

L'exploitation des apprentis au Togo

Yves Marguerat

L'apprentissage, refuge des déscolarisés

Le recensement de 1981 dénombrait dans les villes du Togo 17 500 apprentis (dont 30 % de filles) dans le secteur informel de production, de service et d'échange, dont 11 500 à Lomé (32 % de filles). Les garçons (5 % de moins de 15 ans, 76 % de 15 à 24 ans) étaient assez dispersés entre les branches d'activité : 4 500 dans le secteur des transports, 4 300 dans les divers services, 4 000 dans le bâtiment, 2 300 apprentis tailleurs, 1 800 menuisiers, 600 mécaniciens... Les filles (un peu plus jeunes : 7 % de moins de 15 ans, 80 % de 15 à 24 ans) étaient massivement apprenties couturières (86 %) et, secondairement, coiffeuses (5 %).

Il est difficile d'en chiffrer l'évolution. Il est certain qu'une partie très importante des jeunes déscolarisés a reflué vers l'apprentissage dans le secteur informel, dont les capacités d'accueil sont — on va le voir — largement extensibles. En 1986, la section Kodjoviakopé-Nyékonakpoè¹ du Syndicat des tailleurs et couturières a ainsi enregistré, en une seule année, 300 contrats (dont 90 % de filles) dans un quartier où il y a pourtant déjà un atelier de couture à chaque coin de rue... Le marché de la couture ne progresse pas dans les mêmes proportions, certes, mais les « patrons » n'en ouvrent pas moins généreusement leurs bras car, au Togo, l'apprenti rapporte.

Avec un groupe de travail des Affaires sociales², nous avons, en 1987, estimé le nombre des apprentis à 25 000 à Lomé, et à 10 000 dans le reste du pays, sans compter tous ceux qui auraient souhaité le devenir et n'en avaient pas les moyens. Ce chiffre a certainement beaucoup progressé depuis.

¹ Quartiers sud-ouest de Lomé, contre la frontière du Ghana, groupant quelque 40 000 habitants.

² « Document de réflexion générale sur les problèmes des jeunes apprentis en milieu urbain », Lomé, DG des Affaires sociales, division Protection et promotion de la jeunesse, 1987, 9 p. multigr., dont nous reprenons des éléments ici.

La mise en place des pratiques de l'apprentissage

L'apprentissage est né, au Togo, avec les métiers manuels modernes, c'est-à-dire avec le siècle (hormis les techniques de construction apportées, avec le style baroque, par les rapatriés du Brésil du XIXe siècle). La plupart des tailleurs, menuisiers, mécaniciens ou typographes actuels sont les héritiers de ceux qui ont été formés à partir de 1912 par la remarquable École professionnelle de la Mission catholique de Lomé, dite « *Brotherhomé* »¹. À l'époque coloniale, les artisans — peu nombreux — étaient des notables, moins riches que les commerçants et les propriétaires de cocoteraies, mais à l'aise et honorés. La mémoire populaire de Lomé se souvient bien ainsi des tailleurs Comlan « Télagan »² ou Gaspard Noudekor, du forgeron Aboki « Gbèdè », du menuisier Gbadoé ou du photographe Alex Acolatsé³.

L'apprentissage fut codifié remarquablement tôt. Dès 1924, l'Administration française du Togo le décrivait ainsi dans son rapport annuel à la Commission des mandats de la Société des nations :

« L'artisan qui consent à enseigner son métier à l'enfant ne peut demander aucune rémunération. Il est convenu que le jeune homme, son apprentissage terminé, restera un certain temps — en général deux ans — avec son patron. Pendant ces deux années, il est employé comme ouvrier sans salaire fixe, mais, outre la nourriture et le logement, il touche une part des sommes perçues par son patron sur les produits de son travail. Parfois, dans les centres évolués, un contrat sous seing privé prévoit le paiement d'une indemnité au cas où l'apprenti quitterait son patron avant l'époque convenue. »

Ce système de type paternaliste (le patron traite l'apprenti comme son fils, qui le « remercie » en travaillant ensuite gratuitement pour lui) est encore celui de pays comme le Burkina, le Niger ou le Zaïre. Au Togo, comme en Côte d'Ivoire ou au Cameroun, l'apprentissage est devenu payant.

À Lomé, c'est à partir de 1945 que les « patrons » ont commencé à demander de l'argent — et de fortes sommes, plus lourdes qu'aujourd'hui, compte tenu de la dépréciation de la monnaie : en 1950, un apprenti-tailleur devait payer, pour quatre années de formation, 8 000 à 10 000 F CFA⁴, soit la moitié d'un

¹ « Chez les Frères ».

² « Grand tailleur » en anglo-mina : « *Taylor-gan* » (= grand).

³ Voir en particulier Marguerat, Y. et Péleï, T., « *Si Lomé m'était contée...* », 2 tomes (1992-1994), Lomé, Presses de l'Université du Bénin.

⁴ Multiplier par au moins 10 pour avoir la valeur en 1993. (Rappel : 100 F CFA = 0,50 FF. Tous les prix donnés ici sont antérieurs à la dévaluation du F CFA de janvier 1994.)

prix d'une machine à coudre Singer¹, accompagnés déjà de quatre ou six bouteilles de « fort » (whisky, cognac, rhum, gin, et de bonnes marques, s'il vous plaît !).

Le contrat écrit, déjà mentionné en 1924, s'est rapidement systématisé², avec en général cette clause de dédommagement (une indemnité importante) en cas d'abandon par l'apprenti avant d'avoir payé sa libération.

La démarche habituelle est donc celle-ci :

1 - L'apprenti se présente à un atelier, après accord verbal entre le patron et le père ou le tuteur. Il paie un droit d'entrée en argent (de 1 000 à 5 000 F CFA), avec une ou deux bouteilles de « fort » et quelques-unes de « sucreries ». C'est pour « voir le règlement ».

2 - Après ces trois mois d'essai, si tout le monde est d'accord, on signe le contrat et l'on verse la moitié de la somme prescrite, avec des boissons dont le type et le nombre sont soigneusement précisés. La durée prévue est, la plupart du temps, de trois ans (sauf les coiffeuses, où six mois suffisent). Un contrat plus bref (deux ans) sera plus cher, un contrat plus long (quatre ans) moins onéreux³, preuve évidente de l'intérêt, pour le patron, d'avoir l'apprenti à sa disposition.

3 - À la fin de la période, l'apprenti est « libéré ». On paie la deuxième moitié de la somme promise, avec le même nombre de bouteilles et, assez souvent, les ingrédients d'une grande fête (riz, igname, huile, biscuits — les plus coûteux possible —, volaille, voire chèvre ou mouton, des chaises, une sono...), officialisant devant les invités — parents, collègues, représentants syndicaux — la « libération » de l'apprenti, qui reçoit un « diplôme », imprimé et calligraphié, document sans valeur juridique mais auquel chacun attache la même vénération quasi religieuse qu'à un parchemin académique.

4 - Il est très fréquent que le patron attende encore de son apprenti un « remerciement » de trois à six mois de travail gratuit, en sus de quelques « cadeaux » qu'il lui fera ; à la suite de quoi, il lui donnera sa « bénédiction », perçue comme indispensable pour réussir ensuite dans sa vie professionnelle. Le jeune pourra enfin s'installer⁴ et, fort de son diplôme, recruter à son tour des apprentis.

¹ La Singer vaut aujourd'hui 60 à 80 000 F, mais on trouve des copies chinoises de bonne qualité pour 35 000 F.

² Il n'est que rarement officialisé par un enregistrement (théoriquement obligatoire) au Service de la main-d'œuvre, quand des parents salariés veulent conserver les allocations familiales pour leur enfant qui quitte l'école.

³ Par exemple : 2 ans = 40 000 F, 3 ans = 30 000 F, 4 ans = 20 000 F (cas d'un plombier du quartier Nyékonakpoè).

⁴ En emmenant souvent avec lui une partie de la clientèle de son patron, raison de plus pour ce dernier de retarder au maximum cette séparation.

La logique du système

Le principe économique de base du secteur informel est de mettre en jeu de faibles sommes d'argent, mais qui circulent rapidement entre de nombreux intervenants aux ressources très modestes, dans un régime de concurrence illimitée. La clientèle des artisans de production ou de réparation est en général plus soucieuse du bas prix de la prestation que de sa qualité technique, ce qui a pour conséquence, outre la prime à la médiocrité, de forcer ces derniers à travailler presque au prix coûtant, sous peine de perdre leurs clients.

Les bénéfices dégagés par l'activité des artisans sont donc extrêmement faibles, ce qui exclut presque entièrement le recours à des compagnons salariés (ceux-ci peuvent coûter jusqu'à 800 F par jour de travail¹, quand le patron ne se facture lui-même qu'à hauteur de 1 200 F).

Le rôle de l'apprenti est donc double :

- fournir une main-d'œuvre gratuite, peu qualifiée (ce qui n'a guère d'importance), mais en fait rapidement productive : dès les premiers mois, l'apprenti a acquis l'essentiel de son futur métier, à défaut d'en maîtriser les subtilités ;
- renouveler le capital de l'atelier, en apportant l'argent frais qui permet au patron de vivre ou, surtout, de s'équiper².

On comprend facilement que la tendance, en période de crise économique où les candidats affluent et où le travail est rare, soit à l'embauche des apprentis, certes, mais aussi à la hausse du coût des contrats.

L'apprentissage tient donc une place essentielle dans le développement — voire dans l'existence même — du secteur artisanal, lui-même élément clé de la vie quotidienne en milieu urbain pour la masse de la population, aux revenus très faibles, dont il peut seul satisfaire les besoins. Le patron a donc besoin des apprentis, de beaucoup d'apprentis, mais chaque apprenti qui se libère est pour son ancien maître un concurrent de plus, peut-être moins compétent, mais encore moins exigeant sur les prix.

Le système a sa cohérence, mais certains aspects sont — ou deviennent — vraiment trop défavorables aux jeunes, et en particulier aux plus défavorisés, qui s'en trouvent de plus en plus exclus.

¹ On en rencontre quelques uns dans les plus qualifiés des garages, ainsi que dans la menuiserie.

² D'où l'hostilité générale des patrons à une « mensualisation » des contrats, qui arrangerait bien les parents. Seuls quelques tailleurs de haute couture pratiquent un paiement mensuel (par ex. 3 500 F par mois, pour un an ou un an et demi).

La flambée des coûts et la riposte officielle

La conjonction du marasme des affaires et de l'afflux des jeunes dans les ateliers a provoqué une hausse très forte des contrats : de 15 000 à 30 000 F CFA dans les années 1980, on est passé en 1987-88 à 40 000, 60 000, voire 80 000 F, et même 100 000 F, dans certaines activités rémunératrices comme la coiffure ou la réparation électronique¹...

Le nombre de bouteilles (dont le prix unitaire a fortement augmenté dans le même temps) a peut-être eu tendance à diminuer : certains patrons ont compris qu'il valait mieux davantage d'argent liquide et moins de boissons. Mais certains maintiennent des exigences exorbitantes².

Il y a certes, dans ces traditions (même si on l'a vu qu'elles ne sont pas vraiment anciennes), des aspects culturels et religieux auxquels tous — patrons, apprentis et parents — tiennent comme à une garantie de crédibilité. Les métiers du métal doivent ainsi un sacrifice au dieu Gu, génie tutélaire des forgerons : si l'on ne fait pas couler du sang de poulet sur les outils du futur artisan, c'est lui qui se blessera avec. Mais dans ces dépenses imposées, les abus sont nombreux.

De plus en plus, les patrons exigent que les apprentis possèdent très tôt leurs outils principaux (ou ceux dont eux-mêmes ont besoin) : les apprentis qui n'en ont pas se contenteront de regarder les autres travailler. Les outils sont très chers quand ils sont importés d'Europe ; moins quand ils viennent du Nigeria ou de Chine, mais ils sont alors de qualité et de durée médiocres. Pour les menuisiers ou les mécaniciens, 50 000 F d'équipement représente pratiquement un minimum : 100 000 F seraient nécessaires pour une panoplie plus opérationnelle. Il faut, bien sûr, que l'apprenti qui termine dispose de son matériel pour pouvoir ensuite s'installer ; mais concentrer les achats en début d'apprentissage — au lieu de les étaler sur trois ans — représente pour les parents une charge difficilement supportable. Dans certains cas, l'apprenti ne peut même pas récupérer ses outils — par exemple un jeu de clés — qui aura servi pendant des années à tort et à travers. Il en va de même pour les uniformes, parfois fort coûteux, que beaucoup d'ateliers (en particulier les tailleurs) exigent, que ce soit pour le travail quotidien ou bien — un autre, plus luxueux — pour les fêtes de libération.

¹ Observations nombreuses, dans divers corps de métier et divers quartiers de Lomé.

² Cas observé en 1987 chez un menuisier de la route de l'aéroport : l'apprenti devait apporter 20 bouteilles de « fort », 56 de bière ou limonade (soit au total 45 000 F) et 35 000 F d'ingrédients pour un grand banquet, en plus de 2 500 F d'impression du diplôme et de 30 000 F pour le contrat lui-même... Au total, le salaire mensuel d'un professeur de lycée.

Tout ceci handicapé lourdement les familles les plus modestes, et beaucoup d'apprentis sont obligés d'abandonner, faute de moyens, ou de traîner sans fin, des années et des années, dans leur atelier, sans jamais parvenir à se libérer.

En 1989, le ministère de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle prit trois décrets¹ réglementant avec précision les conditions de l'apprentissage (40 heures par semaine, repos hebdomadaire, 30 jours de congé par an...), sa durée (de 1 à 4 ans, selon les sept catégories professionnelles, regroupant les 70 métiers répertoriés), et surtout son coût, selon les corps de métier : de 18 000 F dans l'alimentation à 30 000 pour les coiffeuses, somme comprenant « la totalité des frais de cérémonies et des droits versés au cours de l'exécution du contrat ». Tout ce qui était boissons était supprimé d'un trait de plume.

Si les stipulations relatives aux conditions de travail ne pouvaient que rester lettre morte (combien faudrait-il d'inspecteurs pour aller vérifier les quelque 8 000 ateliers de la seule ville de Lomé ?), la bataille des coûts valait d'être tentée. En effet, le Syndicat des tailleurs et couturières du Togo (car le non-structuré peut parfois se structurer de lui-même) avait réussi depuis plusieurs années à stabiliser à 24 000 F le coût de la formation en couture, les délégués du Syndicat venant assister officiellement à la signature du contrat et à la libération de l'apprenti. De fait, grâce à la vigueur de l'autorité d'un État alors incontesté, il semble que, pendant un ou deux ans, les patrons obéirent plus ou moins aux limitations fixées par les décrets de 1989². Puis les dérapages ont recommencé, et l'on est, semble-t-il, revenu à peu près aux prix antérieurs. Mais la crise actuelle rend impossible toute enquête méthodique comme toute extrapolation³.

Us et abus des apprentis

Poussés par la logique du système, certains patrons acceptent un nombre invraisemblable d'apprentis : plusieurs dizaines (on en a vu jusqu'à 80 chez un menuisier, ou 20 apprentis autour de 2 machines à coudre chez un tailleur...). Que peuvent-ils apprendre, dans ces conditions ? Que peut-on faire à 16 autour d'un unique réfrigérateur ?

¹ 89.013, 89.014 et 89.015 METFP du 25 avril 1989.

² Imposer le recours au contrat officiel de 1989 était naturellement beaucoup plus facile à un représentant des Affaires sociales ou à un expatrié comme moi qu'à un modeste père de famille, en position d'infériorité devant le futur patron de son enfant.

³ Observation début 1995 : un contrat de 50 000 F est maintenant le strict minimum dans tous les métiers, que l'on n'obtient qu'après marchandages, et les patrons ont recommencé à exiger des bouteilles (dont les prix ont doublé depuis la dévaluation), alors que la crise politique et économique a laissé les familles exsangues. Les décrets de 1989 sont bien oubliés.

Malgré la législation togolaise, qui prône la scolarisation obligatoire, on trouve des enfants de moins de 15 ans dans des ateliers. Ils n'y apprennent en général rien : ils servent de petits boys (quand ce n'est pas de souffre-douleur) pour exécuter les corvées : les courses, la lessive, la vaisselle... S'ils sont « libérés » à 17 ou 18 ans, quelle chance peuvent-ils avoir d'être embauchés avec un salaire, ou de pouvoir s'installer et trouver une clientèle ? Ils restent donc de la main-d'œuvre exploitable à volonté bien plus longtemps que les trois ans et trois mois coutumiers.

Avant la formulation d'un contrat-type officiel (dont on ne saurait dire qu'il est vraiment généralisé), chaque patron avait son propre formulaire, dans un français approximatif, en général caractérisé surtout par une attitude de méfiance et d'exigence unilatérale envers l'apprenti. Beaucoup de ces contrats stipulent expressément que l'apprenti est à la totale disposition de son patron et de ses « seniors », ceux qui sont plus anciens que lui dans l'atelier. C'est l'occasion de nombreux abus, où les apprentis — et en particulier les plus jeunes — sont utilisés à toutes sortes de corvées qui n'ont rien à voir avec le métier qu'ils apprennent : cultiver les champs du patron ou fabriquer les parpaings de sa maison en construction... Les manquements à la discipline sont souvent punis par des coups (en particulier sur les mains) d'une dureté excessive et par des humiliations qui peuvent devenir de véritables sévices¹.

Non moins regrettable est l'habitude de faire garder les ateliers la nuit par les apprentis, que ceux-ci y logent à demeure faute de domicile ou qu'ils y alternent par corvées tournantes. Outre les problèmes d'hygiène que cela pose, ces nuits de garde entre apprentis peuvent être l'occasion de graves dérapages (initiation à la drogue, etc.).

Il semble aussi que, dans de nombreux cas, la qualité de la formation reçue dans les ateliers soit très insuffisante. Il y a, bien sûr, des patrons qui prennent le soin et le temps d'expliquer les gestes à leurs apprentis, leur faisant démonter et remonter autant de fois que nécessaire tel ou tel mécanisme, jusqu'à ce que chacun l'ait bien assimilé. Mais il semblerait que certains, jaloux de leurs futurs concurrents, vont jusqu'à cacher soigneusement certaines techniques à leurs apprentis. De toute façon, le talent pédagogique n'est pas universel, et bien savoir un métier ne veut pas forcément dire savoir bien l'enseigner.

La « libération » de l'apprenti sanctionne une durée, une docilité et la possibilité de faire face aux dépenses qu'elle exige, non une compétence vérifiée. Là encore, les tailleurs (et aussi les dactylographes) ont fait œuvre de pionniers en soumettant leurs candidats à la libération à un examen de ce qu'ils sont capables de

¹ Les fuir est l'une des causes de la présence des jeunes marginalisés dans la rue.

faire. Ailleurs, n'importe quel « libéré » peut prendre à son tour des apprentis, qui en sauront encore moins que lui... D'où une spirale de dégradation technique, qui aboutit à multiplier les bricoleurs : ceux qui savent réparer un moteur de Renault mais pas de Peugeot, qui sont déroutés par un va-et-vient électrique, qui ne peuvent que reproduire sans fin le même type de meuble ou de chemise...

Mais, à vrai dire, l'exigence d'un examen de fin d'apprentissage peut aussi se révéler un piège pour l'apprenti : il est si facile de lui refuser son diplôme, et de l'obliger à revenir travailler à l'atelier pour six mois ou pour un an...

Il est donc dur d'être un apprenti à Lomé, malgré le nombre des candidats. De toute façon, être jeune est déjà un lourd handicap, qui vous expose en particulier à l'hostilité systématique de tout ce qui porte un uniforme et une arme. En ces temps de crise, de présent invivable, d'avenir bouché, ils ont bien du mérite à essayer de, quand même, devenir des hommes.

**Échantillons de contrats
proposés à des apprentis menuisiers en 1993**

EXEMPLE N°1

Nous, soussignés, M. Parent d'une part,
et M. Patron d'autre part, sommes
convenus pour l'apprentissage de sur les
clauses suivantes.

La durée de l'apprentissage est fixée ainsi qu'il suit : 3 ans, 4 ans ou 5 ans
à partir du au

- Trois (3) ans : Trente cinq mille francs (35 000 F)
- Quatre (4) ans : Vingt cinq mille francs (25 000 F)
- Cinq (5) ans : Quinze mille francs (15 000 F)

ENTRÉE :

- 6 Bouteilles de fort + moitié de la somme à verser.

LIBÉRATION :

--1 Estagon de vin de palme - 1 Casier de bière - 12 Ignames - 6 Bouteilles de
boissons fortes - 1 Casier de sucreries - 1 Bélièr - Reste de la somme à verser.

ARTICLES

- Article 1°.- Tout apprenti est obligatoirement astreint à un essai de trois (3) mois de durée.
- Article 2°.- Pendant son apprentissage, l'apprenti doit obéir et se soumettre à son patron. Il doit exécuter avec promptitude tous les travaux qui lui seront confiés.
- Article 3°.- Il est responsable des outils qui lui seront confiés.
- Article 4°.- Tous les sabotages causés par lui seront à la charge de son père ou de son tuteur.
- Article 5°.- Au cas où il aura cessé son apprentissage avant la durée réglementaire, le père ou le tuteur doit payer 25 000 F à son patron.
- Article 6°.- Toute permission d'absence doit être demandée à l'avance par le père ou le tuteur.
- Article 7°.- Les jours d'absence non motivée n'entrent pas en ligne de compte et doivent être réparés par des jours de présence effective.
- Article 8°.- À l'atelier l'apprenti doit se conformer aux ordres donnés par le chef d'atelier.

Fait à Lomé, le

1) Tuteur de l'apprenti

1) Le Patron

2) L'apprenti

2) Témoin

EXEMPLE N°2

Nom et Prénoms de l'apprenti :

Date de Naissance : 19

Lieu de Naissance :

DURÉE DE CONTRAT

3 ans	1er versement	30 000 F + Rhum, J.B., Martini, Gordon-Gin
	2è versement	30 000 F + Rhum, J.B., Martini, Gordon-Gin
4 ans	1er versement	25 000 F + Rhum, J.B., Martini, Gordon-Gin
	2è versement	25 000 F + Rhum, J.B., Martini, Gordon-Gin

- Il est obligatoire d'être régulier au service et ne manquera pas dans le cas où il n'a pas l'autorisation de s'absenter. En ce qui concerne l'entretien et la nourriture à la charge des parents.
- Dans le cas où l'apprenti se sauvera à l'insu de son patron par désobéissance ou par l'impolitesse, ses parents auront à nous payer une somme de 100 000 F, mais le patron n'a pas le droit de renvoyer son apprenti à l'insu des parents.
- L'apprenti doit obligatoirement faire des heures supplémentaires avec son patron en cas de besoin « sans frais » (travail de nuit) etc...
- L'heure d'ouverture de l'atelier : le matin de 6 h 30 à 12 h 30 ; l'après-midi de 14 h 30 à 18 h.30
- En allant à la maison l'apprenti n'a pas le droit de prendre quelque chose de son patron (comme outils) dans l'atelier sinon l'apprenti aura un renvoi définitif.
- Les parents de l'apprenti doivent assurer les outils de leurs enfants.

Le présent contrat d'apprentissage sera en double exemplaires et dont une copie sera remise à leurs parents et la deuxième sera gardée par le patron.

- Les témoins de l'apprenti

1 :

2 :

- Le directeur :