

► Note de recherche¹

Date: 2020

► L'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle

Résumé – Les quelque deux milliards de personnes qui travaillent dans l'économie informelle sont confrontées à de nombreux obstacles qui les empêchent d'acquérir des compétences et de participer à l'apprentissage tout au long de la vie. Pour réussir les transitions vers la formalité, il importe de renforcer les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie et de multiplier les investissements visant à renforcer les compétences des travailleurs de l'économie informelle, en mobilisant l'ensemble des pouvoirs publics.

La situation et les parcours d'apprentissage des travailleurs de l'économie informelle restent extrêmement divers. Cependant, les faibles niveaux de savoirs fondamentaux, la rigueur des conditions d'admission, les coûts de la formation et les revenus auxquels il faut renoncer, le manque d'information, les offres actuelles qui témoignent d'un déséquilibre en faveur des villes et d'une discrimination fondée sur le sexe, sont autant de facteurs qui créent des obstacles qui s'accumulent tout au long de la vie des travailleurs. Il convient d'adopter des mesures incitatives financières et non financières, pour les travailleurs indépendants et les micro- et petites entreprises notamment, afin qu'ils puissent surmonter ces obstacles. Les fonds affectés au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie ne vont souvent pas jusqu'aux travailleurs de l'économie informelle et il importe de redoubler d'efforts pour mobiliser des fonds pour la formation, pour accorder des chèques formation, des subventions, des allocations ou des bourses et faire en sorte que le financement soit désormais axé sur les résultats afin de favoriser les apprenants défavorisés. Les apprentissages dans



¹ Cette note de recherche a été préparée par Robert Palmer et s'inspire d'une étude bibliographique du BIT sur l'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle. Palmer, R. 2020 « Lifelong learning in the informal economy. A literature review (Genève, BIT, 2020a).

l'économie informelle continuent d'être une source importante d'acquisition des compétences et les interventions donnent bon espoir de préserver et d'améliorer ce système de formation informelle dans le cadre des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie. Il existe d'autres solutions consistant à proposer des offres de formation plus variées et plus flexibles, adaptées aux différents besoins: programmes de la deuxième chance; validation des acquis de l'expérience; passerelles vers des qualifications et des offres d'emplois formels grâce notamment à des programmes actifs du marché du travail axés sur la formation et privilégiant les compétences multiples, l'environnement et les services; et programmes qui ciblent les économies rurales informelles comme les initiatives de formation communautaires. Si les solutions de formation numérique recèlent un fort potentiel susceptible d'atteindre davantage de personnes, les défaillances au niveau de la connectivité, de la disponibilité des TIC ainsi que de la culture numérique continuent d'être une sérieuse entrave à ce genre de formation.

En temps de crise, comme c'est le cas actuellement avec la pandémie du COVID-19, la perte colossale d'emplois formels et la probable «informalisation» de certains emplois salariés formels va jeter des millions de travailleurs supplémentaires dans l'économie informelle. C'est pourquoi les résultats de ce travail de recherche et les recommandations qu'il préconise s'avèrent plus pertinents que jamais en ces temps de crise pour fournir des pistes de relance.

Introduction

Deux milliards de personnes, soit plus de 60 pour cent de la population qui occupe un emploi dans le monde, travaillent dans l'économie informelle (BIT, 2018, p.13)² dans une vaste diversité d'activités économiques. La plupart d'entre elles se trouvent dans des pays à revenu faible ou intermédiaire, là où l'économie informelle va rester la principale source de travail pour encore des décennies à venir (Arias et al., 2019). Si nous ne sommes pas en mesure de prédire avec précision l'avenir du travail, nous savons pertinemment que dans la prochaine décennie un milliard environ de jeunes gens vont entrer sur le marché mondial du

travail et que neuf nouvelles possibilités d'emplois sur dix dans les pays en développement émaneront de l'économie informelle (S4YE, 2015). La plupart de ceux qui vont entrer sur le marché mondial du travail ne mettront pas à profit leurs compétences – acquises à l'école, dans le cadre de programmes de développement des compétences ou à la maison – dans des emplois du secteur formel; la plupart des systèmes de développement des compétences dans le monde partent tout simplement de ce postulat. La Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'OIT a proposé «un droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie qui donne la possibilité d'acquérir des compétences, de les actualiser et de se perfectionner» (BIT, 2019b, p.11)³. Ce droit universel vise à être véritablement «universel» et comprendre tous ceux qui travaillent dans l'économie informelle.

Cette note de recherche fait une synthèse des connaissances actuelles sur l'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle, en s'inspirant d'une étude bibliographique récente (Palmer, 2020a). Elle aborde également la pandémie du COVID-19 et la vulnérabilité toute particulière des travailleurs de l'économie informelle qui nécessitent une attention spécifique. Elle met en évidence l'aspect lacunaire des éléments factuels et propose de nouveaux outils et de nouvelles stratégies pour orienter le travail de l'OIT sur la transition vers la formalité.

Principales constatations

Où, quand et comment les travailleurs acquièrent-ils leurs compétences dans l'économie informelle?

Les travailleurs de l'économie informelle peuvent acquérir des compétences de base et des savoirs fondamentaux, des compétences professionnelles et personnelles, des qualifications professionnelles de base ainsi que des compétences techniques et aptitudes professionnelles avant de travailler dans l'économie informelle, mais aussi une fois qu'ils intègrent cet environnement.

Nombre de travailleurs occupés dans l'économie informelle ont reçu, à un moment ou à un autre, une éducation ou une formation formelle (de qualité variable) à l'école et dans des instituts

² Le terme «économie informelle» fait référence à toutes les activités économiques exercées par des travailleurs et des unités économiques qui – en vertu de la législation ou de la pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles, et il ne désigne pas les activités illicites» (Genève, BIT, 2015).

³ Selon le BIT, «L'apprentissage tout au long de la vie englobe l'apprentissage formel et informel depuis la petite enfance et l'éducation de base jusqu'à la formation des adultes, en combinant les compétences de base, les compétences sociales et cognitives (comme apprendre à apprendre) et les compétences requises pour des emplois, des professions ou des secteurs spécifiques» (Genève, BIT, 2019b), p.30. L'apprentissage tout au long de la vie a été reconnu comme étant un principe fondamental dans les instruments normatifs et politiques de l'OIT, comme la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 (BIT, 2019a), p. 4-5.

techniques ou professionnels (voire dans certains cas une éducation tertiaire) et ils vont apporter ces compétences acquises de manière formelle dans leur environnement de travail informel. La proportion des travailleurs de l'économie informelle qui n'ont suivi aucun enseignement ou tout au plus juste un enseignement primaire semble devoir être trois fois supérieure à celle des travailleurs de l'économie formelle. De même, cette proportion pour les employeurs du secteur informel semble être plus de deux fois supérieure à celle des employeurs de l'économie formelle) (BIT, 2018, p. 54). **Tout porte à croire que les enfants dont les parents travaillent dans l'économie informelle risquent davantage d'abandonner l'école lorsque prendront fin les interruptions temporaires des systèmes d'éducation ou de formation dues à la pandémie du COVID-19.**

D'autres n'auront guère eu l'occasion de bénéficier d'une éducation ou d'une formation formelle, certains même n'auront jamais été à l'école, d'autres l'auront quittée tôt ou n'auront suivi que tardivement une scolarité, tandis que d'autres encore auront terminé leur cycle sans avoir appris grand-chose. Certains travailleurs vont aussi apporter à l'économie informelle les compétences qu'ils ont acquises dans leurs emplois du secteur formel. Une fois dans l'économie informelle, les occasions d'acquérir des compétences et de se perfectionner sont généralement bien moindres que dans l'économie formelle (Palmer, 2017). Une grande proportion des travailleurs de l'économie informelle acquièrent leurs compétences dans l'économie informelle même (OCDE et BIT, 2019; Walther, 2013), dans des environnement informels comme la famille ou la communauté, sur le lieu de travail, par des apprentissages informels ou par «l'apprentissage par la pratique» (Bonnet et al., 2019, p. 18; BIT,

2018 et 2008), voire par l'auto-apprentissage. **L'apprentissage informel dispensé dans le cadre familial a de fortes chances d'augmenter pendant la pandémie du COVID-19.**

Les compétences de base et les savoirs fondamentaux, tout comme les compétences professionnelles et personnelles, des qualifications professionnelles de base s'acquièrent depuis la petite enfance, et ce de différentes manières: au sein de la famille (notamment les parents), dans la communauté et par les amis, par l'initiative personnelle, sur le tas (par le travail), par le système d'éducation formel, depuis l'école maternelle jusqu'à l'éducation tertiaire, par les programmes d'enseignement et de formation non formels et de la deuxième chance. Parmi les voies non traditionnelles, on peut citer la radio, la télévision, les applications éducatives sur tablettes/téléphones mobiles, les jeux éducatifs sur ordinateur, la pratique des sports, la participation à des arts créatifs, l'éducation musicale, le volontariat, la participation à des clubs, associations et cercles communautaires et les jeux vidéo (Brewer, 2013; S4YE, 2015; Palmer, 2017). **Nombre de ces voies non traditionnelles sont (ou pourraient être) utilisées pour sensibiliser l'opinion au COVID-19 et adopter des mesures visant à prévenir la propagation du virus. Parallèlement, de nombreux parents d'enfants en âge scolaire vont devoir déployer de gros efforts pour apporter à leurs enfants, au-delà des simples encouragements habituels, un accompagnement scolaire leur permettant d'acquérir à domicile des savoirs fondamentaux.**

Les compétences techniques et professionnelles s'acquièrent en général au-delà du premier cycle de l'enseignement secondaire (tableau 1). Ces compétences peuvent être

► **TABLEAU 1. Où acquière-t-on les compétences techniques et professionnelles?**

TYPE DE FORMATION	DESCRIPTION
Formation formelle (avant l'emploi)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formation dans des organismes publics (écoles et/ou centres de formation professionnelle) (relevant des ministères de l'éducation, du travail et autres); ▶ Formation dans des écoles ou centres professionnels privés, à but lucratif et non lucratif. ▶ Enseignement tertiaire (public et privé).
Formation non formelle (avant ou pendant l'emploi)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formation non formelle pour jeunes/adultes. Elle est souvent de courte durée et propose une formation seule ou associée à des interventions (comme services de l'emploi/de placement). Les programmes de formation transmettent souvent des compétences de base, techniques ou professionnelles transférables, délivrées habituellement par des ONG et des OC. ▶ Modules d'apprentissage en ligne.
Formation en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formation avant l'emploi, à savoir les apprentissages formel et informel⁴. ▶ Formation en cours d'emploi, à savoir la formation des salariés dans les entreprises formelles et l'apprentissage informel par la pratique (sur le tas).

4 Certains apprentissages, et notamment le système dual, comprennent une formation en alternance, en entreprise et en centre de formation.



transmises par différentes entités – écoles, centres et instituts relevant de divers ministères publics (éducation, travail/main-d'œuvre, agriculture, commerce/industrie/secteur privé, tourisme, affaires féminines, entre autres)⁵. Les autres sources sont les organisations non gouvernementales (ONG), les organisations professionnelles (OC) ainsi que les écoles et lycées techniques privés, les centres professionnels privés et les formations privées en entreprises, dans le secteur tant formel qu'informel (King et Palmer, 2010). **Dans de nombreux pays, la plupart de ces offres de formation formelle ont été temporairement suspendues pour cause de COVID-19. De plus, dans les pays qui ont imposé un confinement total ou partiel, les formations et apprentissages sur le tas vont être hypothéqués lorsque les entreprises formelles ou informelles vont être contraintes de fermer.**

Les travailleurs de l'économie informelle sont confrontés à de nombreux obstacles,

tant financiers que non financiers, lorsqu'ils cherchent à avoir accès à la formation. Il s'agit notamment des obstacles suivants:

- ▶ **Le handicap rencontré au départ dans l'acquisition des savoirs fondamentaux** (lecture et calcul) et des compétences professionnelles de base (l'aptitude à «apprendre à apprendre») suscite un autre handicap lorsqu'il s'agit d'acquérir de nouvelles compétences plus tard dans la vie (BIT, 2011a; OCDE, 2015).
- ▶ **La rigueur des critères d'admission de l'enseignement formel** pour accéder au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, mais aussi pour rentrer dans les centres, publics et privés, d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP). Les travailleurs de l'économie informelle ne sont souvent pas en mesure de satisfaire à ces critères. De plus, la plupart des prestataires de formation formelle ne sont pas prêts à reconnaître l'apprentissage non formel ou informel.

⁵ Il n'est pas rare qu'il y ait six ministères voire plus qui dispensent des programmes de développement des compétences dans le cadre de l'EFTP.

- ▶ **Les coûts directs de l'éducation et de la formation formelles** ne sont souvent pas à la portée de nombreux travailleurs de l'économie informelle. De plus, comme la plupart des cours du deuxième cycle de l'enseignement secondaire formel durent relativement longtemps (entre deux et quatre ans), de nombreux travailleurs de l'économie informelle ne peuvent se permettre d'assumer les coûts d'opportunité dus au fait qu'ils doivent renoncer à travailler.
- ▶ **Les travailleurs indépendants doivent assumer des coûts d'opportunité particulièrement élevés** lorsqu'ils participent à une quelconque formation, puisqu'ils doivent renoncer à tout revenu potentiel lorsqu'ils suivent des modules de formation. **Alors que sévit la pandémie du COVID-19, le confinement frappe très lourdement les travailleurs indépendants, les privant de toute possibilité de revenu.**
- ▶ Le fait que **les prestataires de formation et d'éducation formelles se trouvent essentiellement en milieu urbain** en rend difficile l'accès aux communautés rurales. Cette situation est souvent aggravée par l'absence de moyens de transport personnels, car trop coûteux, et/ou d'infrastructure de transport, de même que par le manque de flexibilité des cours ce qui ne permet pas aux apprenants de conjuguer travail et formation (Arias et al., 2019).
- ▶ **Certains facteurs sexospécifiques empêchent les filles d'accéder** au premier cycle de l'enseignement secondaire et donc d'acquérir les savoirs fondamentaux et les compétences professionnelles de base pour passer au niveau postsecondaire de la formation. Parmi ces obstacles, citons la discrimination, les préjugés culturels/traditionnels qui jouent en faveur des hommes, et autres disparités liées au sexe. Les travailleuses de l'économie informelle qui souffrent de handicap sont aussi confrontées à certains obstacles dans l'accès à la formation.
- ▶ L'accès aux compétences délivrées par des **technologies numériques** peut être limité pour des considérations de coûts et de connectivité. En effet près de la moitié de la population mondiale n'a pas encore accès à l'Internet à haut débit (ONU, 2019) et l'Internet mobile reste hors de portée pour beaucoup. En Afrique

subsaharienne, moins du quart de la population utilise régulièrement l'Internet mobile. **De nombreux travailleurs et apprenants de l'économie informelle ne peuvent donc pas bénéficier de l'apprentissage en ligne pendant la crise du COVID-19.**

- ▶ **Les occasions d'acquérir des compétences personnelles/professionnelles** et des compétences de base via des méthodes non traditionnelles varient selon le contexte. Ainsi, participer à des sports, à des arts créatifs, à un enseignement musical, à des clubs, à des associations communautaires ou au bénévolat sera plus facile pour certains groupes de travailleurs de l'économie informelle que pour d'autres. **La réglementation mise en place dans de nombreux pays pour faire face au COVID-19 interdit les regroupements sociaux, ce qui risque de restreindre certains moyens non traditionnels d'acquisition des compétences.**

Dans l'économie informelle, les employeurs sont confrontés à certains obstacles lorsqu'il s'agit de perfectionner leurs salariés. Assurer le soutien (financier ou autre) des employeurs de l'économie informelle est un défi de taille (Dunbar, 2019) – et ce d'autant plus en période de récession économique. La plupart des entreprises informelles sont des micro- ou petites entreprises et elles ne proposent pas de dispositifs de formation structurés à leurs salariés pour diverses raisons, et notamment :

- ▶ les coûts directs et le coût d'opportunité générés par la formation des salariés;
- ▶ la formation formelle telle qu'elle existe peut ne pas être si appropriée ou peut être trop spécialisée;
- ▶ le risque que les salariés soient débauchés ou qu'ils quittent l'entreprise, une fois formés, est plus élevé en l'absence de contrats de travail garantis et ayant force exécutoire, ce qui n'incite pas l'employeur à investir;
- ▶ le manque d'aptitude à identifier les besoins en formation et à concevoir les programmes de formation; et faute d'être sensibilisé aux avantages que constitue la formation.

La plupart de temps, les entreprises informelles sont des entreprises d'une seule personne ce

qui suscite davantage de coûts d'opportunité. Souvent les travailleurs qui occupent des emplois informels dans ou pour des entreprises formelles, ou alors les travailleurs ayant des relations d'emploi non reconnues ou non réglementées ne se voient pas offrir les mêmes possibilités que leurs collègues employés dans un cadre formel. Ainsi, la contribution financière de l'employeur à l'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle constitue un lourd tribut, et beaucoup ne vont pas participer aux coûts d'investissement dans la formation, ni même libérer leurs salariés pour qu'ils se forment (Adams et al., 2013; OCDE, 2017; Palmer, 2017).

Les travailleurs de l'économie informelle rencontrent des difficultés dans l'acquisition des compétences. Comme mentionné ci-avant, le fait de posséder des compétences renforce non seulement les uns et les autres, mais cela peut permettre de faciliter l'acquisition de compétences ultérieures; les travailleurs de l'économie informelle qui possèdent au départ des compétences très rudimentaires vont avoir plus de mal à se perfectionner que ceux qui possèdent des compétences plus pointues. Les dispositifs formels de délivrance des formations ne sont souvent pas adaptés aux travailleurs de l'économie informelle pour toute une série de raisons, ayant trait notamment aux programmes, à la pédagogie, à l'absence de flexibilité des cours, à la langue d'enseignement et autres facteurs venant freiner l'acquisition des compétences.

Les pratiques prometteuses d'acquisition des compétences dans l'économie informelle – et leur pertinence pendant et après la pandémie du COVID-19

Les prestataires de formation professionnelle formelle doivent pouvoir étendre leurs services à l'économie informelle

Afin de rendre le dispositif formel d'EFTP plus pertinent pour les travailleurs de l'économie informelle, il importe d'envisager les différentes réformes suivantes. **Beaucoup de ces solutions pourraient aussi être proposées via l'apprentissage en ligne et à distance si les bénéficiaires sont en mesure d'utiliser les technologies appropriées et si les problèmes de connectivité sont résolus.**

- ▶ **Proposer différents types de formation** – Les travailleurs des petites entreprises ont besoin de savoir-faire et de compétences pour réaliser des tâches diverses et variées; pas seulement des compétences techniques, mais aussi des compétences professionnelles de base pour les travailleurs indépendants⁶, de même que des aptitudes à la vie quotidienne, des aptitudes à la négociation, des compétences favorisant l'employabilité et l'entrepreneuriat, des compétences numériques de base (Adams et al., 2013; Arias et al., 2019; Brown et Slater, 2018; GIZ, 2019; BIT, 2013).
- ▶ **Rendre les modules de formation plus flexibles** – il serait bon d'instaurer des modules plus courts qui associent théorie et pratique et qui permettent aux travailleurs de l'économie informelle de se former tout en travaillant, ou alors qui réduisent le temps d'absence au travail (Adams et al., 2013; GIZ, 2019; BIT, 2013).
- ▶ **Proposer une éducation de la deuxième chance** – Il est important d'offrir une éducation de la deuxième chance à ceux qui disposent d'une faible capacité fonctionnelle en lecture, écriture et calcul, (Adams et al., 2013; GIZ, 2019; BIT, 2013).
- ▶ **Valider les compétences acquises antérieurement, en dehors des systèmes d'éducation et de formation formelles** – Reconnaître les acquis d'expérience pourrait contribuer à élargir l'offre de formation et la rendre plus accessible aux travailleurs de l'économie informelle (BIT, 2013).
- ▶ **Faire connaître et promouvoir les mesures incitatives prises par le gouvernement** – Cela pourrait favoriser l'accès et la participation des travailleurs de l'économie informelle à la formation – sous réserve qu'il y ait des mesures incitatives.
- ▶ **Proposer aux travailleurs formés dans l'économie informelle une certification reconnue au plan formel et des passerelles pour les qualifications** – Cette démarche aiderait ces travailleurs à avoir accès à une éducation ou une formation ultérieure, mais leur faciliterait aussi l'accès aux offres d'emploi formel (GIZ, 2019).
- ▶ **Fournir un accompagnement après la formation** – Les prestataires de l'éducation et de

⁶ Comme indiqué par Arias et al., les compétences dont les travailleurs indépendants ont besoin sont «évaluer et fixer les prix, préparer les états financiers, tenir les livres comptables, gérer les projets, commercialiser, vendre et préparer les plans d'entreprise, entre autres» (Washington, DC, Banque mondiale, 2019), p. 11.

la formation formelles sont bien placés pour mettre en lien les diplômés avec les employeurs formels, les services de l'emploi ou de conseil aux entreprises et avec les systèmes d'information sur le marché du travail (BIT, 2013).

- ▶ **Faire en sorte que le financement soit désormais axé sur les résultats** – Cela aurait l'avantage de rendre les prestataires de formation plus comptables des résultats, notamment ceux qui fournissent leurs prestations aux travailleurs de l'économie informelle (Adams et al., 2013).

Dans les pays où l'économie informelle est notable, notamment en Afrique de l'Ouest et en Asie du Sud, l'apprentissage informel peut représenter le mode de formation technique et professionnelle le plus répandu pour les jeunes dans l'industrie manufacturière et dans le bâtiment, de même dans certaines professions du secteur des services (comme coiffeur/barbier, couture/confection, réparation de mobiles, etc.). Améliorer l'expérience d'apprentissage dans le cadre informel peut s'avérer être une stratégie judicieuse et «peut aider les jeunes non seulement à acquérir des compétences, mais aussi à accéder à l'économie formelle» (BIT, 2011a, p. 42). Les pratiques prometteuses, dont certaines sont difficiles à mettre en application lorsque les allées et venues sont restreintes et que les règles de distanciation sociale doivent s'appliquer, consistent notamment à :

- ▶ améliorer la qualité de la formation, comme le recours aux principes de formation duale (à savoir, alternance de cours en classe et de formation pratique en entreprise);
- ▶ améliorer les compétences des maîtres artisans grâce à une formation technique et pédagogique;
- ▶ donner aux apprentis une formation complémentaire en lecture, écriture et calcul et améliorer leurs techniques;
- ▶ améliorer les conditions de travail pour en faire notamment bénéficier la formation du secteur informel (promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, améliorer la sécurité et la santé au travail, renforcer le contrat d'apprentissage); et
- ▶ établir des mécanismes de certification des artisans qui ont été formés dans un cadre informel;

- ▶ améliorer la reconnaissance des systèmes (traditionnels) de certification existants; et
- ▶ institutionnaliser ou améliorer l'assurance qualité en y associant les associations professionnelles locales (Arias et al., 2019; Hofmann et al., 2020; BIT, 2012).

On a assisté récemment à diverses tentatives d'améliorer les apprentissages informels, la plupart étant financées par une aide au développement externe. Voir aussi l'encadré 1 sur les exemples du Ghana.

- ▶ Au **Bénin**, des efforts ont été déployés pour mettre au point des certificats, reconnus au plan national, visant à reconnaître les compétences acquises dans les apprentissages informels (Hofmann, 2013).
- ▶ La **Côte d'Ivoire**, le **Mali**, le **Niger** et le **Togo** s'emploient à instituer des apprentissages de type dual associant des cours en classe et une expérience pratique en entreprise pour transformer les apprentissages informels (Ganou, 2019).
- ▶ Le **Kenya** dispense une formation additionnelle aux maîtres artisans pour les inciter à prendre davantage d'apprentis.

Si la plupart des interventions qui consistent à améliorer les apprentissages informels semblent avoir lieu en Afrique subsaharienne, on observe un certain nombre d'initiatives dans d'autres régions du monde, dans le cadre, là encore, de projets de réforme financés par des ressources extrabudgétaires :

- ▶ En **Afghanistan**, des apprentissages de type dual sont mis en place à titre expérimental en vue d'améliorer les systèmes d'apprentissage informel. Dans le cadre d'un programme de trois ans, les apprentis du dispositif traditionnel qui ont achevé le niveau neuf dans le cycle d'éducation formel suivent une formation en classe trois matinées par semaine dans une école professionnelle locale. Cette filière est reconnue dans le cadre de l'enseignement secondaire, ce qui permet aux apprentis de poursuivre leur scolarité (Swisscontact, 2019).
- ▶ Au **Bangladesh**, une formation de six mois de type apprentissage dual a été expérimentée en vue d'améliorer l'apprentissage informel standard. Elle comprenait deux volets : i) une

Encadré 1. Tentatives d'améliorer l'apprentissage informel au Ghana

En 2007-08, le gouvernement a lancé des plans ambitieux tendant à mettre sur pied un Programme national d'apprentissage (NAP) avec pour objectif d'instaurer un système d'apprentissage informel plus réglementé ou plus institutionnalisé (Palmer, 2009). Initialement, le gouvernement avait projeté d'assumer les coûts d'une année d'apprentissage, à savoir la redevance de formation versée aux maîtres artisans, les matériaux didactiques, les boîtes à outil et les allocations accordées aux apprentis, de même qu'une petite partie de la formation supplémentaire fournie aux apprentis et aux maîtres artisans. Le champ d'application du NAP a été sensiblement réduit à la suite d'une évaluation rigoureuse effectuée en 2011-12. Le NAP tel qu'il a été évalué avait essentiellement pour fonction de subventionner l'apprentissage informel (Hardy et al., 2019).

Une autre initiative, l'Initiative de développement des compétences au Ghana (2012-2019), visait à soutenir l'apprentissage informel en renforçant le rôle des associations professionnelles du secteur informel et en améliorant la qualité des apprentissages grâce à des cours dispensés aux apprentis, aux maîtres artisans et aux artisans et qui reposaient sur les normes de la formation axée sur les compétences (CBT) (GSDI, 2019).

Source : Darvas et Palmer, 2014

formation sur le tas (quatre jours par semaine) délivrée par un maître artisan et reposant sur un cadre structuré et un contenu faisant appel à un carnet de route en matière de compétences; et ii) une formation scolaire hors entreprise (un jour par semaine) délivrant des connaissances théoriques relatives au domaine professionnel, assorties d'aptitudes à la vie quotidienne, d'une formation financière et de connaissances de base en anglais. A la fin de la formation, les participants reçoivent un certificat.

- En **Jordanie**, un programme expérimental destiné à améliorer les apprentissages informels comportait une formation complémentaire hors entreprise, un contrôle des compétences acquises en entreprise et la validation des compétences par des tests professionnels une fois la formation terminée (BIT et IYF, 2015)

Les programmes actifs sur le marché du travail portant sur la formation non formelle comportent des programmes initiés en dehors du système d'éducation formelle, généralement de courte durée. **Appelant de nos vœux une reprise rapide de l'activité économique après la crise du COVID-19, nous espérons que ce**

type de formation fera partie des mesures de redressement à court terme dans le cadre des stratégies nationales de relance économique post-COVID-19. Il semblerait que des investissements considérables soient nécessaires dans l'infrastructure des TIC ainsi que dans le développement des capacités des formateurs pour que ces types de programmes puissent être proposés via l'apprentissage en ligne, pendant la pandémie. Cela concerne notamment:

- **La formation de la deuxième chance et la transmission de compétences de base et de savoirs fondamentaux** (lecture, écriture, calcul) visent à soutenir ceux qui ont une éducation formelle insuffisante. Les initiatives de la deuxième chance qui ont eu des résultats probants ont conjugué: programmes pratiques; flexibilité (gestion, relations, programmes, horaires); méthodes d'enseignement moins formelles; durée du programme calculée en fonction des besoins et non du temps; et coûts réduits, voire pas de coût du tout. Ainsi, au **Malawi**, le Programme complémentaire d'éducation de base fait appel aux infrastructures communautaires et à des enseignants contractuels pour offrir une éducation de la



seconde chance sanctionnée par des certificats dont l'équivalence est reconnue avec ceux de l'éducation formelle. Au **Niger**, le projet Alphabétisation de base par cellulaire (ABC) est un programme d'alphabétisation des adultes qui exploite l'intérêt des adultes pour les messages SMS sur un portable afin de leur apprendre à lire et à écrire.

- **Les programmes non formels développant des compétences techniques, professionnelles et de base** – les programmes actifs du marché du travail qui ont le mieux fonctionné en matière de formation dans les pays à revenu faible ou intermédiaire – ceux notamment où l'économie informelle occupe une large place – sont des interventions à vocations multiples: **multi-compétences** (développant des compétences de base, techniques, professionnelles), **multi-contextes** (en classe et en entreprise) et **multi-services** (offrant une assistance en dehors de la transmission de compétences).

Certaines initiatives ciblent tout particulièrement l'économie rurale informelle, en proposant des programmes complets visant à promouvoir des activités génératrices de revenus et des services de vulgarisation agricole.

Le programme de formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE) a été mis en œuvre dans plus de 20 pays (BIT, 2017) et les résultats obtenus dans les différents projets TREE soulignent plusieurs avantages de cette méthode, à savoir : i) la pertinence de la formation au regard des besoins locaux ; ii) les avantages que confère l'appropriation locale ; iii) l'accompagnement post-formation fourni ; et iv) la dimension durable et reproductible de cette méthode. Les programmes visant à améliorer la productivité agricole dans les zones rurales consistent en général en « une combinaison d'aide financière, d'aide à la vulgarisation et de soutien des moyens de subsistance » (Aris et al., 2019, pp. 338-339). **En cette période de pandémie du COVID-19, ces méthodes comportent le risque de propager le virus dans les zones éloignées et vulnérables.**

La validation des acquis de l'expérience (VAE)⁷ est particulièrement importante dans les contextes où l'informalité est élevée – et elle reste pertinente pendant la pandémie du COVID-19. La VAE reconnaît que de nombreuses personnes relevant de ces contextes acquièrent des compétences de manière informelle – en entreprise, dans la communauté, à domicile, par l'apprentissage informel ou « l'apprentissage par

⁷ Le terme anglais RPL (recognition of prior learning) désigne aussi la validation et la reconnaissance des acquis qui ont été certifiés de façon formelle (titres, diplômes, certificats...), et non seulement les acquis de l'expérience (informelle et non formelle).

la pratique» et que ces compétences peuvent rester «invisibles». La VAE peut accroître les possibilités des travailleurs de l'économie informelle de trouver un emploi formel (BIT, 2011a, 2013 et 2015; Kupets, 2017; WEF, 2014) et peut aussi inciter les travailleurs à investir dans la formation (OCDE, 2017; Banque mondiale, 2014). Elle peut être un indicateur de qualité ainsi, l'évaluation et la certification des apprentissages informels «peuvent aider le marché à trier entre les bonnes et les mauvaises formations d'apprentis» (Adams et al., 2013, p. 13), et elles peuvent permettre de «renforcer les compétences par une éducation et une formation complémentaires» (Banque mondiale, 2017, p. 156). La VAE a eu une importance toute particulière dans le développement des compétences en **Afrique du Sud**; ainsi les dispositifs de VAE qui s'appliquent aux travailleurs de l'économie informelle relèvent du Cadre national de certifications, et l'Afrique du Sud teste des méthodes qui font appel à la technologie pour mieux valider les compétences des analphabètes et des semi-analphabètes. L'**Inde** fait passer un examen d'aptitudes professionnelles pour la VAE des travailleurs de l'économie informelle. Dans le secteur de la construction, qui est largement informel, il existe un programme spécial de VAE financé par les commissions sociales de la construction qui paient les coûts d'évaluation (et assument les frais visant à combler toute pénurie éventuelle de compétences) (Direction générale indienne de la formation, telle que citée dans Aggarwal, 2015). Le **Bangladesh** propose des certificats de VAE uniquement dans les systèmes d'EFTP mais assure la validation des apprentissages et des compétences acquises de manières formelle et informelle. En Afrique subsaharienne, un certain nombre d'exemples illustrent la façon dont la VAE peut fonctionner dans le cadre de l'apprentissage informel. Ainsi, au Bénin, au Ghana, au Kenya, au Malawi et en Tanzanie, les apprentis informels sont en mesure d'obtenir des certificats d'aptitudes professionnelles qui valident leurs compétences (Field et Guez, 2018; Hofmann, 2019; Palmer, 2007; Banque mondiale, 2017).

Les nouvelles possibilités d'apprentissage par la numérisation ne sont pas encore accessibles à la majorité, dans l'économie informelle, notamment en Afrique subsaharienne. Tant que les coûts du matériel informatique et des forfaits de données Internet ne baisseront pas suffisamment pour permettre à davantage de gens de se

connecter, ce sont les entreprises les mieux loties de l'économie informelle ainsi que les travailleurs les plus aisés de ce secteur, qui ont eu les moyens d'acquérir un appareil connecté, qui bénéficieront des nouveaux modes d'apprentissage sur Internet. Si les plateformes numériques peuvent ouvrir de nouveaux marchés pour certains, elles risquent aussi d'informaliser l'emploi formel (OCDE et BIT, 2019). Et pourtant, il est des exemples éloquentes qui montrent à quel point les nouvelles technologies apportent déjà de nouvelles voies d'apprentissage aux premiers utilisateurs de l'économie informelle. Ainsi, dans le secteur informel de l'agriculture, les applications permettant aux travailleurs de perfectionner leurs compétences en calcul et d'apprendre comment appliquer des techniques agricoles plus perfectionnées et vendre plus efficacement leurs produits sur les marchés, peuvent être d'une aide précieuse aux travailleurs ayant de faibles compétences en lecture, écriture et calcul et donner aux fermiers et marchands ambulants à faible revenu de l'économie informelle des informations de nature à dynamiser leur productivité (Choi et al., 2019, p. 32-33). Un autre exemple concerne les applications qui enseignent les compétences dites «de savoir être» et les compétences en matière de recherche d'emploi, telle que l'application disponible via le Service public de l'emploi tunisien⁸. Si le matériel informatique est encore hors de portée pour des millions de gens qui travaillent dans l'économie informelle, les téléphones mobiles standard restent une forme de technologie plus accessible qui continue de fournir des possibilités d'apprentissage à ceux de l'économie informelle, notamment via les messages SMS.

Le financement de l'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle – et comment accroître les investissements au regard de la pandémie du COVID-19

Pour que l'apprentissage tout au long de la vie devienne une réalité pour les deux milliards de personnes qui travaillent dans l'économie informelle, il importe de procéder à des réformes financières de taille. En effet, celles-ci s'imposent non seulement pour que les méthodes d'apprentissage tout au long de la vie soient viables à long terme et à la portée de tous, mais aussi pour que des mécanismes de financement soient institués pour sensibiliser

⁸ Voir le site web du Service public de l'emploi tunisien, disponible sur le site : <http://maharati.emploi.nat.tn/external/>

et influencer les individus et les entreprises (de même que les organisations intermédiaires) afin que les travailleurs de l'économie informelle puissent acquérir et utiliser des compétences. **Pendant la pandémie du COVID-19, des mesures à court et moyen terme pourraient associer plusieurs instruments pour accroître les investissements dans le perfectionnement et la reconversion des travailleurs de l'économie informelle.**

L'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle est actuellement financé de diverses manières. Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, les programmes courts de développement des compétences ciblent les travailleurs de l'économie informelle sont généralement financés par les gouvernements ou dans le cadre de programmes de donateurs. Cette formation est financée de manière privée dans l'économie informelle, soit sous forme de redevances (pour l'apprentissage) soit sous forme de réduction de salaire (pour ceux qui apprennent sur le tas). Un nombre relativement restreint d'entreprises informelles plus évoluées peut investir dans la formation de ses propres salariés. Dans certains pays, les fonds des donateurs affectés à la formation comprennent en général un volet dédié à la formation du secteur informel (les fonds étant souvent alloués via des intermédiaires).

Le financement public affecté au développement des compétences reste orienté vers les économies formelles (souvent de moindre importance) et, selon le BIT, il occulte les grands pans de la population qui travaillent dans des situations informelles (BIT, 2013, p. 4). La littérature donne à penser que les fonds publics sont affectés de manière disproportionnée à la formation formelle par rapport à la formation non formelle ou informelle, compte tenu de l'importance de chacune. Les difficultés que représente la gestion des fonds publics destinés à soutenir la formation non formelle ou informelle expliquent en partie pourquoi il y a relativement peu d'argent public utilisé à cette fin (OCDE, 2017). Ainsi, le **Burkina Faso** investit la plupart de ses ressources publiques dans un petit système formel d'EFTF, alors qu'il compte quelque deux millions d'apprentis informels (Walther, 2013). Le recours aux intermédiaires formels pour transmettre aux travailleurs de l'économie informelle

des offres de formation devrait permettre de gérer plus efficacement les fonds publics.

Certains pays ont recours aux chèques formation, aux subventions, aux allocations et aux bourses pour fournir aux travailleurs de l'économie informelle un apprentissage tout au long de la vie. Les subventions directes peuvent contribuer à lever, totalement ou partiellement, les obstacles financiers (Filmer et Fox, 2014) et à couvrir les coûts directs (comme les frais de formation) et parfois les coûts indirects (comme les frais de transport, d'hébergement, l'achat des matériels d'étude et les revenus auxquels il a fallu renoncer). Ces mesures incitatives peuvent être proposées aux individus ou aux entreprises (pour encourager la formation) et ne sont parfois accordées qu'en fonction du comportement, comme pour le versement d'allocations assorties de conditions. Ainsi, le Liberia a, dans le cadre du programme d'autonomisation économique des adolescentes, distribué des bourses d'études pour augmenter le taux de participation des filles. Des chèques formation ont été distribués aux individus (ou aux entreprises) en fonction de critères ciblés. L'individu ou l'entreprise qui détient ce chèque formation peut alors choisir la formation souhaitée, généralement sur une liste de prestataires autorisés ou accrédités. Ces chèques peuvent être délivrés gratuitement ou moyennant une somme modique, afin d'introduire une notion participative. Les chèques formation peuvent être un moyen efficace de dynamiser le pouvoir d'achat des individus marginalisés. Lorsqu'il y a le choix du prestataire, les chèques formation peuvent contribuer à stimuler la concurrence entre les prestataires (ce qui peut donner lieu à une amélioration de la qualité). Ces chèques formation ou subventions peuvent être universels ou attribués à des groupes spécifiques (comme les chômeurs, les personnes à risques, les femmes, les entreprises informelles). Or, si le public n'est pas correctement ciblé, il se peut que les destinataires aient à payer la formation en l'absence de chèques formation. Le **Ghana** (Palmer, 2008) et le **Kenya** (Hicks et al., 2011) fournissent des exemples intéressants de la manière dont ces programmes de chèques formation ont été rendus opérationnels, et les enseignements qui en ont été tirés.

La Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail prévoit que les fonds de formation⁹

⁹ Les fonds de formation sont des fonds spéciaux qui, en dehors du cadre budgétaire gouvernemental habituel, sont financés par les cotisations des entreprises, mais peuvent être alimentés aussi par d'autres contributions, y compris celles du gouvernement et de donateurs.

Encadré 2. Examen des fonds de formation financés par cotisations dans les pays de la SADC

Dans les pays de la Communauté pour le développement de l'Afrique australe (SADC), une récente enquête a révélé qu'il n'existait que deux mécanismes pour aider les travailleurs de l'économie informelle: le Fonds national pour les compétences d'Afrique du Sud et le Fonds de développement des compétences de Zambie (Palmer, 2020b). Le financement de la formation par fonds propres a de meilleures chances d'atteindre ceux qui travaillent dans l'économie informelle, mais réclame un apport financier provenant soit du gouvernement, soit de donateurs ou encore d'une contribution au titre de la formation prélevée auprès des entreprises formelles. Une recommandation qui ressort du rapport conjoint du BIT et de l'UNESCO sur l'aide à l'apprentissage tout au long de la vie propose que les gouvernements envisagent la possibilité d'alimenter un fonds de formation dédié tout particulièrement à l'apprentissage tout au long de la vie pour les travailleurs du secteur informel (Dunbar, 2019). C'est en effet la stratégie adoptée en Afrique du Sud, où 20 pour cent d'une cotisation nationale prélevée auprès des entreprises formelles au titre du développement des compétences sont affectés à un Fonds national pour le développement des compétences, qui finance le développement des compétences pour ceux qui ne versent pas de cotisations, et notamment ceux de l'économie informelle.

joueront un plus grand rôle à l'avenir dans les pays où la plupart des travailleurs sont occupés dans l'économie informelle (BIT, 2019b).

Les fonds de formation qui, de par le monde, fonctionnent selon le principe des cotisations et des subventions ont montré qu'ils n'étaient pas, en l'état actuel des choses, conçus pour toucher les populations marginalisées, dont la plupart ne sont pas employées dans des entreprises formelles qui versent des cotisations (voir encadré 2).

Au **Bénin**, une taxe d'apprentissage (une taxe proportionnelle à la masse salariale pour les entreprises formelles) est prescrite pour financer le Fonds pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (FODEFCA) qui finance, entre autres, un programme d'apprentissage dual (Ganou, 2019; Banque mondiale, 2014). En **Côte d'Ivoire**, le Fonds de développement et de formation professionnelle est aussi financé par des cotisations et dispose d'un mécanisme pour financer des programmes de formation pour les micro-entreprises du secteur informel (ADEA et AFD, 2014). Le plus souvent, les fonds de formation dédiés aux travailleurs de l'économie informelle sont financés par des donateurs extérieurs. Au **Kenya**, le Fonds de formation *Jua Kali*, qui est financé par la Banque mondiale, fournit des

chèques formation aux petits entrepreneurs et artisans de l'économie informelle. Au **Népal**, le Fonds pour l'emploi, financé par le DFID, l'Agence suisse pour le développement et la coopération et la Banque mondiale, finance la formation des jeunes de l'économie informelle (Chakravarty et al., 2016). Une autre stratégie à envisager pourrait consister à encourager les méthodes de formation qui font appel à des groupements d'entreprises qui associent entreprises formelles et informelles.

Les stratégies de financement axées sur les résultats pourraient être un mécanisme de nature à atteindre plus aisément les travailleurs de l'économie informelle.

Les prestataires de formation publics pourraient être plus utiles pour l'économie informelle si on les incitait à abandonner le financement axé sur l'offre (à savoir les intrants, comme le nombre de programmes proposés, de formateurs recrutés, etc.) au profit d'un financement axés sur les résultats qui rende les prestataires comptables des résultats en matière de formation, notamment dans le secteur informel (Adams et al., 2013, p. 12). Le financement axé sur les résultats peut permettre de conditionner les mesures incitatives aux effets souhaités; par exemple cibler davantage les groupes mal desservis ou marginalisés; obtenir une plus grande proportion de personnes qui



achèvent la formation et un plus grand nombre de personnes qui trouvent un emploi ou s'installent à leur compte trois ou six mois après la fin de la formation. Ces mesures propres à l'économie informelle relèvent toutes de projets financés par des donateurs externes. Ainsi, en **Afghanistan**, la Banque mondiale a financé un projet de formation non formelle destinée aux chômeurs, aux travailleurs sous-employés et aux jeunes analphabètes. Elle faisait bénéficier de dispositifs incitatifs aux prestataires de formation non formelle si le taux d'emploi de leurs diplômés répondait à des critères bien définis. Au **Bangladesh**, un programme de formation financé par le DFID s'adresse aux pauvres, aux femmes et aux personnes défavorisées, et conditionne la rémunération des prestataires aux résultats (nombre de personnes formées, de personnes recrutées, de personnes ayant trouvé un emploi six mois après la fin de la formation). Au **Népal**, le Fonds pour l'emploi (financé par le R.-U., la Suisse et la Banque mondiale) associe un bonus axé sur les résultats (prime en fonction du taux d'emploi des stagiaires) avec un programme d'incitation progressive (pour inciter

les intéressés à se tourner vers les groupes difficiles d'accès).

La gouvernance de l'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle et les politiques qui la régissent

La gouvernance de l'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle, et les politiques qui la régissent doivent faire face à un double défi. Les modes de gestion et les politiques qui gouvernent le développement des compétences sont fragmentés dans la plupart des pays, tout spécialement dans le post-secondaire¹⁰. Cela s'applique au niveau de la participation des partenaires sociaux à la gestion du système par le dialogue social. Cela signifie aussi que de nombreux autres aspects des écosystèmes d'apprentissage sont fragmentés, comme l'offre de compétences; la perception de la demande de compétences; le financement de la formation; les informations/données sur les compétences requises; la législation régissant la formation; et la réforme de la formation professionnelle. L'économie informelle elle-même fonctionne en

¹⁰ On peut dire que l'on constate aussi une fragmentation de la gestion des compétences au niveau pré-primaire, où les ministres de l'Éducation, du Travail, de l'Enseignement supérieur, du Développement social – et autres – interviennent tous dans la supervision ou la formation du plus jeune âge.

marge des modalités formelles de gouvernance, ce qui pose un double défi dont les paramètres sont étroitement liés.

Les dispositifs actuels de gestion des compétences ne s'appliquent pas facilement à l'économie informelle. Une difficulté courante, mais bien réelle, de la gouvernance eu égard à l'économie informelle consiste à trouver comment représenter correctement les travailleurs et employeurs de l'économie informelle dans les dispositifs de gestion formels (comme les conseils d'EFTF, les organisations de travailleurs et d'employeurs). La plupart de ces institutions ont été conçues pour l'économie formelle et «ne touchent pas la majorité des travailleurs dans le monde, dont beaucoup oeuvrent dans l'économie rurale et informelle. Cela s'est traduit par leur exclusion du dialogue social». (BIT, 2019b, p. 23). On a assisté, ces deux dernières décennies, à une augmentation sensible des organisations autonomes d'acteurs de l'économie informelle. Elles ont cherché à opérer des changements fondamentaux dans la politique sociale et économique. Selon leurs besoins et leurs objectifs, certaines ont choisi de s'enregistrer en tant que syndicats, certaines en tant que coopératives, et d'autres sont restées des associations ou des réseaux informels (BIT, 2013). Dans certains pays, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont été davantage en mesure de les introduire dans l'économie informelle, comme la Confédération syndicale au Ghana et l'organisation des employeurs au Malawi (BIT, à paraître). Le lien établi entre les entités formelles de gouvernance et les organisations intermédiaires (comme les associations du secteur informel) qui sont mieux à même d'approcher et de représenter les travailleurs de l'économie informelle, peut être un autre moyen de se rapprocher de l'économie informelle. **La représentation des travailleurs de l'économie informelle dans les tables rondes où l'on tente de trouver des réponses à la pandémie du COVID-19 est toute aussi importante.**

L'apprentissage tout au long de la vie pour les travailleurs de l'économie informelle nécessite des mesures qui mobilisent l'ensemble des pouvoirs publics, avec des politiques de développement des compétences harmonisées aussi bien horizontalement que verticalement. Comme les compétences se développent tout au long de la vie, il est des plus stratégique d'avoir

une politique nationale en la matière qui adopte une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. En l'absence d'une telle politique nationale, les politiques de développement des compétences doivent être harmonisées horizontalement et verticalement avec tous les ministères concernés. Acquérir le plus tôt possible des savoirs fondamentaux et des compétences professionnelles de base peut enclencher un cercle vertueux et poser les jalons permettant d'acquérir, plus tard dans la vie, des compétences techniques et professionnelles plus sophistiquées. C'est pourquoi, avant d'adopter toute stratégie visant à développer les compétences des travailleurs de l'économie informelle, il faudrait s'assurer qu'on a dûment investi dans des initiatives dédiées aux plus jeunes et dans l'éducation primaire et le premier cycle de l'éducation secondaire pour assurer un socle de savoirs fondamentaux et de compétences professionnelles de base. Ces politiques doivent aussi s'harmoniser avec les politiques qui régissent l'offre et la demande de compétences (dans l'agriculture, le commerce, l'industrie et l'emploi par exemple) (BIT, 2013a). Faire bénéficier les travailleurs de l'économie informelle de la protection sociale peut réduire les coûts d'opportunité et, partant, faciliter la participation à la formation. La protection sociale peut aussi faciliter l'accès à la formation formelle et non formelle grâce à des services de prestations judicieusement conçus (BIT, 2019c).

Il importe de renforcer les stratégies et politiques gouvernementales régissant l'apprentissage tout au long de la vie, destinées aux travailleurs de l'économie informelle. Si les politiques de développement des compétences prennent généralement en considération les besoins de l'économie formelle (OCDE et BIT, 2019, p. 94), ces mêmes politiques dans beaucoup de pays à revenu faible ou intermédiaire tiennent compte de l'économie informelle (Aggarwal et Gasskov, 2013). Or, peu de pays respectent totalement les normes internationales énoncées dans la recommandation (n° 204) de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Les politiques nationales se réfèrent souvent à l'amélioration ou à l'accompagnement des apprentissages informels (**Bénin, Gambie, Ghana, Tanzanie, Ouganda**), à la validation des acquis de l'expérience (**Bangladesh, Pakistan**), au rôle des cours modulaires, à la formation itinérante et



à l'apprentissage en ligne (Aggarwal et Gasskov, 2013; BIT, 2011b). L'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle va bien au-delà de ces aspects et il convient d'élargir les politiques de développement des compétences si l'on veut développer des écosystèmes d'apprentissage pour les mettre au service de l'économie informelle.

*Promouvoir la transition vers la formalité:
Quel rôle pour les compétences?*

Les discussions qui ont cours actuellement dans l'arène internationale soulignent la nécessité d'adopter des stratégies novatrices de transition vers la formalité et indiquent que, compte tenu de la nature hétérogène de l'informalité, il n'y a pas de solution unique pour aller vers la formalité et qu'une approche intégrée (interventions multiples et coordonnées) s'impose (Chacaltana et Leung, 2019, p. 1). **Des licenciements massifs – de même qu'une augmentation potentielle de l'informalisation de l'emploi salarial formel – induits par la pandémie du COVID-19 risquent d'alimenter le bassin des gens qui travaillent dans l'économie informelle.**

L'amélioration des compétences des travailleurs de l'économie informelle est nécessaire mais elle n'est pas une condition préalable suffisante pour accéder à la formalisation. Le développement des compétences est un élément clé pour faciliter la transition vers la formalité car il a une incidence sur le niveau de productivité et de revenu, de même qu'il est propice à la transformation structurelle. Même si les gouvernements s'emploient à promouvoir la formalisation, il est manifeste que l'économie informelle va persister des décennies encore, surtout dans les pays à revenu faible ou intermédiaire qui ont déjà de grands pans d'économies informelles. La persistance de niveaux élevés d'informalité ces deux dernières décennies, en dépit de l'évolution technologique et de l'essor des marchés du travail, donne à penser que de grandes franges de l'économie informelle ne sont pas près de se formaliser. Si l'objectif est de faire transiter les entreprises et les travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle, et d'accorder la protection sociale à tous, l'OIT incite vivement les Etats Membres à investir, pendant la transition vers la formalité, dans l'amélioration «des compétences et des capacités d'innovation des travailleurs et

des unités économiques de l'économie informelle» (BIT, 2015, p. 24).

Les efforts déployés par les pouvoirs publics pour formaliser les économies doivent aussi s'accompagner d'une transformation structurelle, concernant notamment l'infrastructure et les institutions fondamentales. Au-delà de la question de la productivité, les efforts visant à renforcer les institutions informelles – plutôt que de leur imposer des règles formelles, depuis le haut, qui risquent de ne pas fonctionner – constituent une voie de choix vers la formalité. Il faudra consentir des efforts pour soutenir le capital physique, la technologie, les compétences et l'innovation. Le sous-emploi massif et l'informalité sont des caractéristiques structurelles des économies des pays en développement et ne constituent en aucun cas un problème périphérique qui peut être traité isolément, indépendamment des grandes stratégies de développement. La formalisation de l'emploi passe nécessairement par une croissance soutenue génératrice d'emplois. L'objectif global est d'investir dans le travail décent et pérenne, qui est l'élément indispensable d'une stratégie intégrée de transition vers la formalité.

La sensibilisation à la protection sociale – et la prévention de la maladie du COVID-19 – devraient figurer dans tous les programmes de développement des compétences. L'absence de protection sociale rend les travailleurs de l'économie informelle extrêmement vulnérables à tous types de risques. De ce fait, ils sont moins prêts à investir dans l'acquisition de compétences. Les travailleurs de l'économie informelle ne savent pas toujours ce qu'est la protection sociale et comment elle fonctionne. Une plus grande sensibilisation aux avantages que représente la protection sociale, par le biais des programmes de formation, peut augmenter la probabilité que les travailleurs de l'économie informelle adhèrent aux régimes contributifs et améliorent leur couverture sociale (BIT, 2019c).

La transmission et le renforcement des compétences peuvent jouer un rôle décisif dans l'amélioration de la productivité des travailleurs et entreprises informels, à la seule condition toutefois que ces individus soient en mesure de mettre ces compétences à profit (OECD et BIT, 2019; OECD, 2019). C'est un paramètre tout simple, mais que les décideurs

et les politiciens de nombreux pays éludent en partant du principe que «compétences» est synonyme de «travail». La transmission de compétences doit aller de pair avec des interventions complémentaires. Il pourrait s'agir par exemple de services d'orientation et d'encadrement, de conseils pour la préparation à l'emploi, de services de placement, d'aide à l'auto-emploi (accès au crédit, conseils aux entreprises, etc.) (Honorati et McArdle, 2013; Sanchez Puerta et al., 2015; S4YE, 2015). Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, qui ont des économies informelles beaucoup plus vastes, il est particulièrement important d'associer les compétences à la promotion de l'entrepreneuriat (Kluve et al., 2017). Ainsi, au **Pérou**, le programme *Calificación de Jóvenes Creadores de Microempresas* qui cible les jeunes à la tête de leur propre entreprise informelle, propose une formation entrepreneuriale assortie de conseils, d'un stage et d'un accès à un financement (Kluve et al., 2017). Les services d'orientation et de conseil, pour l'emploi salarié ou l'auto-emploi, peuvent aisément être dispensés par téléphone et devraient l'être pendant la crise, s'adressant en priorité aux travailleurs de l'économie informelle.

Malheureusement, la transmission de compétences associée à des interventions complémentaires peut ne pas suffire à améliorer la productivité dans l'économie informelle si l'ensemble des paramètres – économiques, sociaux, géographique et structurels – ne sont pas favorables. Comme le font remarquer Pina et al. (2012, p. 17) «Se contenter d'investir dans des programmes pour la main-d'oeuvre ne va pas nécessairement améliorer la productivité. L'effet que le développement des compétences peut avoir sur la productivité [...] ne peut être dissocié des autres changements qui interviennent dans leur environnement économique. Une foule d'autres facteurs, comme les défaillances des marchés financiers, les problèmes d'infrastructure et les technologies obsolètes peuvent aussi hypothéquer la productivité ». **Dans le contexte du COVID-19, intégrer la sensibilisation aux mesures d'hygiène et la formation dans les interventions en matière de formation professionnelle ne peut s'avérer efficace si les travailleurs de l'économie informelle n'ont pas pleinement accès à l'eau et au savon, ou si la pratique de la distanciation sociale au travail n'est pas réalisable, sur les marchés à**

forte densité de population par exemple ou sur les lieux de travail exigus. La taille même de l'économie informelle – 2 milliards de personnes – et sa nature hétérogène, signifie qu'elle s'inscrit dans des contextes très divers, dans différents pays et dans différentes régions. Dans quelle mesure ces contextes sont-ils propices à l'acquisition et à l'utilisation des compétences? Cela est extrêmement variable et doit être examiné de près lorsqu'il s'agit d'aider des régions ou des secteurs spécifiques.

Conclusion: Implications pour les orientations de la recherche et de la programmation

Cette note de recherche s'achève sur ces considérations en matière de recherche et de programmation :

1 La pandémie du COVID-19 appelle à investir de toute urgence dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie pour les travailleurs de l'économie informelle – Il importe de concevoir des plans de relance conjuguant différentes mesures financières et non financières pour inciter les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle à investir dans l'amélioration des compétences et la reconversion.

Questions de recherche éventuelles:

- ▶ Quels enseignements peuvent nous apporter les pays qui ont adopté des mesures d'urgence pour les travailleurs de l'économie informelle – notamment pour préserver tout à la fois l'apprentissage et les revenus – au cours de la pandémie du COVID-19?
- ▶ Comment cibler au mieux les mesures pour s'assurer que les plus vulnérables reçoivent de l'aide, et notamment les femmes qui, en général, assument la prise en charge complémentaire des enfants et des aînés pendant la pandémie du COVID-19?
- ▶ Quels enseignements pouvons-nous tirer des stratégies nationales de redressement adoptées après l'épidémie d'Ebola en Afrique de l'Ouest, pour ce qui concerne l'apprentissage

et le développement des compétences pour les travailleurs de l'économie informelle?

2 La quatrième révolution industrielle, les compétences et l'économie informelle – avec l'avènement de la quatrième révolution industrielle, il importe de mieux appréhender ce que cela signifie en termes de compétences pour l'économie informelle (voir les questions soulevées dans GIZ, 2019). A la lumière de la pandémie du COVID-19, les pays se doivent de renforcer leur infrastructure d'apprentissage en ligne, y compris les solutions axées sur les téléphones mobiles standard, et de rendre les offres de formation plus accessibles à tous.

Questions de recherche éventuelles:

- ▶ Quelles incidences la numérisation aura-t-elle dans l'économie informelle sur les besoins en compétences des travailleurs?
- ▶ Alors qu'on assiste à une montée en charge de l'accès à l'Internet mobile, comment procéder pour que la numérisation améliore l'accès aux nouveaux modes d'apprentissage, au lieu de renforcer les inégalités par la fracture numérique?
- ▶ La réduction du fossé technologique qui existe entre les économies formelle et informelle suscite-t-elle une plus grande demande de formation dans l'économie informelle?

3 Les politiques et programmes nationaux pertinents qui répondent aux besoins des travailleurs de l'économie informelle en matière d'apprentissage tout au long de la vie – Il s'avère nécessaire de réviser ces politiques – celles notamment régissant l'éducation, l'EFTP, la jeunesse, le travail/l'emploi, l'agriculture, la technologie, le commerce et l'industrie, l'égalité des sexes – ainsi que les grandes politiques nationales de développement des compétences, le cas échéant.

Questions de recherche éventuelles:

- ▶ Dans quelle mesure les politiques et la programmation prennent-elles dûment en compte

l'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle?

- ▶ Dans quelle mesure les politiques nationales sont-elles en harmonie les unes avec les autres, de manière à accompagner les travailleurs de l'économie informelle de façon coordonnée et cohérente, aussi bien pour l'accès aux compétences que pour la possibilité de les mettre à profit?
- ▶ Dans quelle mesure les politiques nationales de développement des compétences traitent-elles de la capacité de résilience de façon à ce que les dispositifs de formation, y compris les aspects qui concernent les travailleurs de l'économie informelle, soient mieux à même de gérer les crises futures (catastrophes naturelles, pandémies, risques climatiques, conflits, etc...).

- 4 Il faudrait davantage de données tangibles qui indiquent ce qui fonctionne, où et pourquoi** – Relativement peu de programmes de développement des compétences ciblant l'économie informelle ont été évalués de manière rigoureuse pour en établir les incidences sur l'employabilité, les revenus et autres facteurs.

Questions de recherche éventuelles:

- ▶ Quelles sont les principales caractéristiques des projets et programmes consacrés au développement et au perfectionnement des compétences dans l'économie informelle?
- ▶ Comment renforcer les institutions informelles qui régissent le développement et la validation des compétences dans l'économie informelle afin d'instaurer un processus dynamique de transformation productive?
- ▶ Comment structurer les mécanismes d'incitation et le cadre de conformité de manière à créer un environnement propice au développement des compétences dans l'économie informelle?

- 5 Les fonds de formation pour l'économie informelle, le financement axé sur la performance et les résultats** – On a observé un certain nombre de tentatives de cibler l'économie informelle via des fonds de formation dont la plupart sont alimentés par des donateurs

extérieurs (plutôt que par des fonds de formation financés par les cotisations). Il serait opportun de procéder à un examen d'ensemble des expériences réalisées dans le monde pour en tirer les enseignements pertinents.

Questions de recherche éventuelles:

- ▶ Quelles politiques, principes opératoires et types de programme ont permis aux fonds de formation d'opérer avec succès dans l'économie informelle, notamment via les stratégies de groupement qui réunissent les employeurs de l'économie informelle et ceux de l'économie formelle?
- ▶ Comment utiliser le financement axé sur les résultats pour s'assurer que les fonds de formation sont affectés aux travailleurs de l'économie informelle et accompagnent les transitions vers la formalité?
- ▶ Quels modèles de gouvernance et de financement sont pertinents et applicables pour rendre opérationnel un droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie pour les travailleurs de l'économie informelle?

- 6 Inadéquation des compétences dans l'économie informelle** – Il importe de renforcer la base de connaissances sur les inadéquations de compétences dans l'économie informelle. Faute d'informations fiables et de qualité (et de capacité à les analyser) sur la composition de l'économie informelle, il risque d'être difficile de définir le type d'inadéquation de compétences.

Questions de recherche éventuelles:

- ▶ Dans quelle mesure l'inadéquation des compétences dans l'économie informelle a-t-elle évolué différemment de l'inadéquation des compétences dans l'économie formelle?
- ▶ Dans quelle mesure l'inadéquation des compétences est-elle un réel problème dans l'économie informelle?

- 7 Les compétences professionnelles/personnelles et les compétences de base dans**



L'économie informelle – Il faudrait en savoir davantage sur les bonnes pratiques qui consistent à transmettre des compétences professionnelles/personnelles ainsi que des compétences de base aux travailleurs de l'économie informelle.

Questions de recherche éventuelles:

- ▶ Les savoirs fondamentaux et les compétences professionnelles de base peuvent-ils être transmis via l'apprentissage numérique?
- ▶ Comment améliorer l'acquisition des compétences de base par les apprentissages informels?
- ▶ Etant donné que de nombreux jeunes acquièrent des compétences dans le cadre d'un

travail familial non rémunéré, comment mieux mobiliser les petites entreprises familiales pour qu'elles participent à des activités de développement des compétences?

8 Améliorer l'apprentissage informel, y compris en dehors de l'Afrique subsaharienne

– Il serait particulièrement utile de mener davantage de recherches sur les apprentissages informels dans les Etats arabes, en Amérique latine, en Asie centrale et en Asie du Sud et de l'Est. Il serait sans doute nécessaire d'améliorer la coordination générale des données d'expérience en matière d'amélioration des apprentissages informels, à la lumière notamment de la discussion normative à

venir sur l'apprentissage de qualité, lors des Conférences internationales du Travail de 2021 et 2022.

Questions de recherche éventuelles:

- ▶ Quels dispositifs se sont avérés fructueux pour introduire l'apprentissage informel auprès des prestataires de formation formelle et non formelle, afin de soutenir les écosystèmes locaux d'apprentissage?
- ▶ Quels dispositifs se sont avérés fructueux pour améliorer la qualité de la formation et la certification des compétences pour les apprentis et les maîtres artisans dans l'apprentissage informel?
- ▶ Quelle aide pourrait-on apporter aux maîtres artisans pour améliorer la qualité de la formation dispensée sur le tas?

9 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

– Les compétences acquises dans l'économie informelle ne sont reconnues que par les seuls acteurs de l'économie informelle. Ouvrir la voie vers d'autres possibilités d'apprentissage et vers des emplois du secteur formel suppose la mobilisation des acteurs de l'économie formelle et la mise en place de mécanismes permettant de valider et de reconnaître les compétences acquises.

Questions de recherche éventuelles:

- ▶ Dans quelles conditions les systèmes de VAE apportent-ils des avantages supplémentaires aux travailleurs et aux entreprises de l'économie informelle et favorisent-ils les transitions vers la formalité?
- ▶ Quels types d'outils numériques pourraient venir en appui de la VAE de façon à ne pas grever les capacités et les ressources financières des systèmes de formation?
- ▶ Comment les acteurs de l'économie formelle peuvent-ils s'assurer que la VAE favorise les transitions vers la formalité?

10 Faire participer les employeurs de l'économie informelle au développement des compétences

– Il importe de mettre en place des mécanismes efficaces pour mobiliser les employeurs de l'économie informelle, eu égard notamment au droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie. Cette démarche renvoie aux recommandations formulées par la Commission mondiale sur l'avenir du travail qui a affirmé la nécessité d'instaurer de nouveaux modèles économiques et commerciaux centrés sur l'humain, comme les coopératives ou l'économie sociale et solidaire.

Questions de recherche éventuelles:

- ▶ Quels sont les mécanismes les plus efficaces pour mobiliser les employeurs de l'économie informelle aux fins du développement des compétences?
- ▶ Comment associer les mesures incitatives financières et non financières pour que les micro- et petites entreprises se décident à investir dans le développement des compétences?

11 Renforcer les systèmes d'information et la capacité analytique relatifs aux compétences dans l'économie informelle

– Il importe de multiplier les investissements pour renforcer les systèmes d'information et la capacité analytique eu égard aux compétences dans l'économie informelle afin de fournir aux décideurs des données appropriées et des éléments factuels et probants (Palmer, 2017, Adams et al., 2013; Betherman et Khan, 2015; Říhová et Strietska-Ilina, 2015).

Questions de recherche éventuelles:

- ▶ Comment adapter le plus efficacement possible les enquêtes auprès des ménages et des entreprises, aux entreprises de l'économie informelle?
- ▶ Quel genre de méthodes qualitatives pourrait compléter ces enquêtes de manière à saisir les données sur l'offre et la demande de compétences dans l'économie informelle?

Références

- Adams, A.V.; Johansson de Silva, S.; Razmara, S. 2013. *Improving skills development in the informal sector: Strategies for sub-Saharan Africa* (Washington, DC, Banque mondiale).
- ADEA (Association pour le développement de l'éducation en Afrique) et AFD (Agence française de développement). 2014. **Financement de la formation professionnelle en Afrique – Rôles et spécificités des fonds de financement de la formation professionnelle** (Paris).
- Aggarwal, A. 2015. *Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system* (Genève, BIT).
- ; Gasskov, V. 2013. *Comparative analysis of national skills development policies: A guide for policy makers* (Genève, BIT).
- Arias, O.; Evans, D.; Santos, I. 2019. *The skills balancing act in sub-Saharan Africa: Investing in skills for productivity, inclusivity, and adaptability*. Africa Development Forum Series (Washington, DC, Banque mondiale).
- Banque mondiale. 2014. *Benin Youth Employment Project*. Project Appraisal Document (Washington, DC).
- . 2017. **Rapport sur le développement dans le monde: Apprendre pour réaliser la promesse de l'éducation** (Washington, DC).
- Betherman, G.; Khan, T. 2015. *Youth employment in sub-Saharan Africa: Taking stock of the evidence and knowledge gaps*. (Ottawa and Toronto, International Development Research Centre (IDRC) et the MasterCard Foundation).
- BIT. 2008. *Skills for improved productivity, employment growth and development* (Genève).
- . 2011a. **Une main-d'oeuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée: une stratégie de formation du G20** (Genève).
- . 2011b. *Upgrading informal apprenticeship systems*. Skills for Employment Policy Brief (Genève).
- . 2012. **L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique. Un guide de réflexion**.
- . 2013. **Economie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques – soutenir les transitions vers la formalité** (Genève, Département des politiques de l'emploi). disponible sur le site: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_234958.pdf.
- . 2015. **La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle**. Rapport V (1). Conférence internationale du Travail, 104^e session, 2015 (Genève). Disponible sur le site:
- . 2017. **Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE)**. Skills for Employment, Information Note (Genève).
- . 2018. **Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique, 3^e édition** (Genève).
- . 2019a. *Lifelong learning: Concepts, issues and actions* (Genève).
- . 2019b. **Travailler pour bâtir un avenir meilleur, Commission mondiale sur l'avenir du travail** (Genève).
- Bonnet, F.; Vanek, J.; Chen, M. 2019. *Women and men in the informal economy: A statistical brief* (Manchester, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)).
- Brewer, L. 2013. **Améliorer l'employabilité des jeunes: Pourquoi et comment ? Guide pour le développement des compétences professionnelles clés** (Genève, BIT).
- Brown, E.; Slater, H. 2018. *The future of work in Africa. Implications for secondary education and TVET systems*. A Background Paper for the MasterCard Foundation: Study on secondary education in Africa (Toronto).
- Chacaltana, J.; Leung, V. 2019. *The transition to formality: Comparing policy approaches in Africa, Asia and Latin America* (Genève, BIT).
- Chakravarty, S.; Lundberg, M.; Nikolov, P.; Zenker, J. 2016. *The role of training programs for youth employment in Nepal: Impact evaluation report on the employment fund*. Policy Research Working Paper 7656 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Choi, J.; Dutz, M.; Usman, Z. 2019. *The future of work in Africa: Harnessing the potential of digital technologies for all* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Darvas, P.; Palmer, R. 2014. *Demand and supply of skills in Ghana: How can training programs improve employment and productivity?* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Dunbar, M. 2019. *Lifelong learning entitlement report* (Genève et Paris, OIT et UNESCO).
- FEM (Forum économique mondial) 2014. *Matching skills and labour market needs: Building social partnerships for better skills and*

- better jobs* (Davos, Global Agenda Council on Employment).
- Field, S.; Guez, A. 2018. *Pathways of progression: Linking technical and vocational education and training with post-secondary education* (Paris, UNESCO).
- Filmer, D.; Fox, L. 2014. *Youth employment in sub-Saharan Africa* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Ganou, G. 2019. *Etude sur les apprentissages de qualité dans cinq (5) pays d'Afrique de l'Ouest (Bénin, Côte d'Ivoire, Mali, Niger, Togo)* (Genève, BIT).
- GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit). 2019. *Key messages and recommendations for development partners*. International Experts Meeting, TVET, Digitalization, Work 4.0: Consequences for learning and working in the Informal Sector, 16-17 janvier 2019, (Magdeburg, Allemagne).
- GSDI (Ghana Skills Development Initiative). 2019. *Ghana Skills Development Initiative III*, PR Flyer (Accra).
- GSMA (Groupe Sociale Mobile Association). 2019. *The Mobile Economy: sub-Saharan Africa 2017* (Londres).
- Hardy, M.; Mbiti, I.; McCasland, J.; Salcher, I. 2019. *The apprenticeship-to-work transition: Experimental evidence from Ghana*. Policy Research Working Paper 8851 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Hicks, J.; Kremer, M.; Mbiti, I.; Miguel, E. 2011. *Vocational education voucher delivery and labor market returns: A randomized evaluation among Kenyan youth*. Report for Spanish Impact Evaluation Fund (SIEF) Phase II, Banque mondiale Brief No. 81519 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Hofmann, C. 2013. *Upgrading informal apprenticeship: Boosting economic dynamics and job growth - The potential of industrial policies* (Genève, BIT).
- . 2019. *Skills development for promoting decent work in the informal economy: Opportunities and challenges in the future of work*. Paper presented at the International Experts Meeting "TVET, Digitalization, Work 4.0: Consequences for Learning and Working in the Informal Sector", 16-17 janvier 2019 (Magdeburg, Allemagne).
- ; von Hagen, M.; Okolo, W.; Savadogo, B. 2020. *Informal apprenticeship systems: Outdated traditions or a key strategy for the future of TVET? Comparison of country studies and lessons learnt from upgrading interventions* (Genève, BIT).
- Honorati, M.; McArdle, T. 2013. *The nuts and bolts of designing and implementing training programmes in developing countries*. Discussion Paper No. 1304 (Washington, DC, Banque mondiale).
- . International Youth Foundation (IYF). 2015. *Upgrading informal apprenticeships in Jordan: Key Findings from a Pilot Study*. Available at:
- . 2019c. *Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience* (Genève).
- King, K.; Palmer, R. 2010. *Planning for technical and vocational skills development*. Fundamentals of Educational Planning No. 94 (Paris, UNESCO, International Institute for Education Planning (IIEP)).
- Kluve, J.; Puerto, S.; Robalino, D.; Romero, J.M.; Rother, F. Stoterau, J. Weidenkaff, F.; Witte, M. 2017. *Interventions to improve labour market outcomes of youth: A Systematic Review*. Campbell Collaboration. International Development Coordinating Group.
- Kupets, O. 2017. *Educational mismatch among young workers in low- and middle-income countries: Evidence from 34 School to Work Transitions Surveys in 2012-2015* (Genève, BIT).
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques)**. 2015. *The G20 skills strategy for developing and using skills for the 21st Century*, unpublished paper prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting, Ankara, Turkey. 3-4 septembre.
- . 2017. *Financial incentives for steering education and training: Getting skills right* (Paris).
- . 2019. *OECD Skills Strategy 2019: Skills to shape a better future* (Paris).
- ; OIT. 2019. *Tackling vulnerability in the informal economy*, Development Centre Studies (Paris).
- ONU (Organisation des Nations Unies)**. 2019. *Why it matters: Industry, innovation and infrastructure* (New York, NY).
- Palmer, R. 2007. *Skills development, the enabling environment and informal micro-enterprise in Ghana*. PhD thesis (Edinburgh, Université d'Edinburgh).
- . 2008. *Skills and Productivity in the Informal Economy*. Employment Sector, Employment Working Paper No. 5 (Genève, BIT).

- 2009. "Formalizing the informal: Ghana's new apprenticeship system" in *Journal of Vocational Education and Training* 61(1), pp. 67–83.
 - 2017. *Jobs and skills mismatch in the informal economy* (Genève, BIT).
 - 2020a. Lifelong learning in the informal economy: A literature review (Genève).
 - 2020b. *An assessment of the skills development levy systems in Southern African Development Community (SADC) countries* (Genève, BIT).
- Pina, P., Kotin, T., Hausman, V. and Macharia, E. (2012) *Skills for employability: The informal economy – Innovative Secondary Education for Skills Enhancement (ISESE)* (Washington, DC, Results for Development Institute).
- S4YE (Solutions for Youth Employment). 2015. *Toward solutions for youth employment: A 2015 Baseline Report* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Sanchez Puerta, M.; Robalino, D.; Strokova, V.; Lord, N.; Perinet, M. 2015. *Skills and jobs: Lessons learned and options for collaboration* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Swisscontact (Schweizerische Stiftung für internationale Entwicklungszusammenarbeit). 2019. *Apprenticeship training in Asia* (Zurich, Myanmar Office).
- Walther, R. 2013. "Building skills in the informal sector", in K. Langer (ed.) *Technical and vocational skills development in the informal sector*. Contributions to the 4th Bonn Conference on Adult Education and Development (BoCAED), octobre 2013.



► **Contact:**

Département des politiques de l'emploi
Service des compétences et de l'employabilité

Bureau International du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22, Switzerland