

# DOCUMENTS

DU CENTRE  
DE DÉVELOPPEMENT

## ACQUISITION DE COMPÉTENCES DANS LES MICRO-ENTREPRISES : LEÇONS TIRÉES DE L'AFRIQUE DE L'OUEST

par  
Stace Birks, Fred Fluitman, Xavier Oudin  
et Clive Sinclair

Directeur de la recherche :  
Bernard Salomé



WORLD BANK



OECD  
OCDE

PARIS

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

# ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

En vertu de l'article 1<sup>er</sup> de la Convention signée le 14 décembre 1960, à Paris, et entrée en vigueur le 30 septembre 1961, l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) a pour objectif de promouvoir des politiques visant :

- à réaliser la plus forte expansion de l'économie et de l'emploi et une progression du niveau de vie dans les pays Membres, tout en maintenant la stabilité financière, et à contribuer ainsi au développement de l'économie mondiale ;
- à contribuer à une saine expansion économique dans les pays Membres, ainsi que les pays non membres, en voie de développement économique ;
- à contribuer à l'expansion du commerce mondial sur une base multilatérale et non discriminatoire conformément aux obligations internationales.

Les pays Membres originaires de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. Les pays suivants sont ultérieurement devenus Membres par adhésion aux dates indiquées ci-après : le Japon (28 avril 1964), la Finlande (28 janvier 1969), l'Australie (7 juin 1971), la Nouvelle-Zélande (29 mai 1973) et le Mexique (18 mai 1994). La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE (article 13 de la Convention de l'OCDE).

*Le Centre de Développement de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques a été créé par décision du Conseil de l'OCDE, en date du 23 octobre 1962, et regroupe vingt et un des pays Membres de l'OCDE : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, la Finlande, l'Espagne, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse, ainsi que la Corée depuis avril 1992 et l'Argentine et le Brésil depuis mars 1994.*

*Il a pour objet de rassembler les connaissances et données d'expériences disponibles dans les pays Membres, tant en matière de développement économique qu'en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de politiques économiques générales ; d'adapter ces connaissances et ces données d'expériences aux besoins concrets des pays et régions en voie de développement et de les mettre à la disposition des pays intéressés, par des moyens appropriés.*

*Le Centre occupe, au sein de l'OCDE, une situation particulière et autonome qui lui assure son indépendance scientifique dans l'exécution de ses tâches. Il bénéficie pleinement, néanmoins, de l'expérience et des connaissances déjà acquises par l'OCDE dans le domaine du développement.*

Also available in English under the title:  
SKILLS ACQUISITION IN MICRO-ENTERPRISES:  
EVIDENCE FROM WEST AFRICA

Les opinions exprimées dans les articles, études, et autres contributions signées demeurent sous l'entière responsabilité de leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de la Banque mondiale, du Bureau international du Travail et de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques.

Les références à des entreprises et à des produits ou procédés commerciaux n'engagent en rien la responsabilité de la Banque mondiale, du Bureau international du Travail et de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques et, inversement, l'absence de référence ne constitue en aucun cas un désaveu de leur part.

© 1994 Banque mondiale, Washington,  
© 1994 Organisation internationale du Travail, Genève,  
© 1994 Organisation de Coopération et de Développement Économiques, Paris.

Les demandes de reproduction ou de traduction totales ou partielles  
de cette publication doivent être adressées à :  
M. le Chef du Service des Publications, OCDE  
2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16, France.

**DOCUMENTS  
DU CENTRE  
DE DÉVELOPPEMENT**

**ACQUISITION DE COMPÉTENCES  
DANS LES MICRO-ENTREPRISES :  
LEÇONS TIRÉES DE L'AFRIQUE DE L'OUEST**

par  
Stace Birks, Fred Fluitman, Xavier Oudin  
et Clive Sinclair

Directeur de la recherche :  
Bernard Salomé

Cette étude, le résultat d'une collaboration étroite entre le Centre de Développement de l'OCDE, la Banque mondiale et le Bureau international du travail, est publiée dans le cadre du programme de recherche du Centre sur « Le facteur humain dans le développement ».

**Avant-  
propos**



## Table des matières

Remerciements .....	6
Préface .....	7
Résumé .....	9
<i>Chapitre 1 :</i> Origine, objet et méthodologie.....	17
<i>Chapitre 2 :</i> Le travail et la formation dans les micro-entreprises : leçons des études antérieures .....	23
<i>Chapitre 3 :</i> Le contexte des réformes économiques dans les années 80 .....	33
<i>Chapitre 4 :</i> Le profil des chefs d'entreprise .....	45
<i>Chapitre 5 :</i> Les entreprises .....	75
<i>Chapitre 6 :</i> L'apprentissage traditionnel .....	87
Bibliographie .....	95

## Remerciements

« La formation dans le secteur informel et dans les micro-entreprises en Afrique » a été préparé par Stace Birks, Fred Fluitman, Xavier Oudin, Bernard Salomé et Clive Sinclair.<sup>1</sup> Le rapport a été revu par David Turnham, Jacques Charmes, Benson Honig et Kenneth King. Le soutien financier nécessaire au travail sur le terrain et à la rédaction de la synthèse a été apporté par la Direction de la coopération au développement du ministère fédéral des Affaires étrangères de la Suisse, par le British Overseas Development Administration (ODA), par le ministère norvégien de la Coopération au développement, par l'Agence canadienne pour le développement international (ACDI) et par le ministère français de la Coopération. L'étude a été entreprise conjointement par la Division Éducation et formation du département technique pour l'Afrique de la Banque mondiale et sous la direction de Peter Mook, chef de cette division et de son prédécesseur, James Socknat ; par le Service d'élaboration des politiques et programmes de formation du Bureau international du travail et par le Centre de Développement de l'OCDE. Antoine Schwartz (économiste principal Département Éducation et politique sociale, Banque mondiale) a contribué à l'élaboration et au démarrage de l'étude. L'Institut français de recherche scientifique pour le développement en coopération (ORSTOM) a participé à l'élaboration et à la mise en œuvre du travail sur le terrain et à la synthèse. La mise en page assistée sur ordinateur (PAO) a été faite par Ken Smith à partir d'un document dactylographié par Margareta J. Verbeek, de la Banque mondiale, qui a également préparé les figures.

## Note

1. Stace Birks et Clive Sinclair (Birks and Sinclair, Ltd, à Durham) ont eu un rôle décisif dans la conception de l'étude et l'organisation du travail sur le terrain au Togo ainsi que pour la rédaction du rapport sur le Nigéria et la synthèse générale. Xavier Oudin, chercheur de l'Institut français de recherche scientifique pour le développement en coopération, a conduit le travail sur le terrain au Niger, contribué au rapport de synthèse et effectué la plus grande part du traitement et de l'analyse des données. Bernard Salomé, économiste senior de la Division Population et ressources humaines, Département technique pour l'Asie de la Banque mondiale, a dirigé l'équipe de recherche.

Tout au long des années 70 et 80, l'idée s'est imposée que l'acquisition des compétences dans les micro-entreprises était un processus important mais mal connu. Un certain nombre de recherches sur les programmes d'aide au secteur informel et aux micro-entreprises ont été lancées pendant cette période. Le Bureau international du travail (BIT), l'OCDE et la Banque mondiale, ainsi que des gouvernements de pays africains et d'autres organismes d'aide au développement, ont pris une part importante à ces études et à ces programmes.

Plus récemment, on s'est de plus en plus soucié des incidences des politiques d'ajustement en Afrique, de leur impact sur la pauvreté, et du fait que les politiques et les programmes d'aide à l'acquisition de compétences dans le secteur informel reposaient sur une connaissance insuffisante de ce processus. Ces préoccupations ont incité les trois organisations sus-mentionnées — ainsi que plusieurs donateurs bilatéraux — à lancer ce projet de recherche.

Un premier document, « Nouvelles approches du secteur informel » (Turnham *et al.*, 1990), présenté lors d'un séminaire au Centre de Développement de l'OCDE du 7 au 9 septembre 1988, a souligné les objectifs, la méthodologie et la portée de l'étude. Les objectifs et la méthodologie ont été affinés en tenant compte des observations et des contributions présentées par les participants au séminaire et l'étude a été lancée au début de l'année 1989 (Banque mondiale, 1989).

Cette étude repose sur les données de la Banque mondiale, du BIT et du Centre de Développement de l'OCDE ; elle a bénéficié des contributions et de l'aide des gouvernements de la Norvège (par l'intermédiaire de NORAD), du Canada (ACDI), de la Suisse (Aide suisse), du Royaume-Uni (ODA) et de la France par le biais de l'aide bilatérale française.

Jean Bonvin  
Président  
Centre de Développement de l'OCDE  
Paris

Mary Chinery-Hesse  
Directeur général adjoint  
Bureau International du Travail  
Genève

Edward V.K. Jaycox  
Vice-président du Bureau régional de l'Afrique  
Banque mondiale  
Washington

mars 1994

## Acronymes

CFAF ou FCFA	Franc de la communauté financière africaine
ITF	Fonds pour la formation professionnelle
MENRS	Ministère de l'Éducation nationale et de la Recherche scientifique
METFP	Ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle
NDE	Direction nationale de l'emploi
ONG	Organisation non gouvernementale
OPVN	Office des produits vivriers du Niger
PIB	Produit intérieur brut
PPIB	Bureau de la productivité, des prix et des revenus
SONACOM	Société nationale de commerce
SONARA	Société nigérienne de commercialisation de l'arachide
VET	Formation technique et générale

Taux de change du Franc CFA 1 dollar = 272 FCFA (antérieur à la dévaluation)

## Résumé

D'ici l'an 2020, une majorité de travailleurs africains exercera ses activités dans des micro-entreprises. Les petits établissements du secteur informel fourniront davantage d'emplois que les exploitations agricoles et le secteur formel (où les employés perçoivent traitements et salaires). Or, le processus d'acquisition de compétences et l'impact des qualifications sur le succès des micro-entreprises sont mal compris. Cette étude porte sur les compétences mises en œuvre par les patrons des micro-entreprises, la façon dont ils les acquièrent et sur les possibilités d'acquisition de qualifications dans ces micro-entreprises.

Les résultats agrégés d'une enquête portant sur 1 570 entrepreneurs dans quatre villes d'Afrique occidentale ont servi de base à ce rapport. Le questionnaire portait sur l'acquisition des compétences techniques dans les micro-entreprises de onze secteurs d'activité. Il a permis de recueillir des informations sur les caractéristiques des entreprises, des patrons et des apprentis. Ces informations comprenaient : a) des indices de réussite, à savoir le chiffre d'affaires dans certains cas et les revenus dans d'autres ; b) l'expérience professionnelle préalable des chefs d'entreprise, les formes d'acquisition des compétences, les qualifications de départ, celles qui sont appréciées, celles qui font défaut et les attitudes à l'égard de leur acquisition ; c) enfin les conditions d'apprentissage, les expériences en matière d'acquisition de qualifications par le biais de l'apprentissage et les attitudes à cet égard.

Il ressort que l'éducation détermine dans une large mesure les conditions d'accès au statut d'employé ou d'apprenti dans de nombreuses activités économiques « attrayantes » du secteur des micro-entreprises en Afrique. Les personnes ayant un certain degré d'instruction sont plus nombreuses que les autres à entrer en apprentissage et elles ont ainsi plus vite la possibilité de s'installer à leur propre compte. Au contraire, celles qui n'ont pas reçu d'instruction travaillent généralement comme « aides familiaux » dans des activités peu attrayantes (préparation de la viande et du poisson) qui exigent peu d'apprentissage ; en outre, elles ne bénéficient que d'une formation complémentaire limitée. Un niveau élevé d'instruction (sauf au-delà du secondaire) tend à diminuer le temps nécessaire pour devenir son propre patron. L'instruction accroît également les chances de bénéficier d'une formation complémentaire dans une activité donnée et les chefs d'entreprise confirment tous sans exception qu'un certain niveau d'éducation permet de faire un meilleur profit d'une formation ultérieure.

Les entreprises moyennes utilisent des techniques plus avancées que les micro-entreprises et sont moins exposées à la faiblesse de la demande et aux caprices des clients. L'instruction permet aux micro-entrepreneurs de développer leur affaire de manière à parer aux problèmes auxquels sont confrontées les petites entreprises : la faiblesse des marchés de biens et de services. Par ailleurs, il existe un lien entre le niveau d'instruction de

## L'éducation

l'entrepreneur et sa propension à utiliser l'énergie électrique et des techniques de production avancées ; de même, les plus instruits tendent à employer plus d'apprentis et moins d'aides familiaux.

Les enfants de familles d'« exploitants agricoles » — ceux qui en fait travaillent dans l'exploitation, surtout les filles — ont moins de chances d'avoir accès à l'éducation qui leur permettrait d'accéder à des activités plus attrayantes. Toutefois, les niveaux d'instruction ne progressent pas dans ce groupe ; aujourd'hui, la moitié environ des jeunes chefs d'entreprise viennent d'un milieu agricole — soit le même pourcentage qu'il y a vingt ans — et les « non instruits », dont le nombre croît en valeur absolue, sont condamnés aux activités les « moins attrayantes ».

Les femmes peuvent apporter une contribution considérable au secteur des micro-entreprises, mais les préjugés sociaux, les obligations domestiques et la garde des enfants les empêchent d'exercer de nombreuses activités. Néanmoins, nombre de femmes ont créé des entreprises prospères. En fait, on trouve à Lomé un nombre égal d'hommes et de femmes dans les entreprises qui « réussissent ». Les femmes chefs d'entreprise sont en général plus instruites que les hommes travaillant dans la même activité et elles réussissent plutôt mieux qu'eux. Bien que les femmes ayant reçu une éducation aient un plus grand choix d'activités, elles continuent à exercer plus particulièrement certains métiers, comme la confection, jugés plus « convenables ». Si l'éducation ne permet pas aux femmes de surmonter certaines contraintes culturelles, ou certaines barrières familiales, elle atténue cependant les effets de ces contraintes en élargissant l'éventail des choix professionnels ; elle leur permet en outre d'accéder à de nouveaux secteurs d'activité qui ne sont pas encore « sexistes ». Il faut que les femmes aient davantage accès à l'éducation, si on ne veut pas qu'elles soient défavorisées par rapport aux hommes.

## La formation

Jusqu'à 90 pour cent des chefs d'entreprise, parmi les jeunes plutôt que chez les plus âgés, demandent à recevoir une formation. Ils savent définir la formation qu'ils souhaitent, exposer comment celle-ci pourrait être assurée et expliquer pourquoi elle fait défaut. Dans l'ensemble, rares sont les chefs d'entreprise qui acquièrent leurs compétences professionnelles dans des établissements officiels de formation. Ces derniers sont trop peu nombreux et ceux qui existent manquent de formateurs, d'équipement, de matériel et de manuels. Les programmes de formation continuent d'y être rigides, fondés sur un système d'examens et généralement dispensés lorsque les chefs d'entreprise sont à leur travail ; de plus, ils sont davantage axés sur l'acquisition de qualifications techniques très spécifiques plutôt que sur celle des compétences plus générales nécessaires dans les micro-entreprises (comme la négociation commerciale ou l'analyse des coûts). Le personnel des établissements officiels de formation ne voit pas dans les micro-entreprises sa clientèle naturelle et se montre assez réticent à réorienter ses programmes pour servir ce secteur.

La part modeste des personnes interrogées qui ont bénéficié d'une formation continue — essentiellement sous l'impulsion de réglementations municipales en matière d'hygiène ou dans le cadre de stages commerciaux pour promouvoir certains produits — ont trouvé cette formation très valable, car elle leur a permis d'acquérir des connaissances précieuses pour leur travail. Dans l'ensemble les chefs d'entreprise se sentent toutefois à l'écart des établissements modernes de formation.

Malgré les sommes considérables consacrées par les pouvoirs publics au financement des établissements officiels de formation, ces derniers ne comptent qu'un nombre de formateurs extrêmement modeste au regard de l'énorme mécanisme de formation que représente le secteur des micro-entreprises, lequel, il va sans dire, ne bénéficie d'aucun financement public. Il est regrettable

à bien des égards que l'on ait surtout prêté attention, et accordé ces fonds publics, à un petit nombre d'établissements chargés de répondre aux besoins en formation d'un nombre limité d'entreprises du secteur moderne.

Les micro-entreprises représentent un domaine d'intervention approprié pour toute action visant à améliorer la formation. Au fur et à mesure qu'elles se développent — et elles sont plus durables qu'on ne le pense généralement — elles accumulent des capitaux et des compétences et deviennent un mécanisme de formation efficace, qui présente de nombreux aspects positifs. Elles emploient davantage de personnel que les entreprises de création plus récente, sont probablement plus nombreuses à utiliser l'électricité, souffrent moins des variations de la demande et cherchent plus souvent à avoir recours au crédit. Dans de nombreux cas, la plupart des employés sont en fait en cours de formation, en tant qu'apprentis ou aides familiaux.

L'apprentissage traditionnel représente un système de formation très développé, efficace et qui obéit aux lois du marché ; les apprentis représentent plus de 60 pour cent des effectifs des micro-entreprises dans les secteurs d'activités techniques. C'est grâce à lui que la plupart des micro-entrepreneurs acquièrent la plus grande part de leurs compétences professionnelles de base. Les chefs d'entreprise apprécient et respectent la formation et leur demande de qualifications n'a d'égale que leur considération à l'égard de ces dernières et du processus de formation. Selon eux, la capacité de former d'autres travailleurs est extrêmement importante, plus encore que le fait de savoir lire et écrire.

Dans les micro-entreprises, l'apprentissage traditionnel est un système de transmission efficace de connaissances techniques, un système dynamique, capable de se développer, souple et qui ne coûte rien au gouvernement ; il se réglemeute lui-même, il est étroitement lié au processus de production et forme un nombre important de jeunes que les pouvoirs publics ne pourraient prendre en charge. Il est fondé sur les principes d'échanges du marché. Il ne crée pas d'emplois mais prépare les jeunes, hommes et femmes, instruits et non instruits, à l'auto-emploi dans diverses branches d'activités. Sans lui, les micro-entreprises ne pourraient absorber le nombre croissant de nouveaux venus sur le marché du travail aux niveaux de revenus actuels.

L'apprentissage traditionnel peut être amélioré. Il est insuffisamment ouvert à la formation moderne et a tendance à transmettre les techniques et les idées des générations précédentes. C'est là un des domaines où l'on peut à l'évidence intervenir de façon positive : apprentis et maîtres manquent d'informations récentes de toutes sortes. Il faut toutefois que l'amélioration de la qualité de la formation se fasse de façon à renforcer le système. Les gouvernements ne devraient pas chercher à réglementer l'apprentissage et leurs interventions devraient se limiter à soutenir le système existant.

On ne sait pas quelle est l'efficacité externe de l'apprentissage. On manque de données sur le nombre d'apprentis qui : a) deviennent des chefs d'entreprise prospères dans la même branche d'activité ; b) deviennent des ouvriers salariés dans cette même branche ; c) utilisent leurs qualifications dans un autre secteur ; d) abandonnent leur activité et se dirigent vers l'agriculture (ou y retournent) ; e) restent dans l'économie urbaine, mais en tant que travailleurs non qualifiés ou dans des activités faciles d'accès.

On ne sait pas non plus jusqu'à quel point l'ampleur actuelle de l'apprentissage est liée au marché dans chaque branche d'activité. Étant donné ces inconnues, il ne serait peut-être pas judicieux de proposer une extension du système. En revanche, il est incontestable que toute amélioration de la qualité des procédés et des produits ne peut qu'être bénéfique.

Il serait utile, pour affiner les résultats présentés ici, d'étudier un échantillon plus large d'entreprises actives dans le même secteur. Cela permettrait de mieux cerner les avantages correspondant aux différents

**Nécessité  
d'une  
intervention  
des pouvoirs  
publics**

niveaux de formation, les facteurs qui déterminent le nombre d'apprentis, les taux de création de nouvelles entreprises, l'évaluation des effets internes et externes de l'apprentissage, l'évolution des revenus réels et, dans certains domaines qui bénéficient d'aides, d'évaluer l'impact et l'efficacité des interventions.

Il faudrait également mener des recherches sur les besoins en informations des micro-entreprises. Ne disposant que de ressources modestes et de faibles moyens de communication, les micro-entreprises travaillent pour la plupart dans une absence totale d'informations. Elles manquent de données sur le contexte politique et juridique ainsi que sur les innovations techniques. Il en résulte un faible taux d'innovation et d'amélioration dans la conception des produits. Or, les quelques informations qui parviennent aux chefs d'entreprise du secteur informel — catalogues de meubles, dessins de vêtements et organigrammes de circuits, par exemple — sont remarquablement utilisés.

Devant les défaillances du marché et des institutions dans le secteur des micro-entreprises, on est amené à penser que l'inefficacité freine la croissance et comprime les revenus. Il existe, en outre, une forte inégalité d'accès à l'emploi et à l'apprentissage dans les micro-entreprises, en fonction de la nature de l'instruction reçue. Il est toutefois nécessaire que l'emploi se développe dans les micro-entreprises si l'on veut éviter une crise due au chômage. C'est pourquoi des réformes et des interventions de la part des pouvoirs publics s'imposent pour promouvoir l'acquisition de qualifications dans les micro-entreprises africaines.

Lorsque l'on dispose d'une technologie limitée et que l'on est peu encouragé à innover, la productivité, la croissance et l'efficacité de l'apprentissage en pâtissent. Actuellement, les chefs d'entreprise manquent d'informations sur les nouveautés ou les possibilités de substitution en matière de techniques de production, de produits et de méthodes de formation. Ils accordent cependant une grande importance à l'innovation dans les matériaux et les produits, même dans les activités à faible technicité, et peuvent préciser la nature et les modalités des interventions dont ils bénéficieraient volontiers.

En dehors du secteur formel moderne, les établissements officiels de formation ne répondent pas aux exigences du marché. Les besoins en ressources de ces établissements sont tels, qu'étant donné les contraintes budgétaires du secteur public, la contribution apportée à la formation dans le secteur informel a été minime. En conséquence, ces établissements ne peuvent que demeurer une source marginale de formation pour les micro-entreprises.

L'éducation de base étant un facteur important conditionnant l'entrée dans le secteur des micro-entreprises, l'accès limité des enfants issus du milieu agricole à l'enseignement primaire est source d'inégalités très marquées. De ce fait, ces enfants ont moins de possibilités, sur le plan des carrières et des revenus que les demandeurs d'emploi issus d'un milieu urbain. Leur faible niveau d'instruction se traduit en outre par une moindre productivité dans les activités où ils sont concentrés. Les divers désavantages qui en résultent ne peuvent être combattus que par l'intervention des pouvoirs publics.

Les problèmes qui se posent à l'intervention publique sont les suivants :

- a) Mettre au point des méthodes appropriées, réellement efficaces, rentables et supérieures aux autres méthodes possibles. Si par exemple le secteur public fournit des informations aux chefs d'entreprise, il doit être établi qu'il peut assurer ce service pour un prix moins élevé que le secteur privé. Cette approche n'étant peut-être pas la plus prometteuse, il serait préférable d'offrir des incitations au secteur privé pour qu'il fournisse ces informations. Les fournisseurs, ou tout au moins les diffuseurs d'information,

pourraient notamment être des entreprises spécialisées créées à cet effet au sein même du secteur informel.

- b) Déterminer des réformes et des mesures d'incitation appropriées à l'intention des organismes publics, afin que ces derniers utilisent plus efficacement leurs ressources.

Il ne faut cependant pas oublier qu'un grand nombre de ces initiatives auront un caractère expérimental, qu'elles devront s'adapter à des circonstances locales imprévues et être réévaluées après que les premières actions auront été menées.

D'après les résultats de l'étude, quatre cibles principales sont à considérer : a) le système d'éducation ; b) le système officiel de formation ; c) les chefs d'entreprise ; d) le système d'apprentissage.

En ce qui concerne l'éducation, l'étude signale deux priorités :

- a) *L'élargissement de l'accès à l'éducation de base.* Cet aspect est fondamental pour favoriser l'accès d'un plus grand nombre de gens au secteur des micro-entreprises, notamment dans les activités les plus « attrayantes » et, partant, un accès plus équitable aux possibilités offertes par ces entreprises. L'éducation primaire est devenue la condition nécessaire, bien que non suffisante, pour entrer en apprentissage, ce qui est la seule voie possible pour devenir entrepreneur dans nombre d'activités attrayantes, modernes et en développement.

Les fonds destinés à financer l'enseignement devraient (et la Banque mondiale œuvre déjà dans ce sens) être orientés de sorte à ouvrir au maximum l'accès à l'éducation, notamment pour les groupes pauvres et désavantagés.

- b) *Le renversement de la tendance à la diminution des effectifs dans l'enseignement primaire.* Assurer une plus grande diffusion de l'éducation de base est fondamental si l'on veut relever la productivité des micro-entreprises dans toutes les branches d'activité. Si les taux de scolarisation continuent à baisser, on assistera à une augmentation, en valeur absolue et en pourcentage, du nombre de demandeurs d'emploi obligés d'entrer dans les branches à faible technologie, d'accès facile, et leur productivité et leurs revenus diminueront en conséquence. Une plus large diffusion de l'éducation de base permettra en outre de créer une base solide pour la formation future des patrons et des travailleurs des micro-entreprises.

La réorientation des ressources visant à permettre et à encourager le développement de l'éducation de base se traduira par des avantages multiples pour les futurs chefs de micro-entreprises.

Il faudrait encourager, à l'intérieur des établissements et des systèmes officiels de formation, une réorientation des ressources afin de faire face aux énormes besoins du secteur informel en la matière. Cela ne devrait pas pour autant se faire au détriment de la formation destinée au secteur moderne, qui doit être convenablement ciblée, ajustée et financée. Mais il faudra concilier cet objectif avec la demande croissante de formation dans les micro-entreprises. Étant donné la part relative que prendront à l'avenir les secteurs formel et informel dans l'emploi, il serait opportun d'adapter les établissements de formation aux besoins des micro-entreprises.

Il ne fait aucun doute que les établissements officiels ont un rôle direct à jouer. Environ 80 pour cent des chefs d'entreprise ont fait savoir qu'ils souhaiteraient des cours et des travaux pratiques, surtout de la part de ces

**Les cibles  
d'intervention**

établissements. Il est clair que ce besoin devrait, et pourrait, être satisfait, tout au moins dans une certaine mesure, mais il faudra pour cela modifier le système. Le contenu des activités de ces établissements devrait notamment mieux répondre aux besoins des chefs d'entreprise. Cela implique de suivre deux orientations principales :

- a) *La politique macro-économique devrait réorienter les ressources de façon à tenir compte de l'importance respective des différents modes d'apprentissage, y compris l'apprentissage traditionnel. Les changements de politique devraient assigner de nouveaux mandats aux établissements chargés de la formation, pour éviter qu'ils ne forment des diplômés à des emplois inexistantes et pour qu'ils tiennent compte de tous les aspects de la formation.*
- b) *Les établissements officiels de formation devraient être incités à considérer les besoins en formation des chefs et des apprentis des micro-entreprises. Cela implique des changements majeurs sur le plan des responsabilités ; par exemple, le système de rémunération et de responsabilisation du personnel devrait encourager ce dernier à étendre ses activités au secteur des micro-entreprises. Il faut que les installations des centres soient directement accessibles aux chefs d'entreprise et aux apprentis. A cette fin, les établissements officiels doivent jouir d'une autonomie beaucoup plus grande, afin de pouvoir répondre aux besoins locaux en formation et établir des liens très étroits avec les micro-entreprises locales.*

A cet effet, on pourrait notamment : a) mettre en place à l'intention des micro-entreprises des services en fonction de leurs demandes ; b) recruter en tant qu'agents de vulgarisation des maîtres artisans dont les programmes viseront à améliorer les qualifications des chefs d'entreprise et des apprentis ; c) organiser des cours le soir ou en fin de semaine, destinés aux apprentis ou aux maîtres, dans le cadre d'un effort général visant à fournir des services adaptés aux participants plutôt qu'au personnel de formation ; d) adopter des conditions souples d'inscription aux cours et de cessation de ces derniers ; e) mettre au point des programmes courts et organisés en modules, plutôt que longs et structurés de façon rigide ; f) mettre l'accent sur l'acquisition réelle de compétences plutôt que sur le nombre d'heures passées en salle de cours ou dans les ateliers ; g) mettre en valeur des qualités utiles d'un point de vue pratique ; h) se concentrer sur les qualifications de base nécessaires à la gestion des micro-entreprises ; i) fournir du matériel de formation approprié et utilisable dans les micro-entreprises ; j) mettre au point des programmes courts et intensifs destinés aux maîtres pour en faire des formateurs ; k) mettre les installations des centres à la disposition des chefs d'entreprise locaux.

Ces mesures devraient être considérées comme faisant partie d'un processus global visant à rendre le système de formation plus soucieux de la demande et plus responsable sur le plan local. Pour que la réforme soit réussie, il est indispensable de mieux répondre aux besoins locaux, surtout à ceux des micro-entreprises, tout en maintenant une certaine souplesse, mais il faut veiller à ne pas introduire de nouvelles rigidités dans le processus.

Il conviendrait également d'envisager des interventions directes dans le système d'apprentissage, de façon à ce que les micro-entreprises continuent à former de nombreux jeunes en fin de scolarité, qui pourront ainsi s'installer à leur compte ou se tourner vers d'autres débouchés rémunérés, le but étant d'accroître la productivité et d'améliorer la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail. Le grand défi à relever consiste à intervenir de façon réaliste et constructive. Adopter et appliquer des mesures législatives inspirées de contextes exogènes pourrait aller à l'encontre du but visé. Ce faisant, on risque en fait de dissuader les chefs d'entreprise de s'impliquer dans une formation et on risque en outre de pousser un plus grand nombre de micro-entreprises du secteur informel vers les activités clandestines, où elles retrouveraient les

pratiques illégales fort courantes à la périphérie de ce secteur. Il importe aussi d'éviter la tentation de relever les niveaux de compétences en imposant des tests formels et l'obtention de certificats fondés sur des connaissances essentiellement théoriques. Bien au contraire, l'intervention devrait viser surtout à fournir directement des incitations et des services appropriés aux maîtres et à leurs apprentis ou à rendre leur environnement plus stimulant.

Maîtres et apprentis doivent être conscients de la valeur des actions de formation. Celles qui sont destinées aux apprentis ne seront efficaces que si elles reçoivent l'aval des maîtres ; celles qui sont destinées aux maîtres doivent faire la preuve des avantages qui en découleront. Il serait important, par exemple, de leur faire prendre conscience des coûts qui résultent du manque de formation : gaspillage de matériel et de temps, mauvaise qualité des produits qui ne se vendent pas bien, et d'une façon générale, faible productivité. En outre, les interventions destinées à favoriser l'amélioration des compétences doivent tenir compte de l'hétérogénéité existant entre les activités et à l'intérieur de ces dernières, ainsi que de la diversité des besoins de formation.

Les interventions devraient donc comprendre à la fois un tronc commun (ou « menu ») et des modules « taillés sur mesure ». On peut offrir aux clients potentiels un « menu » de mesures entre lesquelles ils pourront choisir. Ensuite, on pourra mettre au point des mesures spécifiques pour répondre aux besoins de groupes cibles particuliers. La répétition de ce processus aboutira à sa normalisation. La Banque mondiale a déjà utilisé certains éléments de cette approche dans l'agriculture et dans des projets récents de mise en valeur des ressources humaines au Togo. Les problèmes de faisabilité et de rentabilité dépendent pour une large part d'une question de conception à l'origine ; dans la plupart des cas, les mesures sont efficaces quand elles partent d'une évaluation sérieuse des besoins et qu'elles sont souhaitées par le groupe cible.

Les interventions expressément destinées aux apprentis pourraient comprendre une formation hebdomadaire (de quelques heures) liée à l'activité de l'apprenti. Cette formation pourrait porter sur les aspects théoriques de cette activité, les compétences en matière de gestion, la modernisation des techniques employées, la sécurité et l'hygiène dans le travail, et tout aspect approprié suggéré par les maîtres. Les apprentis devraient alors transmettre les connaissances qu'ils ont acquises à d'autres travailleurs de l'atelier, y compris à leur maître. Autre domaine d'intervention possible : fournir des conseils et des avis avant, pendant et après l'apprentissage. On pourrait à ce titre prévoir une orientation professionnelle à l'intention des jeunes qui terminent leur scolarité ; une supervision pendant la période de formation, sans porter pour autant préjudice à l'autorité du maître, et, en cas de critiques de la part des partenaires professionnels, l'intervention d'un « médiateur » chargé de répondre aux questions, d'examiner les plaintes, ou même de régler les différends ; enfin, proposer une activité de conseil et d'aide à la création d'entreprise au terme de la période d'apprentissage.

Les interventions destinées aux maîtres pourraient comprendre l'apport de conseils ou d'une formation aux fins suivantes : a) améliorer les modalités d'apprentissage et d'identification des candidats ; b) accroître la productivité, y compris par la formation à la gestion ; c) communiquer des informations concernant l'introduction des produits améliorés ; d) traiter de certains aspects pédagogiques concernant les apprentis, notamment les méthodes de formation, les documents méthodologiques et les équipements.

Les maîtres pourraient, en outre, participer à des voyages d'études pour rencontrer des collègues et échanger avec eux leurs vues et leurs expériences. Ils pourraient bénéficier d'incitations financières pour prendre des apprentis sous leur coupe ou de récompenses lorsqu'ils ont mené leurs apprentis jusqu'à un certain niveau. Les maîtres les plus compétents pourraient être reconnus comme tels et être engagés comme consultants à temps partiel. Ils devraient

bénéficiaire de toutes les mesures destinées à aider les associations professionnelles dont ils sont membres et des possibilités d'accès aux équipements dans les centres de formation. Enfin, les formateurs des organismes officiels et les maîtres devraient se rencontrer afin de déterminer les domaines où ils pourraient travailler conjointement pour répondre aux besoins locaux en formation.

Lorsqu'ils élaboreront leurs stratégies, les pouvoirs publics jugeront peut-être bon de tirer parti de l'efficacité prouvée des organisations non gouvernementales en tant qu'intermédiaires en matière de formation — et en tant qu'intervenants de plein droit — pour promouvoir un développement intégré « à la base ». Ils devraient en outre veiller spécialement à ce que les femmes aient le même accès à l'éducation que les hommes, de sorte qu'elles puissent plus facilement entrer en formation et en apprentissage. Les femmes souhaitent autant que les hommes recevoir une formation et il est amplement prouvé qu'elles peuvent réussir comme chefs d'entreprise. Toute modification du système officiel de formation visant à fournir des services de vulgarisation aux micro-entreprises doit veiller soigneusement à prendre en compte les femmes.

Enfin, étant donné l'importance présente et future de l'emploi dans les micro-entreprises, et la nécessité de mieux appréhender la dynamique du secteur informel, les pouvoirs publics pourraient envisager d'inclure dans leurs analyses du marché du travail un mécanisme de suivi de l'emploi dans les micro-entreprises. Il s'agirait de tenir constamment à jour un état des nouveaux métiers, des modalités d'emploi, de l'évolution des pratiques, y compris en matière d'apprentissage, des problèmes naissants et des besoins en formation. Cette suggestion a été déjà en partie retenue dans certains projets de la Banque mondiale, comme l'Observatoire de la formation et de l'emploi dans le projet d'enseignement technique et de formation professionnelle au Togo (1990).

## Conclusion

Le système de formation dans les micro-entreprises du secteur informel en Afrique est vaste, il obéit aux lois du marché et débouche directement sur le marché de l'emploi ; il transmet des aptitudes pratiques et des compétences spécifiques en matière de gestion ; il continue de s'étendre et permet à de nombreux jeunes africains de trouver des emplois productifs. Il faut l'aider, le soutenir, le perfectionner avec précaution et lui permettre de se développer.

Les faiblesses des micro-entreprises et de l'apprentissage — leur côté fermé, la passivité dans l'acquisition des connaissances, le caractère parfois limité des compétences transmises — justifient des interventions positives et prudentes. Le système d'apprentissage dans les micro-entreprises, bien que très répandu, souple et se développant très rapidement dans de nouvelles activités économiques, est par ailleurs fragile, en ce sens que les patrons d'entreprise, ou les maîtres et leurs apprentis sont extrêmement vulnérables aux contre-attaques. Si l'autorité des maîtres disparaît, le système s'effondrera. Les pouvoirs publics ne pourront pas le remplacer.

Le secteur des micro-entreprises exige donc une aide affinée et soigneusement ciblée. S'ils sont bien gérés, les investissements consentis en sa faveur pourraient avoir des retours spectaculaires, par le biais de la diversification et de l'amélioration de la productivité des micro-entreprises. Cela vaut autant pour les micro-entreprises d'Afrique que pour celles du reste du monde.

## Origine, objet et méthodologie

Cette étude a pour but d'aider les gouvernements et les organismes d'aide au développement à promouvoir la productivité et l'emploi dans les micro-entreprises en améliorant les politiques d'éducation et de formation et en intervenant, lorsque cela est utile, de façon appropriée. Elle vise essentiellement à dégager des conclusions pratiques et opérationnelles en ce qui concerne l'acquisition de qualifications.

Pour parvenir à ces objectifs, il est indispensable de mieux analyser les points suivants :

- a) le processus d'acquisition des qualifications dans les micro-entreprises et notamment les contributions respectives de l'enseignement officiel, de la formation pré-professionnelle, de l'apprentissage, de l'emploi rémunéré, et des autres formes de formation que suivent ceux qui veulent créer et gérer efficacement leur micro-entreprise ;
- b) les différents modes d'acquisition de compétences selon : i) le sexe, ii) l'origine (rurale ou urbaine), iii) l'âge, iv) le niveau d'instruction, v) d'autres variables déterminantes ;
- c) les principales sources d'acquisition de connaissances générales, techniques et de compétence dans le domaine de la gestion ;
- d) le rôle et l'importance de l'apprentissage traditionnel dans l'acquisition de qualifications au sein des micro-entreprises ;
- e) l'importance accordée par les chefs d'entreprise aux qualifications et la nature de celles qu'ils souhaitent acquérir ;
- f) l'idée que se font les entrepreneurs du type de formation qu'ils souhaitent recevoir.

Les recherches ont porté sur les dirigeants de micro-entreprises (hommes ou femmes) en Afrique occidentale, et leur formation, la façon dont ils l'ont acquise, la valeur qu'ils lui accordent, leurs attitudes en ce qui concerne l'acquisition de qualifications supplémentaires, et leur aptitude à transmettre à d'autres leurs compétences. En premier lieu, il a fallu constituer un échantillon d'entreprises. Le caractère hétérogène des micro-entreprises et les difficultés que pose tout échantillonnage en dehors du secteur formel ont fait que le choix a porté sur un nombre limité de types d'entreprises, classées par activité économique. On a appliqué des critères de sélection spécifiques pour recenser les activités à étudier dans chaque pays<sup>1</sup> ; on a pris en compte le niveau des techniques utilisées — et par conséquent les différents types d'acquisition de qualifications susceptibles de prévaloir dans les diverses activités — afin d'inclure dans l'échantillon tout un éventail de modes de perfectionnement des

**Méthodo-  
logie**

compétences. Les activités retenues ont été choisies parmi des activités artisanales et de services largement répandues dans ces pays.

Vu la contribution importante des femmes au bien-être de la famille et du foyer, et étant donné que les procédés normaux de dénombrement des entreprises auraient sous-estimé le nombre de femmes chefs d'entreprise, les chercheurs ont délibérément retenu quelques activités où l'on sait que les femmes sont majoritaires et d'autres où l'on pense qu'elles sont bien représentées.

Les secteurs retenus sont les suivants : la réparation de postes de radio et de télévision, la réparation de voitures, la confection, la coiffure pour femmes, la fabrication de meubles en bois, la fabrication d'objets métalliques, la restauration, la fabrication de chaussures, la fabrication de savon, le bâtiment, le tissage, la préparation de la viande et du poisson.

Les chercheurs se sont efforcés de recenser au moins 50 entreprises par activité dans une ville de chacun des quatre pays étudiés. Lorsque cela n'était pas possible, on a retenu d'autres activités présentant dans la mesure du possible les mêmes caractéristiques. Ce plan a été suivi tout au long de l'étude, et l'enquête a souvent porté sur plus de 50 entreprises pour plusieurs branches d'activité.

En l'absence d'un recensement des entreprises à partir duquel établir l'échantillon, on a dû procéder par tirage aléatoire<sup>2</sup>. Aussi la représentativité de l'échantillon est-elle limitée aux secteurs étudiés, faute d'une base statistique suffisante pour extrapoler les résultats de l'enquête à l'ensemble du secteur informel. Toutefois, vu les objectifs de l'étude, cette solution a semblé acceptable.

Dans chaque ville, les enquêteurs ont généralement examiné : le déroulement de chacune des activités économiques étudiées, la localisation de ces activités dans la ville, le nombre approximatif des entreprises implantées dans les différentes zones d'activité, ainsi que le meilleur moyen d'identifier chaque entreprise. Ils ont ensuite sélectionné les zones de recensement et déterminé le nombre d'entreprises qu'il convenait de retenir dans chacune d'elles. Puis, dans chacune des zones repérées, ils ont procédé à un recensement exhaustif. Rapporté au nombre total de cas à étudier, ce recensement a permis de déterminer, pour chaque secteur d'activité, le nombre d'entreprises sur lesquelles enquêter dans chaque zone.

Quatre villes ont été retenues : Dakar (Sénégal), Ibadan (Nigéria), Lomé (Togo) et Niamey (Niger). L'étude sur Ibadan ayant été effectuée la première, elle a servi d'étude pilote.

## **Le questionnaire**

On a utilisé dans les quatre villes le même questionnaire de base, auquel l'expérience a permis toutefois d'apporter certaines améliorations au fur et à mesure. Aucune de ces modifications n'empêche l'agrégation des échantillons des quatre pays.

Outre qu'il visait à recueillir des données sur certaines variables clés — âge, famille, migration, niveau d'instruction —, le questionnaire a spécialement porté sur certains aspects de l'acquisition de compétences par l'entrepreneur tout au long de sa vie. Grâce à ces éléments rétrospectifs, il a été possible de constituer des séries chronologiques sur l'éducation, les expériences en matière de formation et le niveau atteint pour chaque personne interrogée. Le questionnaire portait directement sur la valeur attribuée par les chefs d'entreprise aux différentes qualifications, qu'ils les aient ou non acquises, et sur les sources d'acquisition. Grâce à un questionnaire distinct, mais lié au premier et portant sur les aspects institutionnels et pédagogiques des relations entre maîtres et apprentis, l'enquête a permis d'étudier de près le problème de l'apprentissage dans les entreprises retenues. Elle a également porté sur les attitudes des chefs d'entreprise et des apprentis à l'égard d'autres formes

possibles d'acquisition de qualifications. Il en ressort un tableau général de la carrière de chaque chef d'entreprise (éducation, activité agricole, emplois).

Des questions ont été posées sur l'utilisation d'énergie électrique et sur le chiffre d'affaires, afin de définir une mesure « du degré de réussite » de l'entreprise. On a recueilli à cette fin des données sur les revenus des chefs d'entreprise, sur le chiffre d'affaires et sur le niveau de technologie des entreprises<sup>3</sup>. Il en faut toutefois davantage pour établir un indicateur de « réussite » entièrement satisfaisant.

Il convient de signaler que les résultats de l'enquête ne sont pas représentatifs de toutes les villes d'Afrique occidentale ni même de toutes les micro-entreprises en activité dans les quatre villes. L'étude traite d'un nombre limité de questions concernant les chefs d'entreprise et l'acquisition des qualifications.

Le caractère hétérogène des micro-entreprises, qui ressortait déjà de différentes études menées sur un même secteur d'activité, a amené les chercheurs à essayer de voir comment ces activités se déroulent dans chaque pays. C'est pourquoi on a effectué une « mini-étude » sur chacune des activités dans trois des quatre pays étudiés. Ces études ont porté sur les aspects suivants : les produits et les procédés de fabrication, les techniques et les outils, l'évolution antérieure et les changements récents, les profils-type en terme de niveau d'instruction et d'emploi, les qualifications requises, le rôle de l'apprentissage, les coûts d'entrée et d'autres données — les revenus, par exemple — lorsqu'elles étaient disponibles. Ces mini-études ont été réalisées pendant la phase de repérage des entreprises ; elles ont facilité non seulement la constitution de l'échantillon mais aussi l'analyse des résultats de l'enquête en fournissant un cadre d'interprétation.

L'examen de ces mini-études révèle à lui seul la complexité des micro-entreprises. Il y a, par exemple, trois catégories de fabricants de savon à Ibadan : ceux qui fabriquent des savons « modernes », ceux qui fabriquent des savons « sodés » et ceux qui fabriquent du savon « noir » traditionnel. Tous ces sous-groupes sont implantés dans des endroits distincts et utilisent des matières premières et des techniques différentes. Ainsi, dans ce cas précis — comme dans des cas similaires — la sélection de l'échantillon a dû tenir compte de cette hétérogénéité<sup>4</sup>.

Dans chacune des enquêtes, on a dépouillé les données collectées, vérifié leur cohérence, examiné les cas de non-réponse et les erreurs de codage ; on s'est assuré qu'elles correspondaient aux objectifs de l'enquête. Toutes ces vérifications ont été faites pendant que les équipes d'enquêteurs étaient encore sur le terrain. Cela a permis d'effectuer immédiatement les corrections sur place, grâce à des vérifications *a posteriori* et au repérage d'entreprises supplémentaires.

Les résultats de chacune des quatre enquêtes ont été analysés et rédigés séparément avant la rédaction de ce rapport de synthèse : on a établi les mêmes tableaux de base pour toutes les principales variables, tout en encourageant l'expérimentation. Toutefois, l'analyse par grappes des données sur le Nigéria a été largement utilisée pour établir des divisions statistiquement valables qui montrent les différents profils de carrière<sup>5</sup>. Dans le cas du Niger, on a établi à partir des données sur le revenu une série de régressions permettant d'étudier certains aspects concernant la réussite des entreprises. La série des données sur le Niger a été également utilisée pour une analyse multivariable des facteurs déterminant l'accès aux activités étudiées. A Lomé, on a analysé en détail les données sur le chiffre d'affaires des entreprises ; de plus, une classification

## Les mini-études

## La stratégie d'analyse des données

affinée des différentes activités, établie pour analyser les étapes de la carrière des entrepreneurs, donne un tableau détaillé du processus d'acquisition de compétences qui mènent à l'auto-emploi dans ce pays.

Après une analyse par pays, les quatre séries de données ont été rassemblées pour établir une base de données globale, sur laquelle repose cette étude<sup>6</sup>. La généralisation des conclusions tirées de l'observation de certaines variables à l'ensemble de l'échantillon est valable et utile, comme par exemple dans le cas de la structure de l'emploi dans les micro-entreprises.

## **Plan général de l'étude**

Après ce chapitre d'introduction, le chapitre 2 passe en revue les leçons à tirer de la littérature sur le sujet. Le chapitre 3 examine certains faits macro-économiques récents, ainsi que le marché du travail et le système d'éducation et de formation dans les pays étudiés ; il fournit donc des éléments qualitatifs utiles pour l'interprétation des résultats de l'enquête. Le chapitre 4 présente les résultats concernant les chefs d'entreprise, le chapitre 5 les résultats concernant les entreprises recensées et le chapitre 6 ceux concernant les apprentis et l'apprentissage.

1. Par nature, ces activités sont largement répandues et se présentent sous des formes diverses ; elles sont pratiquées par des hommes et des femmes, exigent certaines compétences techniques et font appel à des technologies de niveaux différents. Pour une présentation détaillée des critères, voir World Bank, 1989a.
2. Il y a quelques exceptions. A Lomé, une enquête antérieure sur les micro-entreprises spécialisées dans la réparation des voitures a pu être utilisée comme base pour la constitution de l'échantillon. On trouvera dans les documents de travail relatifs aux pays d'autres exemples d'exception ainsi que de plus amples détails sur la procédure d'échantillonnage. En général, cette dernière passe par la sélection des activités puis l'établissement d'un échantillon représentatif à l'intérieur de chaque activité.
3. Les méthodes utilisées dans le questionnaire pour définir la « réussite » sont exposées en détail et analysées dans les documents de travail. Les lecteurs intéressés peuvent consulter ces documents.
4. La taille de l'entreprise n'était pas un critère de sélection pour la constitution de l'échantillon, mais la plupart de celles que nous avons retenues (99 pour cent) emploient moins de dix personnes.
5. Pour plus de détails, voir les rapports concernant les différents pays.
6. Cette étude fait la synthèse des documents de travail précédents. Pour chaque pays étudié, il existe une série de données concernant les résultats et un rapport documenté. Ces études préalables mettent en lumière les caractéristiques communes et propres à chaque pays par rapport aux autres : les mini-études détaillées ont été rassemblées et fournissent de nombreuses données de base sur chaque activité pour l'ensemble des quatre pays et pour chacun d'eux. Enfin, tous les résultats sont conservés dans des dossiers d'étude qui peuvent être consultés par les chercheurs intéressés.



## Chapitre 2

# Le travail et la formation dans les micro-entreprises : leçons des études antérieures

Ce chapitre passe en revue les études consacrées aux micro-entreprises, notamment en Afrique, et porte particulièrement sur le secteur informel, les programmes de soutien, l'acquisition des qualifications par les micro-entrepreneurs, et les leçons tirées des efforts déployés à ce jour pour promouvoir l'acquisition de qualifications dans les micro-entreprises. L'examen commence par une présentation des marchés du travail en Afrique, au sein desquels les micro-entreprises — l'objet de notre étude — exercent leurs activités.

L'accroissement démographique a été le facteur qui, du côté de l'offre, a eu l'impact le plus important sur les marchés du travail en Afrique au cours des vingt dernières années. Les populations africaines ont augmenté rapidement : le taux annuel d'accroissement, qui était de 2.5 pour cent en 1960, est passé à 3 pour cent en 1985 (World Bank, 1986, p. 7) et à 3.2 pour cent en 1990 (World Bank, 1989b, p. 40). A ce rythme de croissance, la population double en vingt ans. Un des résultats de cet accroissement rapide est l'énorme augmentation de la population d'âge scolaire et une forte poussée des arrivants sur le marché du travail.

Cet accroissement rapide de la population africaine a fait peser une charge considérable sur les finances publiques en ce qui concerne les services de santé, d'éducation et de formation. La plupart des pays sub-sahariens ont vu diminuer au cours des années 80 leurs chances de parvenir à un taux de scolarisation de 100 pour cent dans le cycle primaire. L'enseignement secondaire est devenu encore moins accessible pour bon nombre d'écoliers en fin d'études primaires. Le taux de scolarisation des filles dans le secondaire est tombé au-dessous de 13 pour cent en 1986.

Les contraintes financières du secteur public ont amené à envisager de nouveaux moyens de financer l'enseignement et soulevé la question du rapport coût/efficacité dans les formes d'enseignement les plus onéreuses, comme l'enseignement supérieur et la formation.

La croissance du secteur moderne de l'économie africaine s'est ralentie vers la fin des années 70 et pendant les années 80, en raison d'une conjoncture économique défavorable, dont les effets ont été amplifiés par des erreurs de politique macro-économique. En ce qui concerne l'emploi, les principaux résultats ont été les suivants : a) un net ralentissement de la croissance de l'emploi salarié dans le secteur moderne ; ce phénomène est lié, d'une part, aux compressions opérées dans le secteur étatique par suite de la réduction des dépenses publiques, et d'autre part aux licenciements auxquels ont dû procéder les entreprises des secteurs para-étatique et privé pour maintenir la

**Les marchés  
du travail en  
Afrique**

productivité ; b) la baisse généralisée des salaires réels dans le secteur moderne<sup>1</sup> ; c) la progression du chômage dans les zones urbaines, notamment chez les jeunes, en particulier ceux qui ont fait des études secondaires ; d) des changements dans la structure de l'emploi, avec un retour à une configuration plus traditionnelle, à savoir un secteur agricole important et un secteur moderne réduit, mais avec en outre un secteur informel en expansion.

Les projections concernant la croissance de l'emploi et de la valeur ajoutée (voir tableau 2.1) font apparaître certaines réalités importantes. Si l'on table sur une expansion raisonnablement limitée dans l'agriculture et le secteur moderne et sur une progression modeste de la valeur ajoutée par travailleur dans ces secteurs, les petites et micro-entreprises devraient progresser à un rythme annuel de 7.5 pour cent — en valeur ajoutée — pour maintenir l'emploi et les revenus aux environs de leurs niveaux actuels. Cela signifierait que l'emploi y progresserait au taux

impressionnant de 6 pour cent par an. Selon cette logique, les petites et micro-entreprises sont appelées à jouer un rôle important dans la survie de l'Afrique sub-saharienne au cours des vingt années à venir.

Figure 2.1. L'emploi en Afrique sub-saharienne, 1985 à 2020

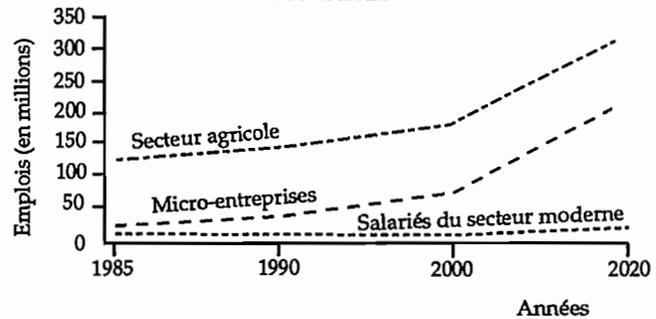


Tableau 2.1. Contributions à la croissance du PIB en Afrique sub-saharienne, 1990-2020 (en pourcentage)

	Agriculture	Secteur moderne salarié	Petites et micro-entreprises	Total
Répartition du PIB (1987)	33.0	47.0	20.0	100
Croissance de l'emploi	2.5	3.4	6.0	3.4
Croissance de la valeur ajoutée par travailleur	1.5	0.2	1.5	—
Taux de croissance sectorielle	4.0	3.6	7.5	—
Contribution à la croissance du PIB	1.3	1.7	1.5	4.5

Source : *Sub-Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth, A Long Term Perspective Study*, World Bank, 1989.

## Le secteur informel

L'expression « secteur informel » a été utilisée pour la première fois par Hart (1965) dans une étude sur l'emploi urbain au Ghana. La notion de secteur informel — en tant que source d'emplois et de revenus — a commencé à être prise en compte par les institutions à la suite d'une étude faisant autorité, entreprise par le BIT avec le gouvernement du Kenya (BIT, 1972). Cette étude a constaté l'existence d'une population pauvre très nombreuse, travaillant le plus souvent très durement pour produire des biens et des services qui, à cette époque, n'étaient pas « officiellement reconnus », enregistrés, protégés ou réglementés par les pouvoirs publics.

Sethuraman (1976) s'est efforcé le premier de définir le secteur informel. Selon sa définition, ce secteur serait composé d'entreprises employant moins de dix personnes, échappant à toute réglementation administrative et juridique, employant une main-d'œuvre familiale, appliquant des horaires souples, recourant à des sources informelles de crédit et fabricant des produits finals

(par opposition aux produits intermédiaires). Les travailleurs de ces entreprises ont rarement accès à l'enseignement scolaire, utilisent peu d'énergie électrique et mènent des activités semi-permanentes. Cette définition a par la suite été affinée pour prendre en compte la faible productivité inhérente au secteur (Sethuraman, 1981).

Toutefois, quelle que soit la définition retenue, les chercheurs ont trouvé des exceptions : l'absence de réglementation, par exemple, mentionnée comme étant une des caractéristiques essentielles du secteur informel, n'en est pas une dans de nombreux pays. C'est ainsi qu'en menant la présente étude, les chercheurs ont appris qu'à Lomé le secteur informel est assujéti à de nombreuses réglementations ; à Ibadan, les micro-entreprises implantées dans un lieu fixe s'acquittent d'une taxe municipale. Une caractéristique importante, et que l'on s'accorde aujourd'hui à reconnaître très largement au secteur informel, est son hétérogénéité, caractéristique qui par nature rend difficile toute définition formelle.

Cette étude ne traite pas des problèmes de définition du secteur informel<sup>2</sup>. Elle considère le « secteur informel » comme un ensemble non structuré d'activités diverses qui font vivre des millions de personnes et qui se situent en dehors des secteurs formel, moderne et agricole de l'économie. L'étude cherche en revanche à examiner les aspects les plus pertinents à prendre en compte dans la définition de politiques d'aide à l'acquisition de qualifications dans les micro-entreprises.

En règle générale, les politiques d'aide aux micro-entreprises se traduisent par des interventions directes ou des interventions indirectes. Les interventions indirectes visent à améliorer l'environnement dans lequel les micro-entreprises exercent leurs activités et portent sur des domaines tels que le cadre juridique, la gestion macro-économique de l'économie, la structure fiscale, le zonage et les réglementations municipales ; elles visent également l'emploi et la formation. On s'accorde largement à penser qu'un environnement favorable encouragera la croissance des micro-entreprises, tandis qu'un environnement hostile ou défavorable l'entravera. Depuis le début des années 70, de nombreux programmes de soutien direct ont été lancés et des évaluations récentes de ces programmes ont permis de tirer plusieurs leçons importantes concernant leur conception et leur contenu. Le bref examen ci-après constitue la toile de fond des analyses et des conclusions de notre étude<sup>3</sup>.

Le contenu et le mode d'application des programmes de soutien sont étroitement fonction du groupe visé. L'USAID (1989) a classé les interventions en trois grandes catégories : elle distingue les mesures d'aide à la création de l'entreprise, à l'expansion de l'entreprise et à la transformation de l'entreprise. Cette distinction permet d'apprécier la complexité de l'aide à apporter et d'adapter les modalités d'application des programmes en fonction des groupes de micro-entreprises expressément visés.

Au sujet de la prestation de services aux micro-entreprises, on a beaucoup débattu pour savoir si l'approche « minimaliste » (l'aide portant sur un aspect précis) était plus efficace que l'approche « intégrée » (où les mesures de soutien concernent plusieurs domaines). Les détracteurs de l'approche intégrée font état de projets dans lesquels, par exemple, les crédits octroyés faisaient partie d'un ensemble de mesures de soutien, parmi lesquelles l'assistance technique et la formation, et ont été utilisés pour subventionner des entreprises boiteuses ou non viables. Tout aussi inopportun a été le lancement de programmes de formation destinés à soutenir des entreprises sans débouchés viables. On pense actuellement que les programmes d'aide aux micro-entreprises devraient adopter une approche plus simple et plutôt axée

## **Les programmes d'aide aux micro-entreprises**

sur tel ou tel aspect précis des besoins des entreprises, c'est-à-dire une approche qui aboutit souvent à séparer le crédit des autres formes d'aide. Cette conception est reprise dans les conclusions de notre étude.

En règle générale, l'aide fournie pour la *création de micro-entreprises* comprend une gamme d'actions moins large que l'aide fournie pour le développement ou la transformation de l'entreprise. C'est parce que les interventions destinées à transformer une petite entreprise en une grande entreprise exigent généralement une large gamme de mesures de soutien, et sont donc difficiles à orienter de façon intégrée, qu'elles ont tendance à être coûteuses, difficiles à gérer et inefficaces<sup>4</sup>.

Le choix du mécanisme d'administration de l'aide est également fonction pour une large part de la nature et des caractéristiques du bénéficiaire. Ainsi, les petites et moyennes entreprises peuvent souvent obtenir des crédits des banques commerciales. En revanche, les entreprises très pauvres ne peuvent pas le faire parce que les coûts de transactions sont élevés, les exigences en matière de garanties prohibitives et qu'elles ne peuvent pas présenter un compte d'exploitation. En outre, les taux d'intérêt sont souvent encadrés par les réglementations gouvernementales, ce qui limite les possibilités des organismes prêteurs de proposer des taux avantageux. En conséquence, on a vu se développer de nombreuses formes de prêt non traditionnelles pour répondre aux besoins des différents types de petites et micro-entreprises<sup>5</sup>. Pour assurer une gestion souple et nuancée de l'aide au niveau des micro-entreprises, les bailleurs de fonds ont aujourd'hui largement recours aux organisations non gouvernementales (ONG) en tant qu'intermédiaires pour la prestation de services aux populations pauvres et dans les secteurs de l'économie et de la société qui sont difficiles d'accès.

Une étude poussée du processus d'*octroi des crédits* a prouvé que les populations pauvres sont tout à fait disposées à rembourser les prêts si le crédit est consenti selon des modalités appropriées. Il existe de nombreux modèles d'octroi de crédit, qui font souvent intervenir des groupes de soutien ou des cercles d'emprunteurs : un groupement est constitué qui se porte caution solidaire pour chaque prêt contracté par un de ses membres. Parmi les seize types de projet étudiés par Dessing (1990), plus de 95 pour cent des prêts sont normalement remboursés.

L'expérience a également montré que les pauvres sont disposés à payer les prix du marché pour obtenir des services comme le crédit. La pratique consistant à accorder des crédits importants aux pauvres a fait qu'il a fallu reconstituer en permanence les fonds destinés à cet effet et a peut-être eu pour conséquence une affectation peu rentable des crédits. Actuellement les organismes prêteurs visent le plus souvent à appliquer des taux d'intérêt comparables à ceux du marché, afin que l'opération correspondante dure au-delà de la période de soutien extérieur et pour encourager une utilisation économiquement efficace des crédits.

On peut considérer le crédit comme un service dont les chefs d'entreprise petits ou pauvres ont besoin et qu'ils sont disposés à payer à condition que l'achat de ce service ait des retombées économiques. Cette constatation fait directement écho aux conclusions de notre étude sur le perfectionnement des compétences.

### Les modes d'acquisition des qualifications

Les qualifications s'acquièrent de plusieurs façons. Ainsi l'enseignement scolaire apprend non seulement à lire et à écrire mais donne aussi la capacité d'accroître les connaissances tout au long de la vie active. Les travailleurs acquièrent des compétences tantôt par le biais de la formation dans des établissements officiels (« formels »), tantôt par l'observation, ou encore par l'instruction en dehors du cadre formel. C'est par ces divers moyens que les micro-entrepreneurs en Afrique ont acquis leurs compétences.

## *L'enseignement scolaire*

Dans une étude menée au Kenya et en Tanzanie sur les revenus, la scolarisation, les compétences et les connaissances d'un échantillon de jeunes ayant fini leurs études primaires ou secondaires, Boissière *et al* (1985) ont constaté que « les travailleurs qui savent lire, écrire et compter sont plus productifs » et que « l'instruction est un atout précieux pour les travailleurs parce qu'ils en tirent des connaissances qui leur permettent d'accroître leur productivité ». Psacharopoulos et Loxley (1987) arrivent à une conclusion semblable dans seize pays africains pour lesquels on dispose de données concernant les coûts de l'éducation et les revenus ; les taux de rentabilité sociale de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur sont en moyenne de 27, 17 et 12 pour cent respectivement. Si l'on fait abstraction des réserves qui s'imposent en ce qui concerne le caractère rétrospectif des données relatives aux salaires, sur lesquelles reposent ces études, ainsi que d'autres lacunes concernant ces données, ces résultats sont conformes aux prévisions de la théorie économique.

Dans une étude sur les rendements de l'éducation scolaire dans le secteur informel, Hinchliffe (1986, p.18) constate que « dans le secteur informel, les gains semblent liés de façon positive au niveau d'instruction, surtout au-delà du primaire ». Rathgeber (n.d.) étudie les raisons de cette relation positive en passant en revue les recherches consacrées aux entreprises de ferronnerie et de menuiserie par Ndua et Ng'ethe au Kenya (1985). Il en conclut que plus les compétences sont élevées et plus les revenus augmentent ; mais il souligne aussi que pour atteindre ces niveaux de revenus élevés, il faut également disposer de ressources en capital, sous forme d'équipements. Sans ces équipements, on ne parvient pas à obtenir ces revenus supplémentaires (on peut établir des relations analogues à partir des données de notre étude).

S'il apparaît qu'il existe un lien entre éducation scolaire et productivité, la nature de ce lien demeure assez imprécise. Cette étude s'efforce de répondre aux questions suivantes : y a-t-il un lien entre enseignement scolaire et haut niveau de compétences et de productivité ? Par quel processus les individus peuvent-ils tirer profit des apports de l'enseignement scolaire et dans quelle mesure le font-ils ? Les indices de réussite des individus les plus instruits sont-ils le résultat d'une productivité plus forte ? Ou sont-ils à l'inverse le résultat d'un processus de sélection fortuit, par exemple au moment de choisir une activité, en vertu duquel ceux qui sont les plus capables ou les plus instruits créent des micro-entreprises qui réussissent ?

### *La formation professionnelle dans les écoles ou les établissements spécialisés*

Ce type de formation est habituellement assuré, aujourd'hui comme hier, au niveau du secondaire et représente une voie parallèle à celle de l'enseignement secondaire général. Dans de nombreux cas, les modèles adoptés reprenaient les structures propres à l'ancienne puissance colonisatrice ; dans les pays d'Afrique occidentale, par exemple, l'enseignement secondaire est très souvent similaire au système français actuel. Parallèlement, les pays de l'Afrique orientale ont adopté le système britannique.

Les institutions multinationales et bilatérales ont soutenu des initiatives visant à introduire des programmes de formation dans des établissements secondaires<sup>6</sup>. Toutefois, l'efficacité interne ou externe de ces programmes a été mise en doute très tôt (Foster, 1965), car les élèves semblaient y voir une seconde filière pour parvenir à l'enseignement supérieur plutôt qu'une préparation à l'entrée sur le marché du travail. Ces préoccupations ont suscité des recherches sur la valeur de ce type d'enseignement et sur le rendement économique des investissements qu'il requiert<sup>7</sup>. Vu le niveau élevé des coûts

unitaires de ces programmes de formation, auxquels s'ajoute l'incapacité des ministères de l'Éducation de les gérer de sorte qu'ils répondent aux demandes du marché, on en est venu à douter de plus en plus de leur intérêt.

Une étude de la Banque mondiale (World Bank, 1988) a exposé deux raisons pour lesquelles les gouvernements africains devraient faire preuve de prudence avant d'étendre ce type de formation : a) les écoles de ce type partent d'une conception erronée du niveau de qualification requis, dans chaque métier, pour obtenir un emploi ; b) la formation dispensée dans les écoles professionnelles laisse à désirer si on la compare à celle des centres spécialisés ou des entreprises elles-mêmes. Le coût unitaire des écoles secondaires professionnelles était souvent deux fois, et même jusqu'à quinze fois plus élevé que celui de l'enseignement secondaire général (voir chapitre 3). Qui plus est, « il est à l'évidence nécessaire d'évaluer les résultats des différents types d'enseignement général et d'enseignement professionnel au regard de leurs coûts respectifs et d'étudier comment ils ont été maintenus dans les conditions financières de plus en plus difficiles de ces dernières années » (World Bank, 1988, p. 63).

En fait, des études sur le terrain ont montré que ces programmes de formation professionnelle au niveau du secondaire étaient plus ou moins en train de sombrer<sup>8</sup>. Le rapport publié par la Banque mondiale en 1988 sur l'éducation en Afrique sub-saharienne a été suivi d'un examen des politiques d'enseignement et de formation professionnels dans les pays en développement (Middleton *et al.*, 1990). Cette étude porte non seulement sur les programmes scolaires, mais aussi sur l'ensemble des approches retenues en matière de formation professionnelle, financement compris. Elle énonce un principe concernant la participation des pouvoirs publics au financement et à l'apport d'une formation professionnelle, en faisant valoir que la formation devrait être financée, lorsque cela est possible, par ceux qui en bénéficient (le stagiaire et l'entreprise). En cas de défaillance des marchés ou des institutions, la participation des pouvoirs publics peut se justifier mais les établissements de formation devraient alors prouver qu'ils sont fortement axés sur la demande, capables de réagir avec souplesse à l'évolution des besoins, et de répondre aux signaux du marché du travail en se concentrant sur les qualifications techniques plutôt que sur l'octroi de certificats au terme d'examens.

Les gouvernements d'Afrique sub-saharienne ont de plus en plus souvent adopté des politiques répondant à ces principes et la Banque mondiale aligne depuis dix ans sa politique sur ces objectifs. Les expériences varient quelque peu selon les régions. Étant donné la mauvaise conjoncture économique en Afrique, il est difficile de promouvoir un marché dynamique de formation privée, et cela impose des charges supplémentaires aux établissements publics existants s'ils veulent réagir dûment face à la demande actuelle de services de formation.

Les données dont on dispose ont amené à conclure depuis quelques temps que très peu de micro-entrepreneurs ont participé à des programmes formels de formation scolaire et professionnelle. Blaug a écrit en 1979 que « la très grande majorité de la population active du tiers monde acquiert les qualifications dont elle a besoin pour vivre non pas dans les systèmes d'éducation formelle ou non formelle, mais de façon informelle » (p. 396). Fluitman et Sangeré ont constaté qu'en Afrique « un très petit nombre de travailleurs du secteur informel semble être passé par les établissements officiels de formation » (1989, p.107). Par ailleurs, il semble que les dirigeants des micro-entreprises ne soient pas enclins à embaucher les diplômés de ce type d'établissement, parce que ceux-ci manquent des qualifications nécessaires pour travailler efficacement dans leur entreprise (Fluitman et Sangeré, 1989, p.114).

Ces conclusions, si elles ne surprennent pas, sont toutefois importantes. Si dans un pays africain donné on compare le nombre d'élèves achevant le cycle

primaire à celui des places disponibles dans les écoles professionnelles du secondaire, il est évident que la vaste majorité d'entre eux devra acquérir des qualifications ailleurs. La première conclusion est donc que les programmes formels d'éducation professionnelle n'ont pas offert des services appropriés aux besoins des micro-entrepreneurs. En outre, l'ampleur des services offerts ne permet de venir en aide qu'à une fraction des micro-entrepreneurs africains.

Si l'on considère cette situation au vu de l'analyse des marchés du travail en Afrique, on est amené à se demander comment utiliser à l'avenir les ressources actuellement consacrées aux établissements de formation professionnelle et générale. Le document de la Banque mondiale sur les qualifications et la productivité conclut que « les niveaux élevés des coûts d'opportunité et des coûts directs des programmes formels de longue durée, rapportés au niveau relativement faible des gains dans le secteur informel, auront vraisemblablement pour conséquence de faibles taux de rentabilité [sociale] » (Middleton *et al.*, 1990, p.241). Il y est opportunément suggéré que, lorsque l'emploi baisse dans le secteur moderne et qu'il progresse dans les micro-entreprises, il faudrait encourager les établissements de formation professionnelle et générale existants à « assurer une formation à des horaires qui conviennent aux travailleurs du secteur informel » (Middleton *et al.*, 1990, p.241).

Devant les limites qualitatives et quantitatives de la formation professionnelle dans l'enseignement secondaire ou dans des établissements spécialisés, on a vu apparaître un nombre considérable de collèges « privés à but lucratif » appelés parfois « petites universités de quartier » (King, 1989) qui constituent une sorte de « monde caché de la formation » (Castro, 1989, p.205). Ces établissements sont très répandus en Afrique et on en trouve dans chacun des pays de notre étude. Ils disposent toutefois de peu de capitaux et tendent à se concentrer davantage sur l'acquisition de compétences dans le domaine commercial plutôt qu'industriel ou technique. Ils n'ont guère d'impact sur les micro-entrepreneurs dont traite notre étude.

Les spécialistes de l'emploi dans les micro-entreprises font souvent valoir que la mobilité de la main-d'œuvre crée des liens entre le secteur moderne et celui des micro-entreprises (Fields, 1990, p.67). Un des effets de cette mobilité est de transférer les compétences des entreprises du secteur moderne vers les micro-entreprises (et peut-être en sens inverse). Il est possible qu'il existe encore une mobilité de main-d'œuvre de cette nature, mais les cas où elle correspond à une démarche volontaire seront probablement de plus en plus rares. En Afrique, de nombreuses entreprises du secteur formel et du secteur public diminuent leurs effectifs et obligent leurs employés à partir. Le mouvement allant des entreprises du secteur formel vers les micro-entreprises est donc désormais involontaire et essentiellement à sens unique.

De nombreux pays africains ont mis en place des projets visant à promouvoir la formation par l'employeur. Par exemple, le Fonds nigérian pour la formation industrielle fait payer aux employeurs une taxe de 2 pour cent sur la masse salariale de leur entreprise, dont le produit sert à promouvoir la formation continue. Des projets de cette nature sont valables dans la mesure où ils encouragent la formation et son financement par le secteur privé ; grâce à eux, les entreprises prennent en charge la plus grande part des coûts de leurs propres besoins en formation. Toutefois, au cours des années 80, les entreprises du secteur moderne ont réduit leurs dépenses de formation.

Certaines entreprises du secteur moderne assurent souvent une formation de qualité, mais elle répond généralement à leurs propres besoins et n'est pas nécessairement adaptée à ceux des micro-entreprises ou facilement transférable à ces dernières. De plus, la portée de cette formation est faible au regard du volume de l'emploi dans les micro-entreprises et elle ne peut donc avoir qu'un impact marginal. L'acquisition de connaissances sur le tas est elle aussi importante dans le secteur moderne, mais elle est généralement peu

structurée. Elle s'étend aux micro-entreprises, où elle se confond avec l'apprentissage, un des sujets principaux de notre étude.

### *L'apprentissage traditionnel*

L'apprentissage traditionnel, un temps largement répandu en Europe, a été et continue d'être le moyen par lequel la grande majorité des micro-entrepreneurs africains acquiert ses compétences. Dans un ouvrage publié en 1964, Callaway rapporte les résultats d'une étude consacrée en 1961 à l'apprentissage traditionnel au Nigéria. Cette étude a porté sur 5 000 chefs d'entreprise employant quelque 14 500 apprentis et constitue une première approche de certaines questions qui font l'objet de notre étude (Callaway, 1964). Plus tard, King (1977) a entrepris une étude qualitative sur l'apprentissage au Kenya, à laquelle ont fait suite de nombreuses autres études sur différents aspects de l'apprentissage<sup>9</sup>.

On peut résumer comme suit l'état actuel des connaissances concernant l'apprentissage traditionnel :

Dans le secteur informel, l'apprentissage peut se présenter comme une institution traditionnelle faisant partie intégrante des coutumes rituelles et locales. A l'opposé, il peut consister en un arrangement assez souple dans lequel le terme « apprenti » est un euphémisme couvrant l'exploitation de jeunes pour lesquels il n'y a pas d'autre voie possible. L'apprentissage sérieux est fondé sur un accord oral ou écrit, aux termes duquel une partie s'engage à former et une autre à apprendre. Les modalités varient. Les conditions d'entrée en apprentissage, quand elles existent, sont généralement faciles à remplir. Les liens familiaux ou amicaux sont souvent plus décisifs que le fait de savoir lire ou qu'une preuve de citoyenneté. Les apprentis ont en général entre 13 et 19 ans, mais il y a aussi des cas d'enfants plus jeunes qui sont « élevés » en tant que membres de la famille du maître, ou de travailleurs ayant bien plus de 20 ans, pour qui l'apprentissage représente une deuxième ou une troisième chance dans leur vie. L'apprentissage peut, selon le pays, l'activité et, dans une moindre mesure, selon le maître et l'apprenti, durer de quelques mois à quelques années, allant parfois même jusqu'à 10 ans. Les semaines de travail sont longues, généralement entre 50 et 60 heures. Les autres conditions de travail sont souvent loin d'être parfaites, mais elles sont en général les mêmes que pour les autres travailleurs de l'atelier.

(Fluitman et Sangeré, 1989, p.108)

L'apprentissage traditionnel est certainement très répandu et il constitue le principal moyen de transmission des qualifications d'une génération à l'autre. Cela ne veut pas dire qu'il ne peut pas être amélioré, et qui dit amélioration dit intervention. En fait, nombreuses sont les interventions visant à promouvoir l'acquisition de qualifications dans les micro-entreprises, mais il faut éviter un certain nombre de pièges. McLaughlin (1989) identifie trois raisons qui justifient des interventions dans le domaine de la formation ; toutes trois tiennent aux lacunes des systèmes conventionnels de perfectionnement des compétences : a) capacité insuffisante ; b) niveau insuffisant de connaissances ou de qualifications chez les diplômés ; c) le fait que les modes « classiques » d'acquisition de compétences ne semblent pas accorder une place suffisante à l'esprit d'entreprise (*entrepreneurship*). Il énumère en outre plusieurs problèmes que soulève généralement l'intervention des établissements officiels dans le secteur informel : a) pour que ceux-ci puissent transmettre des connaissances utilisables sur le marché, il faut des investissements supplémentaires, consacrés par exemple à des stages ; b) ils ne se soucient pas, avant de mettre au point la stratégie de leur

intervention, d'appréhender dans le détail la nature des compétences requises ; c) ils n'adaptent pas leur formation en fonction du niveau des technologies disponibles sur le marché ; d) enfin, ils ont des difficultés à sélectionner leurs clients, alors que c'est une étape capitale pour le succès des programmes.

Récapitulant l'expérience acquise dans les programmes de soutien à l'acquisition de qualifications dans les micro-entreprises, Middleton et Demsky écrivent :

On ne peut pas considérer que la formation destinée à aider le secteur informel est appropriée ou applicable tant que l'on n'a pas déterminé le but de l'intervention en terme de développement et que l'on n'a pas identifié au préalable un groupe de clients précis. En outre, il ne faut envisager une action de formation que lorsqu'elle est susceptible de présenter un avantage comparatif par rapport à d'autres formes d'aide, lorsqu'elle est une composante indispensable d'un ensemble de mesures de soutien, ou lorsqu'elle répond à un souci de plus grande équité. Le secteur informel présente certes des lacunes patentes sur le plan des qualifications, notamment en comparaison avec le secteur privé moderne, plus efficient, mais ces déficiences ne représentent pas nécessairement un problème pour les travailleurs concernés et n'engendrent pas de leur part une demande pour qu'il y soit remédié.

(Middleton et Demsky, 1989, p.240).

En particulier, on ne sait pas encore bien évaluer la qualité des connaissances transmises et reçues au cours de l'apprentissage dans les micro-entreprises, ni dans quelle mesure l'école, l'apprentissage, l'emploi ou tout autre moyen d'apprendre contribuent exactement à l'acquisition des qualifications. Notre étude aborde ces questions et prend dûment en compte les leçons tirées des expériences précédentes afin d'éviter les pièges les plus fréquents.

## Notes

1. Ainsi, dans le secteur public nigérian, le pouvoir d'achat d'un fonctionnaire de rang moyen a baissé, entre 1975 et 1985, de 75 pour cent en termes réels (Khan, 1986, p.12, tableau 5).
2. Pour une vue d'ensemble utile de ces questions, voir Charmes (1990).
3. Les principales évaluations sont les suivantes : USAID (1989), Dessing (1990), World Bank (note ronéotypée, n.d.), McKenzie (1990).
4. « La plupart des entreprises ne sont pas susceptibles d'atteindre un niveau de production plus élevé. Une augmentation de la production n'est pas nécessairement justifiée ni souhaitable ; c'est le cas, par exemple, dans les services au détail et la production de biens sur mesure. D'une façon plus générale, les opérations à petite échelle sont préférables lorsque les débouchés sont limités et qu'il faut se couvrir contre les risques commerciaux en maintenant une capacité de production réduite mais souple (artisanat, par exemple) ». Dessing (1990), p.35 ; Management Systems International (1990), chapitre 3.
5. Par exemple la Grameen Bank et le système bancaire AIM en Malaisie rurale.
6. Middleton et Demsky (1989) donnent une indication de l'importance des prêts en faveur de la formation et de l'éducation professionnelles.
7. Exemples de ce type de recherches : Grootaert (1990), Hinchcliffe (1986) et d'une façon plus générale, Dougherty (1989).
8. Voir, par exemple, la constatation suivante : « Les écoles secondaires publiques, générales ou techniques, ne disposent aujourd'hui dans leurs laboratoires et leurs ateliers que d'équipements pratiquement inutilisables » (Benson, 1985, p.4).
9. Par exemple, Madawoku (1979), Oyeneye (1981), Maldonado et Le Boterf (1985) ; voir aussi Oduran (1989) et Rathgeber (n.d.).

### Chapitre 3

## Le contexte des réformes économiques dans les années 80

Ce chapitre fournit des indications de base sur l'économie, le marché du travail et le système d'éducation et de formation dans les quatre pays étudiés. On trouvera dans le tableau 3.1 les données de base pour l'année 1990.

Tableau 3.1. Niger, Nigéria, Sénégal et Togo : population et PIB, 1989

	Niger	Nigéria	Sénégal	Togo
Population (millions) mid-1990	7.7	115.5	7.4	3.6
Accroissement de la population (pourcentage annuel), 1980/93	3.3	3.2	2.9	3.5
PIB par habitant (en dollars)	310	290	710	410
Population urbaine (en pourcentage)	20	35	38	26
Part de l'agriculture dans le PIB (en pourcentage)	36	36	21	33
Taux de scolarisation (en pourcentage)	28	70	58	103

Source : *Rapport sur le développement dans le monde, Banque mondiale, 1992*

Dans ces quatre pays, les interventions des pouvoirs publics ont pris de l'ampleur au cours des années 70, les recettes provenant de l'industrie minière (sauf au Sénégal) étant à l'origine d'un sentiment erroné d'aisance financière. Certaines tendances au dirigisme et à l'inefficacité sont immédiatement apparues, et les problèmes de budget, de balance des paiements et de dette ont commencé à se poser dès le début des années 80. Pendant cette période, ces quatre pays ont lancé des programmes de stabilisation et d'ajustement structurel plus ou moins larges. Les trois pays francophones, dont les monnaies sont liées au Franc français, avaient une marge de manœuvre plus étroite que le Nigéria, qui avait la possibilité de réformer son marché des changes. Les quatre pays se sont attachés avec plus ou moins de succès à réduire les dépenses publiques et se sont fixés comme un de leurs principaux objectifs supplémentaires de réduire la masse salariale du secteur public.

Au cours des années 70, le Niger connaît, grâce au dynamisme du marché mondial de l'uranium, des taux de croissance très élevés. Le gouvernement utilise les recettes des ventes d'uranium pour lancer de vastes projets d'infrastructure, souvent fondés sur des critères non économiques et bénéficiant d'un accès privilégié aux financements. Il utilise également ces recettes pour subventionner des produits de base et impose, essentiellement par le biais de monopoles publics de vente au détail, un contrôle sur les prix des produits agricoles. Il soutient en outre plusieurs monopoles d'importation.

Lorsque les prix de l'uranium s'effondrent au début des années 80, le gouvernement lance un programme d'austérité en s'efforçant d'accroître ses recettes par le biais de la fiscalité. En 1983, il gèle le recrutement des

fonctionnaires et privatise certaines entreprises étatiques. Ensuite, en 1985-87, il supprime le contrôle des prix, réduit les subventions et supprime la plupart des monopoles de vente au détail. Enfin, en 1990, il lève les restrictions qui frappaient les investissements privés et accorde des allègements fiscaux aux entreprises privées.

Bien que la politique de restructuration ait été favorablement accueillie en tant que moyen de remettre en place des mesures incitatives appropriées, le service de la dette continue à poser un problème ; en juin 1991, le pays devient un débiteur défaillant. Malgré les efforts déployés pour maîtriser un surdéveloppement du secteur public, le budget continue d'être déficitaire et en 1991 le gouvernement ne peut résister à la pression des syndicats et relève les salaires du secteur public<sup>1</sup>.

Au Nigéria, 95 pour cent environ des recettes d'exportation proviennent du pétrole. Au cours des années 70 et au début des années 80, grâce au niveau élevé des prix mondiaux, les exportations pétrolières représentent environ 75 pour cent de la totalité des recettes du gouvernement fédéral. Le gouvernement entreprend des projets d'infrastructure (transports, énergie, éducation et santé) essentiellement financés par des emprunts internationaux. Il intervient en outre directement dans des activités de production, par le biais d'entreprises para-étatiques et par des prises de participation dans le secteur privé, et il impose des contrôles de prix dans les secteurs agricole et financier, ainsi qu'aux opérateurs étrangers.

Lorsque les prix du pétrole chutent au milieu des années 80, la baisse des recettes gouvernementales attire l'attention sur l'ampleur de la dette et sur l'inefficacité de l'intervention des pouvoirs publics dans l'économie ; on s'efforce alors de remédier à cette situation. En 1985, des mesures financières visant à réduire le déficit du budget de l'État sont prises, qui se font lourdement sentir dans les secteurs de l'éducation, de la santé et du bâtiment. Le naira ayant été dévalué de près de 40 pour cent, les importations diminuent et de ce fait les entreprises fortement tributaires de composants importés doivent réduire leurs activités ou fermer. En 1985 et 1987, le gouvernement tente de libéraliser l'économie, notamment en supprimant les contrôles des prix agricoles, la réglementation des taux d'intérêt et en laissant les forces du marché déterminer le taux de change. A la suite de ces changements, la production agricole commence à « répondre » et les mesures budgétaires semblent produire quelques effets sur le niveau de la dette extérieure<sup>2</sup>.

Au Sénégal, au milieu des années 70, le revenu par habitant diminue, à la suite de la chute des prix mondiaux des principaux produits d'exportation du pays, l'arachide et les phosphates. Le gouvernement réagit en intervenant davantage dans l'économie. La croissance du déficit public et la surévaluation de la monnaie se traduisent alors par un déficit persistant de la balance des paiements. Un plan de redressement économique et financier, soutenu financièrement par le FMI, la Banque mondiale, la France et les États-Unis, prévoit à cette époque un programme de stabilisation, resté pour une large part inappliqué. En 1984, un nouveau programme de stabilisation se traduit par une reprise marquée de l'épargne intérieure, et un programme d'ajustement structurel entraîne une hausse des prix à la production, notamment des prix agricoles, et la mise en place d'incitations à l'exportation.

A partir de 1985, le gouvernement s'efforce de diminuer le nombre de fonctionnaires, mais bien que les objectifs soient atteints sur le plan de l'emploi, les incidences budgétaires restent faibles. Les efforts visant à améliorer la rentabilité des entreprises publiques, par le biais des privatisations, échouent : en 1990, seules les actions de trois des 80 entreprises concernées avaient été vendues. On s'efforce de réduire les obstacles qui gênent le secteur privé en assouplissant les réglementations, en abaissant les tarifs protectionnistes, en supprimant les restrictions à l'importation et en améliorant les mesures d'incitation à l'exportation. Entre 1984 et 1988, l'économie enregistre une

croissance moyenne de 4.3 pour cent par an, en raison essentiellement d'une reprise de l'agriculture<sup>3</sup>.

Au Togo, les principales activités sont l'agriculture et la pêche, qui emploient 70 pour cent de la population active et qui représentaient 34 pour cent du PIB à la fin des années 80. Le Togo a en outre des gisements de phosphate dont les prix élevés ont permis au pays de connaître, dans les années 70, un des taux de croissance les plus forts de l'Afrique. Pendant cette période, l'intervention des pouvoirs publics se traduit par des investissements lourds, souvent peu rentables, dans des entreprises publiques — surtout du secteur manufacturier —, par l'imposition d'importants contrôles des prix dans le secteur privé, et par la concession à des entreprises commerciales d'État de monopoles sur certains produits d'importation importants.

Lorsque les prix des phosphates baissent en 1975, le gouvernement emprunte à l'étranger et en 1978 le montant de la dette extérieure représente 65 pour cent du PIB. En outre, comme dans le cas du Niger et du Sénégal, le déficit de la balance des paiements est accentué par le fait que la monnaie du pays reste rattachée au Franc français. En 1979, le gouvernement entreprend un programme de stabilisation ; ce dernier connaît un certain succès dans l'atteinte de ses objectifs à court terme, mais il entraîne une forte récession, le PIB réel par habitant diminuant de 7 pour cent par an. Au milieu des années 80, l'ajustement structurel donne lieu à un certain nombre de changements de politique, consistant à combiner la gestion de la politique macro-économique et le rééchelonnement de la dette avec une amélioration de l'efficacité de l'économie. En 1990, 27 des 73 entreprises publiques que comptait le pays ont été privatisées ou fermées et des mesures visant à en liquider trois autres étaient en cours.

A la fin des années 80, une politique de déréglementation vise à accroître le rôle du secteur privé en supprimant les monopoles à l'importation. L'impôt implicite sur les exportations agricoles est supprimé et les revenus de 60 pour cent de l'ensemble des exploitations agricoles produisant pour l'exportation doublent, malgré la persistance de certaines disparités régionales. Peu de temps après cependant le gouvernement adopte une politique contraire, dont les incidences sur les revenus agricoles étaient prévisibles. Par ailleurs, un programme de libéralisation économique est lancé en 1988 pour que les prix agricoles intérieurs s'adaptent mieux aux marchés mondiaux. Pendant cette période, la croissance du PIB devient positive et commence à s'élever ; elle s'accompagne d'une certaine reprise du secteur agricole et d'une augmentation de la production vivrière, encore qu'il soit difficile de trouver des débouchés pour écouler les excédents. La position de la balance des paiements, après avoir accusé de fortes variations, semble s'améliorer<sup>4</sup>. Toutefois, depuis 1990, les infléchissements de la politique intervenus à la suite de nombreuses manifestations populaires contre le gouvernement non démocratique semblent avoir eu des conséquences négatives sur le produit national et l'incertitude de la situation semble devoir bouleverser les perspectives de croissance dans l'avenir immédiat.

Les quatre pays ont vu leurs modestes secteurs modernes structurés décliner après une sur-expansion. Les réformes économiques décrites plus haut ont diminué les possibilités d'emploi et les revenus dans le secteur moderne et ont accru l'attrait relatif des secteurs agricole et informel<sup>5</sup>. Ces pays, dont la population active augmente, devront s'intéresser à ces secteurs s'ils veulent développer sensiblement l'emploi.

Au Niger, bien que 90 pour cent des 7.7 millions d'habitants dépendent de l'agriculture pour vivre, le taux de croissance de la population urbaine — 6.6 pour cent par an — a dépassé de loin celui de l'accroissement de la

**Le marché du  
travail dans  
les quatre  
pays**

population globale, estimé actuellement à 3.3 pour cent par an. Au début des années 80, le secteur moderne, qui a progressé de plus de 35 pour cent entre 1977 et 1981, employait moins de 2 pour cent de la population active. Cependant, l'emploi dans le secteur moderne a chuté de 30 pour cent entre 1982 et 1986 et la masse salariale de ce secteur s'est contractée à un rythme légèrement supérieur.

Il est tentant d'attribuer la baisse de l'emploi dans le secteur moderne au programme d'austérité de 1983 qui visait à limiter l'emploi dans le secteur public. Toutefois, bien que l'emploi ait diminué dans le secteur des entreprises para-étatiques, il a continué à progresser modestement dans le secteur public entre 1983 et 1988, ne baissant légèrement qu'en 1986. Par ailleurs, l'emploi en dehors du secteur formel a augmenté rapidement pendant les années 80, doublant entre 1981 et 1988 (Zarour, 1990b).

L'expérience positive des micro-entreprises au cours de cette période difficile est un élément important pour l'évolution future du marché du travail. On prévoit que d'ici l'an 2000, la population active augmentera chaque année de 100 000 nouveaux arrivants (Pean, 1989) qui ne risquent guère de trouver du travail dans un secteur moderne modeste et en déclin. Il semble que les micro-entreprises dynamiques représentent les meilleures chances d'amélioration des perspectives de l'emploi.

Ce n'est que très récemment que le gouvernement s'est préoccupé du chômage. Jusqu'en 1988, le Service de la main-d'œuvre était le seul organisme traitant des problèmes de l'emploi. Il avait *de facto* le monopole du placement de la main-d'œuvre, l'annonce de vacances d'emploi dans le secteur privé étant interdite, mais il se souciait davantage d'établir des statistiques que de promouvoir l'emploi. La Direction de l'emploi a été créée en 1988 pour promouvoir et coordonner les politiques d'emploi.

Le Nigéria a une population active de plus de 35 millions de personnes, dont plus de la moitié travaillent dans l'agriculture. Le secteur informel emploie plus de 75 pour cent de la population active non agricole, tandis que le secteur public représente plus de 60 pour cent des emplois du secteur moderne (Birks *et al.*, 1991).

Bien qu'au cours des années 70 la croissance du secteur public ait stimulé l'emploi dans le secteur moderne, ainsi que les migrations urbaines, cette évolution s'est inversée au cours des années 80. Les revenus de l'ensemble des ménages ont baissé pendant cette période difficile, mais les revenus de la population urbaine ont baissé plus rapidement que ceux de la population rurale en raison de la libéralisation des prix, de sorte que l'écart de revenus entre urbains et ruraux avait pratiquement disparu en 1987. En outre, d'après certaines données, peu nombreuses, les revenus du secteur privé ont moins diminué que ceux du secteur public. Il semble donc qu'il y avait un degré raisonnable de flexibilité salariale malgré les tentatives faites par le Bureau de la productivité, des prix et de l'emploi pour réduire les écarts de rémunération en fixant des directives concernant les salaires dans le secteur moderne.

Le réalignement du taux de change et la libéralisation des prix ont entraîné des compressions d'effectif et la fermeture d'usines tributaires de composantes importées ; le taux de chômage atteint 7 pour cent en 1987, mais diminue l'année suivante. La hausse relativement modeste du chômage — et sa chute relativement rapide — peuvent s'expliquer par la capacité du secteur agricole rajeuni d'absorber de nombreux travailleurs, d'autant que le chômage a surtout progressé parmi les jeunes ayant terminé leurs études secondaires, groupe peu susceptible d'être absorbé par le secteur agricole. En 1986, la Direction nationale de l'emploi (NDE) est créée pour aider les diplômés de l'enseignement secondaire et du supérieur à trouver du travail ; en 1988 et en 1989, elle a placé comme stagiaires plus de 100 000 jeunes en fin de scolarité, dans le cadre de son système national d'apprentissage généralisé<sup>6</sup>.

Au Sénégal, la majorité des 6.8 millions d'habitants vit du secteur agricole qui emploie 75 pour cent de la population active. Le secteur moderne est très modeste, même selon les normes africaines : en 1980, seuls 4.9 pour cent de la population active exerçaient un emploi salarié, dont la moitié environ dans le secteur public, lequel est passé de 63 000 fonctionnaires en 1981-82 à un maximum de 68 800 en 1985-86. Depuis lors, ce chiffre a quelque peu baissé en raison des tentatives faites par le gouvernement pour réduire les dépenses publiques, atteignant 66 600 en 1988-89. Des baisses semblables ont eu lieu dans le secteur moderne privé et on estime qu'environ 5 000 emplois ont été perdus dans le secteur industriel entre 1986 et 1989, que 3 500 emplois supplémentaires ont été perdus depuis cette date et que 4 000 risquent de l'être (Zarour, 1990a).

Ainsi, en raison surtout des mesures de gestion de la demande et de restructuration économique, l'emploi dans le secteur moderne a chuté brutalement de 168 800 emplois en 1985 à 154 700 en 1986. Bien que l'on ne dispose que de très peu de données, il semble que le secteur moderne continuera vraisemblablement à décliner. Comme on prévoit qu'environ 100 000 jeunes arriveront chaque année sur le marché du travail (Zarour, 1990b), l'emploi dans les secteurs agricole ou informel devra progresser considérablement pour les absorber.

Les salaires du secteur formel, qui font l'objet de conventions collectives, témoignent de la mauvaise situation du marché du travail. Entre 1980 et 1985, les salaires réels dans la fonction publique ont baissé de 30 pour cent, et entre 1980 et 1986 la valeur en termes réels du salaire minimum officiel a chuté de 26 pour cent. Cet ajustement était indispensable, vu que la valeur réelle du salaire minimum, à son niveau d'origine, était plus élevée au Sénégal qu'au Portugal. En raison de cette évolution, le secteur agricole et le secteur informel urbain seront des débouchés relativement plus attrayants pour les jeunes.

Au Togo au début des années 80, 73 pour cent d'une population active de 1.34 million de personnes étaient employés dans le secteur agricole, 20 pour cent dans le secteur informel (Lubell, 1989), et seulement 8 pour cent dans le secteur moderne formel. Malgré le dynamisme du secteur moderne à la fin des années 70, les réformes budgétaires et les ajustements structurels du début des années 80 ont provoqué une contraction de l'emploi dans le secteur moderne en raison d'un blocage du recrutement dans la fonction publique et d'une baisse intervenue dans le secteur moderne privé à la suite d'ajustements relatifs des prix. Dans l'ensemble, l'emploi dans le secteur moderne est tombé de 88 000 travailleurs en 1981 à 76 000 en 1989 et le chômage urbain a progressé (World Bank, 1990).

Lomé a été la zone la plus touchée par les réformes économiques des années 80. Outre que les possibilités d'emploi y ont diminué et que le chômage a progressé, les salaires réels dans le secteur moderne ont été érodés par le niveau élevé du taux d'inflation et le réaligement des prix relatifs. Dans le secteur privé moderne, les salaires sont fixés par des « conventions spéciales » entre les syndicats, les pouvoirs publics et les employeurs, mais les salaires de la fonction publique ont été gelés de 1983 à 1986, malgré la persistance de l'inflation. De plus, la valeur réelle du salaire minimum officiel a baissé de 23 pour cent entre 1980 et 1986. Par ailleurs, la libéralisation des prix a favorisé les secteurs informels rural et urbain. Au début des années 80, les revenus du secteur urbain étaient cinq fois supérieurs à ceux du secteur rural, écart qui a disparu progressivement vers la fin des années 80.

Les perspectives d'emploi dans le secteur formel moderne sont peu brillantes, les contraintes persistantes sur les dépenses du gouvernement et le programme de privatisations rendant improbable une croissance de l'emploi dans ce secteur, alors que la population active de Lomé devrait augmenter de 10 000 personnes par an (Lubell, 1989). Dans l'ensemble, la progression actuelle de la population active est de quelque 50 000 personnes par an. On prévoit

## Le secteur éducatif formel

qu'au cours des années à venir, 4 pour cent au mieux des nouveaux venus sur le marché du travail trouveront un emploi dans le secteur moderne ; selon la conjoncture, entre 32 et 48 pour cent devraient trouver du travail dans le secteur informel non agricole et le reste — entre 48 et 64 pour cent — dans l'agriculture de subsistance.

Dans les quatre pays, les réformes économiques des années 80 ont interrompu le développement du secteur éducatif. La situation du Nigéria devrait être relativement bonne dans les années à venir, car l'organisation de base du système d'éducation y semble en général satisfaisante ; tel n'est pas le cas des trois pays francophones, où le système donne la priorité à la formation d'une élite universitaire, en dépit des besoins réels de ces pays, et où il est urgent de consacrer des ressources au maintien du niveau de l'éducation et au développement de l'enseignement primaire.

Au Niger, le système d'éducation est fondé sur le modèle élitiste français de la période coloniale et 18 pour cent du budget de l'éducation nationale sont consacrés à l'enseignement supérieur (lequel n'accueille que 1.3 pour cent des étudiants). La scolarité comprend six années dans l'enseignement primaire, plus quatre années dans le premier cycle et trois années dans le deuxième cycle du secondaire. Les élèves passent à la classe supérieure s'ils réussissent leur examen. Dans toutes les écoles, l'enseignement est dispensé en français, exception faite d'un petit nombre d'écoles expérimentales (1 pour cent), qui mènent des recherches sur les effets d'un enseignement en langue vernaculaire et un nombre relativement plus important de classes où les cours sont en arabe (5 pour cent). Il existe un enseignement privé, qui n'accueille que 3 pour cent de la population d'âge scolaire dans le primaire ; dans le secondaire, cependant, 11 pour cent des élèves fréquentent des établissements privés.

En principe, l'enseignement est obligatoire entre 7 et 15 ans, mais le taux d'alphabétisation du Niger est faible : 14 pour cent en 1989. Il est peu vraisemblable qu'il s'améliorera beaucoup dans un proche avenir, étant donné que seuls 29 pour cent des enfants en âge de suivre l'enseignement primaire fréquentent l'école. Les taux correspondants pour l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur sont de 6 pour cent et 0.7 pour cent respectivement. Comme on pouvait s'y attendre, la situation est moins satisfaisante pour les filles que pour les garçons : les filles représentent 36 pour cent des effectifs de l'enseignement primaire et ce pourcentage est encore plus bas dans l'enseignement secondaire et dans le supérieur (30 pour cent et 20 pour cent respectivement).

La situation s'est détériorée ces dernières années en raison des contraintes budgétaires du gouvernement, et la part de l'enseignement dans les dépenses publiques totales est tombée de 22.2 pour cent en 1984 à 17.6 pour cent en 1989. Pendant cette même période, la population d'âge scolaire a augmenté de 18 pour cent et les effectifs scolarisés ont progressé de 27 pour cent, mais le budget de l'éducation n'a augmenté que de 5 pour cent. La pénurie de livres et d'équipements pédagogiques qui en a résulté, allée à la qualité médiocre de l'enseignement, ont abouti à des taux de redoublement élevés dans l'enseignement primaire et à une baisse des pourcentages de réussite au baccalauréat.

Dans l'ensemble, le système de l'enseignement scolaire du Niger n'est pas adapté à la situation du pays, qui a besoin d'un enseignement de base généralisé au niveau du primaire. Il apparaît, en outre, que l'on ne peut guère s'attendre à une amélioration sensible dans un avenir proche.

Au Nigéria, la structure de base de l'enseignement repose sur un système 6-3-3, hérité du modèle colonial britannique. Le gouvernement fédéral fixe les normes et ce sont des établissements relevant de l'administration fédérale, de

l'administration des États et des administrations locales qui sont conjointement responsables de dispenser l'enseignement ; on trouve aussi quelques écoles privées payantes. Pendant la période relativement prospère de la fin des années 70, le système d'éducation s'est considérablement développé. Les effectifs de l'enseignement primaire sont passés de 6.2 millions d'élèves en 1975 à 14.6 millions en 1982. Toutefois, au début des années 80, la chute des recettes de l'État a entraîné des suppressions de classes et même des fermetures d'écoles ; ce fait, auquel s'ajoute l'introduction de droits de scolarité, a fait baisser les effectifs à 11.2 millions d'élèves en 1986. Dans l'enseignement secondaire, les effectifs ont connu la même évolution, encore qu'ils aient légèrement augmenté par la suite (1983). La diminution des crédits destinés à l'enseignement s'est traduite par une baisse de la part de l'éducation dans les dépenses publiques totales ; elle est passée de 21 pour cent des dépenses fédérales de fonctionnement et 7 pour cent des dépenses fédérales d'investissement en 1981 à 15 pour cent et 2 pour cent respectivement en 1985, à quoi s'ajoute une baisse de la valeur en termes réels de l'ensemble des dépenses publiques<sup>7</sup>.

Le système d'éducation du Sénégal présente les mêmes caractéristiques fondamentales que ceux des autres pays francophones de l'Afrique occidentale. L'enseignement est en principe obligatoire entre 6 et 12 ans, mais en 1985, 40 pour cent seulement de la population d'âge scolaire fréquentaient l'école primaire.

Au cours des années 70 et au début des années 80, l'éducation a largement bénéficié de la croissance de l'économie. Au début des années 60, les crédits consacrés à l'éducation ne représentaient que 15 pour cent du total des dépenses publiques (et 1 pour cent du PIB), mais en 1984 ils en représentaient 25 pour cent (et 5 pour cent du PIB). Toutefois, les réductions des dépenses publiques opérées dans les années 80 se sont certainement répercutées sur le financement de l'éducation et malgré le manque de données sur ce point précis, il est probable que les effectifs n'ont pas beaucoup augmenté depuis le milieu des années 80.

Le système d'éducation du Sénégal, comme celui du Niger, est étroitement centré sur l'enseignement « académique » ; le deuxième cycle du secondaire et les universités, qui n'accueillent que 4.5 pour cent des étudiants, absorbent plus de 50 pour cent du budget public. Dans ces chiffres il faut inclure les bourses accordées aux étudiants pour vivre. Vers la fin des années 70, on a donné la priorité à l'enseignement secondaire et universitaire, au détriment du primaire. Cette tendance a été quelque peu inversée au début des années 80 : les effectifs universitaires ont légèrement baissé et ceux des écoles primaires ont progressé de 7.6 pour cent par an.

L'enseignement public a des taux de redoublement élevés, des taux de réussite aux examens faibles et des coûts unitaires plus élevés que ceux de l'enseignement privé. C'est peut-être pour cela que le secteur privé accueille 9.5 pour cent de la population d'âge scolaire correspondante dans le primaire, 32 pour cent dans le premier cycle du secondaire et 17 pour cent dans le deuxième cycle du secondaire. L'enseignement privé a progressé au début des années 80, malgré la modicité relative de la contribution exigée des parents par les écoles publiques (3.5 pour cent des coûts)<sup>8</sup>.

Au Togo, la récession économique et les lacunes de gestion ont sérieusement affecté le système d'enseignement général. On constate des déséquilibres importants dans l'accès à l'enseignement, notamment au détriment des filles et des enfants originaires des zones rurales. Par ailleurs, les dépenses sont essentiellement absorbées par les rémunérations du personnel et orientées vers l'enseignement secondaire et le supérieur.

En 1989, à peine un peu plus d'un million d'enfants fréquentaient les écoles primaires, 78 000 le premier cycle du secondaire et 14 200 le deuxième cycle du secondaire, le supérieur n'accueillant guère plus de 6 000 jeunes. Les

## La formation professionnelle

taux de scolarisation sont pratiquement redescendus à leurs niveaux de 1980. En moyenne, trois enfants sur quatre entrent à l'école primaire, mais le taux net de scolarisation, c'est-à-dire la proportion d'enfants fréquentant l'école dans le groupe d'âge correspondant, s'y situe aux environs de 65 pour cent : ce taux est plus élevé à Lomé, mais beaucoup plus faible (30 pour cent) dans le nord du pays. Les taux de redoublement sont exceptionnellement élevés au Togo. On estime que le taux d'analphabétisme chez les plus de 12 ans est de 64 pour cent (77 pour cent pour les femmes et 48 pour cent pour les hommes).

Les quatre pays ont investi dans des systèmes d'enseignement et de formation professionnels formellement structurés, dans le cadre de leur processus de modernisation post-colonial. On a vu dans le chapitre 2 comment un examen poussé de ces systèmes a amené à se poser des questions quant à leur utilité et à leur rapport coût/efficacité, face aux nouveaux besoins en formation résultant du nouveau contexte économique. Toutefois l'apprentissage traditionnel est solidement implanté dans chacun de ces pays, comme dans toute l'Afrique occidentale en général.

L'éducation et la formation professionnelle et technique formelles sont très peu développées au Niger. Le pays compte deux écoles techniques secondaires, financées sur fonds publics, et douze centres de formation professionnelle, dont la plupart relèvent du secteur privé. En outre, les programmes de formation continue sont limités et l'apprentissage représente le principal moyen de formation en dehors du secteur formel.

Une étude récente sur la carrière des diplômés de ces établissements officiels a montré que moins de la moitié d'entre eux avait trouvé un emploi, sous une forme quelconque, au bout d'un an, et qu'un pourcentage encore plus faible avait trouvé un emploi permanent (Oudin, n.d.). En outre, ces établissements fonctionnent en dessous de leurs capacités et, en conséquence, le nombre d'étudiants par formateur est très faible et les coûts par étudiant élevés. L'étude conclut qu'en règle générale les établissements publics sont moins efficaces que les privés, si l'on définit l'efficacité comme la capacité à produire des diplômés susceptibles de trouver un emploi tout en maintenant les coûts à des niveaux relativement bas.

Une autre étude récente montre que la moitié des travailleurs qualifiés embauchés au Niger ces dernières années ont acquis leurs qualifications sur le tas (Tinguiri, 1989). Il ne fait pas de doute que les employeurs préfèrent ces travailleurs en raison du caractère extrêmement réglementé du marché de la main-d'œuvre qualifiée : on impose aux employeurs d'accepter des travailleurs qualifiés désignés par le service de la Bourse du travail et de verser des salaires beaucoup trop élevés au regard de la valeur de ces travailleurs sur le plan pratique ; ces exigences désavantagent les diplômés de l'enseignement professionnel sur le marché du travail.

Il semble que l'on ait pris conscience de la faible valeur marchande de la formation assurée par ces établissements d'enseignement professionnel. La proportion des élèves qui, après leurs études secondaires, s'inscrivent dans des écoles techniques et professionnelles est tombée de 3 pour cent en 1970 à 1 pour cent seulement en 1986, bien qu'il existe des places vacantes.

En revanche, le système d'apprentissage traditionnel semble être à la fois accessible et populaire. Le gouvernement est conscient des mérites de ce système et souhaiterait incorporer celui-ci dans le secteur formel. Il ne semble guère que cela puisse se faire dans un avenir immédiat en raison de distorsions du marché (par exemple, le salaire minimum). Des prélèvements sont actuellement opérés sur les salaires pour financer la formation professionnelle, mais à l'heure actuelle la plupart des sommes ainsi recueillies sont affectées aux recettes courantes du gouvernement.

Au Nigéria, le secteur public assure une formation technique aux niveaux secondaire et supérieur, mais la qualité des établissements du secondaire a baissé au cours des années 80. Les établissements sont mal équipés et manquent de financements ; le personnel y est peu motivé et la prolifération des certificats et des diplômes décernés fait qu'il est difficile pour l'employeur de juger de la valeur des diplômés. De surcroît, les liens entre les établissements secondaires d'enseignement professionnel et les marchés du travail locaux sont extrêmement minces, car le caractère centralisé de la prise de décision aboutit à l'établissement de programmes rigides et peu appropriés ; de plus, l'enseignement et la formation professionnels visent essentiellement le secteur moderne, qui est réduit ; enfin, certains établissements ont des objectifs plus politiques qu'économiques. La proportion des élèves du secondaire inscrits dans ces établissements est tombée de 8 pour cent en 1970 à 3 pour cent seulement en 1986. A la suite de leurs expériences passées avec les diplômés d'établissements de formation professionnelle, les employeurs du Nigéria ont tendance à imposer eux-mêmes leurs propres tests.

On a vu apparaître au cours des années 80 un certain nombre d'établissements privés à but lucratif. Certains d'entre eux sont des entreprises qui sont passées d'une activité de production à la formation.

Au Nigéria, la formation continue a trois composantes. La plus importante est le système d'apprentissage, que l'on trouve surtout dans les micro-entreprises. Les chiffres prouvent son importance : à Ibadan, on estime qu'il y a 50 000 apprentis, alors que l'on ne compte que 6 500 élèves au centre polytechnique (il n'y a pas d'école technique à Ibadan).

La deuxième composante est celle des centres de formation interne qui ont été créés par les grandes entreprises privées et certaines sociétés parapubliques. Les réformes économiques des années 80 ont eu des répercussions marquées sur ces programmes ; ainsi, les composants importés étant devenus plus chers, certains ont mis davantage l'accent sur l'entretien et les réparations. Certains centres de formation ont fermé en raison des difficultés financières des entreprises, mais d'autres ont été créés pour répondre aux nouvelles opportunités offertes par le marché.

Le fonds pour la formation professionnelle (ITF) alimenté par des prélèvements sur la masse salariale — dont les entreprises peuvent être exemptées à concurrence des fonds qu'elles consacrent à leur propre programme de formation — constitue un troisième pôle de formation continue. Tout en représentant une incitation utile pour les programmes internes des entreprises, l'ITF aide par ailleurs celles-ci à gérer leur formation ; il organise aussi des cours sur des techniques spécifiques que les entreprises ne peuvent elles-mêmes assurer. L'ITF dispense également une formation pré-professionnelle à des travailleurs patronnés par leur entreprise et a commencé récemment à offrir des possibilités d'expérience professionnelle aux étudiants des établissements polytechniques.

Au Sénégal, les établissements secondaires d'enseignement et de formation professionnels accueillent un pourcentage relativement important (7 pour cent) de la population d'âge scolaire correspondant. Toutefois, ces établissements sont très sélectifs et on considère que leurs programmes sont trop théoriques. Les liens entre ces établissements et le marché du travail se limitent au secteur formel, de sorte que les diplômés pâtissent de la réduction des possibilités d'emplois dans ce secteur. La principale source de formation professionnelle est le système d'apprentissage traditionnel. On cherche de plus en plus à compléter l'apprentissage par une formation plus structurée (Zarour, 1990a).

Au Togo, le ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (METFP) est le principal pourvoyeur de programmes de formation formels. L'enseignement technique comprend, conformément à la

tradition française, des programmes formels très théoriques, sur trois ans, dans les collèges techniques (CET, premier cycle du secondaire), les lycées techniques (LT, deuxième cycle du secondaire) et un certain nombre d'autres programmes au niveau du cycle supérieur du secondaire, du supérieur — dans des établissements spécialisés — et à l'université. Dans l'ensemble, en 1987-88, le système d'enseignement public a accueilli environ 3 800 élèves (1 048 dans les CET et 2 700 dans les LT) contre 4 500 en 1980-81. Les établissements techniques privés ont accueilli quelque 2 400 élèves (1 900 dans le premier cycle et 500 dans le deuxième cycle du secondaire). Les filles ne représentent que 11 pour cent de ces effectifs.

La formation professionnelle a un contenu beaucoup plus pratique et elle est censée être orientée vers le marché de l'emploi. Le gouvernement togolais soutient la formation professionnelle essentiellement par l'intermédiaire du Centre national de perfectionnement professionnel (CNPF), organisme semi-autonome relevant du METFP ; il est chargé d'améliorer les compétences des travailleurs déjà en activité et de dispenser une formation initiale aux apprentis, y compris ceux du secteur informel. Toutefois, à ce jour, le CNPF n'a été en mesure de s'occuper que d'une petite partie de son groupe cible.

Selon certaines données récentes, de nombreux diplômés de l'enseignement technique sont au chômage et depuis plusieurs années les employeurs se plaignent de ce que les diplômés qu'ils ont embauchés ne sont pas d'une grande utilité. C'est pourquoi le METFP prend actuellement des mesures pour réorienter le système national de formation, afin qu'il soit plus utile et plus rentable. Cela implique, entre autres, que l'on demande une plus grande participation aux employeurs et que l'on accorde relativement moins d'importance aux examens scolaires pour privilégier un système de tests et de certificats cautionnés par les employeurs.

Entre temps, le METFP a poursuivi ses efforts pour réglementer l'apprentissage traditionnel, qui reste de loin le moyen le plus répandu d'acquérir des qualifications utilisables. Une loi récente sur l'apprentissage (88-16) modifie les réglementations antérieures (83-20). Elle prévoit un cadre général au sein duquel le ministère (METFP) est autorisé à fixer par décret des mesures détaillées. La nouvelle loi transfère notamment la responsabilité de l'apprentissage du ministère du Travail au METFP. Elle stipule que l'âge minimum des apprentis est de 15 ans et que les contrats doivent être signés par le maître, l'apprenti et ses parents ou son tuteur. Les maîtres sont tenus de faire bénéficier leurs apprentis de la sécurité sociale et de les assurer contre les accidents de travail, de respecter les horaires de travail (40 heures maximum par semaine, qui comprennent les cours obligatoires dans les centres de formation) et de leur accorder 30 jours de congé par an. Les maîtres doivent présenter les apprentis à la fin de la période stipulée dans le contrat à un examen national CAP ou CFA organisé par le ministère. Des décrets pris en 1989 ont en outre fixé pour diverses catégories de métiers la durée minimale et maximale de l'apprentissage et le montant maximal des droits d'inscription et des cérémonies de sortie (2 500 et 7 500 F CFA respectivement), ainsi que les droits d'apprentissage (entre 8 000 et 20 000 F CFA).

Bien que cela soit difficile à préciser, il semble raisonnable d'estimer que 25 000 jeunes sont actuellement en apprentissage dans le secteur informel de Lomé. Ce qui veut dire que leur nombre lors du recensement de 1981 — 11 400, dont 30 pour cent de jeunes filles — a progressé à un rythme très légèrement supérieur à celui de l'emploi total dans le secteur informel. Selon cette estimation empirique, que confirme notre étude, il y aurait au moins un apprenti par artisan. Ces ordres de grandeur permettent de penser que la croissance annuelle de la population active à Lomé est absorbée à hauteur de 50 pour cent par l'apprentissage traditionnel.

1. Pour plus de détails, voir IDA (1990a) et World Bank (1989).
2. Pour plus de détails, voir Oni et Sinclair (1991) et Birks *et al.* (1991).
3. Pour plus de détails, voir IDA (1990b) et Zarour (1990a).
4. Pour plus de détails, voir IDA (1989), IDA (1990c) et Lubell (1989).
5. Dans ce chapitre, l'expression « secteur informel » est utilisée pour décrire l'emploi dans les petites et micro-entreprises qui se situent en dehors des secteurs moderne, agricole ou public. La définition du secteur informel et son applicabilité à notre étude sont discutées dans la première partie du chapitre 2.
6. Pour plus de détails, voir Oni et Sinclair (1991) et Birks *et al.* (1991).
7. Voir Oni et Sinclair (1991) et Birks *et al.* (1991). La structure des effectifs dans l'État de Oyo, où se trouve Ibadan (une des villes couvertes par notre enquête) a suivi l'évolution nationale : progression jusqu'au début des années 80 et chute par la suite. Toutefois, à Ibadan même on a enregistré une modeste augmentation des effectifs entre 1984 et 1987, tant au niveau du primaire que du secondaire (peut-être en raison de la baisse des coûts d'opportunité provoquée par l'augmentation du chômage en milieu urbain). On peut estimer qu'à Ibadan la plupart des enfants d'âge scolaire fréquentent l'école.
8. Pour plus de détails, voir Mingat et Jarousse (1986).



## Chapitre 4

# Le profil des chefs d'entreprise<sup>1</sup>

Ce chapitre examine les variables suivantes : la nationalité, l'âge, le sexe, les origines familiales, les migrations, l'éducation, l'acquisition de qualifications, y compris la formation pré-professionnelle et la formation continue, et les profils de carrière.

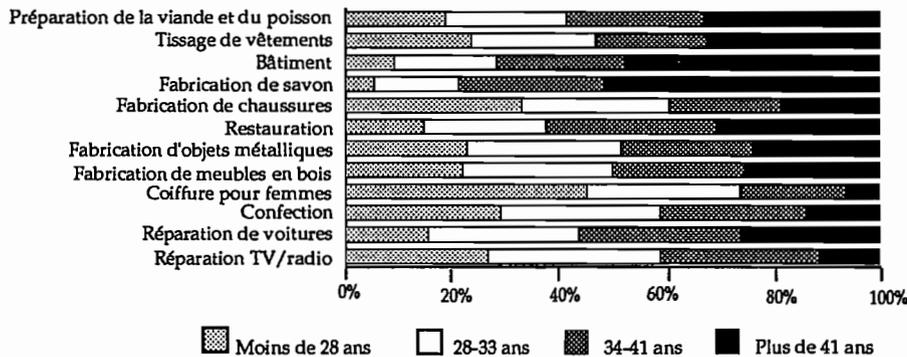
Plus de 91 pour cent des chefs d'entreprise interrogés sont des ressortissants du pays dans lequel ils vivent, le pourcentage étant de 100 pour cent à Ibadan. Toutefois, dans certains métiers, on trouve un nombre important d'étrangers parmi les femmes : à Lomé, 31 pour cent des vendeuses de poisson viennent du Ghana voisin.

L'âge moyen des chefs d'entreprise interrogés est de 36 ans ; 24 pour cent d'entre eux ont plus de 41 ans et 23 pour cent moins de 28 ans (figure 4.1). Le pourcentage de femmes dans ces groupes d'âge est pratiquement le même. Les âges extrêmes sont 14 ans — cas d'une fillette travaillant dans la préparation de repas — et 85 ans — cas d'un entrepreneur du bâtiment.

## Nationalité

## Âge

Figure 4.1. Entrepreneurs, par activités et classes d'âge



L'âge médian varie entre 28 ans dans la coiffure (le métier le plus « jeune ») et 42 ans dans la fabrication du savon, activité où l'on trouve les chefs d'entreprise les plus âgés. Les jeunes patrons sont surtout nombreux dans la coiffure pour femmes, la fabrication de chaussures et la réparation des postes de radio et de télévision. Les entrepreneurs sont plus âgés dans le tissage et la préparation de la viande et du poisson. Dans certains métiers traditionnels, comme le tissage, les âges varient considérablement ; après une période de déclin, en effet, le tissage se développe à nouveau et les revenus y augmentent. Dans certaines activités, la prédominance des jeunes tient au fait

qu'elles sont relativement faciles d'accès pour les jeunes sans instruction (vendeurs de poissons à Lomé, par exemple).

Les différences d'âge selon le secteur peuvent refléter le degré d'attrait des activités ou la variabilité du temps nécessaire pour devenir chef d'entreprise. Il est frappant de constater qu'en moyenne, nombre de ces chefs d'entreprise sont assez âgés ; cela s'explique en partie par la nature des activités sur lesquelles a porté l'enquête.

## Sexe

Le sexe, tout comme l'instruction, influe fortement sur le choix d'une activité : nombreuses sont celles qui restent interdites aux femmes pour des raisons culturelles. Au sein de l'échantillon, la prédominance de tel ou tel sexe est évidente dans certaines activités. La fabrication de meubles en bois et d'objets en métal, le bâtiment, la réparation de postes de radio et de télévision, la réparation de voitures automobiles et la fabrication de chaussures sont des activités exclusivement masculines ; par ailleurs, on ne trouve que deux femmes parmi les tisserands. En revanche, les femmes sont majoritaires dans la préparation de la viande et du poisson, la fabrication de savon et la coiffure pour femmes. Dans la confection, on trouve aussi bien des chefs d'entreprise femmes (51 pour cent) que des hommes (tableau 4.1).

Tableau 4.1. Entrepreneurs : par activités et par sexe, 1990

Activités	Hommes		Femmes		Total	
	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
Réparation TV/radio	163	100	0	0.0	163	100
Réparation de voitures	202	99.5	1	0.5	203	100
Confection	99	49.5	101	50.5	200	100
Coiffure pour femmes	1	0.6	161	99.4	162	100
Fabrication de meubles en bois	175	100	0	0.0	175	100
Fabrication d'objets métalliques	175	100	0	0.0	175	100
Restauration	7	5.0	134	95.0	141	100
Fabrication de chaussures	103	100	0	0.0	103	100
Fabrication de savon	7	9.1	70	90.9	77	100
Bâtiment	136	100	0	0.0	136	100
Tissage de vêtements	83	97.6	2	2.4	85	100
Préparation de la viande et poisson	33	25.2	98	74.8	131	100
Total	1 184	67.6	567	32.4	1 751	100

Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

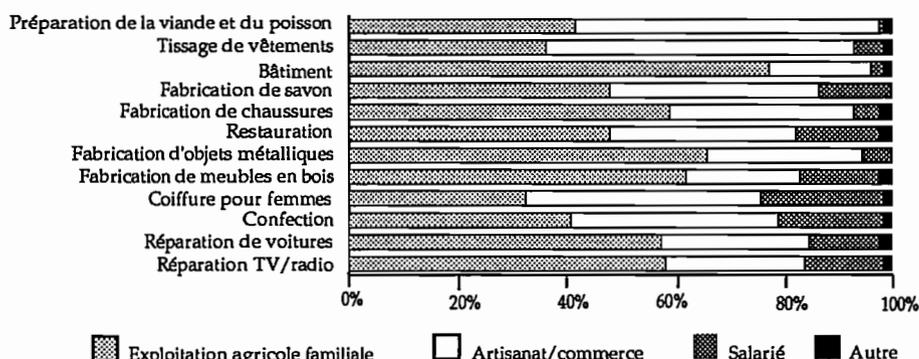
La proportion (32 pour cent) et le nombre (567) de femmes chefs d'entreprise dans l'échantillon témoigne du souci particulier de choisir des activités dans lesquelles les femmes sont représentées (tableau 4.1). Si l'accent avait été davantage mis sur des activités où les femmes sont majoritaires, comme le petit commerce, leur part aurait été encore plus importante.

## Origines familiales

Environ 930 des chefs d'entreprise de l'échantillon (53 pour cent) viennent d'un milieu agricole<sup>2</sup>. Un peu plus de 200 entrepreneurs (12 pour cent) proviennent d'une famille dont le chef était un travailleur salarié et 34 pour cent d'une famille d'artisans ou de commerçants. Dans le bâtiment, le nombre des chefs d'entreprise (des hommes en majorité) d'origine agricole est assez

élevé, tandis que la proportion est plutôt faible dans le tissage de vêtements (figure 4.2).

Figure 4.2. Origine familiale des entrepreneurs, par activités



On trouve un pourcentage similaire de chefs d'entreprise jeunes et âgés venant d'un milieu agricole : 53 pour cent chez ceux de moins de 28 ans et 57 pour cent chez ceux de plus de 41 ans. Ce qui veut dire qu'il y a relativement peu d'« évolution sociale » chez les chefs d'entreprise. Le flux des migrants ruraux grossit sans cesse les rangs de la population jeune et peu instruite d'origine rurale dont sont issus les entrepreneurs.

Quelque 36 pour cent des chefs d'entreprise déclarent être nés en milieu urbain ; c'est dans la fabrication de chaussures que l'on trouve la plus faible proportion d'entrepreneurs nés en ville : 14 pour cent seulement, contre 60 pour cent dans la préparation de la viande et du poisson. Cependant, bien que la plupart des chefs d'entreprise interrogés soient nés à la campagne, seuls 27 pour cent d'entre-eux disent avoir travaillé dans l'agriculture. Parmi ces derniers, les activités menées varient considérablement : de moins de 4 pour cent dans la coiffure à 49 pour cent dans le bâtiment. Une part importante des artisans du métal et des fabricants de chaussures ont également travaillé dans des exploitations agricoles.

L'enquête a dégagé quatre raisons de migration vers la ville : des raisons familiales ; l'éducation et/ou la formation ; la recherche d'un emploi ; enfin des raisons diverses. La tendance à aller à la ville pour y acquérir une instruction s'est accentuée au fil du temps : 47 pour cent de chefs d'entreprise de moins de 28 ans sont allés à la ville pour poursuivre des études, contre 23 pour cent seulement des plus de 41 ans (tableau 4.2 et figure 4.3).

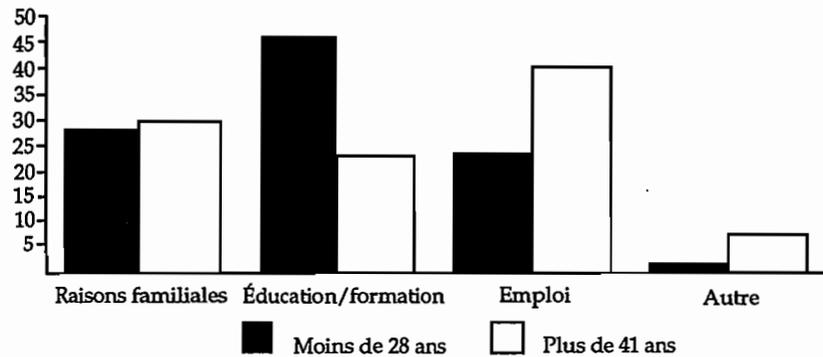
## Migration

Tableau 4.2. Motifs de migration vers la ville, par classes d'âge, 1990

Motifs	Moins de 28 ans		Plus de 41 ans		Total	
	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
Famille	57	27.9	60	29.7	117	28.8
Éducation/formation	95	46.6	46	22.8	141	34.7
Emploi	48	23.5	81	40.1	129	31.8
Divers	4	2.0	15	7.4	19	4.7
Total	204	100	202	100	406	100

Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

Figure 4.3. Motifs de migration vers la ville, par classes d'âge



Les motifs de migration diffèrent sensiblement selon le sexe. Peu de femmes émigrent vers la ville pour des raisons liées à l'instruction (figure 4.4). La proportion de femmes qui émigrent pour des raisons familiales (pour rejoindre les parents ou le mari) est beaucoup plus forte que chez les hommes (tableau 4.3). La grande majorité des hommes émigre vers la ville pour des raisons liées à l'instruction et à la formation (45 pour cent) ou pour trouver un emploi (38 pour cent).

Tableau 4.3. Motifs de migration vers la ville, par sexe, 1990

Motifs	Hommes		Femmes		Nb.	Total %
	Nb.	%	Nb.	%		
Famille	90	14.9	166	54.1	256	28.1
Éducation/formation	270	44.8	44	14.3	314	34.5
Emploi	230	38.1	71	23.1	301	33.1
Divers	13	2.2	26	8.5	39	4.3
Total	603	100	307	100	910	100

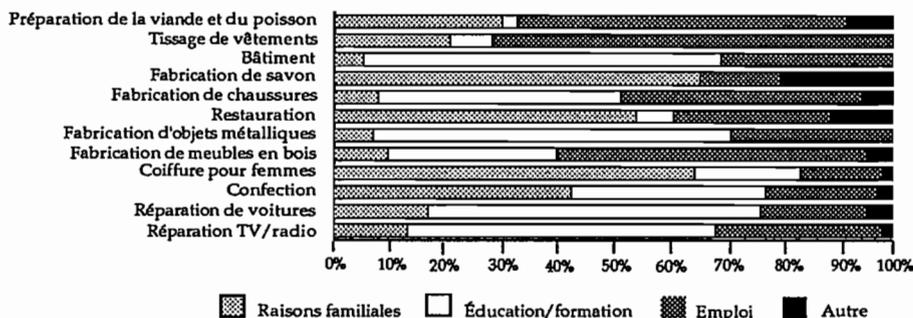
Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

Figure 4.4. Motifs de migration vers la ville, par sexe



Les femmes sont concentrées dans un nombre limité des activités couvertes par l'enquête et les chefs d'entreprise dans la coiffure, la fabrication de savon et la restauration qui émigrent pour des raisons familiales sont essentiellement des femmes. Dans les activités dominées par les hommes — réparation de postes de radio et de télévision, réparation d'automobiles — on note une nette tendance à la migration pour accéder à « l'éducation et la formation » (figure 4.5).

Figure 4.5. Motifs de migration vers la ville, par activités



### Niveau d'instruction par ville

Plus des deux tiers des entrepreneurs dans l'échantillon de Niamey n'ont pas fréquenté l'école, contre 27 pour cent seulement à Ibadan et 29 pour cent à Lomé. Dans l'ensemble, 39 pour cent environ des chefs d'entreprise n'ont jamais fréquenté l'école (tableau 4.4). En outre, 17 pour cent (303 au total) n'ont pas fini leurs études primaires, les pourcentages étant de 31 pour cent à Lomé et de moins de 12 pour cent à Dakar. A peine un peu plus de 19 pour cent des personnes interrogées ont terminé leurs études primaires (339). Quant à ceux qui ont atteint le niveau du secondaire, ils sont 413 (24 pour cent de l'échantillon) ; 3 pour cent des personnes recensées à Ibadan sont allées au-delà, soit trois fois plus que dans les trois autres villes. Ces chiffres ne sont pas représentatifs du niveau d'instruction de l'ensemble de la population : le choix des activités a abouti à un échantillon de gens assez instruits.

### Éducation

Tableau 4.4. Niveau d'instruction des entrepreneurs selon la ville, 1990

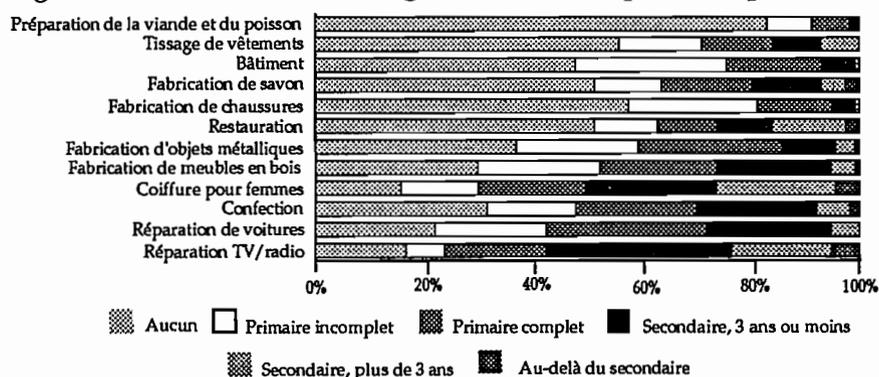
Niveau d'instruction	Dakar		Ibadan		Lomé		Niamey		Total	
	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
Aucun	148	46.1	148	26.9	163	29.0	215	67.8	674	38.5
Ens. primaire incomplet	39	12.2	34	6.2	173	30.8	57	18.0	303	17.3
Ens. primaire complet	77	24.0	166	30.1	81	14.4	15	4.7	339	19.4
Ens. second. : 3 ans ou moins	37	11.5	94	17.1	124	22.1	21	6.6	276	15.8
Ens. second. : > 3 ans	18	5.6	92	16.7	18	3.2	9	2.8	137	7.8
Post secondaire	2	0.6	17	3.1	3	0.5	0	0.0	22	1.3
Total	321	100	551	100	562	100	317	100	1,751	100

Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

### Niveau d'instruction par activités

Le niveau d'instruction varie considérablement selon les activités (figure 4.6). Dans la préparation de la viande et du poisson, plus de 83 pour cent des chefs d'entreprise n'ont jamais fréquenté l'école, et cette proportion dépasse 50 pour cent dans la fabrication de chaussures, le tissage, la fabrication de savon et la restauration. En revanche, près de 56 pour cent des chefs d'entreprise dans la réparation de postes de radio et de télévision ont atteint ou dépassé le niveau du secondaire, et seuls 17 pour cent n'ont jamais fréquenté l'école. Ce dernier pourcentage est encore plus bas chez les coiffeurs (15 pour cent), dont 50 pour cent ont atteint ou dépassé le niveau secondaire.

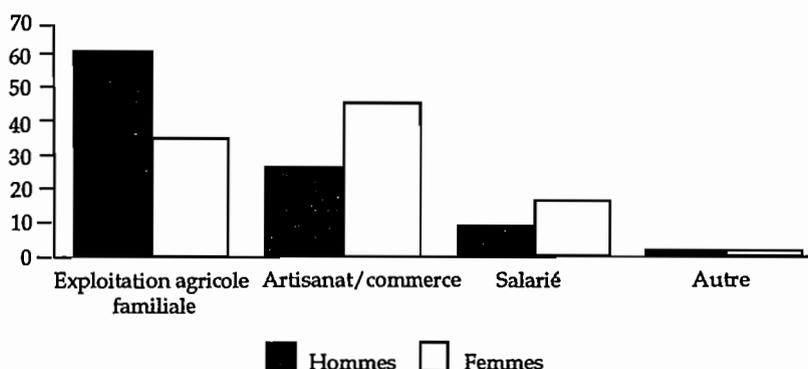
Figure 4.6. Niveau d'instruction générale des entrepreneurs, par activités



### Niveau d'instruction par sexe

Du fait de la nature des activités étudiées, on trouve 46 pour cent de femmes qui ont au moins terminé leur scolarité primaire. Bien que l'on ne dispose pas d'un chiffre fiable pour l'ensemble du pays à des fins de comparaison, ce niveau d'instruction dépasse celui que l'on aurait trouvé pour l'ensemble de la population féminine d'âge comparable. Si l'on avait inclus dans l'échantillon d'autres activités à prédominance féminine — le petit commerce et autres activités de vente dans la rue — le niveau d'instruction des femmes aurait été plus faible. Parmi les femmes chefs d'entreprise de l'échantillon, une part relativement importante vient de familles de travailleurs salariés ou d'artisans (figure 4.7).

Figure 4.7. Origines familiales des entrepreneurs, par sexe



Le niveau d'instruction des femmes dans les différentes activités est, dans une certaine mesure, conforme à ce que l'on pouvait prévoir : dans des métiers comme la préparation d'aliments, la fabrication de savon et la vente de la viande, elles sont en général sans instruction. Dans la confection, activité où l'on trouve approximativement le même nombre d'hommes que de femmes, on constate chez elles une répartition bimodale du degré d'instruction : un nombre important de femmes n'a aucune instruction et un nombre important a un degré d'instruction très élevé. Dans l'ensemble, les femmes travaillant dans la confection ont en moyenne un niveau d'instruction plus élevé que leurs collègues masculins.

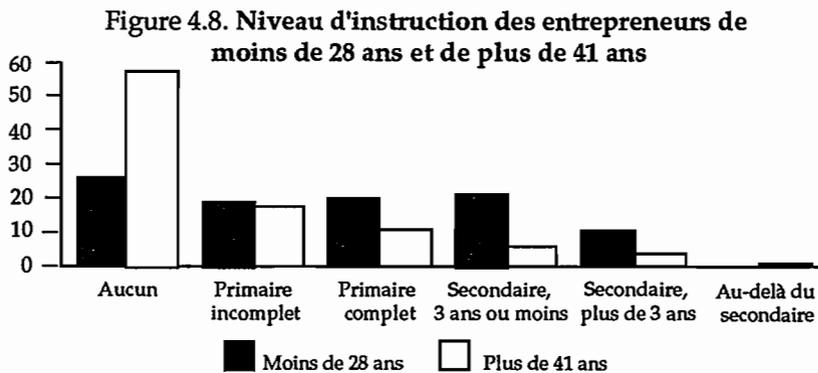
Les femmes qui fréquentent l'école atteignent généralement des niveaux d'instruction plus élevés que les hommes. Pour les personnes retenues dans l'échantillon, le nombre d'années de scolarité est en moyenne de 7.9 années pour les hommes et de 9.2 années pour les femmes. Les possibilités de travail sont plus grandes pour les femmes instruites que pour les femmes non

instruites, lesquelles se bornent à des activités traditionnellement « acceptables », mais les premières restent assujetties à des contraintes culturelles.

Il convient de signaler que le comportement en tant que chef d'entreprise des femmes instruites diffère de celui de hommes. Les femmes partagent leur activité entre leur travail dans l'entreprise et les travaux domestiques, et la durée de vie moyenne d'une entreprise de confection dirigée par une femme est plus courte que celle d'une entreprise dirigée par un homme.

### *Niveau d'instruction par classes d'âge*

Les jeunes entrepreneurs ont un niveau d'instruction sensiblement plus élevé que les entrepreneurs plus âgés. La figure 4.8 indique les niveaux d'instruction de deux sous-groupes d'entrepreneurs jeunes et âgés. Près de 33 pour cent des jeunes chefs d'entreprise ont atteint ou dépassé le secondaire, contre 11 pour cent dans le cas des entrepreneurs de plus de 41 ans. En revanche, si près de 60 pour cent des chefs d'entreprise âgés n'ont jamais fréquenté l'école (et 19 pour cent n'ont jamais terminé leurs études primaires), seuls 27 pour cent des jeunes entrepreneurs n'ont jamais été scolarisés. Toutefois, le pourcentage des jeunes chefs d'entreprise ayant abandonné leurs études primaires est semblable.



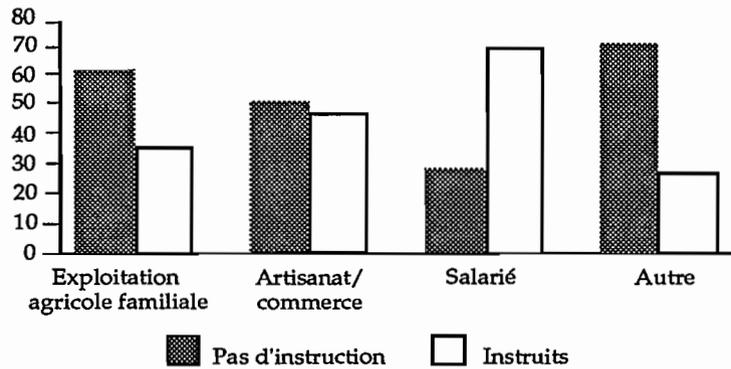
Les raisons de ces différences tiennent à la fois à l'éducation et au marché du travail. Le groupe des plus jeunes a eu davantage accès à l'éducation, parce que les infrastructures correspondantes se sont développées au cours des années 70 et 80. En outre, plus de 46 pour cent des jeunes chefs d'entreprise (moins de 28 ans) ont émigré à la ville pour recevoir une instruction (et une formation), contre moins de 23 pour cent dans le cas des chefs d'entreprise âgés. De surcroît, les possibilités d'emploi s'étant réduites dans le secteur moderne, ceux qui ont un niveau d'instruction élevé mais qui n'ont pu trouver un emploi dans le secteur formel ont lancé des micro-entreprises plutôt que de rester chômeurs.

### *Origine familiale et accès à l'éducation*

Le contexte familial est un des principaux facteurs qui déterminent l'accès à l'éducation. Les jeunes qui ont le plus de chances d'accéder à l'éducation viennent des familles de travailleurs salariés (figure 4.9) et ceux qui ont le moins de chances de le faire viennent d'un milieu rural. C'est pour les jeunes provenant d'un milieu agricole et ayant effectivement travaillé dans une exploitation agricole que l'accès à l'école est le plus difficile (60 pour cent d'entre eux n'ont jamais été scolarisés), mais ce pourcentage tombe à 40 pour

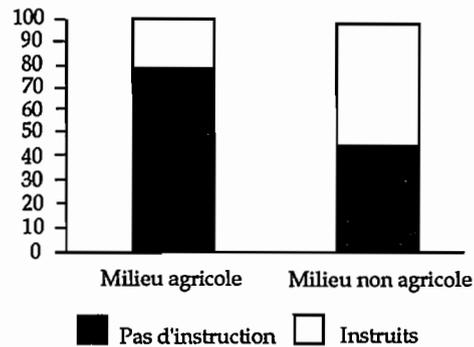
cent quand il s'agit de jeunes n'ayant jamais travaillé la terre (figure 4.10). A titre de comparaison, seuls 30 pour cent des jeunes ne provenant pas d'un milieu familial agricole n'ont pas fréquenté l'école.

**Figure 4.9. Impact des origines familiales de l'entrepreneur sur ses chances d'accès à l'instruction**

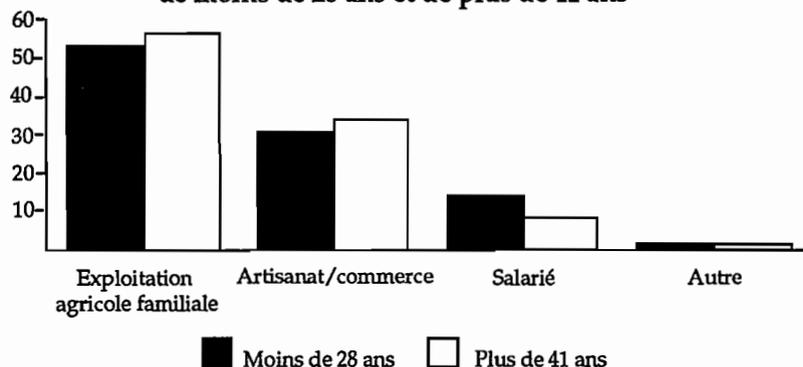


Les antécédents familiaux des chefs d'entreprise varient peu selon l'âge ; les jeunes chefs d'entreprise, actuels ou potentiels, sont aussi nombreux à provenir de familles rurales et agricoles que les chefs d'entreprise âgés (figure 4.11). Ainsi, le niveau d'éducation des nouveaux arrivants sur le marché du travail du secteur informel urbain reste inchangé et les nouveaux venus non éduqués restent condamnés à une gamme limitée d'activités. L'éducation continue donc d'être un atout aussi important qu'il y a 15 ans, au regard des possibilités offertes par le marché du travail.

**Figure 4.10. Origines familiales et niveau d'instruction des entrepreneurs**



**Figure 4.11. Origines familiales des entrepreneurs de moins de 28 ans et de plus de 41 ans**



## Quelques distinctions importantes entre les différents types d'activités et de qualifications

## Acquisition des compétences

On distingue les activités les « plus attrayantes » des « moins attrayantes ». Les activités « attrayantes » sont par exemple : la réparation de postes de radio et de télévision, la réparation de voitures, la confection et la coiffure pour femmes ; et les activités peu « attrayantes » sont le bâtiment, la préparation de la viande et du poisson et le tissage. Cette distinction se reflète dans le niveau d'instruction, les conditions de travail, la stabilité du revenu, les perspectives de carrière, la durée de l'apprentissage, le niveau des techniques utilisées et la formation continue.

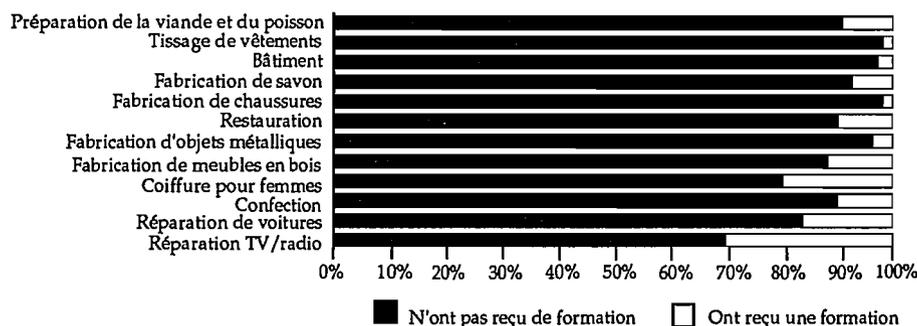
A l'intérieur de chaque activité, on trouve deux types de compétences : celles que l'on peut appeler les compétences techniques propres à un métier, et indispensables à son exercice, et celles non liées au métier, ou générales, que tout chef d'entreprise doit posséder. Ces dernières comprennent la capacité de négocier avec les clients et les fournisseurs, la lecture et l'écriture, le calcul des coûts de revient, l'usage d'une calculatrice, le fait de savoir demander et gérer un crédit, la publicité et la présentation des produits, ainsi que la conception de produits nouveaux. Ces compétences générales comprennent en outre la capacité de former d'autres travailleurs.

L'analyse qui suit porte sur les compétences techniques liées à une activité, c'est-à-dire les procédés propres au tissage, au bâtiment, à la fabrication des chaussures, etc. Elle étudie dans quelle mesure ces compétences sont acquises avant l'obtention d'un emploi (dans des établissements de formation pré-professionnelle) ou en cours d'emploi (formation continue). On traitera plus tard des compétences générales.

### La formation pré-professionnelle dans les établissements formels

Dans l'ensemble, 11 pour cent des chefs d'entreprise ont reçu une formation pré-professionnelle. C'est là, certainement, un taux supérieur à celui que l'on trouve dans les micro-entreprises. Par exemple, dans la réparation de postes de radio et de télévision, jusqu'à 30 pour cent des chefs d'entreprise ont reçu une certaine formation pré-professionnelle ; c'est un pourcentage atypique, même par rapport à notre échantillon (figure 4.12). Dans deux autres activités — réparation de voitures et coiffure pour femmes — plus de 16 pour cent des patrons d'entreprise ont eu une formation pré-professionnelle. Ce pourcentage élevé et le fait qu'il concerne des domaines techniques liés en partie à un problème de définition : dans l'enquête, on a décidé par principe de considérer comme formation pré-professionnelle l'enseignement dispensé dans les écoles techniques du secondaire. Les recherches ultérieures devraient veiller à distinguer enseignement professionnel et expériences de formation : le premier couvrirait l'expérience acquise à l'école, y compris l'école technique, et les secondes l'expérience pré-professionnelle acquise en dehors de l'école.

Figure 4.12. Nombre d'entrepreneurs ayant reçu une formation pré-professionnelle et durée de la formation



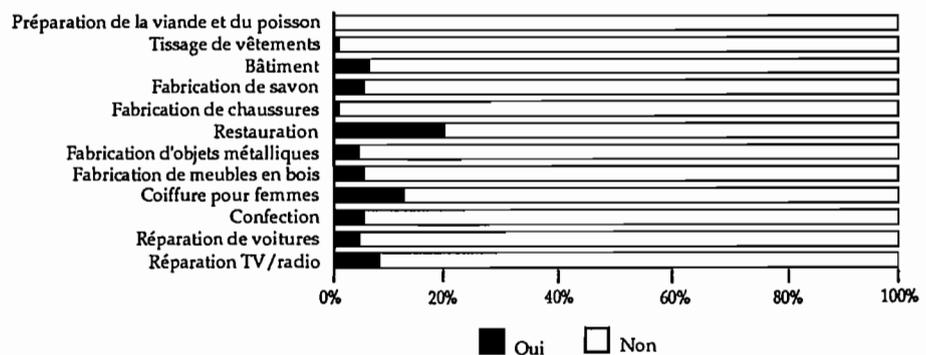
Plus de 70 pour cent des cas de formation pré-professionnelle sont concentrés dans la réparation des postes de radio et de télévision, la réparation de voitures, la confection, la fabrication de meubles en bois et la coiffure. Pour les quatre premières de ces activités (ainsi que pour la restauration), dans près de 70 pour cent des cas, la formation pré-professionnelle a porté sur l'activité exercée actuellement. Rares sont les chefs d'entreprise qui ont reçu ce type de formation dans le bâtiment, la fabrication de savon ou la fabrication de chaussures. D'un autre côté, si près de 20 pour cent des coiffeurs pour femmes ont bénéficié d'une formation pré-professionnelle, celle-ci n'a porté sur la coiffure que dans 25 pour cent des cas ; les coiffeurs proviennent d'horizons très divers et ont reçu, par exemple, une formation d'enseignants, ou de travailleurs sociaux et médicaux.

La fréquence de la formation pré-professionnelle s'explique en partie par certains facteurs propres aux différents secteurs (à Ibadan, la réglementation concernant l'hygiène publique dans la restauration exige des restaurateurs qu'ils suivent des cours avant d'ouvrir un établissement) et par l'existence de programmes de formation au niveau local. De même, la formation pré-professionnelle se retrouve surtout dans des activités où les chefs d'entreprise sont généralement plus instruits. Environ la moitié d'entre eux payent pour cette formation, les autres en bénéficient gratuitement (d'après les données concernant Lomé).

### *La formation continue*

Une part relativement modeste des personnes interrogées (7 pour cent) a bénéficié d'une formation continue, sans compter l'apprentissage (figure 4.13). Ici encore, certains facteurs propres aux différents secteurs jouent un rôle important. Par exemple à Ibadan, 10 pour cent des chefs d'entreprise ont bénéficié récemment d'une formation continue. Presque tous l'ont jugée « extrêmement valable » et y ont acquis des « compétences techniques ». Toutefois, 87 pour cent de cette formation a été assurée dans le cadre de deux programmes portant sur deux activités : la restauration et la coiffure. Après que la législation mentionnée plus haut est entrée en vigueur, les restaurateurs à Ibadan ont dû suivre un cours (d'une journée) de formation municipale sur l'hygiène de base et la préparation des aliments ; le contenu de ce stage était similaire à celui du stage de formation pré-professionnelle. Dans le secteur de la préparation des aliments, qui se divise en deux sous-groupes, l'un traditionnel et l'autre moderne, la plupart des travailleurs du premier groupe ont suivi ce cours.

Figure 4.13. Expérience récente de formation continue, par activités

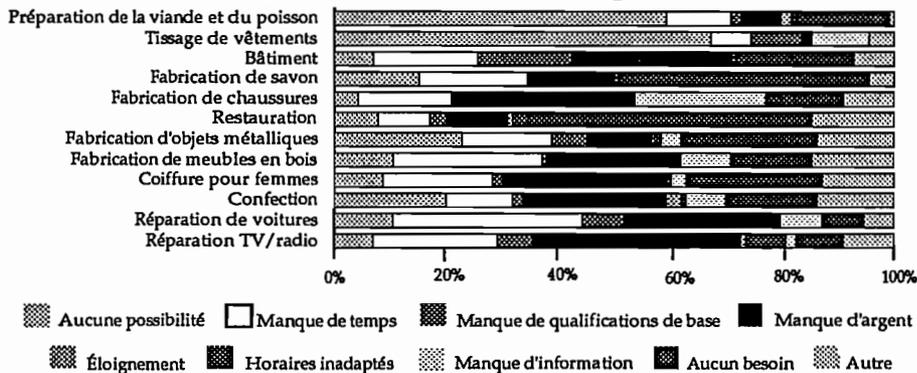


A Ibadan, la coiffure comprend également un secteur « moderne » et un secteur « traditionnel ». La plupart des coiffeurs « modernes » interrogés ont suivi des cours organisés par les entreprises qui vendent des produits de soins capillaires, où ils apprennent l'usage de nouveaux produits chimiques pour le traitement des cheveux.

### *Raisons de non-participation à une formation continue*

Les chefs d'entreprise expliquent clairement pourquoi ils n'ont pas suivi de formation continue. Le plus souvent, c'est en raison de l'absence de toute possibilité de formation (19 pour cent des cas), par manque de temps (19 pour cent) ou par manque d'argent (22 pour cent ; figure 4.14). Ce sont surtout les tisserands et les préparateurs de viande et de poisson qui soulignent l'absence de possibilités de formation continue. Les fabricants de savon et les restaurateurs ont affirmé quant à eux qu'ils n'en avaient pas besoin.

**Figure 4.14. Entrepreneurs : raisons pour lesquelles ils n'ont pas eu de formation continue, par activités**



En dehors du bâtiment — secteur où le niveau d'instruction est particulièrement bas — les chefs d'entreprise qui pensent ne pas avoir les qualifications suffisantes pour recevoir une formation sont relativement peu nombreux. Dans la réparation de voitures, 8 pour cent des chefs d'entreprise se considèrent dans ce cas ; il s'agit dans la plupart des cas des chefs d'entreprise qui, dans cette branche, n'ont reçu aucune instruction.

Les raisons qui expliquent l'absence de formation continue varient fortement selon l'âge (tableau 4.5). Plus de 36 pour cent des chefs d'entreprise de moins de 28 ans disent qu'ils n'ont pas eu les moyens de le faire, alors que cette raison n'est avancée que par 9 pour cent seulement de ceux de plus de 41 ans. Si pratiquement un quart des chefs d'entreprise âgés ont dit qu'ils n'avaient « aucun besoin » de formation, cette raison n'est citée que par 15 pour cent des jeunes. Cela semble indiquer que les chefs d'entreprise jeunes et mieux instruits respectent plus la formation et sont plus désireux d'y accéder que leurs aînés, qui eux déclarent ne pas « avoir de temps » à y consacrer.

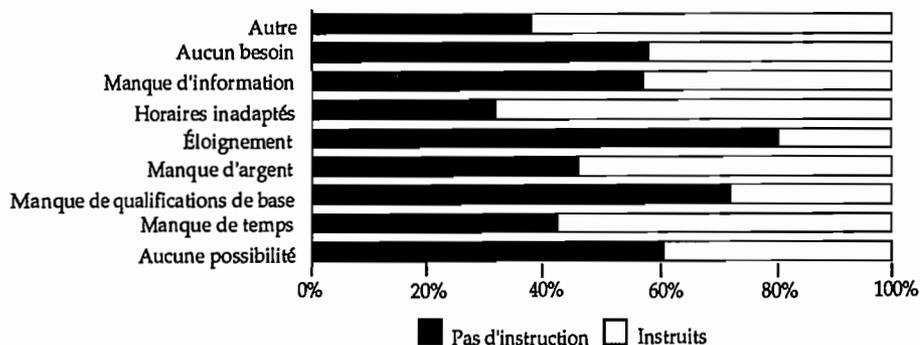
La figure 4.15, qui récapitule les raisons données par les chefs d'entreprise pour expliquer leur absence de formation, selon qu'ils sont instruits ou non, vient étayer cette interprétation. Comme les plus âgés, ceux qui n'ont reçu aucune instruction déclarent qu'ils n'ont « aucun besoin » de formation (21 pour cent), raison alléguée par 7 pour cent seulement des chefs d'entreprise ayant reçu une instruction.

**Tableau 4.5. Entrepreneurs : raisons pour lesquelles ils n'ont pas eu de formation continue, par classes d'âge, 1990**

Motifs	Moins de 28 ans		Plus de 41 ans		Total	
	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
Aucune possibilité de formation	41	13.2	82	23.6	123	18.7
Manque de temps	47	15.1	73	21.0	120	18.2
Manque de qualifications de base	18	5.8	22	6.3	40	6.1
Manque d'argent	114	36.7	30	8.6	144	21.9
Éloignement	0	0.0	2	0.6	2	0.3
Horaires inadaptés	1	0.3	2	0.6	3	0.5
Manque d'information	11	3.5	18	5.2	29	4.4
Aucun besoin	46	14.8	87	25.0	133	20.2
Autre	33	10.6	32	9.2	65	9.9
<b>Total</b>	<b>311</b>	<b>100</b>	<b>348</b>	<b>100</b>	<b>659</b>	<b>100</b>

Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

**Figure 4.15. Entrepreneurs : raisons pour lesquelles ils n'ont pas eu de formation continue, selon leur niveau d'instruction**



### *Les chefs d'entreprise et les établissements officiels de formation*

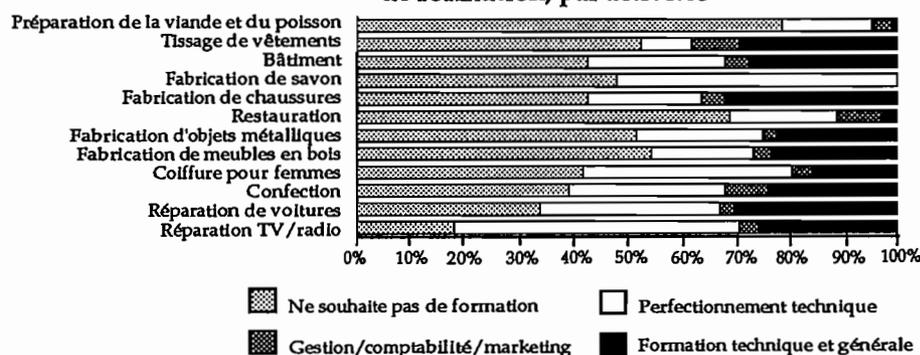
Les chefs d'entreprise retenus dans l'échantillon n'ont eu que relativement peu de contacts avec les établissements officiels de formation, à l'exception toutefois de ceux du secteur de la réparation de postes de radio et de télévision, dont les connaissances ont été acquises principalement dans les établissements techniques du secondaire. Les entrepreneurs interrogés estiment que les établissements d'enseignement technique et professionnel n'offrent pas de formation qui réponde à leurs besoins ; il arrive souvent, cependant, qu'ils ne soient pas informés des possibilités existantes et dans certains cas, qu'ils ne puissent pas payer les coûts de la formation.

L'isolement apparent des chefs d'entreprise à l'égard des établissements modernes de formation corrobore les idées avancées aux chapitres 2 et 3 ; les possibilités de formation offertes sont extrêmement modestes au regard des effectifs des micro-entreprises et des besoins potentiels des entrepreneurs. L'absence de contacts avec les établissements modernes de formation renforce par ailleurs le fait que l'apprentissage se limite encore à la seule transmission des techniques et des idées des générations précédentes. Malgré cela, les chefs d'entreprise continuent d'être intéressés par la formation que pourraient assurer ces institutions.

## La demande de formation

Dans toutes les activités, les chefs d'entreprise souhaitent recevoir une formation. Une majorité d'entre eux souhaiterait davantage de formation, et ce dans la plupart des activités, à l'exception des suivantes : la préparation de la viande et du poisson (à peine plus de 20 pour cent la souhaitent), la préparation d'aliments (à peine plus de 30 pour cent) et le tissage, la fabrication de meubles en bois et d'objets en métal (un peu moins de la moitié ; figure 4.16). La plupart des chefs d'entreprise, dans la réparation des postes de radio et de télévision (82 pour cent) et dans la réparation des voitures (67 pour cent), souhaitent une formation supplémentaire. Même dans la fabrication de savon, où la formation continue est rare et où les compétences se transmettent presque dans le secret, plus des trois quarts des chefs d'entreprise souhaitent davantage de formation.

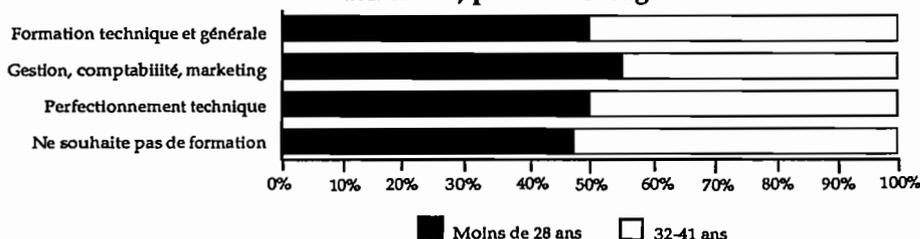
Figure 4.16. Souhaits des entrepreneurs en matière de formation, par activités



En règle générale, les chefs d'entreprise veulent que la formation porte à la fois sur des aspects techniques et sur la gestion. Ils ne souhaitent de perfectionnement purement technique que dans la réparation de voitures et la fabrication de savon (à l'exception de la gestion et de la commercialisation dans ce dernier cas).

Il y a relativement peu de différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le désir de formation, et pas de différence importante en ce qui concerne les types de qualifications demandés. Les jeunes chefs d'entreprise (moins de 28 ans) sont plus nombreux que leurs aînés à souhaiter une formation (70 et 60 pour cent respectivement ; figure 4.17).

Figure 4.17. Souhaits des entrepreneurs en matière de formation, par classes d'âge



## Modes de formation

Dans toutes les activités, les entrepreneurs préfèrent une formation sous forme d'exposés et de démonstrations formelles ; la formation assurée par des spécialistes venus de l'extérieur vient en deuxième position. La première méthode est préférée par la quasi-totalité des réparateurs de postes de radio et de télévision : plus de 80 pour cent la plébiscitent. Elle a aussi la faveur des chefs d'entreprise dans la réparation automobile et dans la confection. Ce n'est

que dans la fabrication de chaussures et dans le bâtiment que la solution des spécialistes extérieurs recueille un tiers d'opinions favorables. Ni le niveau d'instruction (alphabétisme compris), ni les origines, ni l'âge n'influent de façon marquée sur ces choix.

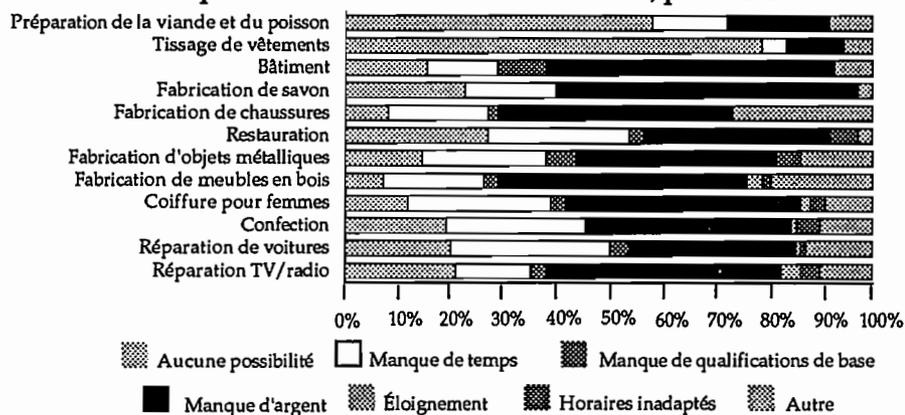
En outre, dans toutes les activités, les chefs d'entreprise souhaitent que cette formation soit assurée dans des centres. Dans onze activités sur douze, ils préfèrent qu'elle le soit dans des centres officiels. Seuls les fabricants de savon préféreraient des centres privés, car le secteur privé est, à leur avis, plus à même que le secteur public de transmettre des qualifications valables.

Les chefs d'entreprise, quand ils expliquent pourquoi ils n'ont pas cherché à recevoir de formation, font valoir le coût d'opportunité élevé que représente le temps. Ils se montrent toutefois disposés à recevoir une formation dans des centres, convaincus que la formation qu'ils souhaitent y sera convenablement assurée.

Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à préférer les exposés et démonstrations formels (76 pour cent contre 70 pour cent) ; il y a presque autant de femmes que d'hommes à préférer la formation à domicile. D'après les femmes, ce n'est pas le manque de possibilités ou de liberté de quitter leur foyer qui les empêche de recevoir une formation.

Même dans la réparation des postes de radio et de télévision, 46 pour cent environ des chefs d'entreprise disent manquer d'argent pour payer une formation, raison avancée également dans huit autres secteurs (figure 4.18) ; trois secteurs d'activité font exception : le tissage, la préparation de la viande et du poisson et la restauration (où ceux qui veulent vraiment recevoir une formation sont relativement peu nombreux).

Figure 4.18. Entrepreneurs : raisons pour lesquelles ils n'ont pas encore bénéficié d'une formation, par activités



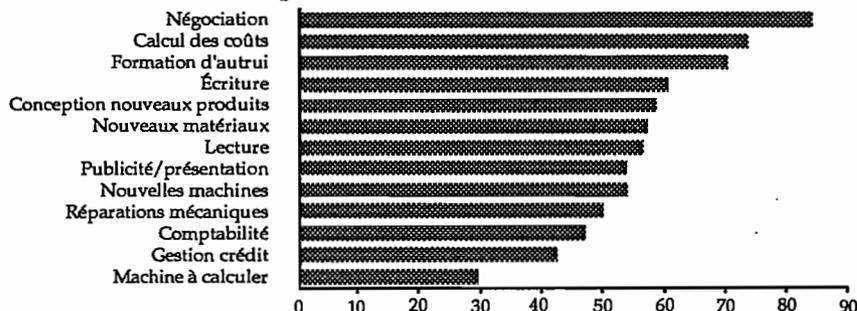
### Valeur attachée aux compétences générales

En plus des qualifications propres aux métiers et aux activités, l'étude portait également sur la valeur attachée aux connaissances de base, celles qui ne sont pas expressément liées à un métier. On a demandé aux chefs d'entreprise, devant une liste de qualifications diverses, quelle importance ils leur accordaient, quelles étaient celles qu'ils possédaient et celles qu'ils ne possédaient pas, et comment ils avaient acquies chacune d'elles. Dans la figure 4.19, les compétences sont rangées selon le degré d'importance qu'elles présentent pour les chefs d'entreprise.

L'aptitude à négocier avec les clients et les fournisseurs est la compétence la plus courante et la plus appréciée dans neuf des douze activités recensées. Elle vient en deuxième position dans deux autres (réparation de postes de radio

et de télévision et fabrication de savon), et en troisième position dans la fabrication d'objets en métal. Dans l'ensemble, la capacité d'analyser les coûts de production vient en deuxième position et en première position pour les fabricants de savon.

**Figure 4.19. Compétences les plus importantes selon les entrepreneurs, toutes activités confondues, 1990**



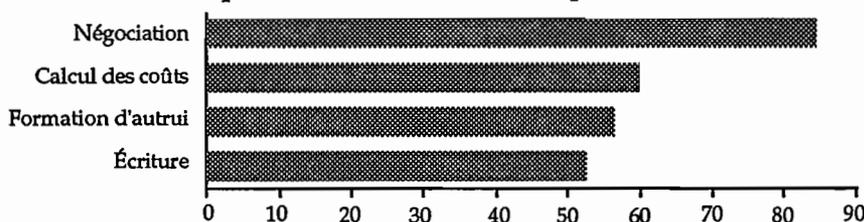
Les chefs d'entreprise apprécient extrêmement l'aptitude à transmettre leurs compétences (« former les autres » ou, plus généralement, le processus d'apprentissage). Chose surprenante, mais très importante pour notre étude, cette aptitude vient au troisième rang des compétences prisées par les chefs d'entreprise. Elle vient en deuxième position dans la réparation des voitures, la fabrication de chaussures, la coiffure pour femmes, la fabrication d'objets en métal et le bâtiment. L'aptitude à former les autres vient en troisième position dans la réparation de postes de radio et de télévision et dans le tissage. On trouve aussi parmi les compétences les plus appréciées l'écriture et la conception de nouveaux produits.

Parmi les connaissances jugées moins importantes, l'usage de la calculatrice vient en dernier lieu dans huit des douze activités et en avant dernier dans les cinq autres. Les entrepreneurs interrogés n'accordent pas non plus une grande importance à la demande et à la gestion des crédits.

***Valeur accordée aux différentes qualifications selon le niveau d'instruction***

Les chefs d'entreprise qui ont le plus d'instruction, ceux qui ont au moins mené à terme leurs études primaires (dans le secteur de la réparation de postes de radio et de télévision, par exemple) sont plus nombreux à apprécier davantage l'écriture, la lecture et l'aptitude à la formation d'autrui que l'aptitude à négocier avec les clients et les fournisseurs (tableau 4.6). Les chefs d'entreprise les moins instruits (ceux qui ne sont pas allés jusqu'à la fin du cycle primaire) placent l'aptitude à la négociation, la détermination des coûts de production et l'aptitude à la formation d'autrui au-dessus de la lecture, comme le montrent clairement les figures 4.20 et 4.21. L'aptitude à former les

**Figure 4.20. Compétences les plus importantes selon les entrepreneurs sans instruction (réparation TV/radio)**



**Tableau 4.6. Entrepreneurs : qualifications les plus importantes, selon le niveau d'instruction et par activités, 1990**

Activités	Non instruits	%	Instruits	%
Réparation radio /TV	Négociat. avec client/fournis.	83.0	Écriture	95.0
	Calcul des coûts	59.0	Lecture	94.0
	Formation autrui	56.0	Formation autrui	92.0
Réparation de voitures	Lecture	52.0	Négociat. avec client/fournis.	86.0
	Négociat. avec client/fournis.	84.0	Négociat. avec client/fournis.	89.0
	Calcul des coûts	69.0	Formation autrui	77.0
Confection	Machines nouvelles	63.0	Calcul des coûts	72.0
	Négociat. avec client/fournis.	77.0	Écriture	93.0
	Calcul des coûts	69.0	Lecture	91.0
Coiffure femmes	Formation autrui	67.0	Négociat. avec client/fournis.	85.0
	Écriture	65.0	Réparation machines	84.0
	Négociat. avec client/fournis.	77.0	Négociat. avec client/fournis.	85.0
Fabrication de meubles bois	Calcul des coûts	75.0	Formation autrui	83.0
	Formation autrui	73.0	Conception nouveaux produits	76.0
	Lecture	57.0	Calcul des coûts	76.0
Fabrication d'objets métal.	Négociat. avec client/fournis.	89.0	Négociat. avec client/fournis.	94.0
	Calcul des coûts	86.0	Formation autrui	89.0
	Écriture	85.0	Écriture	89.0
Fabrication d'objets métal.	Lecture	83.0	Calcul des coûts	88.0
	Conception nouveaux produits	77.0	Formation autrui	70.0
	Négociat. avec client/fournis.	69.0	Négociat. avec client/fournis.	67.0
	Lecture	56.0	Écriture	64.0

Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

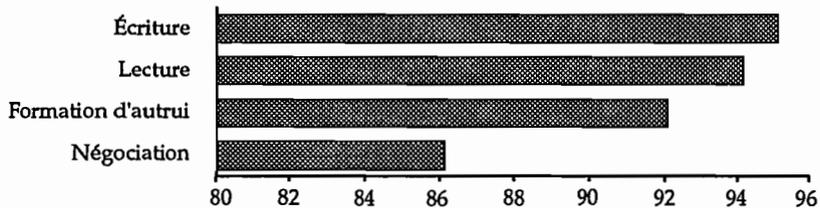
**Tableau 4.7. Entrepreneurs : qualifications les plus importantes, selon le niveau d'instruction et par activités, 1990**

Activités	Non instruits	%	Instruits	%
Restauration	Négociat. avec client/fournis.	80.0	Négociat. avec client/fournis.	80.0
	Calcul des coûts	75.0	Calcul des coûts	80.0
	Demande de crédit	40.0	Publicité/présentation produits	60.0
	Formation autrui	33.0	Comptabilité	50.0
Fabrication de chaussures	Négociat. avec client/fournis.	79.0	Formation autrui	82.0
	Formation autrui	73.0	Conception nouveaux produits	82.0
	Calcul des coûts	59.0	Négociat. avec client/fournis.	81.0
Fabrication de savon	Machines nouvelles	56.0	Écriture	79.0
	Calcul des coûts	90.0	Calcul des coûts	93.0
	Négociat. avec client/fournis.	87.0	Négociat. avec client/fournis.	89.0
Bâtiment	Publicité/présentation produits	77.0	Publicité/présentation produits	89.0
	Demande de crédit	60.0	Demande de crédit	78.0
	Négociat. avec client/fournis.	96.0	Écriture	97.0
Tissage de vêtements	Calcul des coûts	93.0	Formation autrui	97.0
	Formation autrui	93.0	Lecture	94.0
	Matériaux nouveaux	79.0	Négociat. avec client/fournis.	94.0
Préparation de la viande et du poisson	Négociat. avec client/fournis.	79.0	Négociat. avec client/fournis.	92.0
	Calcul des coûts	66.0	Formation autrui	88.0
	Formation autrui	64.0	Conception nouveaux produits	83.0
Préparation de la viande et du poisson	Lecture	47.0	Négociat. avec client/fournis.	92.0
	Négociat. avec client/fournis.	89.0	Calcul des coûts	58.0
	Calcul des coûts	67.0	Formation autrui	30.0
	Demande de crédit	44.0	Demande de crédit	27.0
	Formation autrui	24.0		

Note : Pourcentage des entrepreneurs ayant déclaré que telle qualification était « importante » ou « plutôt importante ».  
Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

autres vient en troisième position pour tous les chefs d'entreprise, qu'ils soient instruits ou non, et elle est jugée importante dans 9 des 12 activités. Les entrepreneurs prennent au sérieux leur rôle en matière de formation, quel que soit leur niveau d'instruction.

**Figure 4.21. Compétences les plus importantes selon les entrepreneurs instruits (réparation TV/radio)**



### *Acquisition des qualifications selon l'activité*

Dans les métiers où le niveau d'instruction est généralement faible — comme le bâtiment, ou la vente de viande et de poisson — un nombre relativement important de qualifications font défaut et la contribution de l'école ou des cours de formation est négligeable. L'apprentissage sur le tas représente 32 pour cent de l'acquisition de qualifications dans le cas du bâtiment et 58 pour cent dans celui de la préparation de la viande et du poisson. En revanche, parmi les métiers situés à l'autre extrémité de l'échantillon — réparation de postes de radio et de télévision et réparation de voitures, par exemple — le nombre des qualifications qui n'ont pas été acquises est plus faible (moins de 10 pour cent), et celui des qualifications acquises par la formation et à l'école beaucoup plus élevé (entre 20 et 30 pour cent). L'acquisition de connaissances sur le tas joue un rôle moindre : 27 pour cent dans le cas de la réparation des postes de radio et de télévision et 21 pour cent pour la réparation de voitures. Dans presque tous les cas (hormis la préparation de la viande et du poisson), l'apprentissage représente une source importante de qualifications.

Parmi les connaissances de base, la lecture et l'écriture ont été, au dire de ceux qui savent lire et écrire, presque toujours acquises à l'école. Les qualifications techniques, ainsi que l'aptitude à former autrui, sont le fruit de l'apprentissage, tout comme l'aptitude, fort appréciée, à la négociation avec les clients et les fournisseurs.

### *Apprentissage et qualifications : l'appréciation des micro-entrepreneurs*

Les chefs d'entreprise accordent une grande valeur à l'apprentissage (figure 4.22) et pensent qu'il est la principale source d'acquisition de connaissances dans toutes les activités, à l'exception de la restauration, de la fabrication de savon et de la préparation de la viande et du poisson, où l'apprentissage est moins répandu que dans les activités plus techniques (tableau 4.7). L'apprentissage est considéré comme étant le type de formation le plus important, quel que soit le niveau d'instruction. Plus de 50 pour cent des chefs d'entreprise qui n'ont pas reçu d'instruction considèrent que l'apprentissage est le mode d'acquisition de connaissances le plus important (figure 4.23), bien que, dans les entreprises dont les patrons ont le niveau d'instruction le moins élevé, l'apprentissage soit moins important.

Figure 4.22. Expérience de formation la plus utile, toutes activités confondues

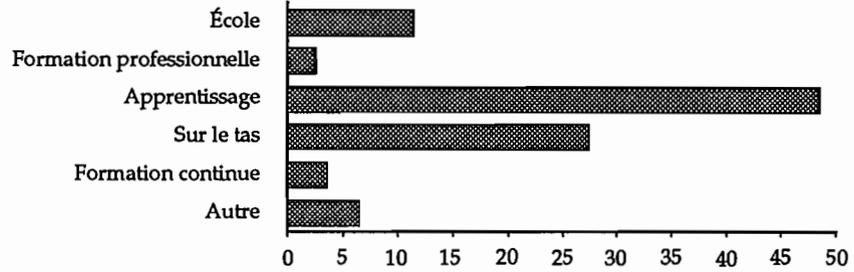


Figure 4.23. Expérience la plus utile, selon le niveau d'instruction

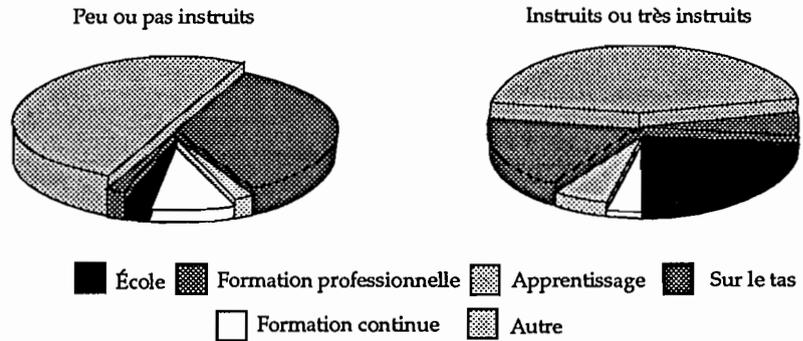


Tableau 4.8. Expérience la plus utile en matière d'acquisition de connaissances, par activités, 1990

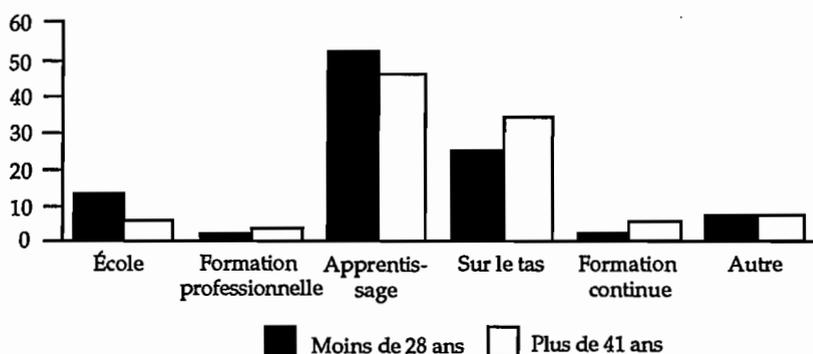
Activités	Scolarité		Formation professionnelle		Apprentissage		Sur le tas		Formation continue		Autres		Total	
	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
Réparation TV/radio	36	22.1	10	6.1	75	46.0	29	17.8	6	3.7	7	4.3	163	100
Réparation de voitures	24	11.8	13	6.4	114	56.2	39	19.2	7	3.4	6	3.0	203	100
Confection	18	9.0	5	2.5	118	59.3	40	20.1	4	2.0	14	7.0	199	100
Coiffure pour femmes	33	20.5	3	1.9	69	42.9	39	24.2	5	3.1	12	7.5	161	100
Fabrication de meubles en bois	18	10.3	8	4.6	96	54.9	39	22.3	3	1.7	11	6.3	175	100
Fabrication d'objets métal.	13	7.4	3	1.7	116	66.3	30	17.1	6	3.4	7	4.0	175	100
Restauration	18	13.1	2	1.5	17	12.4	54	39.4	28	20.4	18	13.1	137	100
Fabrication de chaussures	6	5.8	0	0.0	44	42.7	40	38.8	3	2.9	10	9.7	103	100
Fabrication de savon	7	9.1	0	0.0	18	23.4	51	66.2	0	0.0	1	1.3	77	100
Bâtiment	13	9.6	3	2.2	77	56.6	27	19.9	1	0.7	15	11.0	136	100
Tissage de vêtements	7	8.2	1	1.2	70	82.4	6	7.1	1	1.2	0	0.0	85	100
Préparation de la viande et du poisson	5	3.9	0	0.0	27	20.9	86	66.7	0	0.0	11	8.5	129	100
Total	198	11.4	48	2.8	841	48.3	480	27.5	64	3.7	112	6.4	1 743	100

Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

### *L'apprentissage évalué par les chefs d'entreprise jeunes et âgés*

Si l'apprentissage est mentionné comme étant l'expérience la plus utile par toutes les classes d'âge, les jeunes entrepreneurs l'apprécient davantage que leurs aînés (figure 4.24 et tableau 4.8). L'apprentissage est mentionné presque deux fois plus souvent que la formation sur le tas, mode d'acquisition de connaissances que les entrepreneurs jeunes et âgés placent au deuxième rang.

Figure 4.24. Expérience la plus utile, par classes d'âge



Dans certaines activités, la préférence accordée à l'apprentissage est beaucoup plus marquée chez les jeunes. Dans le secteur de la réparation des postes de radio et de télévision, plus de 54 pour cent des entrepreneurs de moins de 25 ans placent l'apprentissage en tête des moyens d'acquisition de connaissances. Le pourcentage correspondant chez leurs collègues de plus de 25 ans est de 33 pour cent.

*Niveau d'études, apprentissage et âge de l'entrepreneur au moment de s'installer à son compte*

**Profils de carrière**

L'apprentissage prend une valeur accrue, c'est-à-dire qu'il est plus complet, si l'entrepreneur a été scolarisé. De plus, la combinaison apprentissage/scolarisation permet souvent d'accéder rapidement à l'auto-emploi. S'installer de façon durable à son propre compte est en soi une preuve de réussite : la combinaison instruction/apprentissage permet d'atteindre ce but.

Les différentes étapes de la carrière d'un chef d'entreprise — ainsi que leur durée — varient selon l'activité exercée. Les phases par lesquelles passent les entrepreneurs avant de diriger leur propre entreprise peuvent être identifiées comme suit : a) scolarisation et formation « formelles », dans des établissements spécialisés d'enseignement technique et de formation professionnelle ; b) activité d'aide familial ; c) apprentissage ; d) emploi salarié ; e) emploi dans le secteur agricole ; f) activités domestiques et emploi dans un ménage ; g) période(s) préalable(s) d'auto-emploi ; h) divers (par « divers », il faut entendre entre autres le fait de « s'en tirer » sans activité régulière et en situation de chômage).

L'âge auquel l'entrepreneur s'établit pour la première fois à son propre compte varie également, selon le type de formation théorique et pratique et d'autres facteurs, comme l'accès au capital ou les conditions techniques propres à chaque activité. L'âge moyen auquel le travailleur s'installe à son compte varie de 22 ans, dans les activités de tissage, à 31 ans dans la fabrication de savon. Moins de 7 pour cent des chefs d'entreprise ont lancé leur première affaire à moins de 20 ans, et seulement 1 pour cent après 50 ans (tableau 4.9).

Dans certaines activités où le niveau d'instruction requis est faible, comme la préparation de la viande et du poisson, les jeunes gens peuvent créer leur entreprise sans avoir reçu d'instruction ou d'apprentissage. Dans d'autres, comme la fabrication de meubles, on constate une répartition bimodale de l'âge de la première installation comme entrepreneur (figure 4.25).

Figure 4.25. Âge de l'entrepreneur au moment de s'installer à son propre compte (fabrication de meubles en bois)

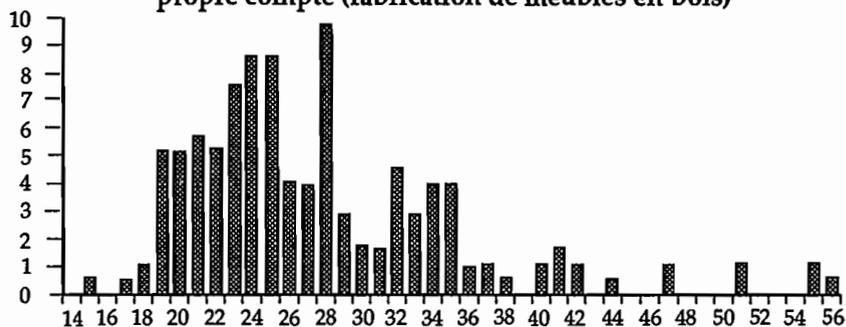
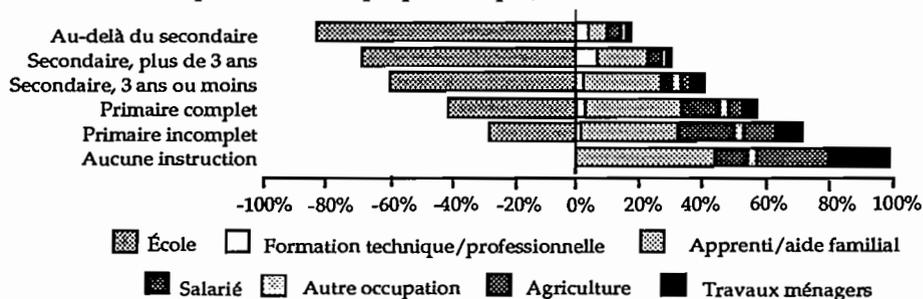


Figure 4.26. Durée de la période précédant l'installation de l'entrepreneur à son propre compte, selon son niveau d'instruction



Le temps mis pour devenir travailleur indépendant varie considérablement selon le niveau d'instruction. La figure 4.26 indique la durée de scolarisation et la durée moyenne des différentes phases de la carrière d'un entrepreneur selon son niveau d'instruction. Il faut interpréter cette figure avec prudence, car les durées moyennes sont établies à partir de réponses extrêmement diverses, et à chaque étape de carrière, nombreuses sont les valeurs nulles.

Le fait d'avoir travaillé dans une exploitation agricole ou dans un ménage influe sur le temps passé avant de monter sa propre affaire ; c'est ce que l'on constate en comparant, dans les diverses activités, l'âge médian des entrepreneurs à leur première installation à leur propre compte (tableau 4.10). La première installation est également retardée lorsque le travail agricole sert d'activité de substitution pour palier le manque d'emplois offerts par les micro-entreprises, lors de l'entrée sur le marché du travail. Pour toutes les activités, le temps passé à travailler en exploitation agricole ou au foyer, ainsi que l'expérience d'un emploi salarié, conditionnent considérablement le temps nécessaire pour accéder à l'auto-emploi. Les entrepreneurs potentiels d'origine rurale doivent surmonter des obstacles supplémentaires.

### Le parcours des entrepreneurs

Les profils de carrière comprennent les expériences successives des chefs d'entreprise avant qu'ils n'arrivent à diriger leur propre entreprise (tableau 4.11 et figure 4.27). Même à l'intérieur d'une activité donnée, ces profils sont variés et résultent d'un certain nombre de facteurs interdépendants, dont le sexe, l'origine familiale et l'accès croissant des jeunes à l'enseignement.

Tableau 4.9. Âge à la création de leur première entreprise, 1990

Activités	Réparation TV/radio		Réparation de voitures		Confection		Coiffure pour femmes		Fabrication de meubles en bois		Fabrication d'objets métalliques		Restauration		Fabrication de chaussures		Fabrication de savon		Bâtiment		Tissage de vêtements		Préparation de la viande et du poisson		Total	
	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
Moins de 19 ans	5	3.1	5	2.5	7	3.5	16	9.9	2	1.1	18	10.3	14	9.9	11	10.7	2	2.6	8	5.9	13	15.3	27	20.6	128	7.3
20-24	43	26.4	52	25.6	75	37.5	54	33.3	39	22.3	49	28.0	27	19.1	40	38.8	17	22.1	25	18.4	38	44.7	55	42.0	514	29.4
25-29	73	44.8	79	38.9	75	37.5	61	37.7	57	32.6	51	29.1	43	30.5	26	25.2	16	20.8	42	30.9	21	24.7	18	13.7	562	32.1
30-34	20	12.3	37	18.2	27	13.5	21	13.0	36	20.6	29	16.6	32	22.7	17	16.5	14	18.2	39	28.7	7	8.2	18	13.7	297	17.0
35-39	17	10.4	18	8.9	11	5.5	6	3.7	23	13.1	17	9.7	16	11.3	7	6.8	10	13.0	17	12.5	4	4.7	6	4.6	152	8.7
40-44	3	1.8	9	4.4	2	1.0	4	2.5	9	5.1	8	4.6	4	2.8	1	1.0	8	10.4	1	0.7	2	2.4	2	1.5	53	3.0
45-49	2	1.2	2	1.0	1	0.5	0	0.0	3	1.7	1	0.6	5	3.5	0	0.0	2	2.6	3	2.2	0	0.0	4	3.1	23	1.3
50-54	0	0.0	0	0.0	1	0.5	0	0.0	2	1.1	2	1.1	0	0.0	0	0.0	3	3.9	0	0.0	0	0.0	1	0.8	9	0.5
55-59	0	0.0	1	0.5	0	0.0	0	0.0	3	1.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.3	1	0.7	0	0.0	0	0.0	6	0.3
60 ans et plus	0	0.0	0	0.0	1	0.5	0	0.0	1	0.6	0	0.0	0	0.0	1	1.0	4	5.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	0.4
Total	163	100	203	100	200	100	162	100	175	100	175	100	141	100	103	100	77	100	136	100	85	100	131	100	1 751	100
Moyenne		25.6		26.3		24.7		23.9		28.1		25.4		26.5		23.8		31.4		26.9		22.5		23.1		

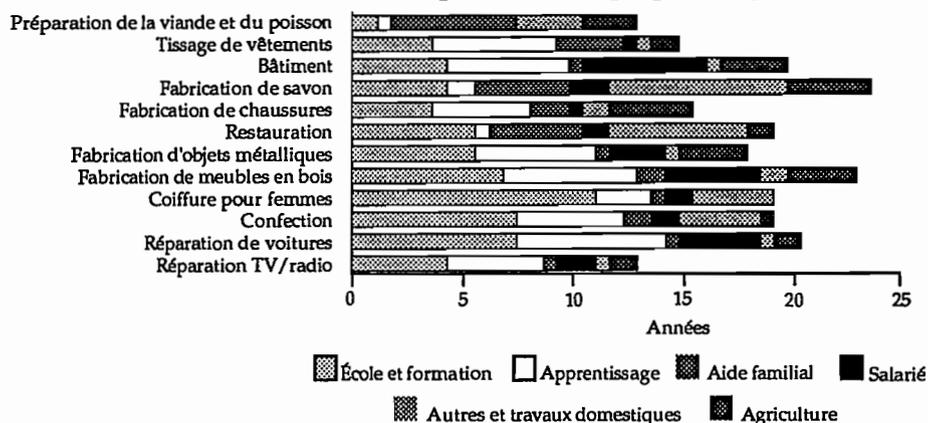
Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

**Tableau 4.10. Âge médian lors de l'installation à leur propre compte, par activités et selon leur expérience du travail en exploitation agricole ou dans la famille, 1990**

Activités	Pas d'expérience trav. exploitation agricole ou famille		Trav. exploitation agricole ou famille*	
	%	Âge médian	%	Âge médian
Réparation radio/TV	79.1	24	20.9	26.5
Réparation de voitures	68.5	24	31.5	28
Confection	53.5	22	46.5	25
Coiffure pour femmes	62.3	23	37.7	24
Fabrication de meubles en bois	61.7	24	38.3	29
Restauration	48.2	23.5	51.8	28
Fabrication de chaussures	49.5	20	50.5	24
Fabrication de savon	46.8	25	53.2	36
Bâtiment	50.7	24	49.3	30
Tissage de vêtements	83.5	20	16.5	25
Préparation de la viande et du poisson	53.4	19.5	46.6	23
Total		59.2		40.8

Note : \* Au moins deux ans d'expérience dans une exploitation agricole ou de travail dans la famille.  
Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

**Figure 4.27. Durée des phases de carrière précédant l'installation de l'entrepreneur à son propre compte**



**Tableau 4.11. Niveau d'éducation des entrepreneurs, par ville, 1990**

Niveau d'éducation	Dakar		Ibadan		Lomé		Niamey		Total	
	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
Aucun	148	46.1	148	26.9	163	29.0	215	67.8	674	38.5
Primaire incomplet	39	12.2	34	6.2	173	30.8	57	18.0	303	17.3
Primaire complet	77	24.0	166	30.1	81	14.4	15	4.7	339	19.4
Sec. 3 ans ou moins	37	11.5	94	17.1	124	22.1	21	6.6	276	15.8
Sec. > 3 ans	18	5.6	92	16.7	18	3.2	9	2.8	137	7.8
Au-delà du secondaire	2	0.6	17	3.1	3	0.5	0	0.0	22	1.3
Total	321	100	551	100	562	100	317	100	1,751	100

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

Les profils de carrière diffèrent également selon qu'il s'agit d'activités plus ou moins « attrayantes ». Par activité « attrayante », il faut entendre ici une activité où l'on estime que : la scolarisation donne des avantages ; la situation atteinte correspond aux aspirations de la société ; l'électricité est utilisée à des fins autres que l'éclairage ; on peut escompter des revenus réguliers, bien que pas nécessairement élevés ; les conditions de travail ne sont pas pénibles. Une activité « attrayante » est en somme une activité où l'instruction peut être utile.

La scolarisation, suivie directement par une phase d'apprentissage puis par une entrée rapide comme entrepreneur dans une activité technique est un exemple de carrière courte menant à l'auto-emploi. Dans des cas de ce genre, les chefs d'entreprise sont généralement des hommes jeunes, nés en milieu urbain. Les chefs d'entreprise plus âgés (et la plupart des femmes) ont généralement passé moins de temps à l'école et plus de temps comme aides familiaux ou travailleurs salariés<sup>3</sup>. En règle générale, plus la scolarité est longue, plus la période passée comme aide familiale est courte.

Dans le cas des chefs d'entreprise de réparation de postes de radio et de télévision, activité « très attrayante », le fait qu'ils aient de grandes chances d'avoir fréquenté l'école, ainsi que leur degré d'apprentissage, signifient que la scolarisation et l'apprentissage ont absorbé 75 pour cent du temps relativement court qu'ils ont mis à s'installer à leur compte. Ce pourcentage est de 70 pour cent dans le cas des chefs d'entreprise de réparation de voitures. Dans ces deux activités, les nouveaux arrivants sur le marché ont besoin d'un niveau d'instruction relativement élevé, souvent combiné à un apprentissage.

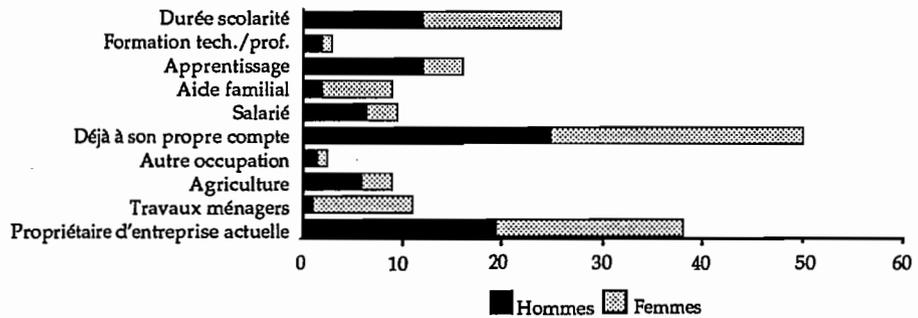
En revanche, scolarisation et apprentissage ne représentent que 16 pour cent de la période relativement longue qui précède l'installation des entrepreneurs à leur propre compte dans le secteur de la préparation de la viande et du poisson, et 34 pour cent dans celui de la restauration. C'est le profil de carrière caractéristique des activités « peu attrayantes », d'accès relativement facile, et dont les conditions d'entrée sont assez souples. Dans ces activités, les chefs d'entreprise n'ont pas ou peu fréquenté l'école. Ceux qui sont d'origine agricole ont souvent travaillé dans la maison ou l'exploitation agricole de leurs parents avant d'aller à la ville pour y devenir aides, travailleurs salariés ou apprentis. Les femmes sont nombreuses dans ce cas. Des origines familiales rurales tendent à empêcher une solide formation scolaire et donc à limiter le choix d'activité<sup>4</sup>. Une période passée comme aide familiale est caractéristique d'un lent cheminement vers l'auto-emploi, généralement dans une activité « peu attrayante », et elle va le plus souvent de pair avec une scolarité courte.

La phase de travail salarié dure en moyenne deux ans ; elle est concentrée dans les activités les plus modernes. Ce type d'emploi est surtout exercé dans des micro-entreprises semblables à celles de notre échantillon, plutôt que dans le secteur moderne public ou privé. Il semble que l'on considère l'expérience du travail salarié dans une micro-entreprise comme un complément de l'apprentissage, comme une étape brève dans la carrière, plutôt que comme une situation durable à long terme<sup>5</sup>.

Les femmes retenues dans l'échantillon ont, en moyenne, des périodes d'apprentissage et d'emploi salarié plus courtes que les hommes, mais passent plus de temps qu'eux dans les activités d'aide familiale et domestique (figure 4.28). Les femmes sont désavantagées sur le plan des activités « attrayantes » : seules 25 pour cent d'entre elles ont l'expérience de l'apprentissage, contre 75 pour cent d'hommes. Il s'agit dans ce cas de femmes d'un niveau d'instruction relativement élevé et provenant d'un milieu urbain, dont beaucoup sont issues de familles de travailleurs salariés ou d'artisans, et qui ont en général passé moins de temps dans le secteur agricole que les hommes. La durée moyenne de la période d'auto-emploi est pratiquement la même pour les femmes et pour les hommes. Les hommes passent en général

plus de temps dans un emploi salarié et travaillent dans des activités où les emplois salariés sont plus répandus. Rares sont les femmes qui ont travaillé dans le secteur moderne.

Figure 4.28. Phases de la carrière des entrepreneurs, par sexe



Dans le tissage, le bâtiment, la préparation de la viande et du poisson et la fabrication de savon — activités où les personnes âgées sont relativement peu instruites — les chefs d'entreprise ont également connu des périodes d'auto-emploi assez longues avant de lancer leur entreprise actuelle (tableau 4.12). Dans le cas des tisserands, ce temps représente en moyenne plus de 38 pour cent de la période couvrant la scolarisation et la carrière proprement dite. En général, la période passée préalablement dans une situation d'auto-emploi avoisine les 10 ans. Il s'agit d'entrepreneurs qui ont déjà dirigé leur propre affaire, l'ont fermée et se sont réinstallés. Le bâtiment est un cas particulier, où se succèdent des périodes d'auto-emploi et des périodes de travail agricole.

### Deux profils de carrière comparables, par groupes d'activités

Il n'est pas de voie facile ou rapide pour créer une entreprise, ni de moyen aisé pour devenir entrepreneur. Même les personnes instruites doivent passer par l'apprentissage et l'expérience du travail avant de lancer leur entreprise. Seuls 2 pour cent des entrepreneurs ayant reçu une instruction n'ont pas suivi de formation par la suite.

Les résultats de l'enquête par pays permettent une série d'analyses longues et variées sur les profils de carrière<sup>6</sup>. On en résume ici les principales conclusions en distinguant pour cela deux groupes d'activités. Le groupe 1, qui regroupe les activités les plus « attrayantes », comprend la réparation des postes de radio et de télévision, la réparation de voitures, la confection, la coiffure pour femmes et la fabrication de meubles en bois. Le groupe 2, essentiellement composé des activités les moins « attrayantes », comprend la fabrication d'objets en métal, la restauration, la fabrication de chaussures, la fabrication de savon, le bâtiment, le tissage et la préparation de la viande et du poisson.

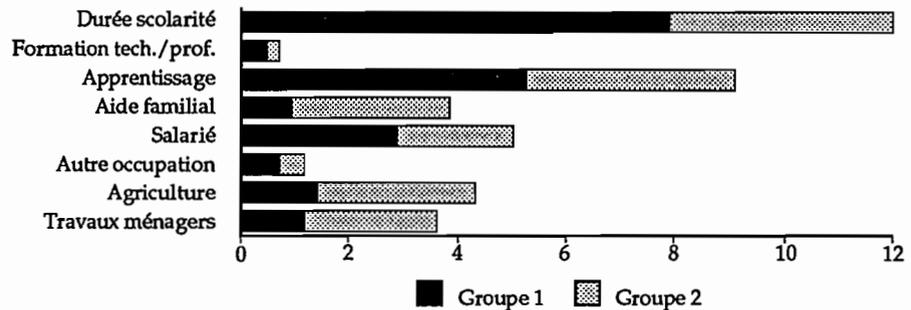
Voici certaines des caractéristiques qui différencient ces groupes sur le plan de l'acquisition des compétences et des profils de carrière : a) les âges médians des groupes 1 et 2 sont respectivement de 32 et de 35 ans ; b) les femmes représentent 29 pour cent du groupe 1 et 36 pour cent du groupe 2 ; c) 52 pour cent environ des activités du groupe 1 utilisent l'énergie électrique, contre moins de 15 pour cent dans le groupe 2 ; d) plus de 16 pour cent des chefs d'entreprise du groupe 1 proviennent d'une famille d'artisans, contre 6.4 pour cent dans le groupe 2 ; e) 40 pour cent des chefs d'entreprise du groupe 1 n'ont pas reçu d'éducation scolaire, contre 72 pour cent dans le groupe 2 ; f) 22 pour cent des entrepreneurs du groupe 1 et 32 pour cent du groupe 2 ont une expérience dans le domaine agricole ; g) 74 pour cent de ceux du groupe 1 ont bénéficié d'un apprentissage, contre 55 pour cent seulement dans le groupe 2 (figure 4.29).

Tableau 4.12. **Entrepreneurs : durée moyenne des phases de leur carrière avant de s'installer à leur propre compte, par activités, 1990**

Années	Réparation TV/radio	Réparation de voitures	Confection	Coiffure pour femmes	Fabrication de meubles en bois	Fabrication d'objets métalliques	Restauration	Fabrication de chaussures	Fabrication de savon	Bâtiment	Tissage de vêtements	Préparation de la viande et du poisson
Scolarité et formation	9.2	6.5	6.1	9.3	5.7	4.8	4.9	3.1	3.6	3.6	3.2	1.1
Apprentissage	4.1	6.1	4.1	2.1	5.4	4.7	0.9	4	1.5	5.3	5.1	0.8
Aide familial	0.7	0.4	1	0.7	1	0.7	3.6	1.7	3.7	0.3	2.6	4.9
Travailleur salarié	2	3	1.4	1.5	4.2	2.5	1.2	0.6	2	4.8	0.4	0.1
Autres et trav. familiaux	0.6	0.8	2.6	2.6	0.9	0.8	5.3	1.2	7.4	0.7	0.6	2.7
Agriculture	1.2	1.4	1	0.2	2.4	3	1	3.3	3.5	2.8	0.9	2.3
Total	17.8	18.2	16.2	16.4	19.6	16.5	16.9	13.9	21.7	17.5	12.8	11.9

Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

Figure 4.29. Carrière des entrepreneurs des groupes 1 et 2, 1990



Le profil de carrière qui mène aux activités les plus « attrayantes », à technologie plus avancée, comprend généralement près de 7 années de scolarisation, suivies d'une formation professionnelle technique (ou un passage par une école technique) et près de 4.5 années d'apprentissage. Après quoi vient une période limitée (de moins de trois ans) d'emploi salarié, avant d'accéder à l'auto-emploi. L'âge médian auquel les entrepreneurs du groupe 1 créent leur entreprise est de 25 ans.

Les entrepreneurs du groupe 2 n'ont que 3.4 années de scolarisation (contre plus de deux fois plus dans le groupe 1) ; ils sont moins nombreux à avoir reçu une formation technique et professionnelle et sont apprentis pendant moins longtemps (3.2 années), du moins pour ceux qui deviennent chefs d'entreprise (55 pour cent seulement de ces entrepreneurs ont été apprentis). Les périodes passées comme aides familiaux sont généralement quatre fois plus longues que pour le groupe 1 ; les périodes de travail dans une exploitation agricole ou au foyer y sont deux fois plus longues.

Dans les deux groupes, l'auto-emploi est la consécration d'un long parcours passant à la fois par l'instruction, la formation et l'expérience professionnelle. Ce n'est que dans un petit nombre d'activités traditionnelles, caractérisées par la « facilité d'entrée » (préparation de la viande et du poisson, restauration) qu'il est possible de s'installer à son compte à un âge relativement jeune ; encore cela ne vaut-il que si l'entrepreneur n'est pas d'origine rurale et n'a pas travaillé dans une exploitation agricole.

Les données relatives au développement des carrières sont présentées dans le tableau 4.13.

### *L'éducation facilite l'accès et élargit les choix*

Nombreux sont les facteurs qui déterminent le choix de l'activité chez ceux qui aspirent à devenir entrepreneurs : barrières culturelles, relations personnelles, caste ou rang social, recherche de prestige, disposition à accepter des risques, revenu perçu, attrait propre à l'activité (certains, par exemple, veulent travailler sur des postes de radio et de télévision et le feront même si cette activité n'est pas la plus rémunératrice).

Ceux qui veulent lancer leur entreprise vont se heurter à une série d'obstacles. Les hommes jeunes, instruits, nés en ville, ou ne provenant pas d'un milieu rural ont l'éventail de choix le plus large. Cela signifie que le choix d'une activité et l'accès à cette dernière sont limités pour la majorité de la population. L'éducation est importante car elle élargit les possibilités d'accès aux différentes activités ; elle contribue ainsi à une plus grande équité et élève le revenu potentiel. Pour ceux qui n'ont pas reçu d'instruction de base, les choix de carrière sont plus restreints et les perspectives de progression plus sombres que pour ceux qui sont instruits.

## *Résumé*

L'enquête a permis de confirmer nombre de données relatives au secteur des micro-entreprises : les activités sont fortement différenciées selon le sexe ; de nombreux chefs de micro-entreprises ont émigré des zones rurales vers les zones urbaines ; enfin, le niveau d'instruction des chefs d'entreprise s'élève progressivement. D'autres constatations sont plus surprenantes : il apparaît que les micro-entreprises sont plus stables qu'on ne le dit généralement, et les chefs de micro-entreprise développent leurs compétences à mesure que leurs entreprises mûrissent. Dans certaines activités « attrayantes » et nouvelles, le rôle de l'éducation, et de l'apprentissage traditionnel qui y fait suite, est bien compris par les chefs d'entreprise, qui apprécient leur propre expérience en matière de formation et leur aptitude à former autrui. Les chefs d'entreprise reconnaissent l'importance de l'apprentissage dans le processus d'acquisition de leurs compétences.

S'installer à son compte dans une activité « attrayante » est en soi une preuve de succès. Combiner instruction et apprentissage est le plus sûr moyen de devenir entrepreneur dans une activité « attrayante » et de continuer ensuite à diriger une entreprise de manière durable avec succès.

Tableau 4.13. **Entrepreneurs : durée annuelle moyenne des différentes étapes de leur carrière, 1990**

Années	Réparation TV/radio	Réparation de voitures	Confection	Coiffure pour femmes	Fabrication de meubles en bois	Fabrication d'objets métalliques	Restauration	Fabrication de chaussures	Fabrication de savon	Bâtiment	Tissage de vêtements	Préparation de la viande et du poisson
Scolarité	8.3	6	5.8	8.7	5.4	4.6	4.5	3	3.5	3.5	3.1	1.1
Formation techn. profession.	0.9	0.5	0.3	0.6	0.3	0.2	0.4	0.1	0.1	0.1	0.1	0
Apprentissage	4.1	6.1	4.1	2.1	5.4	4.7	0.9	4	1.5	5.3	5.1	0.8
Aide familial	0.7	0.4	1	0.7	1	0.7	3.6	1.7	3.7	0.3	2.6	4.9
Trav. salarié	2	3	1.4	1.5	4.2	2.5	1.2	0.6	2	4.8	0.4	0.1
Auto-emploi préalable	7.2	9.6	8.7	6.1	7.5	9.8	10.3	9.2	11.7	14.6	15.5	14.2
Autre occupation	0.3	0.5	0.7	0.2	0.6	0.5	0.5	0.6	0	0.5	0.5	0.2
Trav. agriculture	1.2	1.4	1	0.2	2.4	3	1	3.3	3.5	2.8	0.9	2.3
Trav. familiaux	0.3	0.3	1.9	2.4	0.3	0.3	4.8	0.6	7.4	0.2	0.1	2.5
Temps passé à la tête de l'entreprise actuelle	5.9	8	6.8	5.1	6.1	7.7	5.3	6.1	7.3	12.6	12.4	11.8
Total	30.9	35.8	31.7	27.6	33.2	34	32.5	29.2	40.7	44.7	40.7	37.9

Source : Enquête sur l'acquisition de qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

1. Dans l'échantillon de 1 751 entreprises et chefs d'entreprise examinés ici, 18 pour cent se trouvaient à Dakar, 32 pour cent à Ibadan, 32 pour cent à Lomé et les 18 pour cent restants à Niamey. Les résultats détaillés concernant chaque pays figurent dans les rapports spécifiques correspondants ; dans certains cas, ces rapports couvrent des activités non incluses ici parce que recensées dans une ville seulement.
2. Il faut faire une distinction entre « origines agricoles » et « travail dans une exploitation agricole ». La première doit s'entendre comme l'activité de la famille dans laquelle l'intéressé est né. La seconde indique qu'il a réellement travaillé dans une exploitation agricole. Dans la collecte des données, l'expression « origine agricole » était une réponse possible à la question « Quelle était la principale activité de la famille où vous avez vécu votre enfance ? ». Les réponses possibles étaient : 1) exploitation agricole ; 2) artisanat/commerce ; 3) emploi salarié ; 4) autre (à préciser).

Les réponses ont été largement utilisées dans l'analyse, parce que des origines agricoles, ainsi que « le travail dans une exploitation agricole » et le sexe sont des variables importantes qui déterminent le niveau d'instruction et, partant, le choix de l'activité. Les auteurs pensent que la réponse « origines agricoles » peut s'interpréter, dans le contexte de cette enquête, comme synonyme d'origines familiales relativement pauvres plutôt que simplement des origines traditionnelles ou rurales. Comme on le verra, le « travail en exploitation agricole » est lié à une ascension plus lente vers l'auto-emploi.
3. Cependant, la durée moyenne peut être relativement faible quand il y a peu de cas de longue durée et beaucoup de cas de durée nulle. En conséquence, à partir d'un petit nombre de salariés de longue durée, il se peut que le chiffre correspondant aux salariés d'une activité paraisse important, même si la majorité des chefs d'entreprise de cette activité n'a jamais été salariée.
4. Dans la plupart des activités, la différence de temps passé comme travailleur salarié, travailleur dans une exploitation agricole ou au foyer explique à concurrence de 75 pour cent les différences de la durée de carrière avant l'auto-emploi. En lui-même, l'apprentissage n'est pas un facteur qui détermine fortement cette durée : il est évident que dans la plupart des activités techniques, la quasi totalité des chefs d'entreprises ont suivi un apprentissage, de sorte que celui-ci n'est pas un facteur fortement déterminant.
5. Ce qui s'explique en partie par le fait que les personnes retenues dans l'échantillon sont devenues ultérieurement des chefs d'entreprise mais il peut y avoir dans les micro-entreprises des travailleurs salariés de longue date qui ne deviennent pas chefs d'entreprise.
6. Voir par exemple Jarousse et Mingat (1990).



## Chapitre 5

# Les entreprises

De tous les chefs d'entreprise interrogés, 15 pour cent mènent leur activité sans avoir d'emplacement fixe. Ce n'est que dans le bâtiment que le pourcentage d'entreprises sans emplacement fixe dépasse la moitié (70 pour cent). Toutes les entreprises de fabrication de savon, la quasi-totalité des entreprises de réparation de postes de radio et de télévision et de confection, ainsi que la plupart des réparateurs de voiture, ont des locaux fixes.

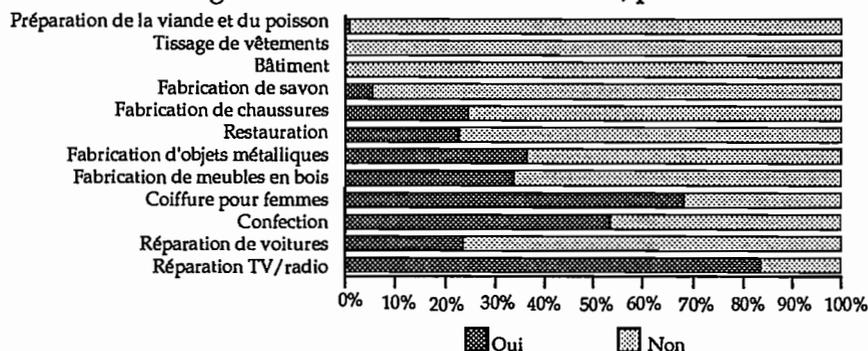
Les entreprises mobiles se répartissent en trois groupes. Certains, comme les coiffeurs, vont de maison en maison pour s'occuper de leurs clients. D'autres entreprises sont itinérantes ou ambulantes. Les maçons, eux, se déplacent d'un chantier à l'autre.

Bien que l'échantillon comprenne des activités relativement « modernes » et « techniques », le niveau de technologie utilisé est faible. L'utilisation d'énergie électrique varie considérablement selon les activités dans l'ensemble de l'échantillon ; seules 34 pour cent des entreprises l'utilisent à des fins autres que l'éclairage. Ce n'est le cas d'aucune entreprise dans le bâtiment, le tissage, la vente de viande et de poisson, et seuls quelques rares fabricants de savon (5 pour cent) le font. Les réparateurs de postes de radio et de télévision n'ont pas tous l'électricité (près de neuf sur dix ; figure 5.1). Les chefs d'entreprise les plus instruits sont plus nombreux à utiliser l'électricité à des fins autres que l'éclairage (55 pour cent de ceux qui sont allés au-delà du cycle primaire) que les entrepreneurs non instruits (17 pour cent).

**Emplacement<sup>1</sup>**

**Techniques  
de  
production**

**Figure 5.1. Utilisation de l'électricité, par activités**



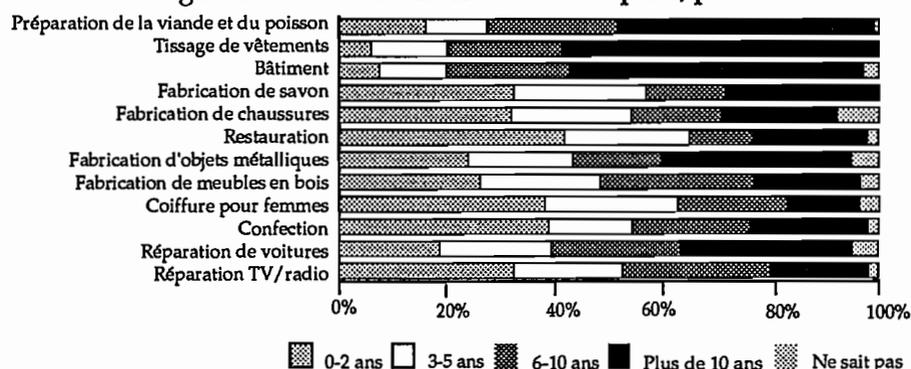
Dans les activités comme la confection, qui sont exercées aussi bien par des hommes que par des femmes, ces dernières sont moins nombreuses à utiliser l'électricité. Cela vient en partie de ce qu'elles ont moins facilement accès au crédit pour obtenir des machines ou même le raccordement au réseau électrique. Par ailleurs, les femmes travaillent plus souvent à domicile.

## Durée d'existence des micro-entreprises

Dans l'ensemble, près de 89 pour cent des entreprises enquêtées ont été créées par leur patron actuel et ce pourcentage passe à 96 pour cent dans le cas de la fabrication de savon. Dans le tissage, activité plutôt traditionnelle, on trouve davantage d'entreprises transmises en famille d'une génération à l'autre, et le nombre d'entreprises lancées par leur patron actuel est plus faible (84 pour cent). Ce pourcentage est encore plus bas dans la réparation de voitures, ce qui s'explique en partie par l'importance relative du nombre d'employés par établissement et parfois par la complexité des accords de copropriété.

Les entreprises étudiées ne présentent pas le caractère éphémère qui était supposé caractériser les micro-entreprises d'Afrique occidentale. Dans la coiffure, où l'âge moyen des entreprises est le plus bas, il oscille entre six et quatre ans (figure 5.2). L'âge moyen des entreprises de tissage est de 14 ans et l'âge médian de 12 ans<sup>2</sup>.

Figure 5.2. Durée d'existence de l'entreprise, par activités



Dans le bâtiment, la préparation de la viande et du poisson, la réparation de voitures et le travail des métaux, l'âge moyen des entreprises est de plus de neuf ans. On a trouvé dans l'enquête des entreprises de création assez récente (sept années) dans la réparation des postes de radio et de télévision ; cela tient au développement de ce secteur plutôt qu'au taux de « mortalité » des entreprises. Plus de 32 pour cent des entreprises de fabrication de savon ont moins de deux ans d'âge ; il s'agit là d'une activité en développement, la fabrication de savon traditionnel connaissant une reprise au Nigéria et au Togo.

La corrélation étroite existant entre l'âge d'une entreprise et le temps passé à sa tête par son patron est aussi un indicateur de la durabilité des entreprises. Il arrive que les femmes quittent leur activité par choix et non parce que l'entreprise échoue : les maternités interrompent leur carrière, et elles saisissent délibérément les occasions d'exercer des activités rémunératrices à court terme.

Les données recueillies amènent à conclure que lorsque les chefs d'entreprise ont déjà connu l'auto-emploi, c'est généralement dans le secteur d'activité de leur entreprise actuelle. En général, les chefs d'entreprise ne tentent pas leur chance dans plusieurs secteurs ; leurs compétences étant liées à une activité donnée, ils cherchent à exploiter leur avantage comparatif, en terme de qualifications, dans cette dernière.

## Taille des entreprises

Seulement 7 pour cent des entreprises emploient plus de dix travailleurs. Quelque 24 pour cent des entrepreneurs (417) travaillent seuls (tableau 5.1). Les entreprises retenues dans l'échantillon emploient en moyenne cinq travailleurs (il faut entendre par là tous ceux qui sont actifs dans l'entreprise, y compris les apprentis, les aides familiaux, les travailleurs occasionnels et les travailleurs

salariés, ainsi que le patron). Etant donné que la taille de l'entreprise n'a pas été retenue comme critère lors de la constitution de l'échantillon, on peut considérer que les entreprises enquêtées sont représentatives de toutes les entreprises des secteurs et des villes étudiés.

Les entreprises les plus grandes, en terme d'effectif, se trouvent dans la réparation de voitures et la fabrication de meubles en bois (8 et 6 actifs par entreprise respectivement). Ailleurs, ce n'est que dans le tissage, la confection et le bâtiment que la taille moyenne des entreprises dépasse les cinq travailleurs. Les entreprises les plus petites sont celles qui se consacrent à la fabrication de chaussures et à la préparation de la viande et du poisson : 45 pour cent environ des premières et plus de 60 pour cent des secondes comptent un seul actif.

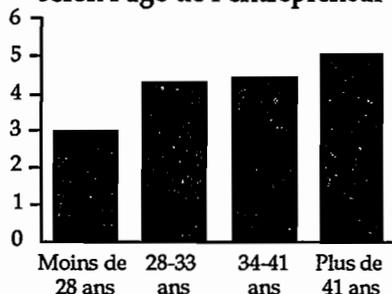
Tableau 5.1. Répartition des entreprises par classes d'effectif et selon le sexe de l'entrepreneur, 1990

Nombres d'employés	Entrepreneurs hommes		Entrepreneurs femmes		Total	
	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
0	249	21.0	168	29.6	417	23.8
1	192	16.2	76	13.4	268	15.3
2 ou 3	167	14.1	80	14.1	247	14.1
4 ou 5	236	19.9	119	21.0	355	20.3
6 à 10	243	20.5	93	16.4	336	19.2
11 à 20	69	5.8	22	3.9	91	5.2
plus de 20	28	2.4	9	1.6	37	2.1
Total	1 184	100.0	567	100.0	1 751	100.0

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

Les entreprises tendent à se développer à mesure que les chefs d'entreprise prennent de l'âge : la taille moyenne des entreprises dont le chef a moins de 28 ans est de quatre personnes, patron compris, et de 5.8 personnes pour les entreprises dont le patron a plus de 41 ans (figure 5.3). Ces différences sont plus marquées

Figure 5.3. Nombre d'employés, selon l'âge de l'entrepreneur



dans certaines activités que dans d'autres. Ainsi, dans la fabrication de savon, les entreprises dirigées par des patrons âgés sont deux fois plus importantes que celles dont le chef est jeune. Dans la préparation de viande et de poisson les entreprises dont le chef est âgé sont sensiblement plus grandes que celles qui ont un jeune patron. Ou peut penser qu'au fil du temps les entreprises se développent et accumulent du capital et du savoir-faire, augmentant ainsi leurs chances de survie.

Les apprentis sont surtout nombreux dans les métiers les plus techniques. Dans la réparation de postes de radio et de télévision, la fabrication de meubles en bois et le travail des métaux, ils représentent 60 pour cent ou plus des travailleurs et à peine moins de la moitié dans la réparation automobile et la confection. C'est dans la restauration que l'on trouve le moins d'apprentis : moins de 2 pour cent des effectifs ; ils sont tout aussi peu nombreux dans la préparation de la viande et du poisson (tableau 5.2). Que les entreprises soient grandes ou petites, la proportion d'apprentis par rapport aux effectifs totaux est à peu près la même ; on ne peut donc pas dire que la proportion de salariés augmente avec la taille des entreprises.

Dans l'ensemble, les 868 travailleurs salariés recensés dépassent à peine le nombre d'aides familiaux dans les entreprises étudiées. Les pourcentages les

**Structure de l'emploi dans les entreprises, selon le statut des travailleurs**

**Tableau 5.2. Entreprises : effectifs totaux des établissements recensés, par activités**

Activité	Effectifs				
	Entrepreneurs	Travailleurs salariés	Travailleurs occasionnels	Apprentis	Aides familiaux
Réparation TV/radio	163	21	10	412	21
Réparation de voitures	203	124	29	1 192	54
Confection	200	44	7	918	30
Coiffure pour femmes	162	78	7	390	32
Fabrication de meubles en bois	175	87	85	686	66
Fabrication d'objets métalliques	175	22	27	404	51
Restauration	141	163	44	10	94
Fabrication de chaussures	103	22	2	90	30
Fabrication de savon	77	59	4	52	148
Bâtiment	136	173	322	110	20
Tissage de vêtements	85	22	134	135	76
Préparation de la viande et du poisson	131	53	27	20	85
<b>Total</b>	<b>1 751</b>	<b>868</b>	<b>698</b>	<b>4 419</b>	<b>707</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>20.7</b>	<b>10.3</b>	<b>8.3</b>	<b>52.3</b>	<b>8.4</b>

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

plus élevés de salariés se trouvent dans la restauration (40 pour cent) et dans le bâtiment (23 pour cent). Dans huit des activités étudiées, ils représentent moins de 10 pour cent des travailleurs, et dans la fabrication d'objets en métal, ce pourcentage est inférieur à 4 pour cent.

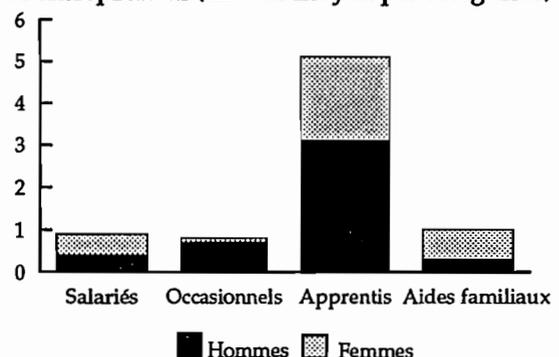
C'est dans le bâtiment que les travailleurs occasionnels sont les plus nombreux : plus de 42 pour cent des effectifs ; ils représentent plus de 30 pour cent des effectifs dans les activités de tissage et moins de 5 pour cent dans les activités plus « modernes », comme la réparation de postes de radio et de télévision, la réparation de voitures, la confection et la fabrication de chaussures.

Les aides familiaux non rémunérés sont surtout nombreux dans les activités où les apprentis sont rares, à savoir la fabrication de savon, la préparation de la viande et du poisson et la restauration : les pourcentages sont respectivement de 44 pour cent, 25 pour cent et 22 pour cent (tableau 5.2). Il s'agit d'activités où les femmes sont majoritaires et où les travailleurs occasionnels sont les plus nombreux. Les aides familiaux représentent moins de 5 pour cent des travailleurs dans la réparation des postes de radio et de télévision, la réparation de voitures, la confection et le bâtiment, ainsi que dans l'activité « féminine » qu'est la coiffure pour femmes.

**Sexe des patrons et des travailleurs dans les entreprises**

La proportion des femmes qui travaillent seules, sans employés ni aides, est légèrement supérieure à celle des hommes (30 pour cent contre 21 pour cent ; figure 5.4). Le fait que l'apprentissage ait une part moins importante dans la carrière des femmes entrepreneurs se traduit par le fait que

Figure 5.4. Structure de l'emploi, selon le sexe de l'entrepreneur (effectif moyen par catégories)



leurs entreprises ont, en moyenne, beaucoup moins d'apprentis que celles des hommes.

Dans tous les secteurs, on trouve des chefs d'entreprise exerçant une activité secondaire (tableau 5.3); les cas sont fréquents dans le bâtiment (plus de la moitié), et dans une moindre mesure dans la fabrication d'objets métalliques (21 pour cent). C'est dans le tissage que les chefs d'entreprise sont les moins nombreux (7 pour cent) à exercer une activité secondaire.

L'activité secondaire la plus importante est l'agriculture et on a déjà signalé le lien entre le bâtiment et cette activité. La coiffure est le seul secteur où les activités sont liées au secteur moderne.

Tableau 5.3. **Entrepreneurs ayant une occupation secondaire, par activités, 1990**

Activité	Oui		Non		Total	
	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
Réparation TV/radio	29	17.8	134	82.2	163	100.0
Réparation de voitures	34	16.7	169	83.3	203	100.0
Confection	35	17.5	165	82.5	200	100.0
Coiffure pour femmes	15	9.3	147	90.7	162	100.0
Fabrication de meubles en bois	14	8.0	161	92.0	175	100.0
Fabrication d'objets métalliques	36	20.6	139	79.4	175	100.0
Restauration	12	8.5	129	91.5	141	100.0
Fabrication de chaussures	23	22.3	80	77.7	103	100.0
Fabrication de savon	19	24.7	58	75.3	77	100.0
Bâtiment	61	44.9	75	55.1	136	100.0
Tissage de vêtements	6	7.1	79	92.9	85	100.0
Préparation de la viande et du poisson	21	16.0	110	84.0	131	100.0
<b>Total</b>	<b>305</b>	<b>17.4</b>	<b>1446</b>	<b>82.6</b>	<b>1 751</b>	<b>100.0</b>

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

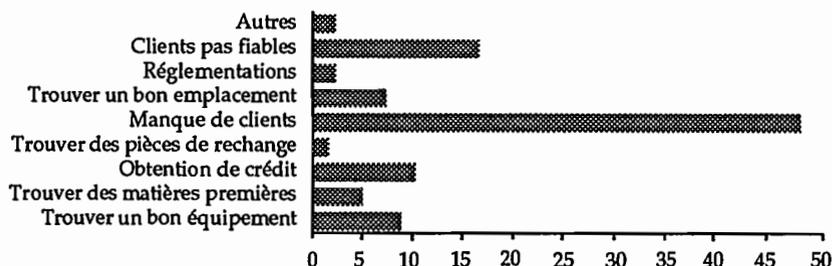
Les chefs d'entreprise qui exercent une activité secondaire ont généralement, pour un secteur donné, des entreprises plus petites que ceux qui ne le font pas. Exercent une activité secondaire peut être la preuve d'un manque de succès ou d'une insuffisance de revenu dans l'activité principale, et de nombreux chefs d'entreprise ressentent le besoin de diversifier leurs sources de revenus. En revanche, l'entrepreneur plus astucieux ou plus heureux en affaires se concentrera surtout sur ce qu'il (ou elle) connaît bien — son activité principale — sans se disperser dans des activités secondaires. L'exercice d'activités secondaires a servi d'argument pour faire valoir la versatilité des entrepreneurs et leurs possibilités de recyclage ; toutefois, dans tous les cas rencontrés, les activités secondaires portent généralement sur l'agriculture et le commerce traditionnel.

La demande de formation aux problèmes de crédit n'a pas l'importance que l'on aurait pu attendre. On a donc demandé aux chefs d'entreprise de Lomé quel était pour eux le problème le plus important. Comme le montre la figure 5.5, les principaux problèmes sont le manque de clients et l'absence de demande pour leurs produits.

**Chefs  
d'entreprise  
ayant des  
activités  
secondaires**

**Les difficultés  
rencontrées  
par les  
entrepreneurs**

Figure 5.5. Problèmes majeurs des entrepreneurs à Lomé



Ce problème se pose avec une acuité particulière aux plus petites entreprises et aux chefs d'entreprise les moins instruits. Les patrons les plus instruits ou dirigeant de plus grandes entreprises mentionnent plus souvent les problèmes de crédit et d'équipement.

### Chiffre d'affaires et réussite des micro-entreprises à Lomé

Il est difficile, en théorie et en pratique, de mesurer la réussite des micro-entreprises. A Lomé, on a recueilli des données sur le chiffre d'affaires, utilisé, à titre expérimental, comme indice de réussite. On visait ainsi à étudier les liens entre, d'une part, certaines variables comme le niveau d'instruction, le degré de formation ou les origines familiales et d'autre part les résultats des micro-entreprises.

Le chiffre d'affaires, estimé à partir de la production physique mensuelle et du prix de chaque unité produite, varie considérablement entre les activités et pour chacune d'entre elles : il peut aller de pratiquement zéro dans un petit nombre d'entreprises à des montants dépassant l'équivalent de 2 000 dollars par mois dans 4 pour cent des cas. Pour l'ensemble des entreprises étudiées, le chiffre d'affaires mensuel moyen est environ de 725 dollars, le chiffre médian étant beaucoup plus faible : 275 dollars (tableau 5.4).

Il ressort des valeurs médianes dans chaque activité que le chiffre d'affaires mensuel est très faible pour les tailleurs et les coiffeurs — environ 110 dollars — celui des garages étant légèrement supérieur à 150 dollars. On enregistre des chiffres d'affaires médians élevés chez les menuisiers (630 dollars) et les préparateurs de poisson fumé (environ 790 dollars).

Tableau 5.4. Lomé : chiffre d'affaires des entreprises par activités, valeurs moyennes et médianes, 1990

Activité	Moyenne des déciles 2 à 9	% dont CA < 129 US \$/mois	% ayant complété éducation primaire
Réparation TV/radio	51	41	86
Réparation de voitures	46	47	63
Confection	30	60	56
Coiffure pour femmes	35	55	60
Fabrication de meubles en bois	189	14	21
Fabrication d'objets métalliques	55	46	36
Restauration	150	8	18
Fabrication de chaussures	63	34	50
Fabrication de savon	154	0	38
Bâtiment	125	5	20
Préparation de la viande et du poisson	249	10	6

Moyennes : en dollars par mois

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

Les divergences selon les activités sont dues aux variations de la part de la valeur ajoutée dans les coûts totaux. Certaines activités n'ont pratiquement pas besoin d'intrants matériels : coiffure, confection (à Lomé les clients n'achètent pas leurs vêtements chez le tailleur) et services de réparation. En revanche, des activités comme la préparation d'aliments utilisent des intrants relativement coûteux, mais la part de la valeur ajoutée dans le chiffre d'affaires est relativement faible.

Bien qu'il soit impossible de déterminer avec certitude la part des revenus dans le chiffre d'affaires mensuel, on peut affirmer que certaines activités sont nettement moins rentables que d'autres. Les activités où le volume des transactions est important — celles où, dans une certaine mesure, les revenus sont les plus hauts — n'attirent pas les travailleurs dont le niveau d'instruction est élevé, ou ne nécessitent pas un tel profil. Les activités où l'on trouve les travailleurs les plus instruits (réparation de voitures, réparation de postes de radio et de télévision, confection et coiffure) ont, en moyenne, un chiffre d'affaires faible (avec de faibles écarts-types). La préparation de la viande et du poisson et la fabrication de meubles en bois, activités se situant au niveau le plus bas de l'échantillon en ce qui concerne le niveau d'instruction, ont des niveaux de chiffre d'affaires élevés. Certaines des activités les plus rentables peuvent être par ailleurs parmi les moins attrayantes, et intéresser des nouveaux venus sur le marché. Ils sont relativement moins nombreux et moins instruits que ceux qui sont intéressés par les activités les plus attrayantes.

### *Chiffre d'affaires par travailleur*

Le nombre de travailleurs par entreprise est un autre facteur qui explique les différences dans le chiffre d'affaires mensuel, notamment dans une même activité. Si on l'exprime en chiffre d'affaires moyen par actif, la valeur de la productivité médiane — 95 dollars par personne pour l'ensemble de l'échantillon — varie entre un chiffre modeste de 21 dollars par personne pour les tailleurs et 29 dollars pour les employés de garage à 99 dollars environ pour les maçons et les travailleurs du cuir. Les femmes qui fument le poisson pour le vendre font un chiffre d'affaires moyen de près de 475 dollars par mois.

La productivité par travailleur est, en moyenne, plus faible dans les entreprises où les travailleurs sont nombreux : la productivité marginale baisse avec la taille de l'entreprise dans toutes les activités, à l'exception du travail des métaux. Cette baisse est particulièrement marquée dans la confection et la coiffure, qui comptent à Lomé un nombre relativement élevé d'apprentis : dans ces activités, les patrons prennent des apprentis parce que ceux-ci payent un droit, et non pour répondre à un accroissement de la demande de leurs produits ou services. Pour l'ensemble des activités, la chute de productivité la plus forte correspond au moment où le chef d'entreprise embauche son premier employé (ou apprenti).

### *Les facteurs de réussite des micro-entreprises*

Étant donné que les entreprises ayant un chiffre d'affaires important n'ont pas nécessairement un chiffre d'affaires élevé par travailleur, on peut définir l'entreprise qui « marche » comme celle qui obtient de bons résultats sur les deux plans ; les entreprises les moins prospères ont un chiffre d'affaires et une productivité faibles. Si l'on procède à un regroupement par quintiles (tranches de 20 pour cent des entreprises étudiées), les entreprises les « plus prospères » seraient celles dont le chiffre d'affaires et la productivité se situent dans les quatrième et cinquième quintiles ; celles dont les chiffres correspondants se situent dans le premier et le deuxième quintiles sont les « moins prospères » (tableau 5.5).

Tableau 5.5. Lomé : quelques caractéristiques d'entreprises prospères, 1990

Variable	Peu de réussite %	Bonne réussite %
Âge chef d'entreprise (moyenne)	33.0	34.6
Âge de l'entreprise (moyenne)	5.1	6.0
Femmes chefs d'entreprise	42.0	44.0
Né(e)s dans famille travailleurs agricoles	63.0	48.0
Né(e)s dans famille artisans/commerçants	24.0	39.0
Pas d'instruction	32.0	28.0
Enseignement primaire incomplet	32.0	25.0
Enseignement primaire complet	15.0	15.0
Premier cycle secondaire	19.0	27.0
Second cycle secondaire	2.0	6.0
Formation par un organisme	3.0	11.0
Utilisation électricité	22.0	34.0
Utilisation machines	28.0	44.0
Utilisation calculatrice	17.0	48.0
Ayant des activités secondaires	14.0	7.0
Principal problème : manque de clients	53.0	37.0
Principal problème : crédit	6.0	10.0
Affaires plus prospères ou aussi prospères que l'année précédente	14.0	27.0
Effectif moyen par entreprise (patron compris)	3.3	4.1

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

Il ressort de cette classification que les entreprises prospères utilisent plus que les autres l'énergie électrique, des machines et une calculatrice ; elles emploient aussi un plus grand nombre de travailleurs. Leurs patrons entreprennent moins fréquemment des activités secondaires et ils sont très peu nombreux à voir dans le manque de clients leur problème le plus sérieux. Ils ont en général un niveau d'instruction plus élevé et sont moins souvent d'origine rurale. Ces différences, bien que peu marquées, amènent à conclure que le succès des micro-entreprises est lié au niveau d'instruction et aux origines familiales du patron et à ce que l'on peut considérer comme des indicateurs du niveau technologique. L'âge et le sexe du chef d'entreprise semblent moins déterminants.

### Revenus et succès des micro-entreprises à Niamey

#### *Revenus par activité*

A Niamey, on a mesuré indirectement le succès des micro-entreprises en calculant les revenus de leurs patrons. On a demandé aux chefs d'entreprise de répondre à une série de questions sur les dépenses et les recettes, afin d'établir des estimations concernant la comptabilité et les revenus. A l'intérieur de chaque activité, l'éventail des revenus est large (tableau 5.6). C'est dans les activités où le niveau d'instruction des chefs d'entreprise est relativement élevé que les revenus ont généralement un niveau médian élevé. Font notamment exception la réparation de postes de radio et de télévision (où l'on trouve des revenus plus bas qu'on ne croyait, vu le niveau d'instruction des intéressés) et la restauration (où les revenus sont plus élevés que prévu ; figure 5.6).

Malgré ces exceptions, on peut démontrer que les gens les plus instruits cherchent à lancer leur entreprise dans les activités où les revenus se situent au-dessus de la moyenne à Niamey. Les autres aspects des profils de carrière des chefs d'entreprise influent également sur les revenus et donc sur le « succès » des entreprises.

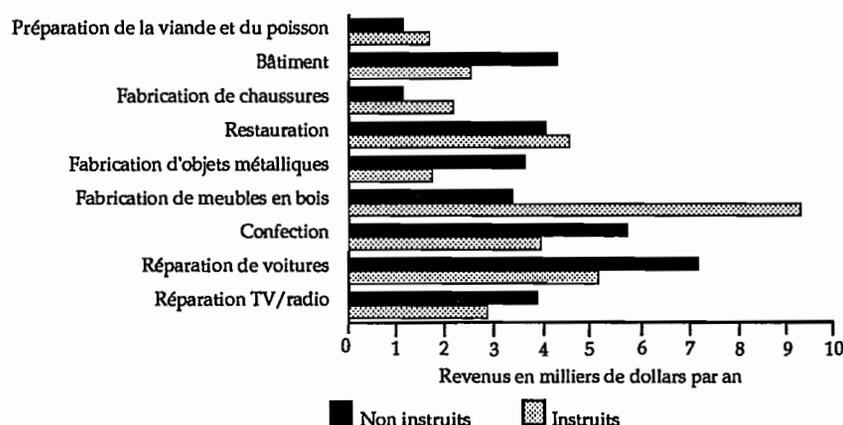
**Tableau 5.6. Niamey : revenus des chefs d'entreprise, selon le niveau d'instruction et par activités**

Activités	Non instruits			Instruits		
	Nb.	%	Revenus en dollars	Nb.	%	Revenus en dollars
Fabrication d'objets métalliques	32	91.4	1.8	3	8.6	3.8
Préparation de la viande et du poisson	29	87.9	1.7	4	12.1	1.1
Fabrication de chaussures	26	78.8	2.2	7	21.2	1.2
Restauration	26	78.8	4.7	7	21.2	4.2
Bâtiment	22	73.3	2.5	8	26.7	4.4
Joaillerie	21	65.6	9.7	11	34.4	3.5
Fabrication de meubles en bois	21	63.6	4.1	12	36.4	4.7
Confection	21	60.0	4.1	14	40.0	5.8
Réparation TV/radio	19	59.4	2.9	13	40.6	4.0
Réparation de voitures	13	41.9	5.3	18	58.1	7.5
Total	230	70.3		97	29.7	

Revenus : en milliers de dollars par an

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

**Figure 5.6. Niamey : revenus des entrepreneurs, par niveau d'instruction et par activités**



### *L'incidence des étapes de la carrière sur les revenus à Niamey*

A l'intérieur de chaque activité, on constate généralement qu'un niveau d'instruction élevé permet d'atteindre un niveau de revenus élevé, mais il n'apparaît pas qu'il y ait un lien très fort entre les deux ; d'autres variables entrent en jeu et cachent l'incidence positive de l'éducation sur le revenu. La formation — ou certains aspects de la formation (notamment l'apprentissage) — et l'importance des effectifs ont en particulier une grande incidence sur les niveaux de revenus. Il y a une forte interférence entre les variables, parce que les chefs d'entreprise les plus instruits sont aussi les plus jeunes, les moins expérimentés et ceux qui ont les entreprises les plus petites (en effectifs). La qualité de l'instruction peut représenter une variable importante qui n'a pas été prise en compte dans cette analyse.

Bien que l'expérience au sens large du terme, mesurée par l'âge ou la durée de la carrière, semble constituer un atout qui est source de revenus relativement élevés et donc de réussite, aucune donnée ne prouve que les chefs d'entreprise âgés ont des revenus supérieurs à ceux des entrepreneurs jeunes, à compétence et expérience égales (tableau 5.7). On ne constate pas non plus de différences importantes dans les revenus des hommes et des femmes apprentis, une fois prises en compte les différences d'expérience.

Tableau 5.7. Niamey : revenu médian des chefs d'entreprise, selon l'expérience (agriculture, apprentissage) et par classes d'âge, 1990

	Nb.	Agriculture		Apprentissage				
		Non Revenu médian en dollars	Oui Revenu médian en dollars	Non Revenu médian en dollars	Oui Revenu médian en dollars			
Moins de 26 ans	30	2.9	28	1.3	41	1.2	17	1.9
26-35	75	4.0	60	3.0	51	2.7	84	4.1
36-45	48	4.9	59	3.8	36	3.4	71	4.3
Plus de 45 ans	21	5.1	29	3.7	16	2.5	34	6.5

Revenus : en milliers de dollars par an ; expérience : au moins 2 ans

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

L'analyse des variations de revenus montre que l'apprentissage a une incidence fortement positive sur ces derniers ; plus l'apprentissage est long, plus les revenus gagnés par la suite sont élevés. On peut établir une distinction, à Niamey, entre l'apprentissage effectué dans le métier actuel et l'apprentissage effectué dans une autre activité ; comme on pouvait s'y attendre, l'apprentissage dans une autre activité a une incidence moins forte sur le revenu<sup>3</sup>.

La durée de la scolarisation est moins déterminante quand on veut expliquer les variations des revenus. L'expérience en tant que travailleur salarié est importante, en raison de son aspect « formateur » (en règle générale, à Niamey, les jeunes, après leur apprentissage restent avec leur maître pendant un certain nombre d'années ; la formation se poursuit pendant cette période).

### L'influence du travail agricole

Le temps passé comme aide familial ou comme travailleur dans une exploitation agricole fait baisser les revenus à Niamey, comme dans les trois autres villes. On constate le même phénomène à Lomé même quand on utilise un indicateur de succès moins affiné (le chiffre d'affaires des entreprises). On a constaté tout au long de l'analyse que les enfants issus d'un milieu rural ne sont guère poussés à terminer leurs études primaires, voire à les commencer.

### Complémentarité de la scolarité et de l'apprentissage

Si l'on définit la réussite de façon plus large que précédemment, l'analyse des revenus permet d'établir que l'instruction et l'apprentissage sont deux facteurs complémentaires de réussite pour les entrepreneurs. L'éducation élargit le choix des activités accessibles et permet en particulier l'accès aux activités « attrayantes ». L'apprentissage a une incidence secondaire, en ce sens qu'il facilite le succès dans l'activité choisie. En outre, et ceci est plus important, l'apprentissage profite surtout à ceux qui entrent comme apprentis après avoir reçu une éducation de base.

### Résumé

L'examen des caractéristiques des micro-entreprises confirme pleinement les conclusions concernant les chefs d'entreprise. Les micro-entreprises sont relativement stables, investissent considérablement dans la formation, surtout par le biais de l'apprentissage, et elles mûrissent au fil du temps.

Sur le terrain, on peut identifier les entreprises qui réussissent le mieux en étudiant les chiffres d'affaires et les revenus, malgré les difficultés qu'il y a dans la pratique à rassembler les séries de données correspondantes. Toutefois, les liens entre l'instruction, la formation, les revenus et la réussite de l'entreprise ne sont pas simples. La régularité des revenus est importante et les chefs d'entreprise attachent une grande importance aux conditions de travail.

Ici encore, cependant, l'interaction entre le niveau d'instruction et l'apprentissage est fondamentale pour la santé et la longévité des micro-entreprises. La combinaison de l'éducation et de la formation est un facteur important de réussite.

## Notes

1. Dans l'ensemble, le recensement a porté sur quelque 8 450 personnes actives dans des micro-entreprises. Les 1 751 micro-entreprises emploient environ 6 690 apprentis, travailleurs salariés et aides familiaux non rémunérés. Les femmes représentent 27 pour cent des 6 690 employés ; les apprentis deux tiers environ.
2. Cette donnée contraste fortement avec les données de Liedholm *et al.* concernant la Sierra Leone (1987).
3. Il n'a pas été possible d'étudier la relation entre la durée de l'apprentissage et le chiffre d'affaires à Lomé parce que cette durée y varie beaucoup moins qu'à Niamey.

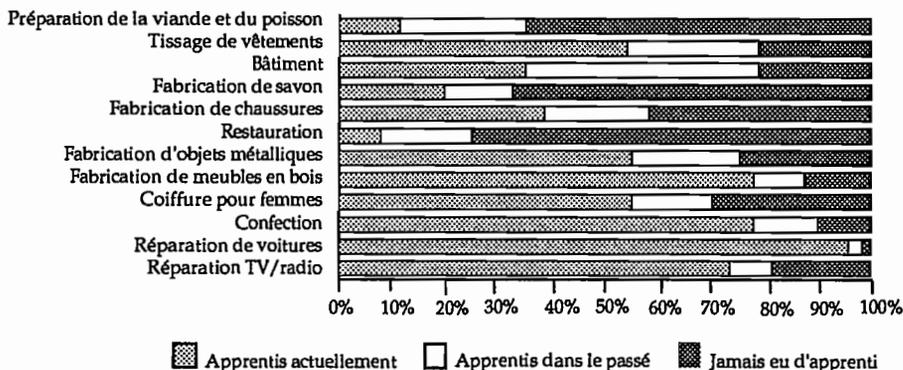
## L'apprentissage traditionnel

Aujourd'hui, en Afrique occidentale, des centaines de milliers de jeunes reçoivent une formation, sans qu'il y ait la moindre intervention des pouvoirs publics et sans que cela entraîne des coûts, sauf pour eux et leurs parents. L'apprentissage traditionnel, mélange remarquable de travail, de formation pratique et d'éducation morale, est la principale filière qui mène à l'auto-emploi dans une micro-entreprise ; c'est donc un élément fondamental du développement du secteur informel.

Les résultats de l'enquête menée à Ibadan et à Lomé, complétés en partie par des données concernant Dakar et Niamey et par des données antérieures relatives à d'autres villes, montrent que l'apprentissage, tel que le pratiquent les artisans du secteur informel, est souvent très semblable dans les différents pays étudiés. Les caractéristiques de base ont été transmises par les maîtres de génération en génération ; des variations relativement mineures entre les pays et à l'intérieur de ceux-ci montrent comment des différences de besoins et de circonstances ont donné lieu à des adaptations. Bien que traditionnel, le système a été capable de se développer et de se diversifier considérablement ; actuellement le nombre des stagiaires est plus important et les activités couvertes plus diverses que jamais.

L'apprentissage n'est pas uniformément répandu dans toutes les activités du secteur informel (figure 6.1). Toutefois, sa fréquence par activité est très similaire dans chacune des villes étudiées, et on peut ainsi distinguer trois catégories d'activités :

Figure 6.1. Fréquence de l'apprentissage à Dakar, Ibadan, Lomé et Niamey



- a) Les activités où l'apprentissage est très courant et représente presque, semble-t-il, une condition préalable pour s'installer à son compte sont la réparation de voitures, la fabrication de meubles en

Introduction

Fréquence de l'apprentissage

bois, la confection et la réparation de postes de radio et de télévision. Dans ces activités, les chefs d'entreprise qui n'ont pas d'apprenti ont en règle générale lancé leur entreprise récemment.

- b) Les activités où les chefs d'entreprise ont pour la plupart été des apprentis et ont, ou n'ont pas, leurs propres apprentis sont le tissage, le travail des métaux, la coiffure, la fabrication de chaussures et le bâtiment. Un nombre assez important de ces chefs d'entreprise ont eu des apprentis à un certain moment mais n'en ont plus besoin ou ne sont plus à même d'en former. La plupart de ceux qui n'ont jamais eu d'apprenti viennent de lancer leur entreprise.
- c) Les activités où l'apprentissage n'a jamais été chose courante et où les chefs d'entreprise, surtout des femmes, s'en remettent si nécessaire à des aides familiaux sont la fabrication de savon, la préparation de la viande et du poisson et la restauration, ainsi que la plupart des activités de vente en gros et au détail.

Presque tous les chefs d'entreprise de l'échantillon dont les activités correspondent aux groupes a) et b) ci-dessus ont été des apprentis ; 60 pour cent de ceux qui l'ont été pensent que l'apprentissage a été pour eux l'expérience la plus utile pour l'acquisition de connaissances.

### **Nombre d'apprentis**

Les entrepreneurs qui acceptent des apprentis en ont généralement deux, trois ou quatre en même temps, mais les maîtres renommés, dans des activités « attrayantes », peuvent en avoir davantage. Toutefois, rares sont les entreprises qui ont plus de dix apprentis, même si à Ibadan certains fabricants de meubles, tailleurs et réparateurs de voitures font exception à cette règle. Dans de très rares cas seulement, le revenu que le maître tire de son activité de formateur peut être supérieur au revenu que lui rapporte son activité « réelle ».

### **Efficacité interne de l'apprentissage**

Tous les apprentis ne vont pas jusqu'au bout de leur apprentissage. Outre le fait qu'une affaire peut faire faillite, on constate un certain nombre d'abandons, comme cela arrive dans d'autres systèmes de formation ; certains stagiaires sont incapables de continuer, ou pensent qu'ils ont perdu leur temps ; d'autres ne s'entendent pas avec leur maître ; pour les femmes, une grossesse peut entraîner l'abandon de leur apprentissage. On estime que les taux d'abandon sont de 20 à 25 pour cent des effectifs de départ, les pourcentages variant selon les activités. En général, ces taux sont plus faibles dans les activités les plus traditionnelles et parmi celles qui attirent des hommes relativement peu instruits : à Lomé, les abandons étaient exceptionnellement élevés parmi les coiffeurs (48 pour cent).

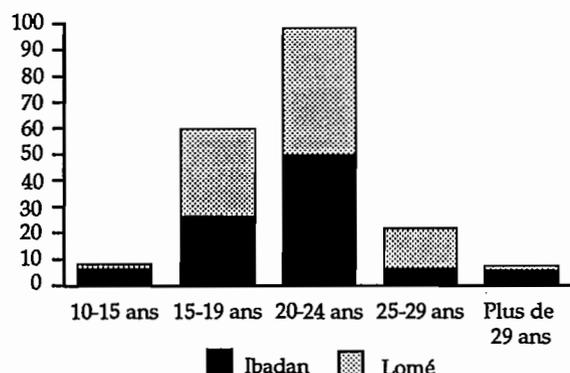
Si l'on tient compte des abandons et d'autres variables, comme la durée de l'apprentissage et la proportion de chefs d'entreprises sans apprenti, on peut conclure, de façon empirique, que les entreprises oeuvrant dans des activités propices à l'apprentissage produisent, en moyenne, près d'un « apprenti diplômé » par an. Parmi ces derniers on ne sait pas très bien lanceront plus tard leur propre entreprise, mais il est certain que sans l'apprentissage le secteur informel n'aurait pu avoir la croissance remarquable qu'il a connue.

### **Sexe des apprentis**

L'apprentissage n'est pas réservé qu'aux jeunes hommes. Dans un certain nombre de métiers exercés par des femmes, comme la confection et la coiffure, les femmes apprenties sont la règle plutôt que l'exception. Dans d'autres métiers « féminins », notamment les différentes activités de traitement des denrées alimentaires, les chefs d'entreprise préfèrent les aides familiaux, qui

sont susceptibles d'acquérir quelques connaissances du métier, mais que l'on ne considère pas comme des stagiaires. En raison de la répartition de la main-d'oeuvre par sexe, il y a moins de possibilités de formation pour les jeunes femmes ; il leur est pratiquement interdit d'être des apprenties dans des entreprises dirigées par un homme et les métiers susceptibles de donner lieu à apprentissage sont peu nombreux dans les activités à prédominance féminine.

Figure 6.2. Âge des apprentis à Ibadan et Lomé



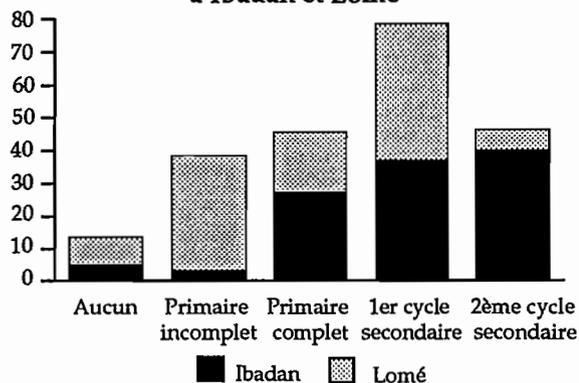
On peut penser qu'en raison de l'accès accru à l'éducation, l'âge moyen des apprentis s'est élevé au cours du temps : il se situe aujourd'hui autour de 20 ans ; une grande majorité d'apprentis a entre 18 et 25 ans (figure 6.2). Il est faux, tout au moins dans le cas de l'Afrique occidentale, d'associer l'apprentissage au travail des enfants, comme cela

### Niveau d'instruction des apprentis

a été fait dans certains endroits pour justifier une législation restrictive.

Les données recueillies au cours de l'enquête confirment une tendance constatée dans des enquêtes antérieures, à savoir que les apprentis tendent à avoir un niveau d'instruction plus élevé que leurs maîtres. A Ibadan, 92 pour cent des apprentis avaient terminé leurs études primaires, contre 82 pour cent de leurs maîtres. A Lomé, ces pourcentages sont respectivement de 60 et 54 pour cent. On assiste à un phénomène relativement nouveau : de nombreux apprentis ont fréquenté des établissements secondaires (figure 6.3).

Figure 6.3. Niveau d'instruction des apprentis à Ibadan et Lomé



de leurs maîtres. A Lomé, ces pourcentages sont respectivement de 60 et 54 pour cent. On assiste à un phénomène relativement nouveau : de nombreux apprentis ont fréquenté des établissements secondaires (figure 6.3). A Ibadan, 33 pour cent d'entre eux ont suivi le premier cycle et 36 pour cent le deuxième cycle du secondaire ; à Lomé, ces pourcentages étaient respectivement de 38 et 6 pour cent (tableau 6.1).

Tableau 6.1. Ibadan et Lomé : nombre d'apprentis dans l'échantillon, selon leur niveau d'instruction, 1990 (en pourcentage)

Niveau d'instruction	Ibadan	Lomé
Aucun	5	8
Enseignement primaire incomplet	3	32
Enseignement primaire complet	24	17
Premier cycle secondaire	33	38
Second cycle secondaire	36	6

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

**Critères de choix des maîtres et des apprentis**

Il importe de prendre en compte deux éléments pour expliquer cette évolution : il y a eu, en fait, des améliorations sur le plan de l'accès à l'éducation, mais il y a aussi une réduction des possibilités d'emploi dans le secteur moderne pour les jeunes gens instruits, de sorte que les maîtres peuvent être plus sélectifs. En tout état de cause, on constate chez les jeunes gens ayant un bagage scolaire assez important un intérêt accru pour l'apprentissage.

Il n'est plus question de dénigrer l'apprentissage en l'associant à l'échec scolaire, si tant est qu'on l'ait jamais fait. L'apprentissage traditionnel complète généralement l'éducation de base ; il ne la remplace pas. Il se substitue à la formation professionnelle formelle qui, lorsqu'elle existe, est souvent inadaptée aux particularités du secteur informel. Toutefois, les chefs d'entreprise qui ont reçu une formation formelle étaient presque tous passés ultérieurement par une période d'apprentissage.

Les apprentis interrogés ont répondu en majorité qu'ils avaient choisi leur métier parce que c'est ce qu'ils avaient toujours voulu faire. Certains ont mentionné les perspectives prometteuses ou le fait qu'ils avaient des parents ou des amis dans cette activité. Leurs choix ont été forcément conditionnés par leur sexe et leur niveau d'instruction. L'enquête montre que ces deux variables sont les principaux déterminants du choix de l'activité par les chefs d'entreprise (voir tableau 6.2).

**Tableau 6.2. Ibadan et Lomé : critères de choix de l'activité par les apprentis, 1990 (en pourcentage)**

Raisons principales	Ibadan	Lomé
Bonnes perspectives	12	34
Parent/relation dans le métier	10	8
A toujours souhaité y travailler	67	52
Tradition familiale	4	3

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

Le choix d'un maître est souvent dicté par le fait qu'il est un parent ou un ami de la famille ; c'est une raison évoquée dans 42 pour cent des cas à Lomé et 40 pour cent des cas à Ibadan. Cela montre que les liens familiaux continuent d'être un facteur clé dans l'apprentissage traditionnel, mais cette variable n'explique plus tout. Parmi d'autres raisons avancées pour le choix d'un maître, on cite aussi les résultats de l'entreprise ou la réputation professionnelle de ce dernier.

La plupart des chefs d'entreprise sont très désireux de recevoir des apprentis mais, disent-ils, ils ne les choisissent qu'après plusieurs entrevues sérieuses avec un parent ou un tuteur. Ils se préoccupent, entre autres, de leur aptitude à l'apprentissage et de leur sens de la discipline et insistent parfois sur la nécessité d'une période d'essai. Bien que les conditions d'entrée restent souples, le critère de sélection le plus important est, semble-t-il, l'aptitude de l'apprenti qui, de l'avis de certains maîtres, est essentiellement liée à son niveau d'instruction. L'honnêteté est un autre facteur important et selon certains maîtres on peut se fonder sur la réputation de la famille pour ce critère (tableau 6.3).

Tableau 6.3. Ibadan et Lomé : principaux critères de sélection de l'apprentissage par les entrepreneurs et les apprentis, 1990 (en pourcentage)

Critères de choix	Entrepreneurs à Ibadan	Entrepreneurs à Lomé	Apprentis à Lomé
Aptitude	44	38	47
Niveau d'éducation	17	12	7
Honnêteté	23	31	33
Liens familiaux	14	5	2

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

### Âge et choix de l'apprentissage

Aujourd'hui, la plupart des apprentis sont assez âgés pour avoir décidé eux-mêmes qu'ils souhaitent suivre cette voie pour apprendre leur métier. Cependant, la plupart des contrats écrits, qui couvrent plus de 80 pour cent des cas d'apprentissage à Ibadan et à Lomé, sont signés avec les parents qui négocient les droits d'entrée et les autres conditions. La situation est différente à Niamey, où les contrats et les droits d'entrée sont rares.

### Coût

Le coût de l'apprentissage varie considérablement, d'une activité à l'autre et dans chacune d'elles, ainsi que d'un pays à l'autre ; il dépend, entre autres, de la demande d'apprentissage et du fait que le maître soit ou non un parent. Il apparaît que le paiement d'un droit soit devenu la norme à Ibadan et à Lomé. A Niamey, ville moins avancée, l'apprentissage est encore essentiellement une affaire de parenté et le paiement de droits reste l'exception. La question du coût est complexe et doit être considérée en tenant compte non seulement des droits d'entrée mais aussi de certains paiements en nature — cadeaux à l'entrée et à la sortie, par exemple — ainsi que de la durée de l'apprentissage. Par ailleurs, du côté des « rentrées », il faudrait prendre en compte l'argent de poche et les gains accessoires dont bénéficient parfois — mais pas toujours — les apprentis, et dont la valeur peut très bien dépasser celle du droit d'entrée en apprentissage. En tout état de cause, la norme est que les apprentis investissent eux-mêmes dans leur propre avenir, encore que les deux tiers d'entre eux comptent sur l'aide de leur famille, mais ce dans une moindre mesure. Les apprentis qui dépendent uniquement de ce qu'ils reçoivent éventuellement de leur maître sont relativement rares (tableau 6.4).

Tableau 6.4. Ibadan et Lomé : quelques caractéristiques de l'apprentissage, 1990 (en pourcentage)

Caractéristiques	Ibadan	Lomé
Lien de parenté avec le maître	37	24
Contrat écrit	73	81
Paiement de droits	52	86
Paiement en nature	5	15
Logement gratuit	21	22
Repas réguliers, gratuits	36	23
Argent de poche régulier	37	30
Argent de poche occasionnel	45	56
Aide de la famille	67	66
Sans autre source de revenus	27	11
Originaire de la ville	45	38
Horaire hebdomadaire moyen	60	49

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

Conditions  
d'apprentis-  
sage

### *Durée*

L'apprentissage dure généralement trois ou quatre ans, selon le métier, et dans une certaine mesure selon l'âge, les aptitudes et le niveau d'instruction de l'apprenti. A Lomé, une législation récente fixe la durée de l'apprentissage ainsi que le montant des droits. Dans le secteur de la coiffure, l'apprentissage dure généralement deux ans ; dans la fabrication de savon, certains apprentissages occasionnels peuvent ne durer que six mois.

### *Conditions de travail*

La semaine de travail d'un apprenti est généralement longue et souvent très remplie. Certaines périodes de l'année, celles qui précèdent les fêtes religieuses par exemple, sont beaucoup plus intenses que les autres. Les maîtres estiment que leurs apprentis doivent être toujours présents quand eux-mêmes le sont et que travailler dans une entreprise signifie être disponible. En règle générale, les apprentis à Lomé travaillent six jours par semaine, et huit heures par jour ; à Ibadan, la journée de travail est souvent de dix heures, ce qui fait une semaine de 60 heures. A quelques rares exceptions près, on ne connaît pas de cas de congés pour les apprentis (ou pour quiconque travaillant dans le secteur informel). Les apprentis peuvent toutefois obtenir une autorisation pour assister à des cérémonies familiales — enterrements et mariages — même si cela suppose un long voyage.

### *La structure de la formation*

Les apprentis apprennent essentiellement en regardant le maître, puis en se faisant « rappeler à l'ordre » lorsqu'ils font des erreurs. Dans la plupart des cas, c'est le maître qui leur dit ce qu'il faut et ce qu'il ne faut pas faire ; on les incite à ne pas poser trop de questions. Dans les ateliers comptant plusieurs apprentis, les plus anciens tendent à « s'occuper » des nouveaux et contribuent ainsi au processus de formation.

Il n'est pas rare de trouver des maîtres qui suivent un plan, même non écrit, de formation. Certains appliquent les principes directeurs fixés par leur association. Il est en fait des cas où l'acquisition de connaissances est fortement structurée, mais les modules correspondent en général à des périodes d'une durée déterminée plutôt qu'à l'acquisition d'un niveau réel de compétences. Les aspects théoriques sont pour une large part laissés de côté et il est rare que les apprentis prennent des notes.

L'apprentissage commence, dans la plupart des cas, par une phase d'introduction au cours de laquelle on apprend à l'apprenti « à bien se comporter » et au cours de laquelle on lui fait faire des menus travaux, comme nettoyer l'atelier ou faire des courses. La phase suivante consiste à apprendre à connaître les outils du métier et, selon les cas, les matériaux, les ingrédients et les pièces de rechange. Progressivement, l'apprenti est initié à des tâches plus complexes et se voit confier des responsabilités accrues : terminer une pièce, traiter directement avec les clients, superviser de jeunes apprentis et, de temps en temps, surveiller l'entreprise en l'absence du maître.

Il importe de bien voir que l'apprentissage va bien au-delà de la simple acquisition de compétences techniques. Dans de nombreux cas, les apprentis acquièrent de nombreuses connaissances en matière de gestion et d'organisation, par exemple, en ce qui concerne la négociation avec les fournisseurs ou les clients, la fixation du coût d'un produit et la formation d'autres apprentis (tableaux 6.5 et 6.6).

Tableau 6.5. Ibadan : expériences de formation des entrepreneurs, 1990  
(en pourcentage)

Secteurs	Négociation			Formation			Calcul des coûts			Utilisation nouvelle machine			Utilisation nouveaux matériaux			Réparation machines		
	IMP	ACQ	APP	IMP	ACQ	APP	IMP	ACQ	APP	IMP	ACQ	APP	IMP	ACQ	APP	IMP	ACQ	APP
Bâtiment	100	98	84	98	100	48	98	100	80	92	96	32	100	100	36	14	2	2
Tissage	100	100	90	100	100	92	100	100	74	36	16	10	94	94	44	70	76	64
Travail des métaux	89	94	69	92	98	56	58	78	37	67	71	39	71	92	50	62	62	29
Menuiserie	100	100	78	100	100	80	96	100	62	92	96	68	94	98	52	80	78	44
Réparation voitures	100	100	76	96	100	72	96	100	66	76	84	46	98	100	72	94	98	82
Réparation radio/TV	100	100	40	100	100	66	100	100	54	82	96	8	94	98	10	92	98	32
Confection	100	100	77	98	98	77	87	100	38	96	98	26	94	100	21	96	94	77

Note : IMP : Entrepreneurs estimant que certaines compétences sont importantes.

ACQ : Entrepreneurs ayant acquis ces compétences.

APP : Entrepreneurs ayant acquis ces compétences pendant leur apprentissage.

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

Tableau 6.6. Lomé : expérience de formation des entrepreneurs, 1990  
(en pourcentage)

Secteurs	Négociation			Formation			Calcul des coûts			Utilisation nouvelle machine			Utilisation nouveaux matériaux			Réparation machines		
	IMP	ACQ	APP	IMP	ACQ	APP	IMP	ACQ	APP	IMP	ACQ	APP	IMP	ACQ	APP	IMP	ACQ	APP
Bâtiment	100	98	66	96	96	53	96	94	63	844	74	39	89	100	51	61	17	10
Tissage	83	97	63	74	83	55	94	97	50	77	72	45	77	69	38	60	26	19
Travail des métaux	91	83	51	87	80	47	83	96	54	72	57	31	72	69	31	59	29	17
Menuiserie	86	96	59	84	92	65	91	96	46	78	60	36	76	73	36	60	30	16
Réparation voitures	100	98	60	80	82	57	90	98	42	90	71	47	92	87	50	94	96	70
Réparation radio/TV	96	96	58	84	88	59	80	93	56	78	65	50	61	63	40	76	67	53
Confection	90	93	59	81	87	62	87	95	56	80	52	32	74	59	36	78	38	29

Note : IMP : Entrepreneurs estimant que certaines compétences sont importantes.

ACQ : Entrepreneurs ayant acquis ces compétences.

APP : Entrepreneurs ayant acquis ces compétences pendant leur apprentissage.

Source : Enquête sur l'acquisition des qualifications et le travail dans les micro-entreprises, 1990-91.

Il ne fait aucun doute parmi les intéressés que l'apprentissage permet d'apprendre beaucoup de choses. Comme on l'a déjà signalé, les maîtres soulignent souvent que leur propre apprentissage a été leur expérience la plus utile sur le plan de l'acquisition de connaissances ; les apprentis sont fiers de dire qu'ils peuvent d'ores et déjà entreprendre des tâches délicates ; enfin les parents sont toujours disposés à assurer les coûts de l'apprentissage.

### *La fin de l'apprentissage*

Lorsque « l'heure est arrivée », les maîtres font généralement subir un test à leurs apprentis, qui retrouvent leur « liberté » à l'occasion d'une cérémonie au cours de laquelle ils se voient décerner un certificat. Dans les différentes branches d'activité, les chefs d'entreprise ont de plus en plus tendance à demander à ceux qui veulent créer leur propre entreprise la preuve qu'ils ont fait un apprentissage.

Il est rare que les « diplômés » restent dans l'entreprise où ils ont été formés, sauf, peut-être, pendant une courte période « pour montrer leur gratitude ». Trois apprentis sur quatre ont déclaré qu'ils voulaient créer leur propre entreprise tôt ou tard. Lorsque l'on retrace la carrière des chefs

**Un  
formidable  
système de  
formation  
qui obéit aux  
lois du  
marché**

d'entreprise, il apparaît que seuls quelques-uns l'ont fait immédiatement après leur apprentissage. Dans des métiers comme la fabrication de meubles en bois, celle d'objets en métal et la réparation de voitures, de nombreux apprentis cherchent à être salariés pendant quelques années pour acquérir davantage d'expérience et économiser le capital de démarrage nécessaire.

L'apprentissage dans le secteur informel est structuré et organisé à un degré surprenant. Il obtient des résultats considérables dans la transmission de qualifications et de pratiques de travail à de très nombreux jeunes Africains. Cette mise en valeur du capital humain est d'autant plus précieuse qu'elle ne coûte rien à l'État. Malgré cela, l'apprentissage et la formation dans les micro-entreprises présentent des faiblesses qui justifient certainement l'intervention des pouvoirs publics. Il s'agit de systèmes relativement fermés. Ils ne transmettent que des qualifications de base et ce par un processus d'acquisition passive des connaissances. L'intervention des pouvoirs publics doit toutefois être prudente, soigneusement ciblée et doit veiller à ne pas diminuer l'autorité du maître.

## Bibliographie

- Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde*, 1992.
- Birks, S., E. Demol, F. Fluitman, et C. Sinclair (1991), "Education and Training for Skills and Income in the Urban Informal Sector in Sub-Saharan Africa: The Case for Ibadan, Nigeria", *document ronéotypé*, Birks and Sinclair Associates, Durham.
- BIT (1972), *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*, BIT, Genève.
- Blaug, M. (1979), "The Quality of Population in Developing Countries, with Particular Reference to Education and Training", in Hauser, P.M., *World Population and Development*, Syracuse University Press, Syracuse, New York.
- Boissière, M., J. Knight, et R. Sabot (1985), "Earnings, Schooling, Ability, and Cognitive Skills", *American Economic Review*, Vol. 75, No. 5.
- Callaway, A. (1964), "Nigeria's Indigenous Education: The Apprenticeship System", *University of Ife Journal of African Studies*, Oxford University Press, Ibadan, Vol. 1, No. 1.
- Castro, Claudio de Moura (1989), "The Informal Sector: Echoes from a Turin Workshop", in Fluitman, F. (ed.), *Training for Work in the Informal Sector*, BIT, Genève.
- Charmes, J. (1990), "Une revue critique des concepts, définitions et recherches sur le secteur informel", in Turnham, D., Salomé, B., et Schwartz, A. (dir. pub.), *Nouvelles approches du secteur informel*, OCDE, Paris.
- Dessing, M. (1990), "Support for Micro-Enterprises: Lessons for Sub-Saharan Africa", World Bank Technical Paper, Africa Technical Department, World Bank, Washington, D.C.
- Dougherty, C. (1989), *The Cost Effectiveness of National Training Systems in Developing Countries*, World Bank, Washington, D.C.
- Fields, G. (1990), "La modélisation du marché du travail et le secteur informel urbain", in Turnham, D., Salomé, B., et Schwartz, A. (dir. pub.), *Nouvelles approches du secteur informel*, OCDE, Paris.
- Fluitman, F. et A. Sangeré (1989), "Some Recent Evidence of Informal Sector Apprenticeship in Abidjan, Côte d'Ivoire", in Fluitman, F. (dir. pub.), *Training for Work in the Informal Sector*, BIT, Genève.
- Foster, P. (1965), "The Vocational School Fallacy in Development Planning", *Education and Economic Development*, Aldine Publishing Company, Chicago.
- Grootaert, C. (1990), "Returns to Formal and Informal Education in Côte d'Ivoire: The Role of the Structure of the Labour Market", *Economics of Education Review*, Vol. 9, No. 4, pp. 309-19.
- Hart, K. (1986), "Informal Income Opportunities and the Structure of Urban Employment in Ghana", *Journal of Modern African Studies*.

Ouvrages  
cités

- Hinchliffe, K. (1986), "The Monetary and Non-Monetary Returns to Education in Africa", Education and Training Series, Discussion Paper, World Bank, Washington, D.C.
- IDA (1990a), *Report and Recommendation of the President to the Executive Directors on a Proposed Development Credit to the Republic of Niger for an Education Sector Project (Hybrid)*, Report No P-5226-NIR, World Bank, Washington, D.C.
- IDA (1990b), *Report and Recommendation of the President to the Executive Directors on a Proposed Development Credit to the Republic of Senegal for a Structural Adjustment Programme*, Report No P-5185-SE, World Bank, Washington, D.C.
- IDA (1990c), *Report and Recommendation of the President to the Executive Directors on a Proposed Development Credit of SDR 39.6 Million to the Republic of Togo for a Fourth Structural Adjustment Programme*, Report No P-5397- TO, World Bank, Washington, D.C.
- IDA (1989), *Poverty Profile of Togo: Country Assessment and Policy Issues*, World Bank Report 7825-TO, World Bank, Washington, D.C.
- Jarousse, J. et A. Mingat (1990), *Training, Income and Operation of the Formal and Informal Labour Markets in Africa: The Case of Niger*, CNRS/IREDU/Université de Dijon, France.
- Khan, A. (1986), *Wages and Employment in Nigeria. A Discussion of Issues with Special Reference to the Public Sector*, Country Policy Department, World Bank Report, Washington, D.C.
- King, K. (1989), "Training for the Urban Informal Sector in Developing Countries: Issues for Practitioners", in Fluitman, F. (ed.), *Training for Work in the Informal Sector*, BIT, Genève.
- King, K. (1977), *The African Artisan: Employment and the Informal Sector in Kenya*, Heinemann, Londres.
- Lubell, H. (1989), "Macroeconomic Policies, Training and the Informal Sector in Togo", *document ronéotypé*, Lomé.
- Madawoku, A. (1979), "An Economic Evaluation of Apprenticeship Training in Western Nigerian Small Scale Industries", African Rural Economy Programme Paper, Department of Agricultural Economics, Michigan State University, Lansing, Michigan.
- Maldonado, C. et G. Le Boterf (1985), "Apprentissage et les apprentis dans les petits métiers urbains : le cas de l'Afrique francophone", BIT/WEP Research Working Paper Series, Genève.
- Management Systems International (1990), *Financing the Smallest Enterprises*, MSI, Washington, D.C.
- McKenzie, J. (1990), *Small Business Promotion in the Sahel: A Survey with Guidelines for Donor Agencies for Future Initiatives*, Club du Sahel/OCDE, Paris.
- McLaughlin, S. (1989), *Skill Training for the Informal Sector: Analyzing the Success and Limitations of Support Programs*, Education and Employment Division, Population and Human Resources Department, World Bank, Washington, D.C.
- Middleton, J., A. Ziderman, et A. Van Adams (1991), *Vocational and Technical Education and Training*, World Bank Policy Paper, World Bank, Washington, D.C.
- Middleton, J., A. Ziderman, et A. Van Adams (1990), *Skills for Productivity: Policies for Vocational Education and Training in Developing Countries*, *document ronéotypé*, World Bank, Washington, D.C.
- Middleton, J. et T. Demsky (1989), "Vocational Education and Training: A Review of World Bank Investment", World Bank Discussion Paper, World Bank, Washington, D.C.
- Mingat, A. et J. Jarousse (1986), *Republic of Senegal: Cost and Financing of Education*, Report No 6081-SE, World Bank, Washington, D.C.
- Ndua, G. et N. Ng'ethe (1985), "Education, Training and Welfare in the Informal Sector: A Study of Carpentry and Metalwork in the Eastlands of Nairobi", paper

presented at the Workshop on Technology, Employment, Education and Development, International Development Centre, Nairobi.

- Oduran, A. (1989), *Training and Roadside Mechanics in Benin City, Nigeria*, German Adult Education Association, Bonn-Bad Godesberg.
- Oni, B. et C. Sinclair (1991), "Economic Policy and Manpower Development: The Case of the Informal Sector of Ibadan", *document ronéotypé*, Durham.
- Oudin, X. (n.d.), *L'enseignement technique court au Niger : une évaluation par le marché, note ronéotypée*, Niamey.
- Oyeneye, O. (1981), "Factors Influencing Entry into the Informal Sector Apprenticeship System: The Nigerian Case", *African Social Research*, décembre, pp. 1-27.
- Pean, L. (1989), "The Urban Informal Sector in the Sahel", Working Papers, World Bank, Washington, D.C.
- Psacharopoulos, G. et W. Loxley (1987), "Returns to Education: A Further International Update and Implications", *Journal of Human Resources*, Vol. 15.
- Rathgeber, E. (n.d.), "Education and Employment in the Informal Sector: A Review of Some Recent African Research", *document ronéotypé*, IDRC, Ottawa.
- Sethuraman, S. (1981), *The Urban Informal Sector in Developing Countries: Employment, Poverty and Environment*, BIT, Genève.
- Sethuraman, S. (1976), "The Urban Informal Sector: Concept, Measurement and Policy", *International Labour Review*, BIT, Genève.
- Tingui, K. (1989), "The Labour Market in Niger (Recent Development and Regulatory Structure", report prepared for the Office for the Education II Project, Niamey, Niger.
- Turnham, D., B. Salomé, et A. Schwartz (dir. pub.) (1990), *Nouvelles approches du secteur informel*, OCDE, Paris.
- USAID (1989), *AID Micro-Enterprise Stock-Taking: Synthesis Report*, Washington, D.C.
- World Bank (1990), *Republic of Togo: Technical Education and Vocational Training Project*, Staff Appraisal Report, Population and Human Resources Division, Western and Central African Department, Report No 8655-TO, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1989a), "Education and Training for Skills and Income in the Urban Informal Sector in Sub-Saharan Africa: The Study Outline", *document ronéotypé*, World Bank African Technical Department, Education and Training Division, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1989b), *Sub-Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth, A Long Term Perspective Study*, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1988), *Education in Sub-Saharan Africa, Policies for Adjustment, Revitalisation, and Expansion*, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1986), *Population Growth and Policies in Sub-Saharan Africa*, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (n.d.), *Support for Micro-Enterprises: Cases and Lessons*, *document ronéotypé*.
- Zarour, C. (1990a), "Études des besoins en formation du secteur informel", Dakar.
- Zarour, C. (1990b), "Résumé et conclusions", Dakar.

- Aryee, G. (1976), "Effects of Formal Education and Training on the Intensity of Employment in the Informal Sector: A Case Study of Kumasi, Ghana", World Employment Programme Research Working Paper, BIT, Genève.
- Benson, C. (1985), "Nigeria: Education Sector Expenditure Survey", *document ronéotypé*, World Bank, Washington, D.C.
- BIT (1988), *Rural and Urban Training in Africa*, Seventh African Regional Conference, Harare.

## Ouvrages de référence

- BIT (1987), "UNDP/BIT Multi-Disciplinary Project Formulation Mission: Report and Project Proposals", *document ronéotypé*, BIT, Genève.
- BIT (1987), *Combating Unemployment in Nigeria: Strategies and Options*, JASPA, Addis Abéba.
- BIT (1986), *Youth Employment and Youth Employment Programmes in Africa. A Comparative Sub-Regional Study. The Case of Nigeria*, JASPA, Addis Abéba.
- BIT (1985), *Informal Sector in Africa*, JASPA, Addis Abéba.
- Bourdon, J., J. Jarousse, et A. Mingat (1989), "Insertion and Earnings of Apprentices in the Informal Sector, Niamey, Niger", article préparé pour la Banque mondiale, le BIT et le Centre de Développement de l'OCDE, CNRS/IREDU/Université de Dijon, France.
- Collier, P. et L. Riveros (1986), "The Nigerian Labour Market in the Oil Slump", *document ronéotypé*, World Bank, Washington, D.C.
- Dada, J. (1987), "Vocational Choice: Patterns of Decision Making in Nigeria", *Journal of International and Comparative Education*.
- Economist Intelligence Unit (1992), "Niger, Burkina," EIU Country Profile, 1991-1992, Londres.
- Papohunda, O. (1978), "The Informal Sector of Lagos: An Inquiry into Urban Poverty and Employment", Working Paper, BIT, Genève.
- Papohunda, O. et H. Lubell (1978), *Lagos. Urban Development and Employment*, BIT, Genève, 1978.
- Gana, L. (1985), "Case Study from Nigeria: The Role of the Informal Sector in the Development of Small and Intermediate Sized Cities", article présenté lors du séminaire sur "The Role of the Informal Sector in Urban Development", Berlin.
- Gooddale, G. (1989), "Training for Women in the Informal Sector", in *Training for Work in the Informal Sector*, BIT, Genève.
- Harris, J. (1990), "Linkages Between the Formal and the Informal Sector in Developing Countries: A Review of the Literature", World Employment Programme Research Working Paper, BIT, Genève.
- Hinchliffe, K. (1970), "The Unprofitability of Secondary Modern Schooling in the Western Region of Nigeria", *West African Journal of Education*.
- Husen, T. et N. Postlethwaite (dir. pub.) (1985), *International Encyclopedia of Education*, Pergamon, Oxford.
- Jamal, V. (1982), *Poverty and Inequality in Nigeria*, BIT, Genève.
- JASPA (1986), *Patterns of Industrialisation: Input on Employment and Income in African Countries. The Case of Nigeria*, JASPA, Addis Abéba.
- JASPA/NISER (1981), *First Things First: Meeting the Basic Needs of the People of Nigeria*, JASPA, Addis Abéba.
- King, K. (1988), "The Links between Education, Training and Employment: The Case of the Informal Sector", article présenté lors du séminaire "Nouvelles approches du secteur informel", Centre de Développement de l'OCDE, Paris.
- King, K. (n.d.), *The New Politics of Training in Anglophone Africa: the Case of Ghana and Nigeria*, BIT, Genève.
- Kisekka, M. et M. Igbozurike (1989), *Women in the Informal Sector: Economic and Social Roles and Status of Women Traders in Zaria, Nigeria*, Dept. of Sociology, Ahmadu Bello University, Zaria.
- Lloyd, P. (1970), "Craft Organisation in Yoruba Towns", *Africa*.
- Lubell, H. (1990), "Urban Self-Employment in Senegal, Labour Market Analysis and Employment Planning", Working Paper NO-43, BIT, Genève.
- McAntyre, S. (1985), "Niger - Systems of Education", in Husen, T. et Postlethwaite, N. (dir. pub.), *International Encyclopedia of Education*, Vol. 8, Pergamon, Oxford.

- McLaughlin, S. (1979), *The Wayside Mechanic: An Analysis of Skill Acquisition in Ghana*, CIE, Amherst, Massachusetts.
- Moser, C. (1978), "Informal Sector or Petty Production: Dualism or Dependence in Urban Development", in *The Urban Informal Sector: Critical Perspectives in World Development*, World Development, Vol 6, No. 9.
- NISER (1989), *Education and Training for Skills and Income in the Urban Informal Sector in Sub-Saharan Africa: The Case of the Urban Informal Sector of Ibadan City; Nigeria*, NISER, Ibadan.
- Nwankwo, J. (1988), "Appraisal of Options for Alternative Education and Employment Opportunities Programmes in Nigeria", paper presented at NISER Seminar, Ibadan.
- Oni, B. (1989), *Patterns and Processes of Vocational/Technical Skill Acquisition in the Formal and Informal Sectors of Ibadan, Nigeria*, a supplementary study to the Nigerian Institute of Social and Economic Research/World Bank study of Skill Acquisition in the Informal Sector of Ibadan, Nigeria.
- Oni, B. (1989), "Meeting the Short-term Unemployment Cost of the Structural Adjustment Programme: The Nigerian Experience", *document ronéotypé*, NISER Seminar Series, Ibadan.
- Oni, B. (1988), "Education and Alternative Avenues of Mobility: A Nigerian Study", *Comparative Education Review*.
- Oshugbemi, T. et J. Sahai (1987), "The Motivating Factors in the Development of Small Scale Industry in Nigeria", in Osabu, A.M. (ed.), *Towards the Development of Small Scale Industries in Nigeria*, NISER, Ibadan.
- Oudin, X. (1989), "Dynamique du secteur informel: l'exemple de Niamey, République du Niger", document présenté à la réunion annuelle de l'Association canadienne d'études africaines, Ottawa, Canada.
- Oyeneke, O. (1980), "The Nature and Process of Human Resource Development in Nigeria's Informal Sector", *Labour, Capital and Society*, Vol. 5.
- Oyeneke, O. (1980), "Apprentices in the Informal Sector of Nigeria", *Labour, Capital and Society*, Vol. 5.
- Oyeneke, O. (1979), "The Apprenticeship System in Southwestern Nigeria: A Case of Human Resources Development", Ph.D. thesis, University of Birmingham.
- Paul, J. (1990), "Technical Secondary Education in Togo and Cameroon - A Research Note", *Economics of Education Review*, Vol. 9, No. 4, pp. 405-09.
- Peattie, L. (1987), "An Idea in Good Currency and How It Grew: The Informal Sector", *World Development*.
- Peil, M. (1970), "The Apprenticeship System in Accra", *Africa*.
- Phillips, A. et E. Ndekwa (1987), *A Structural Adjustment Programme in a Developing Economy. The Case of Nigeria*, NISER, Ibadan.
- Schacter, M. (n.d.), *Support for Micro-Enterprises: Cases and Lessons*, World Bank, Washington, D.C.
- Sonko-Godwin, P. (1985), "Senegal: System of Education", in Husen, T. et Postlethwaite, N. (dir. pub.), *International Encyclopedia of Education*, Pergamon, Oxford.
- Tendler, J. (1987), *Whatever Happened to Poverty Alleviation?*, A Report for the Ford Foundation's Programme on Livelihood, Employment and Income Generation, New York.
- Van Adams, A., R. Goldfarb, et T. Kelly (1991), *The Macro-economic Environment and Human Resources Development: A Comparative Study*, Education and Employment Division, Population and Human Resources Department, World Bank, Washington, D.C.

- World Bank (1989), "World Bank Lending for Small and Medium Enterprises: Fifteen Years of Experience", Industry and Energy Department Working Paper, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1989), "The Urban Informal Sector in the Sahel", Infrastructure Operations, Sahelian Department, Africa Region, Working Papers, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1989), "Note sur le secteur de l'éducation : République du Togo", Report No 9756-TO, Population and Human Resources Division, Western and Central African Department, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1989), *Nigeria: Primary Education Subsector Study*, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1989), *Republic of Niger: Proposed Education Sector Adjustment Investment Project: Initiating Memorandum*, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1989), *Poverty Profile of Togo: Country Assessment and Policy Issues*, Report 7825-TO, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1988), *Nigeria: Costs and Financing of Universities*, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1988), *The Nigerian Structural Adjustment Program: Policies, Impact and Prospects*, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1987), *Nigeria: Country Economic Memorandum*, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank, *Technical Education and Training* (1987), World Bank Policy Paper, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1985), *Nigeria: Education Sector Expenditure Survey*, World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (1980), *Education Sector Memorandum, Niger*, Projects Department, Western African Region, Education Division, World Bank, Washington, D.C.
- Yesufu, T. (1986), "Nigeria's Economic and Social Policies: Some Issues of Moment" NISER, Distinguished Lecturer Series, Ibadan.

**MAIN SALES OUTLETS OF OECD PUBLICATIONS  
PRINCIPAUX POINTS DE VENTE DES PUBLICATIONS DE L'OCDE**

**ARGENTINA – ARGENTINE**

Carlos Hirsch S.R.L.  
Galería Güemes, Florida 165, 4° Piso  
1333 Buenos Aires Tel. (1) 331.1787 y 331.2391  
Telefax: (1) 331.1787

**AUSTRALIA – AUSTRALIE**

D.A. Information Services  
648 Whitehorse Road, P.O.B 163  
Mitcham, Victoria 3132 Tel. (03) 873.4411  
Telefax: (03) 873.5679

**AUSTRIA – AUTRICHE**

Gerold & Co.  
Graben 31  
Wien I Tel. (0222) 533.50.14

**BELGIUM – BELGIQUE**

Jean De Lannoy  
Avenue du Roi 202  
B-1060 Bruxelles Tel. (02) 538.51.69/538.08.41  
Telefax: (02) 538.08.41

**CANADA**

Renouf Publishing Company Ltd.  
1294 Algoma Road  
Ottawa, ON K1B 3W8 Tel. (613) 741.4333  
Telefax: (613) 741.5439

**Stores:**

61 Sparks Street  
Ottawa, ON K1P 5R1 Tel. (613) 238.8985  
211 Yonge Street  
Toronto, ON M5B 1M4 Tel. (416) 363.3171  
Telefax: (416) 363.59.63

Les Éditions La Liberté Inc.  
3020 Chemin Sainte-Foy  
Sainte-Foy, PQ G1X 3V6 Tel. (418) 658.3763  
Telefax: (418) 658.3763

Federal Publications Inc.  
165 University Avenue, Suite 701  
Toronto, ON M5H 3B8 Tel. (416) 860.1611  
Telefax: (416) 860.1608

Les Publications Fédérales  
1185 Université  
Montréal, QC H3B 3A7 Tel. (514) 954.1633  
Telefax: (514) 954.1635

**CHINA – CHINE**

China National Publications Import  
Export Corporation (CNPIEC)  
16 Gongti E. Road, Chaoyang District  
P.O. Box 88 or 50  
Beijing 100704 PR Tel. (01) 506.6688  
Telefax: (01) 506.3101

**DENMARK – DANEMARK**

Munksgaard Book and Subscription Service  
35, Nørre Søgade, P.O. Box 2148  
DK-1016 København K Tel. (33) 12.85.70  
Telefax: (33) 12.93.87

**FINLAND – FINLANDE**

Akateeminen Kirjakauppa  
Keskuskatu 1, P.O. Box 128  
00100 Helsinki  
Subscription Services/Agence d'abonnements :  
P.O. Box 23  
00371 Helsinki Tel. (358 0) 12141  
Telefax: (358 0) 121.4450

**FRANCE**

OECD/OCDE  
Mail Orders/Commandes par correspondance:  
2, rue André-Pascal  
75775 Paris Cedex 16 Tel. (33-1) 45.24.82.00  
Telefax: (33-1) 49.10.42.76  
Telex: 640048 OCDE

**OECD Bookshop/Librairie de l'OCDE :**

33, rue Octave-Feuillet  
75016 Paris Tel. (33-1) 45.24.81.67  
(33-1) 45.24.81.81

Documentation Française  
29, quai Voltaire  
75007 Paris Tel. 40.15.70.00

Gibert Jeune (Droit-Économie)  
6, place Saint-Michel  
75006 Paris Tel. 43.25.91.19

Librairie du Commerce International  
10, avenue d'Iéna  
75016 Paris Tel. 40.73.34.60

Librairie Dunod  
Université Paris-Dauphine  
Place du Maréchal de Lattre de Tassigny  
75016 Paris Tel. (1) 44.05.40.13

Librairie Lavoisier  
11, rue Lavoisier  
75008 Paris Tel. 42.65.39.95

Librairie L.G.D.J. - Montchrestien  
20, rue Soufflot  
75005 Paris Tel. 46.33.89.85

Librairie des Sciences Politiques  
30, rue Saint-Guillaume  
75007 Paris Tel. 45.48.36.02

P.U.F.  
49, boulevard Saint-Michel  
75005 Paris Tel. 43.25.83.40

Librairie de l'Université  
12, rue Nazareth  
13100 Aix-en-Provence Tel. (16) 42.26.18.08

Documentation Française  
165, rue Garibaldi  
69003 Lyon Tel. (16) 78.63.32.23

Librairie Decitre  
29, place Bellecour  
69002 Lyon Tel. (16) 72.40.54.54

**GERMANY – ALLEMAGNE**

OECD Publications and Information Centre  
August-Bebel-Allee 6  
D-53175 Bonn Tel. (0228) 959.120  
Telefax: (0228) 959.12.17

**GREECE – GRÈCE**

Librairie Kauffmann  
Mavrokordatou 9  
106 78 Athens Tel. (01) 32.55.321  
Telefax: (01) 36.33.967

**HONG-KONG**

Swindon Book Co. Ltd.  
13-15 Lock Road  
Kowloon, Hong Kong Tel. 366.80.31  
Telefax: 739.49.75

**HUNGARY – HONGRIE**

Euro Info Service  
Margitsziget, Európa Ház  
1138 Budapest Tel. (1) 111.62.16  
Telefax: (1) 111.60.61

**ICELAND – ISLANDE**

Mál Mog Menning  
Laugavegi 18, Pósthólf 392  
121 Reykjavik Tel. 162.35.23

**INDIA – INDE**

Oxford Book and Stationery Co.  
Scindia House  
New Delhi 110001 Tel. (11) 331.5896/5308  
Telefax: (11) 332.5993  
17 Park Street  
Calcutta 700016 Tel. 240832

**INDONESIA – INDONÉSIE**

Pdii-Lipi  
P.O. Box 269/JKSMG/88  
Jakarta 12790 Tel. 583467  
Telex: 62 875

**IRELAND – IRLANDE**

TDC Publishers – Library Suppliers  
12 North Frederick Street  
Dublin I Tel. (01) 874.48.35  
Telefax: (01) 874.84.16

**ISRAEL**

Praedicta  
5 Shatner Street  
P.O. Box 34030  
Jerusalem 91430 Tel. (2) 52.84.90/1/2  
Telefax: (2) 52.84.93

**ITALY – ITALIE**

Libreria Commissionaria Sansoni  
Via Duca di Calabria 1/1  
50125 Firenze Tel. (055) 64.54.15  
Telefax: (055) 64.12.57

Via Bartolini 29  
20155 Milano Tel. (02) 36.50.83

Editrice e Libreria Herder  
Piazza Montecitorio 120  
00186 Roma Tel. 679.46.28  
Telefax: 678.47.51

Libreria Hoepli  
Via Hoepli 5  
20121 Milano Tel. (02) 86.54.46  
Telefax: (02) 805.28.86

Libreria Scientifica  
Dott. Lucio de Biasio 'Aeiou'  
Via Coronelli, 6  
20146 Milano Tel. (02) 48.95.45.52  
Telefax: (02) 48.95.45.48

**JAPAN – JAPON**

OECD Publications and Information Centre  
Landic Akasaka Building  
2-3-4 Akasaka, Minato-ku  
Tokyo 107 Tel. (81.3) 3586.2016  
Telefax: (81.3) 3584.7929

**KOREA – CORÉE**

Kyobo Book Centre Co. Ltd.  
P.O. Box 1658, Kwang Hwa Moon  
Seoul Tel. 730.78.91  
Telefax: 735.00.30

**MALAYSIA – MALAISIE**

Co-operative Bookshop Ltd.  
University of Malaya  
P.O. Box 1127, Jalan Pantai Baru  
59700 Kuala Lumpur  
Malaysia Tel. 756.5000/756.5425  
Telefax: 757.3661

**MEXICO – MEXIQUE**

Revistas y Periodicos Internacionales S.A. de C.V.  
Florencia 57 - 1004  
Mexico, D.F. 06600 Tel. 207.81.00  
Telefax: 208.39.79

**NETHERLANDS – PAYS-BAS**

SDU Uitgeverij Plantijnstraat  
Externe Fondsen  
Postbus 20014  
2500 EA's-Gravenhage Tel. (070) 37.89.880  
Voor bestellingen: Telefax: (070) 34.75.778

**NEW ZEALAND  
NOUVELLE-ZÉLANDE**

Legislation Services  
P.O. Box 12418  
Thorndon, Wellington Tel. (04) 496.5652  
Telefax: (04) 496.5698

**NORWAY – NORVÈGE**

Narvesen Info Center – NIC  
 Bertrand Narvesens vei 2  
 P.O. Box 6125 Etterstad  
 0602 Oslo 6 Tel. (022) 57.33.00  
 Telefax: (022) 68.19.01

**PAKISTAN**

Mirza Book Agency  
 65 Shahrah Quaid-E-Azam  
 Lahore 54000 Tel. (42) 353.601  
 Telefax: (42) 231.730

**PHILIPPINE – PHILIPPINES**

International Book Center  
 5th Floor, Filipinas Life Bldg.  
 Ayala Avenue  
 Metro Manila Tel. 81.96.76  
 Telefax: 23312 RHP PH

**PORTUGAL**

Livraria Portugal  
 Rua do Carmo 70-74  
 Apart. 2681  
 1200 Lisboa Tel. (01) 347.49.82/5  
 Telefax: (01) 347.02.64

**SINGAPORE – SINGAPOUR**

Gower Asia Pacific Pte Ltd.  
 Golden Wheel Building  
 41, Kallang Pudding Road, No. 04-03  
 Singapore 1334 Tel. 741.5166  
 Telefax: 742.9356

**SPAIN – ESPAGNE**

Mundi-Prensa Libros S.A.  
 Castelló 37, Apartado 1223  
 Madrid 28001 Tel. (91) 431.33.99  
 Telefax: (91) 575.39.98

**Libreria Internacional AEDOS**

Consejo de Ciento 391  
 08009 – Barcelona Tel. (93) 488.30.09  
 Telefax: (93) 487.76.59

**Llibreria de la Generalitat**

Palau Moja  
 Rambla dels Estudis, 118  
 08002 – Barcelona  
 (Subscripcions) Tel. (93) 318.80.12  
 (Publicacions) Tel. (93) 302.67.23  
 Telefax: (93) 412.18.54

**SRI LANKA**

Centre for Policy Research  
 c/o Colombo Agencies Ltd.  
 No. 300-304, Galle Road  
 Colombo 3 Tel. (1) 574240, 573551-2  
 Telefax: (1) 575394, 510711

**SWEDEN – SUÈDE**

Fritzes Information Center  
 Box 16356  
 Regeringsgatan 12  
 106 47 Stockholm Tel. (08) 690.90.90  
 Telefax: (08) 20.50.21

**Subscription Agency/Agence d'abonnements :**

Wennergren-Williams Info AB  
 P.O. Box 1305  
 171 25 Solna Tel. (08) 705.97.50  
 Téléfax : (08) 27.00.71

**SWITZERLAND – SUISSE**

Maditec S.A. (Books and Periodicals - Livres  
 et périodiques)  
 Chemin des Palettes 4  
 Case postale 266  
 1020 Renens Tel. (021) 635.08.65  
 Telefax: (021) 635.07.80

**Librairie Payot S.A.**

4, place Pépinet  
 CP 3212  
 1002 Lausanne Tel. (021) 341.33.48  
 Telefax: (021) 341.33.45

**Librairie Unilivres**

6, rue de Candolle  
 1205 Genève Tel. (022) 320.26.23  
 Telefax: (022) 329.73.18

**Subscription Agency/Agence d'abonnements :**

Dynapresse Marketing S.A.  
 38 avenue Vibert  
 1227 Carouge Tel.: (022) 308.07.89  
 Telefax : (022) 308.07.99

**See also – Voir aussi :**

OECD Publications and Information Centre  
 August-Bebel-Allee 6  
 D-53175 Bonn (Germany) Tel. (0228) 959.120  
 Telefax: (0228) 959.12.17

**TAIWAN – FORMOSE**

Good Faith Worldwide Int'l. Co. Ltd.  
 9th Floor, No. 118, Sec. 2  
 Chung Hsiao E. Road  
 Taipei Tel. (02) 391.7396/391.7397  
 Telefax: (02) 394.9176

**THAILAND – THAÏLANDE**

Suksit Siam Co. Ltd.  
 113, 115 Fuang Nakhon Rd.  
 Opp. Wat Rajbopith  
 Bangkok 10200 Tel. (662) 225.9531/2  
 Telefax: (662) 222.5188

**TURKEY – TURQUIE**

Kültür Yayinlari Is-Türk Ltd. Sti.  
 Atatürk Bulvari No. 191/Kat 13  
 Kavaklıdere/Ankara Tel. 428.11.40 Ext. 2458  
 Dolmabahçe Cad. No. 29  
 Besiktas/Istanbul Tel. 260.71.88  
 Telex: 43482B

**UNITED KINGDOM – ROYAUME-UNI**

HMSO  
 Gen. enquiries Tel. (071) 873 0011  
 Postal orders only:  
 P.O. Box 276, London SW8 5DT  
 Personal Callers HMSO Bookshop  
 49 High Holborn, London WC1V 6HB  
 Telefax: (071) 873 8200  
 Branches at: Belfast, Birmingham, Bristol, Edin-  
 burgh, Manchester

**UNITED STATES – ÉTATS-UNIS**

OECD Publications and Information Centre  
 2001 L Street N.W., Suite 700  
 Washington, D.C. 20036-4910 Tel. (202) 785.6323  
 Telefax: (202) 785.0350

**VENEZUELA**

Libreria del Este  
 Avda F. Miranda 52, Aptdo. 60337  
 Edificio Galipán  
 Caracas 106 Tel. 951.1705/951.2307/951.1297  
 Telegram: Libreste Caracas

Subscription to OECD periodicals may also be placed through main subscription agencies.

Les abonnements aux publications périodiques de l'OCDE peuvent être souscrits auprès des principales agences d'abonnement.

Orders and inquiries from countries where Distributors have not yet been appointed should be sent to: OECD Publications Service, 2 rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

Les commandes provenant de pays où l'OCDE n'a pas encore désigné de distributeur devraient être adressées à : OCDE, Service des Publications, 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2 rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16  
IMPRIMÉ EN FRANCE  
(41 94 11 2) ISBN 92-64-24182-5 - n° 47324 1994

## **ACQUISITION DE COMPÉTENCES DANS LES MICRO-ENTREPRISES : LEÇONS TIRÉES DE L'AFRIQUE DE L'OUEST**

Cet ouvrage, qui a été rédigé sur la base de recherches menées en collaboration par le Centre de Développement de l'OCDE, la Banque mondiale et le Bureau international du travail, recense des avis d'ordre pratique et opérationnel à l'intention des gouvernements et des organismes d'aide au développement. Il a pour but d'encourager la productivité et l'emploi dans les micro-entreprises par le biais de l'amélioration des politiques d'enseignement et de formation. Bien que l'analyse s'appuie sur des enquêtes réalisées auprès de 1 570 dirigeants de micro-entreprises dans quatre villes d'Afrique de l'Ouest, son utilité pour l'élaboration des politiques dans les pays en développement ne se limite pas à cette région du monde.



3 347370 473247

(41 94 11 2) CX  
ISBN 92-64-24182-5