style="list-style-type: none"> Enquête qualitative avec questionnaire Deux types de questionnaires: un pour les maîtres artisans et un pour les apprentis (ce dernier pour vérifier les informations données par les maîtres artisans) 	30 master craftspersons 10 apprentices	Mwinuka, J.B. 1996. <i>The Interdepartmental Project on the Urban Informal Sector.</i> Promoting Productivity and Social Protection in the Urban Informal Sector (Genève: Organisation internationale du Travail)

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Uganda (Katwe, Kisenyi, Bwaise, Nbeeda, Nakawa)	1993	Travail du métal, travail du bois	<ul style="list-style-type: none"> Enquête qualitative et quantitative 	90 micro-entreprises (45 de chaque métier)	Livingstone, I.; Kemigisha, S. 1995. <i>Some Evidence on Informal Sector Apprenticeship in Uganda</i> . The Journal of Modern African Studies, vol. 33, n° 2, pp. 330-342.
Études relatives à plusieurs pays					
Nigéria, Côte d'Ivoire	1977-78	Tissage	<ul style="list-style-type: none"> Deux études de cas qualitatives 	*	Aronson, L. 1989. "To Weave or Not to Weave: Apprenticeship Rules among the Akwete Igbo of Nigeria and the Baule of the Ivory Coast", in <i>Apprenticeship, From Theory to Method and Back Again</i> , publié par M. W. Coy (Albany: State University of New York Press).
Nigéria, Ibadan; Togo, Lomé	1992	Maçonnerie, maroquinerie, travail des métaux, charpenterie, professions de la réparation, confection, coiffure, fabrication de savon, restaurants, fumage du poisson	<ul style="list-style-type: none"> Enquête qualitative et quantitative basées sur les interviews menées 	562 chefs d'entreprise 128 entreprises dans divers métiers Environ 200 apprentis (Ibadan & Lomé)	Fluitman, F. 1992. <i>Traditional Apprenticeship in West Africa: Recent Evidence and Policy Options</i> , document de réunion n° 34. Documents de réunion sur la formation professionnelle (Genève: Organisation internationale du Travail)

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Bénin, Mali, Mauritanie, Sénégal	1999	<p><i>Bénin</i>: manufacture, services, métiers « féminins » ;</p> <p><i>Mali</i>: travail du bois, électronique, métiers « féminins »</p> <p><i>Mauritanie</i>: travail du bois et des métaux, électronique, métiers « féminins » ;</p> <p><i>Sénégal</i>: travail du bois; réparation technique; alimentation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des interviews qualitatives semi-structurées basées sur deux types de questionnaires (chefs d'entreprise, travailleurs) • Les études de cas donnent un aperçu du secteur informel dans les quatre pays. • L'analyse du secteur informel urbain en Afrique subsaharienne • L'analyse des stratégies (micro-entreprises et apprentissage) 	<p><i>Bénin</i>: administration publique, ONG; chefs d'entreprise (12) et apprentis (6, 2 travailleurs)</p> <p><i>Mali</i>: 19 interviews (7 chefs d'entreprise, 1 technicien, 2 travailleurs, 9 apprentis)</p> <p><i>Maurétanie</i>: bois et métaux: 3 entreprises (4 chefs d'entreprise, 3 apprentis, 1 travailleur); électronique: 3 chefs d'entreprise, 2 travailleurs; métiers « féminins »: 9 interviews;</p> <p><i>Sénégal</i>: bois: 2 ateliers (4 chefs d'entreprise, 8 apprentis); réparation technique: 5 entreprises; alimentation: 2 ateliers</p>	<p>Ministère des Affaires Étrangères. 2001. <i>Les apprentissages en milieu urbain. Formation professionnelle dans le secteur informel en Afrique</i> (Paris, France)</p>
Bénin, Cameroun, Ghana, Niger, Sénégal	*	*	<ul style="list-style-type: none"> • Interviews (méthode en cascade), qualitatives • 3 à 4 études de cas par pays • Sources secondaires 	*	<p>Haan, H.C.; Nicolas Serrière. 2002. <i>Training for Work in the Informal Sector, Fresh evidence from West and Central Africa</i>. (Turin, Italie: Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail)</p>

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Mali, Rwanda, Togo	1989	Mali: 23 métiers différents Rwanda: 30 métiers Togo: 18 métiers	<ul style="list-style-type: none"> Document de travail qualitatif centré sur les activités de formation et les mécanismes d'acquisition de connaissances (réalisations se rapportant à des questions théoriques) 	Mali: 1850 artisans (hommes et femmes), 1 200 apprentis atteints par le programme Togo: 1 220 artisans, 2 600 apprentis Rwanda: 3 200 artisans, 270 apprentis	Maldonado, C. 1989. <i>Self-training in theory and practice. The programme to support urban informal sector enterprises in French-speaking Africa</i> , World Employment Programme Research, Working Paper Urbanisation, Informal sector and Employment (Genève: Organisation internationale du Travail)
Mali, Bamako; Togo, Lomé; Maurétanie, Nouakchott; Cameroun, Yaoundé	1977-79	*	<ul style="list-style-type: none"> Recherche qualitative basée sur une enquête réalisée Centrée sur l'apprentissage en tant qu'« institution », la manière dont les valeurs sociales, la famille etc. déterminent le recrutement et le choix du métier 	3 941 entreprises (dont deux tiers offrent l'apprentissage)	Maldonado, C. 1985. « L'apprentissage et la mise en valeur des qualifications dans les petits métiers en Afrique francophone », dans: <i>L'apprentissage et les apprentis dans les petits métiers urbains, Le cas de l'Afrique francophone</i> , publié par C. Maldonado et G. L. Boterf (Genève: Organisation internationale du Travail)

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Ghana; Côte d'Ivoire; Kenya; Zambie; Zimbabwe.	1993-1996 (consultations)	Secteur manufacturier (alimentation, textile, bois, industrie des produits métalliques)	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête pluriannuelle • Enquête de 1995: Kenya, Zambie, Zimbabwe – renseignements sur la formation obtenus de propriétaires/gestionnaires et de travailleurs; Ghana, Côte d'Ivoire informations obtenues de travailleurs uniquement • Utilisation des données du projet de programme régional de développement de l'entreprise pour la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Kenya, Zambie, et le Zimbabwe 	250 entreprises (dans chaque pays, enquêtées 2 à 3 fois), centrage sur les micro-, petites, moyennes et grandes entreprises	Dabalen, A.; Nielsen, H.S.; Rosholm, M. 2003. <i>Labor Markets and Enterprise Training in African Manufacturing</i> (Banque mondiale [projet])
Angola; Bénin; Cameroun; Éthiopie; Maroc; Sénégal; Afrique du Sud.	2006 (Mar – Oct)	*	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de données • Large consultation qualitative de parties prenantes dans l'ensemble des sept pays 	*	Walther, R.; E. Filipiak. 2007. <i>La formation professionnelle en secteur informel</i> . Agence française de développement (Paris: AFD)
Bénin; Mali; Sénégal; Togo.	2006, 2007	*	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête qualitative dans les quatre pays par des interviews et des discussions en groupes de consultation 	*	Walther, R. 2008. <i>TNouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest. Vers une meilleure insertion professionnelle des jeunes</i> . Agence française de développement (Paris: AFD)

Pays/ (villes)	Année de l'étude	Métiers/ Professions	Méthodologie	Échantillon	Source complète
Dakar (Sénégal), Ibadan (Nigéria), Lomé (Togo), Niamey (Niger)	1993	Réparation radio/TV, réparation automobile, confection, coiffure dames, fabrication de meubles en bois, fabrication de produits en métal, fourniture de repas, fabrication de chaussure, fabrication de savon, construction d'habitations, tissage, préparation de viande et de poisson	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête (sur base d'un questionnaire qualitatif pour l'ensemble des 4 villes, questionnaires distincts mais interconnectés pour les aspects institutionnels et pédagogiques de l'apprentissage) • Données s'appuyant sur l'ensemble de données des maîtres artisans tirées des résultats du pays • Le chapitre 6 est consacré aux apprentis et à l'apprentissage traditionnel 	50 micro-entreprises dans chaque ville, 1 570 chefs d'entreprise	Birks, S.; Fluitman, F.; Oudin, X.; Sinclair, C. 1994. <i>Skills Acquisition in Micro-Enterprises: Evidence from West Africa. Development Centre Documents</i> (Paris: OCDE)

* = non précisé

Annexe 2 – Liste des métiers les plus courants dans l'apprentissage informel

(adaptée de la liste des métiers de l'apprentissage au Ghana)

Préparation des denrées alimentaires et métiers connexes

- Préparation des denrées alimentaires et confiserie (pain, pâtisserie, gâteaux, pâtés de viande, etc.)
- Hôtellerie, restauration et cuisson
- Boissons (eau en sachet, cacao/thé, crème glacée, yoghourt, etc.)
- Bouchers, poissonniers et métiers connexes
- Transformation alimentaire (huile alimentaire, huile de palme, huile de noix de coco, beurre de karité)
- Distillerie

Service de santé traditionnel et métiers connexes

- Sage-femme traditionnelle
- Production d'herbes médicinales, herboriste
- Guérisseurs traditionnels, prêtres fétichistes, prêtres animistes, mallams, guérisseurs

Métiers des services personnels/entretien des propriétés

- Coiffure femmes, coiffure hommes, esthétique
- Conciergerie, nettoyage, blanchisserie
- Décoration florale, architecture d'intérieur et décoration d'intérieur
- Décoration funèbre, entreprise de pompes funèbres
- Aménagement paysager

- Services hôteliers et tourisme

Métiers de l'automobile

- Mécanicien automobile
- Mécanicien de machines de construction
- Ajustage maritime/mécanicien de bateaux
- Électricité/électronique des véhicules à moteur
- Réparation de carrosseries de véhicules à moteur
- Mécanicien de vélos
- Mécanicien de motos
- Vulcanisation

Métiers de l'électricité

- Électricité générale
- Construction électrique
- Rembobinage de machines électriques
- Électronique radio et télévision
- Installateurs et dépanneurs de matériel informatique
- Techniciens informaticiens en soutien utilisateurs
- Développement Web et multimédia
- Télécommunications
- Réfrigération et climatisation
- Métiers de l'agriculture/de la pêche/de la chasse/de la foresterie
- Pêche, pisciculture, aquaculture

- Chasse, production de vin de palme/saignée de palmiers royaux
- Production mixte de cultures et d'animaux pour les marchés
- Mécanicien de machines agricoles
- Mécanicien d'unités agricoles et de foresterie motorisées/mécanicien de tronçonneuses
- Floriculture, horticulture
- Fabrication de charbon de bois

Métiers des textiles, de l'habillement et des tissus d'ameublement

- Confection et couture
- Chaussures et maroquinerie
- Garnissage
- Dessin sur textiles/sérigraphie/batik/c hinage par teinture
- Draperie /tissage
- Confection et couture orthopédiques
- Fabrication de chaussures orthopédiques

Métiers des transports et du transfert de matériaux

- Chauffeurs
- Manutentionnaires de fret, déblaiement

Métiers des arts de la création et de la scène

- Dessin d'art et d'enseignes
- Sculpture, gravure

- Conception graphique et multimédia
- Photographie, production multimédia (vidéo/cassette) etc.
- Radiodiffusion et enregistrement
- Acteurs/comédiens
- Danse et chorégraphie
- Musicien, chanteur, compositeur
- Sports et fitness

Métiers administratifs et services d'appui

- Agent immobilier
- Exploitant de loterie
- Opérateur de centre d'appels de communication/d'entreprise
- Pasteurs, évangélistes, prophètes/prédicateurs/mnistres du culte

Métiers de la construction

- Peinture et décoration

- Charpenterie et menuiserie
- Fabrication de meubles
- Maçonnerie/bâtiment et construction
- Dessin d'architecture, arpentage
- Fabrication de tuiles et de terrazzo, fabrication de blocs, bétonnage
- Plomberie, tuyautage
- Usinage du bois
- Pulvérisation

Métiers de la mécanique

- Ajustage de machines mécaniques
- Ajustage au banc
- Entretien de chaudières
- Bijouterie/orfèvrerie
- Forgeage
- Façonnage sur tour
- Soudure et ouvraison
- Machines de bureau, systèmes commerciaux,

mécanique et réparations de petits moteurs

- Mouleurs de fonderie, soudeurs, oxycoupeurs, ferrailleurs

Autres métiers liés à la production

- Fabrication de verroterie
- Fabrication de savon, de pommade, de produits cosmétiques, de parfum, de produits de soin des cheveux
- Fabrication d'instruments de musique, de matériel de sonorisation
- Artisanat et métiers connexes (vannerie, cannage et corderie)
- Verre, céramique, poterie
- Impression et métiers connexes
- Forage

Annexe 3 – Termes de référence

TdR 1 - Termes de référence pour l'évaluation des possibilités économiques en vue d'enquêter sur les perspectives de croissance des secteurs et des professions

Contexte du pays

(...)

Objectif de l'étude

Mener une évaluation des possibilités économiques pour les métiers offrant l'apprentissage informel dans certaines localités.

Tâches de la mission

- Évaluer quelles sont, parmi les métiers qui offrent l'apprentissage informel (liste fournie par le partenaire contractant), celles qui présentent de bonnes perspectives de croissance, y compris les liens vers l'amont et l'aval dans les chaînes de valeur, l'accès aux nouveaux marchés grâce à l'infrastructure améliorée, à la demande croissante de produits et de services de meilleure qualité, etc. Il conviendrait de traiter les questions suivantes:
 - Quelles sont les métiers dont on attend qu'elles seront de plus en plus demandées dans les cinq prochaines années?
 - Quels sont les liens potentiels dans la chaîne de valeurs dont les entreprises des métiers proposés pourraient bénéficier?
 - Le métier fournit-il d'importantes contributions pour la réalisation d'objectifs de développement particuliers, qu'ils soient locaux, régionaux ou nationaux?
 - Existe-t-il une demande pour des produits de plus grande qualité qui n'est pas satisfaite actuellement?
 - Quels sont les risques de mettre en péril la croissance du secteur?
 - Quelle est globalement la réputation du métier? Est-il attrayant pour les jeunes?
 - Quels sont actuellement les degrés de saturation du marché pour les métiers en question?
- Proposer cinq à dix métiers par localité à choisir pour une recherche approfondie. Les professions retenues doivent inclure des apprentis des deux sexes.
- Présenter et valider les conclusions lors d'un atelier auquel participeront des parties prenantes locales

Méthodologie

Le collaborateur externe recueillera les données en utilisant à la fois la recherche primaire et la recherche secondaire.

- Examen documentaire d'études existantes sur les perspectives économiques locales, régionales, sectorielles ou nationales, évaluations des chaînes de valeur, stratégies, plans ou politiques de développement locaux, régionaux ou sectoriels, etc.

- Des interviews avec des parties prenantes clés, y compris des représentants du gouvernement, des associations d'entreprises, des ONG, des prestataires de formation, des associations de jeunes, etc.
- Des interviews avec les propriétaires d'entreprises utilisant des technologies de pointe (en admettant qu'ils ont généralement une meilleure compréhension de l'évolution du marché et des goulets d'étranglement au sein des secteurs).

Produit

Un rapport d'environ 20 pages fournissant une justification pour chaque métier proposé pour la sélection.

TdR 2 – Termes de référence pour la recherche empirique visant à comprendre les règles et les pratiques dans l'apprentissage informel

Contexte du pays

(...)

Objectif de l'étude

Mener une recherche empirique approfondie relative au système d'apprentissage informel afin de comprendre les pratiques d'apprentissage dans certains métiers et certaines localités.

Tâches de la mission

- Examen documentaire d'études existantes sur les pratiques en matière d'apprentissage informel ou de formation utilisées par les petites entreprises dans le pays.
- Déterminer les métiers/professions à couvrir en concertation avec le partenaire contractant, sur la base des conclusions d'une évaluation rapide et d'une évaluation des perspectives économiques (TdR 1). Les métiers retenus doivent inclure des apprentis des deux sexes.
- Mener des interviews avec des maîtres artisans, des travailleurs qualifiés et des apprentis en utilisant les questionnaires normalisés fournis par le partenaire contractant (outils 3 à 6).
- Mener des interviews avec des représentants des associations d'entreprises, des maîtres artisans et des apprentis en utilisant les instructions pour les interviews fournies par le partenaire contractant (outils 7 à 9).
- Analyser les données et rédiger un rapport.

Méthodologie

Le collaborateur extérieur recueillera les données en utilisant à la fois la recherche primaire et la recherche secondaire. Il ou elle adaptera aux conditions locales les questionnaires et les instructions pour les interviews fournis par le partenaire contractant. Les données primaires seront recueillies par les méthodes suivantes:

- Une enquête auprès des apprentis, des travailleurs qualifiés, des maîtres artisans (outils 3 à 6). L'enquête adoptera la méthodologie de recherche décrite dans l'outil 2. Pour chaque métier, x entreprises seront interviewées.

- Une recherche qualitative approfondie menée avec certains apprentis (ou des groupes de discussion ciblés) et certains maîtres artisans (outils 7 à 8). Si les entreprises dans les métiers retenus ont un niveau d'organisation élevé et sont dès lors bien représentées par les associations d'entreprises, des interviews individuelles approfondies pourraient ne pas être nécessaires. Les discussions de groupe avec des représentants choisis qui sont bien au fait des pratiques dans l'apprentissage informel pour le métier concerné pourraient fournir suffisamment d'informations. La discussion devrait suivre les instructions pour les interviews dans l'outil 9.
- En l'absence d'associations d'entreprises, des interviews choisies avec des informateurs clés (ONG, représentants des pouvoirs locaux, syndicats, centres de formation, etc.) (outil 9).

L'analyse du rapport sera conforme aux outils 10 et 11.

Produit

Le collaborateur extérieur soumettra ce qui suit au partenaire contractant pour information et commentaires:

- les métiers proposés pour être retenus pour l'étude
- les outils de recherche adaptés, y compris les questionnaires (pour les maîtres artisans, des travailleurs qualifiés et les apprentis) et les instructions pour les interviews (pour les maîtres artisans et les apprentis) utilisées pour l'étude. Les changements suggérés doivent être rendus visibles
- les données brutes au format électronique.

Produit final : un rapport d'environ 50 pages adoptant la structure proposée dans l'outil 10.

TdR 3 – Termes de référence pour une étude destinée à évaluer le cadre stratégique de l'apprentissage informel et les liens existants entre l'apprentissage informel et le système de formation formel

Contexte du pays

(...)

Objectif de l'étude

Évaluer le cadre d'orientation de l'apprentissage informel et les liens existants entre l'apprentissage informel et le système de formation formel.

Tâches de la mission

L'étude a pour but de répondre aux questions ci-après.

1. Dispositions juridiques et stratégiques pour l'apprentissage formel
 - Quelles sont actuellement les dispositions juridiques et stratégiques pour l'apprentissage formel (en ce qui concerne les conditions financières du contrat, l'âge des apprentis, la durée, les conditions d'entrée, l'organisation institutionnelle, la structure et la place de l'apprentissage, la certification et les procédures d'évaluation, etc.)?
 - Combien d'apprentis sont actuellement formés dans ce système?

- Quels types d'entreprises offrent l'apprentissage formel?
2. Dispositions juridiques et stratégiques pour l'apprentissage informel amélioré
 - Quelles sont actuellement les dispositions juridiques et stratégiques pour l'apprentissage informel amélioré ou structuré (en ce qui concerne les conditions financières du contrat, l'âge, la durée, les conditions d'entrée, l'organisation institutionnelle, la structure et la place de l'apprentissage, la certification et les procédures d'évaluation, etc.)?
 - Combien d'apprentis sont actuellement formés dans ce système?
 - Quels types d'entreprises offrent l'apprentissage informel amélioré?
 3. Statut juridique des maîtres artisans et des apprentis et application du droit du travail
 - Quel est le statut juridique des apprentis et des maîtres artisans? Leur statut est-il défini?
 - Quel est le type de législation du travail qui est applicable aux maîtres artisans et aux apprentis (en termes d'âge, de salaire, de protection sociale, etc.)?
 - La pratique de l'apprentissage informel est-elle considérée comme illégale selon la législation actuelle? Dans quelles conditions?
 - Quel est le statut juridique des micro et petites entreprises de l'économie informelle? Risquent-elles des poursuites ou des amendes?
 4. Liens entre l'apprentissage informel et le système de formation formel
 - Les compétences des personnes qui ont accompli l'apprentissage sont-elles reconnues dans le système de formation national?
 - Ces apprentis ont-ils le droit de présenter les examens qui sont reconnus par le système de formation national? Combien ont recours à cette possibilité? Combien ont réussi?
 - Les maîtres artisans sont-ils reconnus par les pouvoirs publics en tant que prestataires de l'apprentissage informel?
 - Le système de formation formel se concerte-t-il avec les maîtres artisans pour déterminer les besoins de compétences dans l'économie?
 - Les personnes qui ont accompli l'apprentissage ont-elles accès à la formation offerte par les prestataires d'apprentissage dans le système de formation formel? À quelles conditions?
 - Existe-t-il des cours de mise à niveau des compétences pour les maîtres artisans? Combien ont recours à cette possibilité?
 - Existe-t-il des cours complémentaires pour les apprentis dans l'apprentissage informel? Quelles en sont les conditions?
 - Les personnes qui suivent des cours dans le système de formation sont-elles affectées à des entreprises ou passent-elles un certain temps dans de petites entreprises comme stagiaires? Sous quelles conditions? Ces entreprises pratiquent-elles aussi l'apprentissage informel?
 - Les entreprises de l'économie informelle peuvent-elles avoir accès aux outils disponibles dans les centres de formation du système de formation formel?
 - Des institutions du système de formation formel surveillent-elles certains aspects de l'apprentissage informel?
 - Un financement public est-il disponible pour l'amélioration de l'apprentissage informel (par exemple, sous forme de cours subventionnés pour les maîtres artisans, de cours pour les apprentis, etc.)?

Méthodologie

Examen documentaire, entretiens avec des informateurs clés dans les ministères, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les associations de petites entreprises, les unités de formation, les ONG, etc.

Produit

Un rapport détaillant les aspects ci-dessus d'environ 30 pages et organisé comme suit :

1. Introduction
2. Apprentissage formel – dispositions juridiques et stratégiques
3. Apprentissage informel amélioré – dispositions juridiques et stratégiques
4. Statut juridique des maîtres artisans et des apprentis et application du droit du travail
5. Liens entre l'apprentissage informel et le système de formation formel
 - a. Reconnaissance
 - b. Identification des compétences
 - c. Exécution de la formation
 - d. Suivi
 - e. Financement
6. Conclusions

Annexe 4 – Outils de recherche – Questionnaires, instructions et outils d'analyse



OUTIL 1: Évaluation rapide pour identifier les métiers et les professions enseignés via l'apprentissage informel

Ne pas lire le texte en *italiques* à haute voix.

Questions à poser aux propriétaires d'entreprises de petite taille:

Homme Femme (*Cocher la case correspondante*)

Quelle est votre métier? _____

1. Comment les jeunes peuvent-ils apprendre à devenir _____ [métier mentionné à la question précédente]? PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES
 - a) Ils peuvent acquérir les compétences nécessaires dans une entreprise comme celle-ci.
 - b) Ils peuvent suivre un cours dans un centre de formation.
 - c) Ils peuvent être initiés par leurs parents, un proche ou des amis.

Si la réponse est a) ou inclut a), veuillez poursuivre:

2. Si un jeune est formé dans votre entreprise, quel est son statut? UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE
 - a) Apprenti
 - b) Apprenti et travailleur
 - c) Travailleur
 - d) Aucun statut – employé occasionnel

Si la réponse est a) ou b), veuillez poursuivre.

Si la réponse est c), les jeunes sont généralement embauchés au titre de travailleurs peu qualifiés percevant un maigre salaire ou de l'argent de poche. Ils sont tout d'abord affectés à des tâches simples et apprennent sur le tas. Cependant, le maître d'apprentissage n'est pas tenu de leur offrir une formation.

Si la réponse est d), les jeunes sont autorisés à travailler dans l'entreprise et sont libres d'aller et venir comme bon leur semble. Lorsqu'ils sont dans l'entreprise, ils peuvent s'instruire auprès des travailleurs de l'entreprise. Cependant, le maître d'apprentissage n'est pas non plus tenu de leur offrir une formation.

3. Sur quoi porte la formation? UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE
 - a) Sur l'ensemble des compétences nécessaires pour exercer ce métier *Passer à question 5*
 - b) Sur l'ensemble des compétences que l'apprenti souhaite acquérir *Passer à question 4*
 - c) Uniquement sur les compétences spécifiques à ce métier, à savoir _____ *Passer à question 4*
 - d) Les jeunes apprendront tout sur ce que produit l'entreprise durant leur séjour. *Passer à question 4*

4. Lorsque les jeunes quittent l'entreprise au terme de la formation, estimez-vous qu'ils ont acquis suffisamment de compétences pour trouver un emploi ou créer leur propre entreprise ?
- a) OUI
 - b) NON
 - c) Je ne sais pas

Si la réponse est a), veuillez poursuivre.

Si la réponse est b) ou c), il est douteux que la formation puisse être considérée comme un apprentissage informel. Si des apprentis demandent à apprendre des compétences spécifiques (réponse 3b), ils paient généralement pour ce service. Si les compétences partielles acquises ne garantissent pas l'employabilité des apprentis, le système comporte d'importants points faibles, qui devront être examinés plus en détail.

5. Avez-vous conclu un accord d'apprentissage avec eux?
- a) OUI
 - b) NON

Si la réponse est a), veuillez poursuivre.

Si la réponse est b), veuillez enquêter davantage sur la façon dont les compétences sont transmises. Cependant, ceci n'est pas un système d'apprentissage informel.

6. Combien de temps dure généralement la formation? UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE
- a) Pendant trois ans ou plus
 - b) D'un à trois ans
 - c) De six à 12 mois
 - d) Moins de 6 mois

Si la réponse est a) ou b), le type de formation identifiée est l'apprentissage informel. Le jeune (ou ses parents) conclut/ent un accord avec le propriétaire ou le maître d'apprentissage par lequel le jeune bénéficiera d'une formation tout en travaillant dans l'entreprise.

Si la réponse est c) ou d), il est peu probable que le jeune puisse acquérir toutes les compétences requises pour exercer ce métier dans un laps de temps si court. Cependant, cela dépendra du niveau de complexité des compétences transmises. Dans ce cas, la décision d'examiner plus en détail le système de formation pour ce métier particulier est laissée à la discrétion du responsable /de l'expert en matière de formation/du directeur de projet.

7. En moyenne, combien d'apprentis des deux sexes avez-vous?
- Nombre de garçons _____ Nombre de filles _____



OUTIL 2: Méthodologie de la recherche (recherche quantitative)

L'enquête quantitative regroupe quatre différents types de questionnaire: le premier s'adresse au maître d'apprentissage, le second aux travailleurs expérimentés, le troisième aux apprentis, et le quatrième aux propriétaires d'entreprise (si besoin est).

1. Questionnaire pour le maître d'apprentissage:

Le questionnaire le plus important, destiné au maître d'apprentissage, est construit autour de quatre parties principales composées de questions intéressant l'entreprise, les informations sur le recensement, les détails sur la formation et la biographie professionnelle des répondants, et la pratique actuelle de l'apprentissage.

2. Questionnaire pour les travailleurs expérimentés employés dans l'entreprise:

Ce bref questionnaire est composé de deux parties du questionnaire destiné au maître d'apprentissage: informations sur le recensement et formation et biographie professionnelle.

3. Questionnaire pour les apprentis:

Ce questionnaire inclut une partie liée aux informations sur le recensement et une série de questions sur les pratiques d'apprentissage.

4. Questionnaire pour les propriétaires d'entreprise:

Ce questionnaire ne sera utilisé que dans les cas suivants: a) lorsque le maître d'apprentissage n'est pas le propriétaire de l'entreprise et b) lorsque c'est le propriétaire et non le maître d'apprentissage qui négocie l'accord d'apprentissage. Dans ce cas, le questionnaire destiné au maître d'apprentissage est plus court et le propriétaire de l'entreprise sera interrogé séparément. Le questionnaire pour les propriétaires inclut les informations sur le recensement et les questions sur les pratiques d'apprentissage.

- Les questionnaires doivent être **traduits dans la langue locale**. Afin d'éviter les malentendus et les données biaisées, il est essentiel de retraduire en français la version déjà traduite. Le processus de **retraduction** est très utile pour discuter avec les experts locaux des différents termes et concepts utilisés en français et en langue locale dans les secteurs du travail, des compétences et de l'apprentissage; l'expert local peut être par exemple un traducteur qui accompagne l'équipe de recherche lorsque celle-ci ne parle pas la langue locale. Il est essentiel d'identifier les bonnes expressions utilisées localement par les apprentis, les travailleurs expérimentés et le maître d'apprentissage. Le questionnaire doit être **prétesté** et les changements intégrés.
- Les assistants de recherche locaux doivent participer à un **atelier d'une à deux journées** destiné à leur expliquer la portée et l'objectif de l'enquête et à les former aux techniques d'entretien et aux stratégies d'échantillonnage pertinentes. Cette phase est cruciale afin de s'assurer que les enquêteurs
 - utilisent la même technique de remplissage du questionnaire afin d'éviter les malentendus lors de la saisie des données dans la base de données (comment cocher une question; rayer une question; indiquer qu'il a été répondu différemment à une question);
 - sont rôdés aux techniques d'interview, à la façon d'aborder les entreprises, aux règles de comportement locales à respecter, etc.;
 - comprennent la raison et l'objectif de chaque question. Ceci permet aux enquêteurs d'expliquer et de répéter une question mal interprétée par le répondant.

Les cartes géographiques peuvent servir de cadre d'échantillonnage pour entamer la collecte des données. En l'absence de cartes, différentes stratégies d'échantillons aléatoires peuvent être appliquées. Des équipes de recherche peuvent être envoyées dans différentes directions en suivant les routes principales à la recherche d'ateliers où s'exercent les métiers retenus et qui emploient actuellement des apprentis (échantillonnage de commodité). En outre, il est également possible d'utiliser des éléments de la technique d'échantillonnage en boule de neige: les recenseurs demandent aux entreprises de les orienter vers d'autres entreprises qui comptent des apprentis.

Les enquêteurs **approchent les entreprises** et demandent à rencontrer le maître d'apprentissage/le propriétaire de l'entreprise. Lorsque le propriétaire ou le maître d'apprentissage confirme que

L'entreprise emploie des apprentis, les enquêteurs lui demandent s'il consent à participer à l'enquête. S'il accepte, l'équipe de recherche commence par interroger le maître d'apprentissage. Par la suite tous les apprentis et les travailleurs expérimentés de l'entreprise concernée sont censés participer également à l'enquête. Les enquêteurs lisent à haute voix la déclaration préliminaire et interviewent le maître d'apprentissage présent, les apprentis et les travailleurs de manière individuelle. Les travailleurs occasionnels et les aides familiales ne sont pas interviewés.

Dans certains pays, il est fréquent de voir la négociation de l'accord d'apprentissage confiée au propriétaire de l'entreprise alors que les maîtres d'apprentissage qui travaillent dans l'entreprise sont exclusivement affectés à la formation des apprentis. Dans ce cas, les maîtres d'apprentissage ne connaissent pas toujours toutes les obligations de l'accord d'apprentissage. Il faut alors interroger séparément les propriétaires d'entreprise et le questionnaire destiné au maître d'apprentissage sera abrégé (comme indiqué à l'outil 3 et 6).

Lorsqu'un atelier forme des apprentis à plusieurs métiers (mécaniciens et carrossiers automobiles par exemple), la formation est généralement confiée à plusieurs maîtres d'apprentissage. Si la recherche couvre les deux métiers concernés, les deux maîtres d'apprentissage et leurs apprentis respectifs devront être interrogés.

Examinez s'il convient de récompenser une entreprise pour avoir participé à cette recherche détaillée pendant les heures d'ouverture.



OUTIL 3: Questionnaire pour les maîtres d'apprentissage (recherche quantitative)

INTRODUCTION

"Je m'appelle et je suis chargé(e) d'un projet de recherche pour le compte de l'Organisation internationale du travail (OIT). L'OIT est une agence des Nations Unies qui rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs de ses Etats membres en vue de promouvoir le travail décent dans le monde entier.

L'objectif de notre enquête est de mieux comprendre la pratique liée à l'apprentissage informel. Cette expression désigne une situation dans laquelle les compétences liées à l'exercice d'un métier sont transmises à un apprenti sur le lieu de travail sous certaines conditions conclues entre le propriétaire ou le maître d'apprentissage et les apprentis ou ses parents.

Nous menons cette enquête en vue de mieux cerner les pratiques actuelles en matière d'apprentissage informel, de détecter ses points forts et son potentiel, et de cerner les choses à améliorer.

Par conséquent, nous voudrions interroger le maître d'apprentissage, les travailleurs et les apprentis de cet atelier sur ces thèmes. Par souci de protection des données personnelles, nous souhaitons que ces entretiens soient menés de façon individuelle.

N'hésitez pas à nous demander des explications sur les questions que vous ne comprenez pas. Le rapport traitera vos réponses en toute confidentialité afin de garantir l'anonymat. Pouvons-nous commencer à poser les questions? Merci beaucoup pour votre coopération!

Enquêteur	Nom de l'atelier	Date
-----------	------------------	------

VÉRIFICATION APRÈS LES ENTRETIENS

Nombre d'entretiens menés dans cet atelier: Maître d'apprentissage _____
 Apprentis _____
 Travailleurs permanents _____

Résultat de l'entretien:

Complete (1) Incomplete (2)

Signature of Interviewer _____

Signature of Supervisor after check _____

INSTRUCTIONS

Agrafer systématiquement les pages concernant un même questionnaire.

Remplir une page à la fois

Écrire lisiblement! Les questionnaires illisibles doivent être repris.

Si plus d'un maître d'apprentissage participe à un atelier, n'interroger que ceux concernés par l'activité couverte par l'enquête. Interroger les apprentis formés par ces maîtres d'apprentissage.

Si le maître d'apprentissage n'est pas le propriétaire de l'entreprise, et si c'est ce dernier qui conclut le contrat d'apprentissage, interroger également le propriétaire (Q 112).

OBSERVATIONS relatives aux conditions de travail (les apprentis travaillent-ils dans des conditions dangereuses, utilisent-ils des machines dangereuses, portent-ils des vêtements de protection, etc.?)

QUESTIONNAIRE POUR LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

RENSEIGNEMENTS

<i>Numéro</i>	<i>Question</i>	<i>Réponse</i>	<i>Cocher</i>	<i>Passer à</i>
100	Identification de l'atelier			
101	Nom de l'entreprise			
102	Adresse physique et/ou numéro de téléphone de l'entreprise			
103	Nom du maître d'apprentissage interrogé			
104	Zone géographique	Zone géographique 1		
		Zone géographique 2		
105	Métier	Métier 1		
		Métier 2		
		Métier 3		
		Métier 4		
		Métier 5		
		Autre (SPÉCIFIER)		
106	Principaux biens/services offerts/produits par l'entreprise			
	Nom de l'enquêteur			
107	Code de l'enquêteur			
	Date de l'entretien			
	Heure de l'entretien			
108	Langue utilisée pour l'entretien	Français		
		Langue locale X		
		Autre (SPÉCIFIER)		

ACTIVITÉ

Nous allons maintenant vous poser quelques questions sur l'activité/l'entreprise. Si une question ne vous paraît pas claire, n'hésitez pas à demander des explications. Merci beaucoup pour votre coopération!

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
110	Êtes-vous le propriétaire de l'entreprise?	OUI		Passer à 113
		NON		
111	Qui est le propriétaire de l'entreprise?	un homme		
		une femme		
		un groupe de personnes (SPÉCIFIER)		
		Autre (SPÉCIFIER)		
112	Qui conclut les accords d'apprentissage ?	Maître artisan		
		Propriétaire de l'entreprise		
		JE NE SAIS PAS		
113	Cette entreprise ou son propriétaire sont-ils membres d'une association? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Non		Passer à 115
		Religieuse		
		Club d'épargne		
		Professionnelle (sectorielle)		
		Chambre de commerce		
		Coopérative		
		Autre (SPÉCIFIER)		
114	Veuillez préciser le nom de ces associations			
115	Cette entreprise est-elle enregistrée?	Auprès du conseil municipal		
		Auprès de l'autorité d'enregistrement des entreprises et d'octroi des licences		
		Auprès de l'administration fiscale		
		Nulle part		
		Autre (SPÉCIFIER)		
116	Comment coopérez-vous avec d'autres entreprises? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Aucune coopération		Passer à 118
		Partage ou prêt d'équipement		Passer à 118
		Prêt de main-d'œuvre		Passer à 118
		Partage des connaissances, offre de conseils		Passer à 118
		Envoie de la clientèle vers une autre entreprise plus adaptée aux besoins sollicités		Passer à 118
		Coopération dans le cadre de l'apprentissage		
		Autre (SPÉCIFIER)		

INFORMATION SUR LE RECENSEMENT

*Nous allons maintenant vous poser quelques questions concernant des informations personnelles.
Soyez assurés que toutes vos déclarations resteront strictement confidentielles!*

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
200	Nom du répondant			
201	Identification de l'atelier			
202	Numéro dans la base de données			
203	Quel est votre statut dans l'emploi? UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Maître d'apprentissage		
		Propriétaire de l'entreprise		
		Travailleur expérimenté		
		Apprenti		
204	Sexe	Homme		
		Femme		
205	Année de naissance			
206	Lieu de naissance	Ville où se déroule l'entretien		
		Région rurale du pays		
		Autre centre urbain du pays		
		AUTRE		
207	Nationalité			
208	Depuis quand vivez-vous dans la ville où se déroule l'entretien?	ANNÉE		
209	Religion UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Musulmane		
		Catholique		
		Protestante		
		Aucune		
		Autre (SPÉCIFIER)		
210	Groupe ethnique	Groupe ethnique1		
		Groupe ethnique2		
		Groupe ethnique3		
		Groupe ethnique4		
		Autre (SPÉCIFIER)		

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à	
211	Niveau maximum d'enseignement général atteint LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Aucun			
		Ecole primaire inachevée			
		Ecole primaire			
		PAYS			
		PAYS			
		PAYS			
		PAYS			
		Education supérieure			
		Autre (SPÉCIFIER)			
216	Nous aimerions mieux comprendre la façon dont vous êtes devenu maître d'apprentissage. A quel âge avez-vous commencé à apprendre votre métier actuel?	AGE			
217	Avez-vous exercé un autre métier avant celui-ci?	OUI		Passer à 219	
		NON			
218	Si oui, préciser le métier				
219	Avez-vous acquis les compétences liées à ce métier par le biais de l'apprentissage informel?	OUI		Passer à 223	
		NON			
220	Si oui, combien de temps a duré votre apprentissage?				
221	Où s'est passé votre apprentissage informel?	Dans cet atelier			
		Dans un autre atelier (préciser le nom et la région)			
222	Quelle est l'importance des compétences acquises alors pour votre métier actuel? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Très importantes			
		Importantes			
		Peu importantes			
		Sans importance			
223	Par quel autre biais avez-vous acquis les compétences utiles au métier que vous exercez aujourd'hui? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Formation professionnelle formelle (AEFP, école/collège technique)			
		Formation professionnelle non formelle (cours du soir, ONG)			
		Sur le tas (pas d'apprentissage)			Passer à 227
		Observation/conseils donnés par les proches, amis (sans être employés)			Passer à 227
		Autre (SPÉCIFIER)			

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
224	Veillez donner le nom de l'institution de formation ou de l'ONG			
225	Combien de temps a duré la (les) formation(s)?	MOIS		
226	Quel âge aviez-vous lorsque vous avez achevé cette formation?	AGE		
227	Après votre apprentissage/votre formation, combien de temps vous a-t-il fallu pour trouver un emploi (y compris un emploi d'indépendant) ?	J'ai trouvé un emploi immédiatement		
		Moins de 6 mois		
		6 – 12 mois		
		Plus de 12 mois		
228	Dans combien d'ateliers différents avez-vous travaillé dans votre métier avant de commencer dans celui-ci (y compris celui où vous avez appris votre métier) ?	1		
		2		
		3		
		4		
		5 ou plus		
229	A quel âge, avez-vous créé votre propre entreprise?	AGE		
230	A quel âge avez-vous commencé à former des apprentis?	AGE		
231	Avez-vous suivi des cours pour améliorer vos compétences ou des cours liées à l'activité de l'entreprise?	OUI		Passer à 233
		NON		
232	Si oui, spécifier l'institution, le type, la durée et le contenu des cours			Passer à 234
233	Si non, pourquoi? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Indisponibilité d'un cours approprié		
		Manque de temps pour assister à un tel cours		
		Manque d'argent pour payer un tel cours		
		Nul besoin de perfectionner mes compétences		
		Autre (SPÉCIFIER)		
234	Souhaiteriez-vous suivre une formation additionnelle?	OUI		Passer à 238
		NON		

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
235	Quelles compétences aimeriez-vous perfectionner lors d'une formation additionnelle? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Compétences techniques		
		Informations théoriques générales		
		Organisation de l'atelier, organisation du travail		
		Entretien des machines		
		Comptabilité et calcul des coûts		
		Achat de matériels		
		Négociations avec les clients		
		Commercialisation et publicité		
		Maniement des outils et du matériel en toute sécurité		
		Capacités à lire/écrire/compter		
		Compétences pédagogiques		
		Autre (SPÉCIFIER)		
236	Êtes-vous capable d'assumer le coût d'un cours?	OUI		Passer à 238
		NON		
237	Si oui, combien seriez-vous prêt à payer au total?	PAYS/ jour		
238	Si vous devez acquérir de nouvelles compétences et connaissances pour votre activité, comment faites-vous? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Discussion avec d'autres maîtres d'apprentissage		
		Observation d'autres entreprises		
		De manière personnelle		
		Participation à des cours de perfectionnement des compétences		
		Embauche d'un nouvel employé		
		Lecture de livres/ matériel d'instruction/ internet		
		Autre (SPÉCIFIER)		
239	Sur quels critères embauchez-vous des travailleurs qualifiés ? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES	Certificats formels		
		Sur recommandation		
		Uniquement lorsque je les connais personnellement		
		Ils doivent apporter la preuve de leurs compétences		
		Période d'essai		
		Autre (SPÉCIFIER)		

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à	
240	Votre entreprise a-t-elle accès à l'électricité?	OUI		242	
		NON			Passer à
		Autre (SPÉCIFIER)			
241	Utilisez-vous actuellement des appareils électriques pour faire fonctionner votre entreprise?	OUI		243	
		NON		243	
		Autre (SPÉCIFIER)		243	
242	Si vous aviez accès à l'électricité, utiliseriez-vous des machines et des outils différents?	OUI			
		NON			
		Autre (SPÉCIFIER)			
243	Avez-vous, vous-même ou un de vos ouvriers ou de vos apprentis, subi un accident au cours de ces 6 derniers mois ?	NON			
		Nombre d'accidents			

LE PROCESSUS DE L'APPRENTISSAGE

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
300	Combien d'apprentis ont achevé leur apprentissage au cours des deux dernières années?	NOMBRE		
301	Une fois achevé leur cycle d'apprentissage, qu'ont fait vos apprentis? LIRE LA LISTE ET INSCRIRE LE NOMBRE D'APPRENTIS		Dans le métier appris (n°)	En dehors du métier appris (n°)
		Ils ont créé leur propre entreprise		
		Ils travaillent dans cette entreprise		
		Ils ont trouvé un emploi dans une grande entreprise/le secteur public		
		Ils ont trouvé un emploi dans une entreprise plus petite		
		Ils sont sans emploi		
		JE NE SAIS PAS		
		Autre (SPÉCIFIER)		
302	Au cours des deux dernières années, combien d'apprentis ont quitté l'atelier avant la fin de leur apprentissage?	NOMBRE		

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
303	Combien d'apprentis de sexe féminin avez-vous formés?	NOMBRE		
304	Si vous avez/avez eu peu ou pas d'apprentis de sexe féminin, veuillez donner la raison principale LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Aucune jeune femme n'a demandé à être apprentie		
		Cet emploi ne convient pas à de jeunes femmes		
		Par tradition, cette activité est réservée aux hommes		
		Autre (SPÉCIFIER)		
305	Combien d'apprentis handicapés formez-vous ou avez-vous formés?	NOMBRE		
306	Si vous ne formez ou n'avez formé aucun apprenti handicapé, veuillez donner la raison principale LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Aucune personne handicapée n'a demandé à suivre un apprentissage		
		Cet emploi ne convient pas aux personnes handicapées		
		Autre (SPÉCIFIER)		
NE LISEZ PAS CE QUI SUIT À HAUTE VOIX				
Si le maître artisan n'est pas le propriétaire de l'entreprise et qu'il ne lui appartient pas de choisir les apprentis et de conclure l'accord (voir la question 112), poursuivez avec la question Q 338 , passez les questions 307 à 337, et interrogez ensuite le propriétaire de l'entreprise à l'aide sur Questionnaire pour les propriétaires.				
307	Pourquoi avez-vous décidé de former des apprentis?			
308	Recevez-vous beaucoup de candidatures ? LISEZ LA LISTE, UNE SEULE REPONSE EST POSSIBLE	Non, tous les apprentis qui s'adressent à moi reçoivent donc une formation.		
		Non, mais je ne prends pas tout le monde.		
		Oui, et j'essaie de les prendre tous pour les former.		
		Oui, mais je ne peux pas tous les accepter, je dois donc être sélectif.		
		AUTRE		
309	Quel est le facteur déterminant le nombre d'apprentis que vous formez? (par exemple: Pourquoi avez-vous 2 apprentis plutôt que 10?) LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Nombre d'outils disponibles		
		Quantité de travail		
		Nombre de demandes d'apprentissages reçues		
		Capacité d'enseignement du maître d'apprentissage		
		AUTRE		

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
310	Comment trouvez-vous vos apprentis généralement?	Une tierce personne présente l'apprenti au maître d'apprentissage		
		Les apprentis se présentent directement au maître d'apprentissage		
		Le maître d'apprentissage approche les apprentis potentiels		
311	Quels sont pour vous les facteurs importants de sélection de vos apprentis? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Liens familiaux/de parenté		
		Voisinage		
		Recommandation d'un ami/d'un collègue		
		Même appartenance ethnique		
		Même appartenance religieuse		
		Niveau d'éducation formelle		
		Expérience professionnelle antérieure		
		Aptitude pour ce métier		
		Leur capacité ou la capacité de leurs parents à assumer le coût		
		Aucune responsabilité personnelle (famille, enfants)		
		Maturité		
		Dévouement		
Autre (SPÉCIFIER)				
312	Selon votre expérience, quel est l'âge idéal pour démarrer l'apprentissage dans votre secteur d'activité? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Moins de 10 ans		
		Entre 11 et 13 ans		
		Entre 14 et 16 ans		
		Entre 17 et 19 ans		
		Entre 20 et 22 ans		
		Plus de 23 ans		
		JE NE SAIS PAS		
313	Exigez-vous de vos apprentis qu'ils aient un niveau d'instruction général?	OUI		Passer à 315
		NON		
314	Si oui, quel est le niveau minimal?			
315	Les apprentis sont-ils soumis à une période d'essai?	OUI		Passer à 317
		NON		

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
316	Si oui, veuillez préciser la durée			
317	Quel type d'accord concluez-vous avec vos apprentis?	Accord écrit		
		Accord oral		
		Autre (SPÉCIFIER)		
318	Sur quoi porte l'accord? Questions concernant... LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Repas		
		Hébergement		
		Rémunération		
		Durée du travail		
		Vacances		
		Contenu de l'apprentissage		
		Délivrance d'un certificat à la fin de l'apprentissage		
		Protection sociale/assurances telles que l'assurance maladie et/ou accident		
		Vêtements de travail		
		Autre (SPÉCIFIER)		
319	Convendez-vous d'une période/durée d'apprentissage?	OUI		Passer à 321
		NON		
320	Combien de temps dure-t-elle?	MOIS		Passer à 323
321	Si vous ne fixez aucune durée, comment décidez-vous de la fin de l'apprentissage? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Lorsque l'apprenti a appris le métier (examen des compétences)		
		Lorsque l'apprenti est en mesure de gérer ses propres clients		
		Autre (SPÉCIFIER)		
322	Combien de temps dure généralement la période d'apprentissage?	MOIS		
323	Après avoir terminé son apprentissage, combien peut gagner un ex-apprenti dans votre atelier?	En moyenne		
		Minimum		
		Maximum		
324	Y a-t-il un coût de formation à assumer par l'apprenti/ses parents?	OUI		Passer à 328
		NON		

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
325	A combien se monte-t-il?	TOTAL		
	SI LE MONTANT TOTAL N'EST PAS CONNU, VEUILLEZ DEMANDER LE COÛT /PAR SEMAINE/PAR MOIS/PAR AN	Par an		
		Par mois		
		Par semaine		
326	Qu'est-ce qui détermine le montant du coût? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Chaque apprenti paie le même montant		
		Capacité de l'apprenti/de ses parents à payer		
		La période/durée de l'apprentissage		
		AUTRE		
327	Quand est/était effectué le versement? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	En début d'apprentissage		
		De manière périodique (chaque semaine par exemple) SPÉCIFIER		
		A la fin de l'apprentissage		
		Autre (SPÉCIFIER)		
328	Les apprentis perçoivent-ils de l'argent en échange de leur travail (notamment argent de poche, salaire)	OUI		
		NON		Passer à 330
329	Si OUI, veuillez préciser le montant hebdomadaire	PAYS/PAR SEMAINE au début		
		PAYS/PAR SEMAINE à la fin		
330	Que se passe-t-il lorsqu'un apprenti ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou d'accident du travail? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Le salaire/l'argent de poche seront payés		
		Le salaire/l'argent de poche ne seront pas payés		
		Autre (SPÉCIFIER)		
331	Qui paie le médecin lorsque l'apprenti tombe malade ou est victime d'un accident du travail? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Le maître d'apprentissage/le propriétaire de l'entreprise		
		L'apprenti		
		Les parents/ Les proches de l'apprenti		
		Autre (SPÉCIFIER)		
332	De quelle aide en nature bénéficient vos apprentis? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Hébergement		
		Repas		
		Vêtements de travail		
		Aucun		
		Autre (SPÉCIFIER)		
333	Vos apprentis doivent-ils apporter leurs propres outils et/ou matières premières?	OUI		
		NON		Passer à 335

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
334	Si oui, veuillez préciser ce qu'ils doivent apporter?			
335	Que se passe-t-il lorsqu'un apprenti endommage les outils/le matériel appartenant à l'entreprise? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Le maître d'apprentissage/le propriétaire règle les dommages		
		L'apprenti/les parents règle(ent) les dommages		
		Autre (SPÉCIFIER)		
336	Une cérémonie de fin de l'apprentissage est-elle prévue?	OUI		
		NON		
337	Que se passe-t-il si l'apprenti se conduit mal? VEUILLEZ SPÉCIFIER			
338	Quels types de compétences enseignez-vous à vos apprentis? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Compétences techniques		
		Informations théoriques générales		
		Organisation de l'atelier, organisation du travail		
		Entretien des machines		
		Comptabilité et calcul des coûts		
		Achat de matériels		
		Négociation avec les consommateurs		
		Commercialisation et publicité		
		Maniement des outils et du matériel en toute sécurité		
		Capacités à lire, écrire, compter		
		Autre (SPÉCIFIER)		
339	Combien de temps faut-il généralement à vos apprentis pour être capables de travailler de façon indépendante avec des clients ?	MOIS		
340	Envoyez-vous vos apprentis dans d'autres entreprises à des fins de formation complémentaire?	OUI		Passer à 342
		NO		
341	Si oui, veuillez préciser			
342	Vos apprentis sont-ils inscrits à des programmes formels d'évaluation et de certification offerts par PAYS et d'autres organismes de formation ?	NO		Passer à 344
		OUI (PRÉCISER)		

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
343	Si oui, qui décide du moment où l'apprenti peut subir les examens?	Le propriétaire de l'entreprise		
		Le maître d'apprentissage		
		L'apprenti		
		Les parents/ tuteurs		
		Autre (SPÉCIFIER)		
344	Vos apprentis participent-ils à des cours formels d'amélioration des compétences?	OUI		Passer à 347
		NON		
345	Si oui, veuillez préciser le type de cours suivis			
346	Qui couvre les frais du cours?	L'entreprise/le maître d'apprentissage		
		L'apprenti/les parents		
347	Votre entreprise délivre-t-elle un certificat à l'apprenti à la fin de l'apprentissage?	OUI		
		NON		
<i>Nous arrivons à la dernière série de questions: Notre objectif est d'améliorer la formation par apprentissage. Merci de prendre le temps de répondre aux questions qui suivent. Merci à nouveau de votre coopération!</i>				
350	Combien d'heures par semaine accorderiez-vous à vos apprentis pour qu'ils participent à des cours de formation additionnelle en vue d'améliorer leurs compétences?	Heures/Semaine		
351	Quel serait le meilleur moment pour suivre ces cours?	Le soir		
		Le matin		
		Le week-end		
		Un jour par semaine		
		Autre (SPÉCIFIER)		

Numéro	Question	Réponse	Cocher	Passer à
352	Quels types de compétences devraient être améliorées lors de cette formation additionnelle? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Compétences techniques	<input type="checkbox"/>	
		Connaissances théoriques	<input type="checkbox"/>	
		Organisation de l'atelier, organisation du travail	<input type="checkbox"/>	
		Entretien des machines	<input type="checkbox"/>	
		Comptabilité et calcul des prix	<input type="checkbox"/>	
		Achat de matériels	<input type="checkbox"/>	
		Négociations avec les clients	<input type="checkbox"/>	
		Commercialisation et publicité	<input type="checkbox"/>	
		Maniement des outils et du matériel en toute sécurité	<input type="checkbox"/>	
		Capacités à lire/écrire/compter	<input type="checkbox"/>	
		Compétences pédagogiques	<input type="checkbox"/>	
		Autre (SPÉCIFIER)	<input type="checkbox"/>	
353	Que faudrait-il faire d'autre pour améliorer la formation par apprentissage?			



OUTIL 4: Questionnaire pour les apprentis (recherche quantitative)

INFORMATION SUR LE RECENSEMENT

Nous allons maintenant vous poser quelques questions concernant des informations personnelles.
Soyez assurés que toutes vos déclarations resteront strictement confidentielles!

Nombre	Question	Réponse	Cocher	Passer à
200	Nom du répondant			
201	Identification de l'atelier			
202	Numéro dans la base de données			
105	Quel métier apprenez-vous?	Métier 1		
		Métier 2		
		Métier 3		
		Métier 4		
		Métier 5		
		Autre (SPÉCIFIER)		
203	Quel est votre statut dans l'emploi? UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Maître d'apprentissage		
		Propriétaire de l'entreprise		
		Travailleur expérimenté		
		Apprenti		
204	Sexe	Homme		
		Femme		
205	Année de naissance			
206	Lieu de naissance	Ville où se déroule l'entretien		
		Région rurale du pays		
		Autre centre urbain du pays		
		AUTRE		
207	Nationalité			
208	Depuis quand vivez-vous dans la ville où se déroule l'entretien?	ANNÉE		
209	Religion UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Musulmane		
		Catholique		
		Protestante		
		Aucune		
		Autre (SPÉCIFIER)		
210	Groupe ethnique	Groupe ethnique 1		
		Groupe ethnique 2		

Nombre	Question	Réponse	Cocher	Passer à
		Groupe ethnique 3		
		Groupe ethnique 4		
		Autre (SPÉCIFIER)		
211	Niveau maximum d'enseignement général atteint LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Aucun		
		Ecole primaire inachevée		
		Ecole primaire		
		PAYS		
		PAYS		
		PAYS		
		PAYS		
		Education supérieure		
		Autre (SPÉCIFIER)		
212	Avez-vous suivi une formation professionnelle formelle ou non formelle avant d'intégrer cet atelier?	Formation professionnelle formelle (centre de formation professionnelle, école/collège technique)		
		Formation professionnelle non formelle (cours du soir, ONG)		
		NON		Passer à 214
213	Si oui, veuillez préciser le prestataire et la durée			
214	Êtes-vous un proche du patron/du propriétaire?	OUI		
		NON		Passer à 250
215	Veuillez préciser la nature de la relation (fils, sœur, etc.)			

APPRENTI

Nom de famille		Prénom	P-ID		
Nombre	Question	Réponse	Cocher		Passer à
250	Pourquoi participez-vous à cet atelier? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Je ne savais pas quoi faire d'autre			
		Pour acquérir des compétences professionnelles			
		Pour gagner de l'argent immédiatement			
		Pour m'assurer un salaire plus tard			
		La formation formelle est trop coûteuse			
		J'ai quitté l'école			
		Je ne satisfaisais pas aux exigences de la formation formelle			
		J'ai suivi les conseils d'un tiers			
251	A quel âge avez-vous intégré cet atelier?	AGE			
252	Depuis combien de temps participez-vous à cet atelier?	MOIS			
253	Qu'avez-vous fait entre la fin de votre scolarité et le démarrage de cet apprentissage?				
254	Qui a choisi le métier dans lequel vous effectuez aujourd'hui votre apprentissage? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Moi-même			
		Mes parents/mes proches			
		Autre (SPÉCIFIER)			
255	Sur quels critères avez-vous choisi votre maître d'apprentissage actuel? ÉNUMÉRER LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Par le biais d'un ami /d'un membre de la famille			
		Proximité avec le logement familial (voisinage)			
		Sa bonne réputation			
		Je n'avais pas d'autre alternative			
		Le maître d'apprentissage demande des faibles, voire aucuns frais d'apprentissage			
		Autre (SPÉCIFIER)			

Nom de famille		Prénom	P-ID		
Nombre	Question	Réponse	Cocher		Passer à
256	Comment avez-vous abordé votre maître d'apprentissage?	Nous avons été présentés l'un à l'autre			
		Je me suis présenté de moi-même			
		Il/elle m'a approché(e)			
257	Qu'inclut le contrat? ÉNUMÉRER LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Repas			
		Hébergement			
		Durée du travail			
		Vacances			
		Période /durée d'apprentissage			
		Contenu de l'apprentissage			
		Remise d'un certificat à la fin de l'apprentissage			
		Protection sociale/ assurances notamment en cas de maladies et/ou d'accident			
		Vêtements de travail			
		Autre (SPÉCIFIER)			
258	Vous-même/vos parents/d'autres se sont-ils engagés à payer des frais (en argent) pour votre apprentissage?	OUI			
		NON		Passer à	
259	Quel en est le montant? SI LE MONTANT TOTAL N'EST PAS CONNU, VEUILLEZ DEMANDER LE COUT PAR SEMAINE/PAR MOIS/PAR AN ET COCHER LA PÉRIODE APPROPRIÉE!	MONNAIE			
		Montant total			
		Montant par an			
		Montant par mois			
260	Percevez-vous un salaire?	OUI		Passer à	262
		NON			
261	Percevez-vous de l'argent de poche?	OUI		Passer à	263
		NON			
262	Si oui, veuillez préciser le montant moyen par semaine	MONNAIE / SEMAINE			
263	Le maître artisan vous a-t-il informé des risques liés au travail?	OUI			
		NON			
264	Le maître artisan vous a-t-il expliqué les mesures à prendre pour vous protéger contre les risques liés au travail?	OUI			
		NON			

Nom de famille		Prénom	P-ID		
Nombre	Question	Réponse	Cocher		Passer à
265	Percevez-vous aussi de l'argent de la part des clients (en plus de votre salaire/de votre argent de poche)?	OUI			
		NON		Passer à	267
266	Combien percevez-vous en moyenne par semaine?	MONNAIE / SEMAINE			
267	Quelle est la durée totale de votre apprentissage?	MOIS			
		NE SAIT PAS			
268	Comment savez-vous lorsque votre apprentissage arrive à son terme? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Test de compétences (PRÉCISER)			
		Par décision du maître d'apprentissage			
		Lorsque l'apprenti a ses propres clients			
		NE SAIT PAS			
		Autre (SPÉCIFIER)			
269	Recevrez-vous un certificat à la fin de votre apprentissage?	OUI			
		NON		Passer à	271
270	Si oui, veuillez spécifier le type de certificat				
271	Combien d'heures par jour travaillez-vous en général?	HEURES/JOUR			
272	Combien de jours par semaine travaillez-vous en général?	JOURS/SEMAINE			
273	Combien de semaines de vacances avez-vous?	SEMAINES/AN			
274	Considérez-vous l'apprentissage comme un moyen d'avoir un emploi rémunéré ?	OUI			
		NON			
275	Que faudrait-il faire pour améliorer votre apprentissage?				



OUTIL 5: Questionnaire pour les travailleurs expérimentés (recherche quantitative)

QUESTIONNAIRE POUR LES TRAVAILLEURS EXPERIMENTES

INFORMATION SUR LE RECENSEMENT

Nous allons maintenant vous poser quelques questions concernant des informations personnelles. Soyez assurés que toutes vos déclarations resteront strictement confidentielles!

Nombre	Question	Réponse	Cocher	Passer à
200	Nom du répondant			
201	Identification de l'atelier			
202	Numéro dans la base de données			
105	Quel métier exercez-vous?	Métier 1		
		Métier 2		
		Métier 3		
		Métier 4		
		Métier 5		
		Autre (SPÉCIFIER)		
203	Quel est votre statut dans l'emploi? UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Maître d'apprentissage		
		Propriétaire de l'entreprise		
		Travailleur expérimenté		
		Apprenti		
204	Sexe	Homme		
		Femme		
205	Année de naissance			
206	Lieu de naissance	Ville où se déroule l'entretien		
		Région rurale du pays		
		Autre centre urbain du pays		
		AUTRE		
207	Nationalité			
208	Depuis quand vivez-vous dans la ville où se déroule l'entretien?	ANNÉE		
209	Religion UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Musulmane		
		Catholique		
		Protestante		
		Aucune		
		Autre (SPÉCIFIER)		

Nombre	Question	Réponse	Cocher	Passer à
210	Groupe ethnique	Groupe ethnique 1		
		Groupe ethnique 2		
		Groupe ethnique 3		
		Groupe ethnique 4		
		Autre (SPÉCIFIER)		
211	Niveau maximum d'enseignement général atteint LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	None		
		Ecole primaire inachevée		
		Ecole primaire		
		PAYS		
		PAYS		
		PAYS		
		PAYS		
		Education supérieure		
		Autre (SPÉCIFIER)		
214	Êtes-vous un proche du patron/du propriétaire?	OUI		Passer à 216
		NON		
215	Veuillez préciser la nature de la relation (fils, sœur, etc.)			
216	Nous aimerions mieux comprendre la façon dont vous êtes devenu un travailleur expérimenté. A quel âge avez-vous commencé à apprendre votre métier actuel?	AGE		
217	Avez-vous exercé un autre métier avant celui-ci?	OUI		Passer à 219
		NO		
218	Si oui, préciser le métier			
219	Avez-vous acquis les compétences liées à ce métier par le biais de l'apprentissage informel?	OUI		Passer à 223
		NON		
220	Si oui, combien de temps a duré votre apprentissage?	MOIS		
221	Où s'est passé votre apprentissage informel?	Dans cet atelier		
		Dans un autre atelier (préciser le nom et la région)		
222	Quelle est l'importance des compétences acquises alors pour votre métier actuel? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Très importantes		
		Importantes		
		Peu importantes		
		Sans importance		

Nombre	Question	Réponse	Cocher	Passer à	
223	Par quel autre biais avez-vous acquis les compétences utiles au métier que vous exercez aujourd'hui? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Formation professionnelle formelle (centre de formation professionnelle, école/collège technique)			
		Formation professionnelle Non formelle (cours du soir, ONG)			
		Sur le tas (pas d'apprentissage)			Passer à 227
		Observation/conseils donnés par les proches, amis (sans être employés)			Passer à 227
		Autre (SPÉCIFIER)			
224	Veillez donner le nom de l'institution de formation ou de l'ONG				
225	Combien de temps a duré la(les) formation(s)?	MOIS			
226	Quel âge aviez-vous lorsque vous avez achevé cette formation?	AGE			
227	Après votre apprentissage/votre formation, combien de temps vous a-t-il fallu pour trouver un emploi (y compris comme indépendant)?	J'ai trouvé un emploi immédiatement			
		moins de 6 mois			
		6 à 12 mois			
		plus de 12 mois			
228	Dans combien d'ateliers différents avez-vous travaillé dans votre métier avant de commencer dans celui-ci (y compris celui où vous avez appris votre métier)?	1			
		2			
		3			
		4			
		5 ou plus			
231	Avez-vous suivi des cours pour améliorer vos compétences ou des cours liés à l'activité de l'entreprise?	OUI		Passer à 233	
		NON			
232	Si oui, spécifier l'institution, le type, la durée et le contenu des cours			Passer à 234	
233	Si non, pourquoi? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Indisponibilité d'un cours approprié			
		Manque de temps pour assister à un tel cours			
		Manque d'argent pour payer un tel cours			
		Nul besoin de perfectionner mes compétences			
		Autre (SPÉCIFIER)			

Nombre	Question	Réponse	Cocher	Passer à
234	Souhaiteriez-vous suivre une formation additionnelle?	OUI		Passer à 238
		NON		
235	Quelles compétences aimeriez-vous perfectionner lors d'une formation additionnelle? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Compétences techniques		Passer à 238
		Informations théoriques générales		
		Organisation de l'atelier, organisation du travail		
		Entretien des machines		
		Comptabilité et calcul des coûts		
		Achat de matériels		
		Négociations avec les clients		
		Commercialisation et publicité		
		Maniement des outils et du matériel en toute sécurité		
		Capacités à lire/écrire/compter		
		Compétences pédagogiques		
Autre (SPÉCIFIER)				
236	Êtes-vous capable d'assumer le coût d'un cours?	OUI		Passer à 238
		NON		
237	Si oui, combien seriez-vous prêt à payer au total?	MONNAIE / JOUR		
238	Si vous devez acquérir de nouvelles compétences et connaissances pour votre activité, comment faites-vous? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Discussion avec d'autres maîtres d'apprentissage		Passer à 238
		Observation d'autres entreprises		
		De manière personnelle		
		Participation à des cours de perfectionnement des compétences		
		Lecture des livres/ matériel d'instruction/ internet		
		Autre (SPÉCIFIER)		
244	Quel est votre revenu hebdomadaire?	MONNAIE		



OUTIL 6: Questionnaire pour les propriétaires d'entreprise (recherche quantitative)

QUESTIONNAIRE POUR LES PROPRIÉTAIRES D'ENTREPRISES

INFORMATION SUR LE RECENSEMENT

Nous allons maintenant vous poser quelques questions concernant des informations personnelles. Soyez assurés que toutes vos déclarations resteront strictement confidentielles!

Nombre	Question	Réponse	Cocher		Passer à
200	Nom du répondant				
201	Identification de l'atelier				
202	Numéro dans la base de données				
203	Quel est votre statut dans l'emploi? UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Maître d'apprentissage			
		Propriétaire de l'entreprise			
		Travailleur expérimenté			
		Apprenti			
204	Sexe	Homme			
		Femme			
205	Année de naissance				
206	Lieu de naissance	Ville où se déroule l'entretien			
		Région rurale du pays			
		Autre centre urbain du pays			
		AUTRE			
207	Nationalité				
208	Depuis quand vivez-vous dans la ville où se déroule l'entretien?	ANNÉE			
209	Religion UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Musulmane			
		Catholique			
		Protestante			
		Aucune			
		Autre (SPÉCIFIER)			
210	Groupe ethnique	Groupe ethnique 1			
		Groupe ethnique 2			
		Groupe ethnique 3			
		Groupe ethnique 4			
		Autre (SPÉCIFIER)			

Nombre	Question	Réponse	Cocher	Passer à
211	Niveau maximum d'enseignement général atteint LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Aucun		
		Ecole primaire inachevée		
		Ecole primaire		
		PAYS		
		PAYS		
		PAYS		
		PAYS		
		Education supérieure		
		Autre (SPÉCIFIER)		

LE PROCESSUS DE L'APPRENTISSAGE

Nombre	Question	Réponse	Cocher	Passer à
307	Pourquoi avez-vous décidé de former des apprentis?			
308	Recevez-vous beaucoup de candidatures ? LISEZ LA LISTE, UNE SEULE REPONSE EST POSSIBLE	Non, tous les apprentis qui s'adressent à moi reçoivent donc une formation.		
		Non, mais je ne prends pas tout le monde.		
		Oui, et j'essaie de les prendre tous pour les former.		
		Oui, mais je ne peux pas tous les accepter, je dois donc être sélectif.		
		AUTRE		
309	Quel est le facteur déterminant le nombre d'apprentis que vous formez? (par exemple: Pourquoi avez-vous 2 apprentis plutôt que 10?) LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Nombre d'outils disponibles		
		Quantité de travail		
		Nombre de demandes d'apprentissages reçues		
		Capacité d'enseignement du maître d'apprentissage		
		AUTRE		
310	Comment trouvez-vous vos apprentis généralement?	Une tierce personne présente l'apprenti au maître d'apprentissage		
		Les apprentis se présentent directement au maître d'apprentissage		
		Le maître d'apprentissage approche les apprentis potentiels		

Nombre	Question	Réponse	Cocher	Passer à
311	Quels sont pour vous les facteurs importants de sélection de vos apprentis? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Liens familiaux/de parenté		
		Voisinage		
		Recommandation d'un ami/d'un collègue		
		Même appartenance ethnique		
		Même appartenance religieuse		
		Niveau d'éducation formelle		
		Expérience professionnelle antérieure		
		Aptitude pour ce métier		
		Leur capacité ou la capacité de leurs parents à assumer le coût		
		Aucune responsabilité personnelle (famille, enfants)		
		Maturité		
		Dévouement		
		Autre (SPÉCIFIER)		
312	Selon votre expérience, quel est l'âge idéal pour démarrer l'apprentissage dans votre secteur d'activité? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Moins de 10 ans		
		Entre 11 et 13 ans		
		Entre 14 et 16 ans		
		Entre 17 et 19 ans		
		Entre 20 et 22 ans		
		Plus de 23 ans		
		Je ne sais pas		
313	Exigez-vous de vos apprentis qu'ils aient un niveau d'instruction général?	OUI		Passer à 315
		NON		
314	Si oui, quel est le niveau minimal?			
315	Les apprentis sont-ils soumis à une période d'essai?	OUI		Passer à 317
		NON		
316	Si oui, veuillez préciser la durée	MOIS		
317	Quel type d'accord concluez-vous avec vos apprentis?	Accord écrit		
		Accord oral		
		Autre (SPÉCIFIER)		

Nombre	Question	Réponse	Cocher	Passer à
318	Sur quoi porte l'accord? Questions concernant... LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Repas		
		Hébergement		
		Rémunération		
		Durée du travail		
		Vacances		
		Contenu de l'apprentissage		
		Délivrance d'un certificat à la fin de l'apprentissage		
		Protection sociale/assurances telles que l'assurance maladie et/ou accident		
		Vêtements de travail		
		Autre (SPÉCIFIER)		
319	Convenez-vous d'une période/durée d'apprentissage?	OUI		Passer à 321
		NON		
320	Combien de temps dure-t-elle?	MOIS		Passer à 323
321	Si vous ne fixez aucune durée, comment décidez-vous de la fin de l'apprentissage? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Lorsque l'apprenti a appris le métier (examen des compétences)		
		Lorsque l'apprenti est en mesure de gérer ses propres clients		
		Autre (SPÉCIFIER)		
322	Combien de temps dure généralement la période d'apprentissage?	MOIS		
323	Après avoir terminé son apprentissage, combien peut gagner un ex-apprenti dans votre atelier?	En moyenne		
		Minimum		
		Maximum		
324	Y a-t-il un coût de formation à assumer par l'apprenti/ses parents?	OUI		Passer à 328
		NON		
325	A combien se monte-t-il?	TOTAL		
	SI LE MONTANT TOTAL N'EST PAS CONNU, VEUILLEZ DEMANDER LE COÛT /PAR SEMAINE/PAR MOIS OU PAR AN	Par an		
		Par mois		
		Par semaine		

Nombre	Question	Réponse	Cocher	Passer à
326	Qu'est-ce qui détermine le montant du coût? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Chaque apprenti paie le même montant		
		Capacité de l'apprenti/de ses parents à payer		
		La période/durée de l'apprentissage		
		AUTRE		
327	Quand est/était effectué le versement? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	En début d'apprentissage		
		De manière périodique (chaque semaine par exemple) SPÉCIFIER		
		A la fin de l'apprentissage		
		Autre (SPÉCIFIER)		
328	Les apprentis perçoivent-ils de l'argent en échange de leur travail (notamment argent de poche, salaire)	OUI		Passer à 330
		NON		
329	Si OUI, veuillez préciser le montant hebdomadaire	MONNAIE/PAR SEMAINE au début		
		MONNAIE/PAR SEMAINE à la fin		
330	Que se passe-t-il lorsqu'un apprenti ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou d'accident du travail? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Le salaire/l'argent de poche seront payés		
		Le salaire/l'argent de poche ne seront pas payés		
		Autre (SPÉCIFIER)		
331	Qui paie le médecin lorsque l'apprenti tombe malade ou est victime d'un accident du travail? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Le maître d'apprentissage/le propriétaire de l'entreprise		
		L'apprenti		
		Les parents/ Les proches de l'apprenti		
		Autre (SPÉCIFIER)		
332	De quelle aide en nature bénéficient vos apprentis? LIRE LA LISTE, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	Hébergement		
		Repas		
		Vêtements de travail		
		Aucun		
		Autre (SPÉCIFIER)		
333	Vos apprentis doivent-ils apporter leurs propres outils et/ou matières premières?	OUI		Passer à 335
		NON		
334	Si oui, veuillez préciser ce qu'ils doivent apporter?			

<i>Nombre</i>	<i>Question</i>	<i>Réponse</i>	<i>Cocher</i>	<i>Passer à</i>
335	Que se passe-t-il lorsqu'un apprenti endommage les outils/le matériel appartenant à l'entreprise? LIRE LA LISTE, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE	Le maître d'apprentissage/le propriétaire règle les dommages		
		L'apprenti/les parents règle(nt) les dommages		
		Autre (SPÉCIFIER)		
336	Une cérémonie de fin de l'apprentissage est-elle prévue?	OUI		
		NON		
337	Que se passe-t-il si l'apprenti se conduit mal? VEUILLEZ SPÉCIFIER			



OUTIL 7: Directives d'interview pour le maître d'apprentissage (recherche qualitative)

(lire à haute voix)

Je m'appelle _____ ; je suis _____. Je...[expliquer ce qu'est un assistant de recherche].

L'OIT est une agence des Nations Unies qui rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs de ses Etats membres afin de promouvoir le travail décent dans le monde entier. Nous menons une enquête afin de mieux comprendre la pratique liée à l'apprentissage informel.

Par apprentissage informel, nous entendons une situation dans laquelle les compétences liées à la pratique d'un métier sont transmises à un apprenti sur le lieu de travail sous certaines conditions approuvées par le propriétaire de l'entreprise/le maître d'apprentissage et l'apprenti. L'OIT souhaite mieux comprendre les pratiques actuelles en matière d'apprentissage informel afin d'identifier les opportunités possibles en vue d'améliorer la situation des entreprises et des apprentis concernés.

Aujourd'hui, nous aimerions discuter de ces questions avec vous. Nous sommes très intéressés par votre expérience et votre point de vue. N'hésitez pas à nous faire savoir si les questions posées manquent de clarté.

Si vous estimez que cet entretien n'aborde pas certains thèmes ou questions que vous jugez importants pour évaluer la situation actuelle de l'apprentissage informel, ou certaines réponses possibles pour y remédier, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

J'aimerais également vous demander la permission d'enregistrer cet entretien et/ou de prendre des notes lors de notre conversation.

Vos réponses seront traitées en toute confidentialité.

Avez-vous des questions à poser? Pouvons-nous commencer dès maintenant les entretiens? Merci beaucoup pour votre coopération!

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Nom et prénom _____

Age _____

Sexe _____

Numéro de l'interview _____

Ville/municipalité _____

Métier _____

Nom et adresse de l'atelier _____

Date de l'entretien _____

Langue utilisée pour l'entretien _____

Si la personne interrogée a déjà répondu au questionnaire de l'enquête, veuillez poser uniquement les questions en *italiques*

BIOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

1. *Comment avez-vous acquis les compétences nécessaires à l'exercice de votre métier?* _____
2. *Avez-vous achevé votre apprentissage informel?* _____

3. *Si vous avez terminé un apprentissage informel, estimez-vous qu'il en valait la peine?* _____

4. Avez-vous appris les compétences utiles à votre métier actuel? _____

5. Où les avez-vous apprises? _____

CONTEXTE ECONOMIQUE

6. Coopérez-vous ou entretenez-vous des relations d'affaires avec des maîtres d'apprentissage travaillant dans d'autres entreprises? _____

7. Si oui, veuillez nous dire quel type de relation vous avez et comment vous coopérez. _____

8. Comment apprenez vous l'existence de technologies et/ou de matériaux nouveaux pour améliorer vos compétences/vos services/vos produits? _____

9. *Quels obstacles vous empêchent de développer davantage votre activité, d'utiliser de meilleurs outils et équipements?* _____

10. *Espérez-vous des changements futurs dans votre activité?* _____

11. Votre entreprise est-elle enregistrée? Si non, pourquoi? _____

CONTRAT DE FORMATION

12. Depuis quand formez-vous des apprentis? _____
13. Pourquoi formez-vous des jeunes? _____

14. *Les maîtres d'apprentissage sont-ils tenus d'avoir des apprentis?* _____
15. *Si oui, pouvez-vous donner des détails sur ces obligations?* _____

16. *Y a-t-il différents types d'apprentis dans votre entreprise?* _____

17. *Quelle est la différence entre ces apprentis?* _____

18. *Employez-vous des travailleurs qui n'ont jamais été apprentis auparavant?* _____

19. *Le contrat de travail est-il identique pour chaque apprenti que vous embauchez ou appliquez-vous des règles différentes?* _____

20. *Si les règles sont différentes, en quoi le sont-elles?* _____
21. *Doivent ils apporter leurs propres outils et/ou matières premières? Combien coûtent ils au total? (Donnez le temps de réfléchir)* _____

22. *Certains apprentis ont-ils quitté l'entreprise avant d'avoir terminé leur apprentissage?* _____

23. Si oui, pourquoi? _____
 24. Si non, comment veillez-vous à ce qu'ils finissent leur apprentissage? _____

LE PROCESSUS DE FORMATION

25. Comment enseignez-vous/formez-vous vos apprentis, à savoir comment acquièrent-ils les compétences requises? Veuillez décrire étape par étape l'acquisition des différentes connaissances, etc.? _____

LES PRATIQUES D'APPRENTISSAGE

26. Si quelqu'un vous le demandait, sous quelles conditions seriez-vous prêt à former son fils/ sa fille? _____

27. Comment sélectionnez-vous vos apprentis? _____

28. Connaissez-vous généralement les parents des apprentis? _____

29. Que se passe-t-il lorsque les apprentis sont victimes d'accidents ou de maladies? _____
30. Y a-t-il une différence de traitement des apprentis en cas de maladies ou d'accidents du travail? _____

31. Si oui, pouvez-vous expliquer la différence? _____

32. Que feriez vous si vous appreniez qu'un de vos apprentis ou travailleurs est porteur du VIH/sida? _____

33. Fournissez-vous un certificat aux apprentis ayant achevé leur apprentissage? _____

34. Si non, pourquoi? _____

35. Que se passe-t-il une fois l'apprentissage terminé? Y a-t-il une cérémonie spéciale à la fin de l'apprentissage? Veuillez préciser _____

36. Aidez-vous les apprentis à trouver un emploi ou à créer leur propre entreprise? _____

37. Si oui, comment? _____

POTENTIEL DE L'AMÉLIORATION

38. *En fonction de votre expérience, comment décririez-vous l'environnement de la formation par apprentissage dans le pays?* _____

39. *Faut-il changer quelque chose en vue d'améliorer la formation par apprentissage?* _____

40. *Y a-t-il des compétences spécifiques au métier qui ne peuvent pas être acquises dans votre entreprise?* _____

41. *Si oui, quelles sont-elles?* _____

42. *Savez-vous s'il existe des dispositions légales applicables à l'apprentissage?* _____
Lesquelles? _____

43. *Devez-vous enregistrer les apprentis?* _____

44. *Seriez-vous prêt à participer à une formation additionnelle? Si non, pourquoi?* _____

45. *Qui devrait organiser la formation additionnelle pour vous-même et/ou vos apprentis?* _____

46. *Où devrait se dérouler la formation additionnelle?* _____

47. *Connaissez vous les tests d'aptitude professionnelle formels? Qu'en pensez vous?* _____

48. *Encouragez-vous vos apprentis à s'y présenter?* _____

CONTEXTE SOCIAL

49. *Si vos enfants manifestaient l'envie d'apprendre votre métier, que leur conseilleriez-vous?*

Merci beaucoup pour votre disponibilité et les informations fournies



OUTIL 8: Directives concernant l'entretien avec les apprentis (recherche qualitative)

Je m'appelle _____; je suis _____. Je... [expliquer ce qu'est un assistant de recherche].

L'OIT est une agence des Nations Unies qui rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs de ses Etats membres afin de promouvoir le travail décent dans le monde entier. Nous menons une enquête afin d'explorer la pratique liée à l'apprentissage informel. Par apprentissage informel, nous entendons une situation dans laquelle les compétences liées à l'exercice d'un métier sont transmises à un apprenti sur le lieu de travail sous certaines conditions approuvées par le propriétaire de l'entreprise/le maître d'apprentissage et l'apprenti.

L'OIT souhaite mieux comprendre les pratiques actuelles en matière d'apprentissage informel afin d'identifier les opportunités possibles en vue d'améliorer la situation des entreprises et des apprentis concernés. Aujourd'hui, nous aimerions discuter de ces questions avec vous. Nous sommes très intéressés par votre expérience et votre point de vue.

N'hésitez pas à nous faire savoir si les questions posées manquent de clarté. Si vous estimez que cet entretien n'aborde pas certains thèmes ou questions que vous jugez importants pour évaluer la situation actuelle de l'apprentissage informel, ou certaines réponses possibles pour y remédier, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

J'aimerais également vous demander la permission d'enregistrer cet entretien et/ou de prendre des notes lors de notre conversation. Vos réponses seront traitées en toute confidentialité.

Avez-vous des questions à poser? Pouvons-nous commencer dès maintenant les entretiens? Merci beaucoup pour votre coopération!

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Nom et prénom _____

Age _____

Sexe _____

Numéro de l'entretien _____

Ville / municipalité _____

Métier _____

Date de l'entretien _____

Langue utilisée pour l'entretien _____

CONTEXTE SOCIAL

1. Pouvez-vous vous présenter s'il vous plaît? (Quel est votre nom, quel âge avez-vous, où êtes-vous allé à l'école? Combien de temps avez-vous été scolarisé? Où vivez-vous (habitez-vous chez vos parents?)
2. Veuillez nous expliquer comment vous êtes devenu apprenti? Quand et comment avez-vous commencé votre apprentissage, qu'avez-vous fait avant?
3. Combien de temps vous a-t-il fallu pour trouver votre maître artisans actuel?
4. Pourquoi vous-même ou vos parents avez choisi ce métier?
5. Que pensent vos amis/vos proches de votre décision de devenir apprenti?
6. Pourquoi avez-vous choisi de vous lancer dans l'apprentissage plutôt que de suivre une formation dans le système formel?

CONTRAT DE FORMATION

7. Pourquoi avez-vous choisi ce maître d'apprentissage?
8. Que se passe-t-il si le maître d'apprentissage n'est pas satisfait de votre travail?

9. Les clients vous donnent-ils de l'argent supplémentaire? Les apprentis plus âgés reçoivent-ils de l'argent supplémentaire de la part des clients? Le maître d'apprentissage augmente-t-il votre salaire lorsque vous travaillez davantage ou lorsque vous accumulez de l'expérience?

POTENTIEL DE L'AMELIORATION

10. Etes-vous satisfait de votre apprentissage? Pourquoi?
11. En quoi votre apprentissage pourrait-il être amélioré?
12. Y a-t-il des choses/des techniques que vous aimeriez apprendre et qui ne sont pas incluses dans votre apprentissage actuel?
13. Disposez-vous de suffisamment d'outils et de matériels pour vous entraîner?
14. En moyenne, combien d'heures par jour travaillez-vous activement et combien d'heures de présence devez-vous effectuer?
15. Votre maître d'apprentissage vous autorise-t-il à aller dans d'autres entreprises pour acquérir les compétences indisponibles dans cette entreprise?
16. Votre maître d'apprentissage vous autorise-t-il à participer à une formation additionnelle?
17. Voulez-vous participer à un test formel d'aptitude professionnelle? Pourquoi? Pourquoi pas?
18. Avez-vous des amis qui sont également apprentis? Parlez-vous avec d'autres apprentis de votre travail?
19. Avez-vous entendu parler d'apprentis maltraités par leur maître d'apprentissage? Qu'est-il arrivé à ce dernier?
20. Connaissez-vous des jeunes qui souhaitent devenir apprentis mais n'ont pas trouvé d'entreprise? Pourquoi?

EFFICACITÉ DE LA FORMATION

21. Nous souhaitons en savoir plus sur la façon dont se déroule votre formation. Pouvez-vous décrire en détail votre routine quotidienne? Quand débute votre travail? Quelle est votre première tâche, etc.?
22. Avez-vous contact avec les consommateurs/les clients lors de la vente de produits et/ou de services?
23. Allez vous recevoir un certificat ou toute autre forme d'attestation prouvant que vous avez suivi une formation par apprentissage dans cet atelier? Si non, que se passera-t-il lorsque vous souhaitez changer d'emploi?
24. Que comptez-vous faire après avoir terminé l'apprentissage?
25. Si vous envisagez de créer votre propre entreprise, vous a-t-on informé des démarches à suivre pour l'enregistrer?

Merci beaucoup d'avoir pris le temps de partager votre expérience



OUTIL 9 - Indications pour l'interview pour les discussions en groupe (recherche qualitative)

(Lire à haute voix)

Je m'appelle _____; je suis _____. Je... [expliquer ce qu'est un assistant de recherche].

L'OIT est une agence des Nations Unies qui rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs de ses Etats membres afin de promouvoir le travail décent dans le monde entier. Nous menons une enquête afin d'explorer la pratique liée à l'apprentissage informel. Par apprentissage informel, nous entendons une situation dans laquelle les compétences liées à l'exercice d'un métier sont transmises à un apprenti sur le lieu de travail sous certaines conditions approuvées par le propriétaire de l'entreprise/le maître d'apprentissage et l'apprenti.

L'OIT souhaite mieux comprendre les pratiques actuelles en matière d'apprentissage informel afin d'identifier les opportunités possibles en vue d'améliorer la situation des entreprises et des apprentis concernés. Aujourd'hui, nous aimerions discuter de ces questions avec vous. Nous sommes très intéressés par votre expérience et votre point de vue.

N'hésitez pas à nous faire savoir si les questions posées manquent de clarté. Si vous estimez que cet entretien n'aborde pas certains thèmes ou questions que vous jugez importants pour évaluer la situation actuelle de l'apprentissage informel, ou certaines réponses possibles pour y remédier, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

J'aimerais également vous demander la permission d'enregistrer cet entretien et/ou de prendre des notes lors de notre conversation. Vos réponses seront traitées en toute confidentialité.

Avez-vous des questions à poser? Pouvons-nous commencer dès maintenant les entretiens? Merci beaucoup pour votre coopération!

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Nom de l'association _____

Noms des participants _____

Ville / municipalité _____

Métier _____

Date de l'interview _____

Langue de l'interview _____

CONTEXTE SOCIAL

1. Qui peut former les apprentis? Pourquoi les maîtres artisans assurent-ils la formation? À quelles conditions un maître artisan prend-il quelqu'un comme apprenti? Dans quels cas un apprenti ne serait-il pas accepté?
2. Que font les apprentis avant d'entrer dans l'apprentissage informel? Les redevances ou les frais constituent-ils des obstacles à l'entrée pour les apprentis?

QUALITE DE LA FORMATION

3. Comment les maîtres artisans et les apprentis considèrent-ils l'apprentissage? Leur avis diffère-t-il de celui d'autres groupes sociaux?

4. Les maîtres artisans suivent-ils un plan de formation?
5. La qualité de l'apprentissage est-elle contrôlée?
6. Comment les associations sont-elles impliquées dans l'apprentissage informel?
7. Les apprentis vont-ils dans d'autres entreprises pendant de courtes périodes pour acquérir des compétences supplémentaires ou restent-ils généralement dans la même entreprise jusqu'à la fin de l'apprentissage?
8. Que pensent les maîtres artisans de la qualité de la formation formelle ou non formelle (par des ONG) aux compétences? Quelle est la hauteur des redevances pour les cours de formation formels/ non formels?
9. Les apprentis participent-ils à des évaluations formelles? Pourquoi? Pourquoi pas? Quels sont les obstacles à la participation? Existe-t-il des programmes dans lesquels les petites entreprises coopèrent avec le système de formation formel ou en bénéficient?
10. Les apprentis sont-ils suffisamment préparés pour un emploi futur d'indépendant lorsqu'ils sortent de l'apprentissage informel?

PRACTIQUES DANS L'APPRENTISSAGE INFORMEL

11. Qu'arrive-t-il aux maîtres artisans lorsqu'ils traitent mal les apprentis? Qu'arrive-t-il aux apprentis qui quittent brutalement l'apprentissage? Quels types de sanctions sont infligés? Existe-t-il des sanctions sociales par les associations d'entreprises etc.? Y a-t-il des mécanismes de résolution des conflits en dehors du niveau de l'entreprise?
12. La création de leur propre entreprise est-elle limitée pour ceux qui ont accompli l'apprentissage?
13. Existe-t-il des politiques ou des lois connues qui régissent l'apprentissage? Que disent-elles?

POSSIBILITES D'AMÉLIORATION

14. Voyez vous des possibilités d'amélioration? Comment pourrait on améliorer l'apprentissage informel?
15. Comment les activités des entreprises dans les métiers étudiés peuvent-elles être affectées par des changements futurs? Quel est l'état de la technologie? Les entreprises approvisionnent-elles les marchés locaux, nationaux ou internationaux?
16. De quelles compétences les maîtres artisans auraient-ils besoin pour tirer profit d'un marché élargi?
17. Si des cours de formation complémentaires étaient offerts, qui devrait les organiser et quelle devrait être leur durée?



OUTIL 10 - Outil pour l'analyse des données empiriques: questions thématiques et index

Il conviendrait que les réponses à ces questions soient basées sur les informations tirées des réponses au questionnaire. Les informations proviennent soit de comparaisons croisées entre différents ensembles de données, soit d'interviews qualitatifs.

	Questions thématiques	Source (n° dans le questionnaire, IQ = interviews qualitatives)
CONTEXTE ECONOMIQUE		
Caractéristiques générales des entreprises et de la main d'œuvre	Quelle est la taille moyenne des entreprises? Quel est le ratio formateurs (maîtres artisans et ouvriers qualifiés) / apprentis? Les propriétaires d'entreprises et les maîtres artisans sont ils identiques? Qui alors négocie les contrats d'apprentissage?	110, 111, 112, 118
Environnement de l'entreprise et perspectives et défis des différents métiers	Comment les activités des entreprises seront elles affectées par les changements futurs? Quel est l'état de la technologie? Les entreprises approvisionnent elles les marchés nationaux ou internationaux? Comment se présente l'accès aux marchés?	120-122, 240-242, IQ
Enregistrement des entreprises	Les entreprises sont elles enregistrées auprès d'un organisme d'État? Lequel et dans quel métier? Y a-t-il un rapport entre la taille des entreprises et l'enregistrement?	115, 118
CONTEXTE SOCIALE		
Contexte socioéconomique du personnel (profil hommes-femmes, structure d'âges, provenance rurale ou urbaine, niveau d'études et de formation)	Quelle est, par métier, la proportion d'apprentis, de travailleurs qualifiés et de maîtres artisans féminins ?	105, 203, 204
	Quelle est la structure d'âge des maîtres artisans, des travailleurs qualifiés et des apprentis ? Les apprentis entrent-ils dans l'atelier avant l'âge légal pour travailler ?	203, 205 251, 312

	Questions thématiques	Source (n° dans le questionnaire, IQ = interviews qualitatives)
	<p>Quel est, par métier, le niveau d'études des maîtres artisans, des travailleurs qualifiés et des apprentis? Où se situe-t-il par rapport aux moyennes nationales et ou régionales?</p> <p>Quel est leur parcours de formation? Ont-ils suivi une formation formelle ou non formelle avant (ou après) l'apprentissage informel?</p> <p>Les maîtres artisans et les travailleurs qualifiés ont-ils eux aussi acquis leurs connaissances par l'apprentissage informel?</p>	<p>203, 211</p> <p>223-226, 231-233, 212, 213</p> <p>219-222</p>
	<p>Comment les maîtres artisans sont-ils devenus des formateurs d'apprentis? Combien de fois ont-ils changé d'entreprise avant de créer la leur? Après la création de leur propre entreprise, combien de temps leur a-t-il fallu avant de prendre des apprentis? Qui peut former des apprentis?</p>	216-218, 227-230, IQ
QUALITE DE LA FORMATION		
Perception de l'apprentissage informel	<p>Pourquoi les maîtres artisans dispensent-ils la formation?</p> <p>Pourquoi les apprentis s'y inscrivent-ils? Que pensent-ils de la qualité de l'enseignement formel / non formel des compétences?</p> <p>Comment les maîtres artisans et les apprentis voient-ils l'apprentissage?</p> <p>Cette perception est-elle différente de celle d'autres groupes sociaux?</p>	307, 308, 250, 274, IQ
Flux de connaissances et de compétences dans un même secteur	<p>Pourquoi les maîtres artisans dispensent-ils la formation?</p> <p>Pourquoi les apprentis s'y inscrivent-ils? Que pensent-ils de la qualité de l'enseignement formel / non formel des compétences?</p> <p>Comment les maîtres artisans et les apprentis voient-ils l'apprentissage?</p> <p>Cette perception est-elle différente de celle d'autres groupes sociaux?</p>	<p>113, 114, 116, 117, IQ</p> <p>340-341</p>
Contenu et processus de la formation	<p>Dans quelles compétences assurent-elles la formation? Quelle importance revêtent les compétences liées aux entreprises?</p> <p>Les apprentis sont-ils préparés pour un emploi futur d'indépendant? Les maîtres artisans suivent-ils un plan de formation?</p>	<p>338</p> <p>IQ</p>

	Questions thématiques	Source (n° dans le questionnaire, IQ = interviews qualitatives)
Accès à de nouvelles compétences	Les maîtres artisans, les travailleurs qualifiés ou les apprentis participent-ils à des cours de mise à niveau des compétences en dehors de l'entreprise? Existe-t-il des programmes dans lesquels des entreprises de l'économie informelle coopèrent avec le système d'apprentissage formel ou en bénéficient?	223-225, 231-233, 344-346, 238, IQ
Résultat de la formation	Ceux qui ont achevé l'apprentissage sont-ils aptes à l'emploi? Où travaillent-ils (dans la même entreprise, dans l'économie formelle, dans d'autres petites entreprises ou comme indépendant)? Combien de temps a-t-il fallu aux maîtres artisans et aux travailleurs qualifiés pour trouver un emploi après la fin de l'apprentissage informel? Quel est le rendement en termes financiers de la formation par l'apprentissage? Quels sont les salaires des travailleurs qualifiés par rapport aux salaires ou à l'argent de poche des apprentis? Les travailleurs qualifiés qui ont reçu une formation formelle ou non formelle ont-ils des salaires plus élevés?	300, 301 227 323, 328, 329, 244, 260-262, 266, 267 211, 223-225, 244
Assurance-qualité de la formation	La qualité de la formation est-elle contrôlée?	IQ
FINANCER L'APPRENTISSAGE INFORMEL		
Investissement dans la formation	Pour l'apprenti: redevances, outils et service rendus	Redevances pour les apprentis Outils à apporter Durée de l'apprentissage Les redevances sont-elles homogènes dans un même métier?
	Pour le maître artisan: investissement dans la formation	Sont-elles adaptées à la situation économique de l'apprenti? Quel est leur niveau, comparé aux redevances pour les cours de formation formels/ non formels?
		324-327, 258-259 333, 334 320, 322, 252

		Questions thématiques	Source (n° dans le questionnaire, IQ = interviews qualitatives)
Avantages communs	Pour l'apprenti: indemnités, nourriture, logement, vêtements de travail, etc.	Rémunération des apprentis Quel est le pourcentage d'apprentis qui ne reçoivent aucune rémunération? Les redevances qu'ils paient sont-elles aussi moins élevées? Les indemnités augmentent-elles parallèlement à l'augmentation de productivité des apprentis? Y a-t-il une relation entre la durée de l'apprentissage, la rémunération et les redevances de formation?	328, 329, 332, 260-262, 265-266 252
	Pour le maître artisan: main-d'œuvre, productivité de l'apprenti pour un salaire inférieur à celui d'un travailleur qualifié ou d'un auxiliaire non qualifié	Quel est l'écart de salaires entre les travailleurs qualifiés et les apprentis juste avant que ceux-ci terminent l'apprentissage? Les apprentis sont-ils compétents dès avant la fin de leur apprentissage? Les auxiliaires non qualifiés sont-ils moins chers ou plus chers que les apprentis?	234, 329 320, 322, 338 119
PRATIQUES DANS L'APPRENTISSAGE INFORMEL			
Contrat de formation		Les apprentis sont-ils bien informés du contenu du contrat de formation (écrit ou oral)? Que contient le contrat? S'il n'y a pas de durée fixe, les critères de cessation sont-ils clairs pour les apprentis? Les entreprises sont-elles au fait des politiques et des lois qui régissent l'apprentissage?	257, 267 317-321 268 IQ
Recrutement et questions de genre		Certains groupes sont-ils exclus de l'apprentissage (pour des raisons de sexe, de handicap, de passé migratoire, etc.)? Pourquoi certains groupes ne sont-ils pas représentés parmi les apprentis? Selon quels critères les apprentis / les maîtres artisans sont-ils choisis ? Quel est le rôle des réseaux sociaux ? Les apprentis choisissent-ils le métier et le maître artisan, ou d'autres le font-ils pour eux ? Y a-t-il des périodes d'essai ? Les redevances/ le coût des outils constituent-ils des obstacles à l'entrée pour les apprentis ?	203, 204, 206-210, 300, 303-306 214, 215, 309-314 254-256 315, 316 IQ

		Questions thématiques	Source (n° dans le questionnaire, IQ = interviews qualitatives)
Travail décent (sécurité sociale, heures de travail, responsabilité, sécurité et santé au travail)		<p>Les apprentis sont-ils couverts par les maîtres artisans en cas de maladie ou d'accident du travail? Sont-ils responsables en cas de bris d'outils ou de matériel?</p> <p>Sont-ils informés des mesures de sécurité et de santé? Quelle est l'incidence des accidents du travail (nombre d'accidents en six mois divisé par le nombre total de travailleurs)?</p> <p>Combien de temps les apprentis passe-t-ils dans l'entreprise par jour? Pendant combien de temps travaillent-ils effectivement?</p> <p>Ont-ils des congés annuels?</p>	<p>330, 331, 335</p> <p>263, 264</p> <p>243</p> <p>271, 272</p> <p>273</p>
Mécanismes destinés à faire respecter les règles	Réputation du maître artisan et réseaux sociaux	<p>Combien d'apprentis quittent l'atelier avant de terminer leur apprentissage?</p> <p>Qu'arrive-t-il aux maîtres artisans qui traitent mal les apprentis? Qu'arrive-t-il aux apprentis qui quittent brutalement l'apprentissage? Quel type de sanction est appliqué? Existe-t-il des sanctions appliquées par le biais des associations d'entreprises, etc.? Existe-t-il des mécanismes de résolution des conflits au-delà du niveau de l'entreprise?</p>	<p>300, 302</p> <p>337, IQ</p>
	Attentes d'avantages ou de sanctions futurs	<p>La création de sa propre entreprise est-elle limitée aux apprentis qui ont terminé l'apprentissage?</p> <p>Les apprentis coopèrent-ils avec leur maître artisan après avoir quitté l'atelier?</p>	IQ
LIENS ENTRE L'AI ET LES SYSTEMES FORMELS			
Passage de l'école à l'apprentissage		<p>Y a-t-il des décalages entre la fin de l'école et le début de l'apprentissage? Que font les apprentis avant d'entrer dans l'apprentissage informel? L'orientation professionnelle s'applique-t-elle à l'apprentissage informel?</p>	211, 251, 253, IQ

	Questions thématiques	Source (n° dans le questionnaire, IQ = interviews qualitatives)
Reconnaissance des compétences	<p>Comment les compétences des travailleurs issus de l'apprentissage sont-elles reconnues ?</p> <p>Y a-t-il des cérémonies de fin d'apprentissage ?</p> <p>Les apprentis reçoivent-ils des certificats et/ou des lettres de recommandation des maîtres artisans ?</p> <p>Existe-t-il des évaluations formelles des compétences ? Combien d'apprentis y participent-ils ? Pourquoi ? Quels sont les obstacles à cette participation ?</p>	<p>239</p> <p>336</p> <p>269, 270, 347</p> <p>342-343, IQ</p>
Possibilités d'améliorations (générales)	<p>Les maîtres artisans et les apprentis voient-ils des possibilités d'amélioration ? Qu'est-ce qui doit être amélioré ?</p> <p>Cela les intéresse-t-il de participer à l'élaboration de mesures visant à améliorer l'apprentissage ? Quels sont les besoins des maîtres artisans, des travailleurs qualifiés et des apprentis en termes de formation ?</p> <p>Les maîtres artisans ou les travailleurs qualifiés peuvent-ils se permettre financièrement de suivre des cours de mise à niveau ?</p> <p>Les maîtres artisans sont-ils prêts à libérer des apprentis pour une formation complémentaire ?</p>	<p>275, 353</p> <p>234</p> <p>235, 352, IQ</p> <p>236, 237, 346</p> <p>350, 351</p>



OUTIL 11 - Certains indicateurs clés obtenus suite à la recherche

Le tableau présente succinctement certains indicateurs clés qui peuvent être tirés de la recherche.

DOMAINE D'INTERET	Indicateur proposé	Source (n° dans le questionnaire)
Institutionnalisation du système d'apprentissage informel	Proportion des apprentis qui ont quitté avant la fin l'apprentissage informel (au cours des deux dernières années)	300, 302
	Durée moyenne et variabilité de l'apprentissage informel	320, 322, 252
	Proportion des apprentis qui sont bien informés des conditions figurant dans l'accord d'apprentissage	257, 267, 318, 320
Résultat en termes d'emploi	Proportion des apprentis qui ont créé leur propre entreprise après avoir terminé l'apprentissage informel	301
	Proportion des apprentis qui ont trouvé un emploi dans une entreprise (formelle) de plus grande taille dans le secteur public après avoir terminé l'apprentissage informel	301
	Proportion des apprentis qui ont soit créée leur propre entreprise, soit sont employés dans une micro, petite ou plus grande entreprise	301
	Salaire après avoir terminé l'apprentissage informel, et comparaison avec les salaires des travailleurs qualifiés	323, 244
Accès	Proportion d'apprentis féminins dans les apprentis qui ont terminé l'apprentissage informel ces deux dernières années	300, 303
	Proportion des apprentis, travailleurs qualifiés et maîtres artisans de sexe féminin qui exercent actuellement le métier	105, 203, 204
Perception de l'apprentissage informel	Proportion des apprentis qui considèrent l'apprentissage comme un moyen pour obtenir un emploi lucratif	274
Travail décent (travail des enfants et incidence sur les accidents du travail)	Proportion des apprentis qui ont entamé l'apprentissage avant l'âge de travailler	251, 312
	Nombre d'accidents du travail au cours des derniers mois rapporté au nombre total de travailleurs	243, 118

Annexe 5 – Évaluation des besoins des maîtres artisans / des travailleurs qualifiés

1	Nom		
2	Nom de l'entreprise		
3	Quel est votre statut de travail?	Maître artisan	
		Travailleur qualifié	
4	Sexe	Homme	
		Femme	
5	Pouvez-vous lire et écrire en (<i>langue</i>)?	OUI	
		NON	
6	Pouvez-vous effectuer des calculs simples?	OUI	
		NON	
7	Estimez vous que vous devriez améliorer certaines compétences dont vous avez besoin pour votre métier en vue de produire des biens et services de meilleure qualité? Lesquelles?		
8	Y a-t-il des situations dans lesquelles vous n'êtes pas en mesure de satisfaire la demande de client pour vos produits ou services? Pourquoi? De quel type de compétences auriez-vous besoin pour répondre à la demande?		
9	Pouvez-vous songer à d'autres produits et services pour lesquels il existe ou pourrait exister à l'avenir une demande que vous ne pouvez satisfaire actuellement? De quelles compétences auriez-vous besoin pour les offrir?		
10 ¹	Comment définiriez-vous un environnement de travail sain et sans risque?		
<p><i>Pour les questions qui suivent, veuillez noter votre niveau de connaissances actuel: 4 = excellent (aucune amélioration nécessaire), 3 = bon (améliorations mineures nécessaires), 2 = modéré (amélioration importante nécessaire), 1 = médiocre (à améliorer ou remplacer entièrement)</i></p>			
11	Veuillez expliquer comment vous déterminez le coût de votre produit ou service. Par exemple, examinez vous les prix d'autres vendeurs, négociez-vous avec les clients, calculez-vous les coûts directs et indirects?		4
			3
			2
			1

¹ Les questions 10 à 15 sont reprises au questionnaire SIYB, niveaux d'entrée et de base.

12	Décrivez comment vous traitez les reçus des achats. Par exemple, tenez-vous un carnet de reçus et un grand livre ?		4
			3
			2
			1
<i>Les questions suivantes s'adressent uniquement aux maîtres artisans et pas aux travailleurs qualifiés</i>			
13	Que faites-vous pour promouvoir vos ventes ? Par exemple, utilisez-vous des affiches, la radio ou d'autres types de publicité ?		4
			3
			2
			1
14	De quels avantages vos travailleurs bénéficient-ils ?		
15	Comment calculez vous le total de vos bénéfices ? Par exemple, utilisez-vous un grand livre, un état des pertes ou profits, ou une simple estimation ?		4
			3
			2
			1
16	Comment enseignez-vous les compétences de votre métier à vos apprentis ?		4
			3
			2
			1



ISBN 978-92-2225776-8



9 789222 257768