

# L'AMÉLIORATION DES SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE INFORMEL

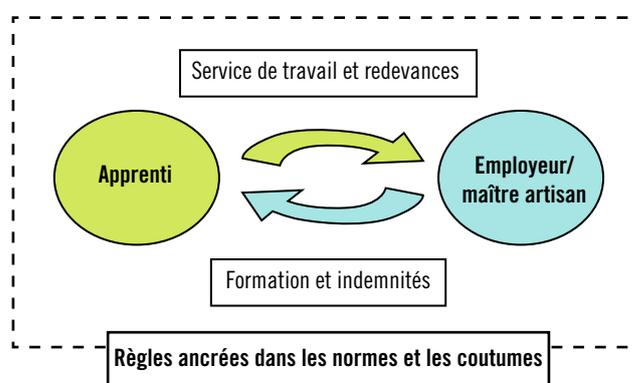
La présente note d'orientation est centrée sur les possibilités qu'offrent les systèmes d'apprentissage informel pour améliorer l'offre de compétences dans l'économie informelle en vue d'offrir aux jeunes, en particulier dans les pays en développement, des voies vers des emplois décents et plus productifs. Le Département des compétences et de l'employabilité de l'OIT œuvre avec les mandants à l'amélioration et à l'extension des systèmes d'apprentissage informels par des projets de coopération au Bangladesh, au Bénin, au Burkina Faso, au Niger, en Tanzanie et au Zimbabwe. Des recherches au niveau des pays ont été menées dans plus de 15 pays. Elles portaient sur les modalités du fonctionnement de ces systèmes, sur l'expérience des parties prenantes et sur les innovations en cours ou prévues.

## Qu'est ce que l'apprentissage informel?

L'apprentissage informel est un système de formation important dans un grand nombre d'économies informelles urbaines et rurales. Il se fonde sur un accord de formation conclu entre un apprenti et un maître artisan. Par cet accord, qui peut être écrit ou verbal, le maître artisan s'engage à former l'apprenti à toutes les compétences que nécessite son métier et ce, sur une période relativement longue, habituellement d'une à quatre années. L'apprenti s'engage quant à lui à contribuer de manière productive au travail de l'entreprise. La formation est intégrée dans le processus de production et les apprentis acquièrent les compétences en travaillant aux côtés du maître artisan expérimenté.

Si l'apprentissage formel s'appuie sur des politiques et des instruments législatifs dans le domaine de la formation, les accords en matière d'apprentissage informel, eux, s'inscrivent dans la culture et les traditions locales, les incitations à participer plongeant, pour les maîtres artisans comme pour les apprentis, leurs racines dans les normes et les coutumes. Celles-ci régissent les aspects du mécanisme, notamment la

Figure 1. L'accord d'apprentissage



## Encadré 1. Apprentissage informel et apprentissage traditionnel

L'apprentissage traditionnel s'entend du système par lequel les compétences sont transmises du père ou de la mère à l'un des enfants, ou entre membres proches d'une famille ou d'un clan. Dans beaucoup de régions, les systèmes d'apprentissage traditionnel se sont mués en systèmes d'apprentissage informels qui sont accessibles aux apprentis qui ne font pas partie de la famille au sens strict ou au sens large.

manière dont l'apprentissage est financé, sa durée, comment la qualité de la formation est assurée, et ce qui se passe si le contrat est rompu. Le respect de ces règles est assuré par les sanctions sociales, la réputation ou la réciprocité. Dans ce type de mécanismes, les coûts et les avantages sont partagés. Pour les maîtres artisans, les coûts sont ceux de l'investissement en termes de temps consacré à la formation ainsi que, dans beaucoup de cas, les allocations, la rémunération en nature (les repas, par exemple) ou les salaires. Pour les apprentis, ils sont constitués par leur travail, auquel s'ajoutent souvent des redevances. Les maîtres apprentis bénéficient d'une main

d'œuvre peu coûteuse et éventuellement de redevances, tandis que les apprentis acquièrent les compétences demandées sur le marché du travail et une compréhension du monde du travail.

Dans l'apprentissage informel, les pratiques varient en fonction du contexte local. Dans certains pays d'Afrique orientale les apprentis sont formés à des compétences spécifiques pendant une période plus courte, et non sur une période plus longue à l'ensemble des compétences correspondant à un métier, et ils s'acquittent souvent d'une redevance. En Afrique occidentale, des systèmes plus structurés d'apprentissage informel se concluent par des cérémonies auxquelles participent d'autres membres de la communauté. Il existe certes aussi des systèmes d'apprentissage dans des pays asiatiques et en Amérique centrale et du Sud, mais la présente note d'orientation s'inspire principalement de l'expérience des pays d'Afrique et d'Asie du Sud, auxquels sont consacrés la plupart des travaux menés à ce jour.

#### **Encadré 2. Apprentissage informel et éducation informelle**

L'éducation informelle est le processus non organisé qui s'étend sur la vie entière, par lequel tout un chacun acquiert des connaissances, des compétences et/ou des attitudes par l'expérience et par le contact avec les autres. L'apprentissage informel s'appuie sur un accord de formation (et de travail) dans l'entreprise d'un homme de métier et obéit d'ordinaire à un plan de formation informel qui débute par la familiarisation avec les outils et par l'observation, pour se poursuivre par l'exécution de tâches simples sous surveillance et se terminer par des tâches plus complexes et le travail autonome.

### **Le centrage sur l'apprentissage informel. Pourquoi?**

#### **Raison 1: Les systèmes d'apprentissage informel sont largement répandus**

Les systèmes d'apprentissage sont largement répandus dans de nombreux pays. Ils sont considérés, et de loin, comme la première source d'apprentissage des compétences en Afrique et en Asie du Sud. On estime que l'apprentissage informel s'arrose la majorité du développement des compétences au Ghana et représente près de 90 pour cent de la formation aux métiers au Bénin, au Sénégal et au Cameroun.

#### **Raison 2: L'apprentissage informel est un système qui a fait ses preuves et qui fournit les compétences pertinentes**

L'apprentissage informel est une pratique socialement acceptée pour la transmission des compétences d'une génération à la suivante. Sur leurs lieux de travail, les apprentis non seulement acquièrent les compétences techniques du métier, mais sont aussi initiés à une culture d'entreprise et à un réseau d'entreprises. L'expérience de ces environnements augmente leurs chances de trouver un emploi à l'issue de l'apprentissage.

#### **Raison 3: Il est nécessaire de combler les déficits qu'accuse l'apprentissage informel en termes de travail décent**

Parfois, l'apprentissage informel ne respecte pas les principes du travail décent:

- les apprentis effectuent de nombreuses heures de travail et n'ont pas droit, ou presque, à du temps libre;
- beaucoup d'apprentis ne reçoivent pas (ou des montants très faibles) d'allocation ou de salaire;
- beaucoup d'apprentis n'ont pas de protection sociale lorsqu'ils sont malades ou victimes d'un accident du travail;
- les déséquilibres et les stéréotypes de genre persistent dans les métiers auxquels l'apprentissage donne accès.

Parfois, l'apprentissage informel est synonyme d'exploitation. Par exemple:

- certains maîtres artisans enfreignent les accords de formation en ne transmettant pas suffisamment leurs compétences, tenant ainsi trop longtemps les apprentis en situation de dépendance;
- parfois, l'«apprentissage informel» ne fait que dissimuler le travail des enfants.

#### **Raison 4: Améliorer l'apprentissage informel est une manière à la fois efficace et peu coûteuse d'améliorer l'employabilité des jeunes**

Les systèmes d'apprentissage améliorés et efficaces peuvent former les jeunes dans les pays en développement et élargir ainsi le socle de compétences des économies nationales à un coût largement inférieur à celui des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels. En effet, la formation par l'apprentissage est intégrée dans le processus de production et les outils et machines sont déjà disponibles. Le maître artisan et l'apprenti se partagent l'investissement dans la formation, ce qui permet une certaine flexibilité et l'accès à la formation même pour les jeunes pauvres.



#### Raison 5: Les apprentissages de qualité peuvent dynamiser les économies locales

Les systèmes d'apprentissage de qualité contribuent à perpétuer et à consolider les micro et petites entreprises productives et innovantes. Les entreprises de ce type, en particulier celles qui peuvent diversifier leurs produits et services, sont mieux placées pour réagir aux changements actuels et futurs des conditions économiques et de la demande et sont dès lors plus susceptibles de croître et de créer des emplois.

La coopération entre les entreprises qui offrent l'apprentissage améliore le transfert de connaissances et l'adoption de technologies nouvelles, y compris les pratiques plus écologiques dans le domaine du travail. Accroître l'implication de l'industrie dans l'apprentissage peut améliorer le passage de l'école au travail pour les jeunes et créer de l'emploi dans les communautés locales.

Les apprentis issus d'un système amélioré sont mieux préparés pour trouver un emploi décent, et ceux qui ont l'esprit d'entreprise sont mieux qualifiés pour créer des entreprises concurrentielles et étendre leurs activités à de nouveaux marchés.

#### 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'aider les jeunes à trouver un travail décent et, ce faisant, de contribuer à la création d'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.

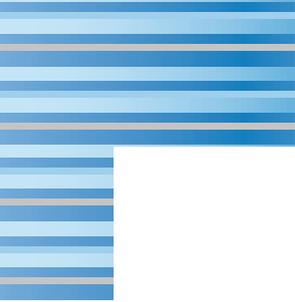
Toute intervention extérieure dans les systèmes d'apprentissage informel doit se fonder sur une solide compréhension des pratiques locales et des incitations qui motivent les maîtres artisans et les apprentis à participer. Les interventions doivent tenir compte de la manière dont l'apprentissage informel fonctionne en pratique et des liens existants entre les systèmes de formation formel et informel, notamment de l'expérience qu'ont les petites entreprises des programmes 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 très longues périodes sans avoir transmis toutes leurs compétences, ou si les conditions des contrats d'apprentissage ne sont pas suffisamment transparentes. Les contrats étant généralement verbaux, l'amélioration pourrait notamment consister à veiller à ce qu'ils soient conclus en présence de témoins fiables. Ils devraient préciser au minimum,

- le détail des temps de travail;
- la durée attendue et la durée maximale de l'apprentissage;
- les conditions qui déterminent son achèvement (le moment où l'apprenti a acquis toutes les compétences concernées);
- les droits et obligations réciproques du maître artisan et de l'apprenti (notamment la rémunération et/ou les redevances à payer);
- la durée d'une période d'essai;
- les questions de responsabilité (pour les outils brisés etc.);
- la manière dont doivent être traités les conflits ou les ruptures de contrat.

Divers choix existent pour mettre en place un mécanisme socialement reconnu de résolution des conflits. Les associations de parents peuvent faire office de défenseurs pour les apprentis, en particulier lorsque les parents ou les tuteurs ont convenu de l'apprentissage avec un maître artisan, comme c'est le cas au Bénin, par exemple. Si les apprentis sont plus âgés et choisissent les maîtres artisans de manière autonome, d'autres mécanismes sont nécessaires. Dans ce cas, le rôle de résolution des conflits peut être assumé par des associations



d'entreprises (comme c'est le cas au Zimbabwe), des groupes communautaires ou des syndicats qui jouissent de la confiance locale.

Pour s'assurer que les enfants n'ayant pas l'âge de travailler ne soient pas admis en apprentissage, il est nécessaire d'améliorer la connaissance de la législation nationale sur l'âge minimum chez les maîtres apprentis, 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.

Des maîtres artisans ont reçu une formation dans un grand nombre de pays, notamment au Kenya, en Ouganda, au Mali, au Nigeria et en Tanzanie. Les cours accélérés en compétences techniques, entrepreneuriales ou pédagogiques sont particulièrement profitables. Il faut qu'ils soient de courte durée de manière à ne pas trop empiéter sur le fonctionnement des entreprises des maîtres artisans et, bien que les participants devraient contribuer au coût (hormis dans le cas des systèmes pilotes destinés à tenter de nouvelles méthodes), les montants réclamés ne doivent pas être élevés au point de les dissuader de participer et entraver ainsi l'amélioration du système d'apprentissage. Comme il se peut que de nombreux maîtres artisans 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 peuvent être nécessaires pour les motiver à participer.

De nouvelles compétences peuvent aussi être apportées dans les ateliers qui offrent des apprentissages informels en tissant des liens avec des entreprises de plus grande taille capables d'offrir un accès amélioré à des techniques et des matériaux modernes.

Des cours de courte durée avant, pendant et après la période d'apprentissage peuvent aussi être profitables pour les apprentis. Une brève formation avant l'apprentissage peut leur permettre de mieux connaître leurs droits et leurs obligations et les aspects de santé et de sécurité au travail, et leur inculquer les compétences techniques élémentaires; un bref cours à mi parcours de l'apprentissage peut fournir les éléments théoriques de base de leur métier; et un cours de formation à la fin de l'apprentissage pourrait comprendre une introduction aux 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.

Des systèmes de rotation qui permettent aux apprentis d'aller dans différents ateliers pendant leur apprentissage pourraient contribuer à élargir leur socle de compétences.

L'expérience montre 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 (voir l'encadré 3). Dans d'autres pays, le contenu de la formation est harmonisé en fixant des critères de compétences qui s'appliquent à tous les apprentissages dans ce métier. Ces critères doivent être élaborés en impliquant les maîtres artisans et leurs organisations.

#### **Encadré 3. Tests de compétences effectués par des associations d'entreprises**

Dans certains pays possédant des associations de petites entreprises relativement fortes et bien organisées, des évaluations uniformisées ont été instaurées pour des métiers spécifiques en vue de s'assurer qu'un certain niveau de compétences a été atteint à la fin de l'apprentissage. Ces évaluations sont pour la plupart pratiques, menées et vérifiées par des membres indépendants de l'association, et débouchent sur la délivrance de certificats par l'association. Selon l'aire géographique couverte par l'association, ces certificats fournissent une reconnaissance locale, régionale ou nationale des compétences des apprentis et améliorent ainsi leur employabilité. Certains organismes publics (par exemple, au Ghana) reconnaissent également les certificats comme preuve de qualification pour un emploi de courte durée ou comme condition préalable à la participation aux appels d'offres pour les marchés publics.

Au Bénin, les pouvoirs provinciaux ont conclu des accords avec des associations d'entreprises locales en vue d'organiser deux fois par an des évaluations pratiques en fin d'apprentissage. Les commissions d'évaluation sont composées de représentants du gouvernement, d'associations d'entreprises et d'associations de parents. Les noms des candidats reçus sont diffusés par les radios locales.



Une fois qu'ils sont fixés, les critères peuvent être convertis en livrets d'apprentissage ou en listes de vérification, à signer par les maîtres artisans et les apprentis, afin de suivre les progrès de l'apprentissage. Les livrets d'apprentissage devraient être vérifiés par un expert désigné d'une institution fiable qui visite régulièrement le lieu de travail, par exemple, un représentant d'un organisme public, d'un centre de formation, d'une association d'entreprises ou d'une ONG. Il existe actuellement des projets pilotes de ce type de systèmes dans certains pays, notamment au Bangladesh, au Sénégal et au Togo. 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 améliorer la reconnaissance des compétences et, par conséquent, améliorer les chances des personnes de trouver un emploi à l'issue de l'apprentissage.

Il est aussi possible de relever le profil et le statut de l'apprentissage informel en renforçant le rôle des maîtres artisans en tant que formateurs reconnus, par exemple, en instaurant des critères qui déterminent s'ils 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 (à la fois aux apprentis et aux maîtres artisans) pour une pratique d'apprentissage couronnée de succès, ou l'inclusion de l'apprentissage informel comme option dans les écoles ou les services de placement.

#### **Message 5: Améliorer l'égalité d'accès à l'apprentissage informel**

L'apprentissage informel dépend du choix par les maîtres artisans des apprentis qui sont formés dans leur atelier. Sans porter atteinte à cette caractéristique essentielle du système, il est nécessaire de trouver des moyens pour élargir l'accès 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, éprouvent aussi des difficultés pour être acceptés comme apprentis.

#### **Encadré 4. Apprentissage dual: relier l'apprentissage informel à l'offre de formation formelle**

Plusieurs pays, notamment le Bangladesh, le Bénin, le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Togo, mènent actuellement des projets pilotes d'apprentissage dual en vue d'instiller la réflexion et les technologies modernes dans l'apprentissage informel. Dans ces systèmes, les apprentis passent une partie de leur formation (15 à 40 pour cent) dans un centre de formation ou une école professionnelle et les maîtres artisans reçoivent des cours de mise à niveau de leurs compétences. Une instruction en classe est dispensée par des formateurs du système de formation professionnelle formel ou par des centres de formation non formels privés ou à but non lucratif. Le financement est souvent assuré par des fonds nationaux constitués par des prélèvements payés par les grandes entreprises, ou il est fourni par des bailleurs de fonds internationaux.

Pour être le plus efficace, un système d'apprentissage dual doit trouver la bonne concordance entre les deux sites d'acquisition de connaissances (l'atelier et le centre de formation) en vue de maximaliser leur enrichissement mutuel. Les formateurs de terrain qui visitent les ateliers et les sites des entreprises peuvent contribuer à combler cet écart. Une autre difficulté fréquente est la capacité insuffisante des centres de formation formelle ou informelle pour assurer une formation complémentaire pour de grands nombres d'apprentis du système informel. Pour résoudre ce problème au Bénin, le gouvernement a prévu des mesures incitatives pour la création de nouveaux centres de formation privés, dont beaucoup sont la propriété personnelle de maîtres artisans. Ces mesures doivent être soigneusement conçues de manière à montrer que tous les fournisseurs de formation en bénéficient: il se peut que certains systèmes duals instaurés en vue d'améliorer l'apprentissage informel atteignent uniquement les segments supérieurs de l'économie informelle, par exemple, s'ils requièrent un certain niveau d'études de la part des apprentis ou des contributions financières des entreprises.

Les mesures visant à instaurer un accès équitable et sur pied d'égalité à l'apprentissage informel doivent s'attaquer aux stéréotypes chez les maîtres artisans des deux sexes afin que les pratiques de recrutement soient fondées sur le talent, le comportement et les compétences et non sur le sexe du candidat. La discrimination peut aussi être atténuée en stimulant la demande d'apprentissage chez les jeunes femmes et les autres membres de groupes défavorisés. On peut y parvenir, par exemple, en amenant les groupes communautaires à encourager leurs membres (qu'il 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, dont le Bénin, la Gambie, le Ghana et la Tanzanie, ont reconnu l'importance de l'apprentissage informel en termes de contribution à la réserve nationale de compétences. Cette reconnaissance est inscrite dans des documents de stratégie relatifs à l'éducation et à la formation, dont certains contiennent aussi des mesures pour améliorer le système. L'observation de la mise en œuvre et de l'incidence de ces mesures fournira des preuves précieuses en ce qui concerne les mécanismes les plus efficaces. Ce type de reconnaissance formelle est susceptible d'augmenter durablement la portée, le soutien financier et l'efficacité de la formation dans ces pays.

Dans certains pays, il est nécessaire de résoudre des contradictions juridiques. Les codes des artisans (par exemple, en Afrique de l'Ouest) définissent le statut des apprentis et des maîtres artisans et reconnaissent les contrats d'apprentissage verbaux. Par contre, les codes du travail rédigés à l'origine pour régir l'apprentissage formel dans les grandes entreprises imposent des contrats écrits et d'autres obligations qui ne sont pas à la portée des petites entreprises qui offrent l'apprentissage informel.

#### Encadré 5 – Le défi de la mesure

Compte tenu de l'absence de registres officiels des apprentis du système informel, la plupart des pays où ce système existe n'ont que des estimations approximatives du nombre d'apprentis dans l'économie informelle. Les informations statistiques sur l'apprentissage dans les enquêtes nationales sur les ménages ou la population active demeurent fragmentaires, voire inexistantes. Certains pays ont inclus des questions sur l'apprentissage dans ces enquêtes, mais très peu font une distinction entre apprentissage formel et apprentissage informel. Certains outils d'enquête qui ciblent de manière spécifique l'économie informelle comprennent un certain nombre de questions sur l'apprentissage informel.

En s'appuyant sur un outil d'enquête détaillé mis au point par le Département des compétences et de l'employabilité de l'OIT pour évaluer le fonctionnement de l'apprentissage informel dans des métiers et des contextes locaux spécifiques (BIT, 2012), le cadre suivant est proposé pour la collecte et l'organisation des données pour chaque profession pour laquelle il existe un système d'apprentissage informel:

- proportion des apprentis qui quittent l'atelier sans avoir terminé l'apprentissage informel;
- durée moyenne de l'apprentissage informel et variabilité;
- proportion des apprentis ayant terminé l'apprentissage au cours des deux dernières années qui ont trouvé ensuite un emploi dans une entreprise (formelle) de plus grande taille ou dans le secteur public;
- proportion des apprentis ayant terminé l'apprentissage au cours des deux dernières années qui ont ensuite créé leur propre entreprise ou trouvé un emploi dans une micro entreprise, une petite entreprise ou une grande entreprise;
- proportion des apprentis de sexe féminin/ appartenant à d'autres groupes défavorisés parmi ceux qui ont terminé l'apprentissage au cours de deux dernières années;
- proportion des femmes parmi les apprentis, les travailleurs qualifiés et les maîtres artisans exerçant actuellement le métier;
- proportion des apprentis qui ont entamé l'apprentissage avant d'avoir l'âge de travailler (14 ou 15 ans);
- proportion des apprentis qui sont bien informés des conditions financières de l'accord d'apprentissage;
- taux d'accidents du travail chez les apprentis.



© ILO/C. GREINER

Une législation efficace visant à rapprocher les deux systèmes doit s'appuyer sur les pratiques qui ont cours et être conçue en étroite collaboration avec les parties prenantes essentielles. Par exemple, le système de formation d'un pays pourrait reconnaître des normes de compétence pour les métiers associés à l'apprentissage informel et définir des voies permettant aux anciens apprentis d'accéder au système formel de formation professionnelle et d'enseignement technique.

#### 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 étroite et une évaluation qui permet de réinjecter les enseignements tirés dans la politique et de les traduire dans l'ajustement des approches. Il faut instaurer la confiance entre formateurs et apprenants dans l'économie informelle, d'une part, et ceux qui travaillent dans le système de formation formel, d'autre part. Le phasage judicieux des diverses étapes de l'intervention et le choix de la meilleure combinaison d'éléments revêtent une importance cruciale.

Il est important 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 puissent mettre eux mêmes en œuvre les changements. Il peut être nécessaire que les interventions qui bénéficient directement aux maîtres artisans, comme les cours de mise à niveau des compétences ou les régimes d'assurance accidents pour les micro et petites entreprises, qui fournissent des incitations pour l'implication permanente dans le système amélioré, précèdent les interventions visant à uniformiser le contenu de la formation ou de fixer des périodes maximales.

#### Résumé – Vers un meilleur apprentissage informel

Les systèmes d'apprentissage sont largement répandus dans de nombreux pays. Les maîtres artisans concluent un accord avec un apprenti pour assurer, dans leur atelier, leur formation aux compétences de leur métier sur une durée importante. Les apprentis apprennent en travaillant et contribuent aux activités de l'entreprise.

Bien qu'ils s'inscrivent dans l'économie informelle, ces apprentissages ne sont pas désorganisés: les règles sociales et les traditions locales forment un cadre propice pour le déroulement de l'apprentissage. L'amélioration corrige les points faibles du système tout en optimisant ses bénéfices potentiels pour les jeunes, les petites entreprises et les économies, qui deviennent plus versatiles et plus productives.

Les interventions d'amélioration ont le plus de chances d'être couronnées de succès si:

- elles s'appuient sur une évaluation locale approfondie et spécifique au métier des raisons et des modalités du bon fonctionnement des systèmes d'apprentissage;
- elles tirent parti des pratiques existantes;
- elles mettent les associations d'entreprises aux commandes en renforçant leur capacité;
- elles impliquent les organisations de travailleurs, les associations de parents, les groupes de jeunes et/ou les autres groupes de la communauté;
- elles combinent différentes mesures et comprennent des éléments qui s'attaquent aux aspects du déficit de travail décent, comme les conditions de travail dangereuses;
- elles adoptent une démarche par étapes;
- elles améliorent la qualité de la formation en dotant les maîtres artisans et les apprentis de compétences nouvelles;
- elles améliorent la reconnaissance des compétences acquises par les organisations crédibles comme les associations d'entreprises;
- elles s'attaquent au déséquilibre entre les sexes et rendent l'apprentissage informel attrayant à la fois pour les hommes et pour les femmes;
- elles sont dûment suivies et évaluées;
- elles créent des liens avec le système de formation et le marché du travail formels;
- elles améliorent la réputation et la perception de l'apprentissage informel dans le public, par exemple, en le considérant comme faisant partie du système national de formation.

## Ressources clés de l'OIT

Bureau international du Travail (BIT), 2010. *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée. Une stratégie de formation du G20* (BIT, Genève).

—. 2011. *Les tendances mondiales de l'emploi des jeunes – mise à jour 2011* (Genève).

—. 2008. Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Conférence internationale du Travail, 97<sup>ème</sup> session (BIT, Genève).

—. 2004. Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, (BIT, Genève).

## Autres références

Bureau international du Travail (BIT). 2012. *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique - Un guide de réflexion* (BIT, Genève).

—. 2008. *L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique. Rapport d'atelier, Genève, 3-4 mai 2007, Secteur de l'emploi, rapport n° 1* (Genève).

Walther, R. 2008. *Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest*, Agence française de développement (AFD), Département de la recherche, Notes et documents, n° 40 (Paris, AFD).

Haan, H.C. 2006. *Training for work in the informal micro-enterprise sector: Fresh evidence from sub-Saharan Africa*, UNESCO-UNEVOC (Amsterdam, Springer).

Adams, A.; Johanson, R. 2004. *Le développement de compétences en Afrique subsaharienne* (Washington D.C., Banque mondiale).

OCDE. 2008. *Perspectives économiques en Afrique* (Paris, OCDE).

## Informations complémentaires

Département des compétences et de l'employabilité

Secteur de l'emploi  
Bureau international du Travail  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse  
Tel.: +41 22 799 7512  
Fax: +41 22 799 6310

[www.ilo.org/skills](http://www.ilo.org/skills)