

L'INSERTION DES JEUNES PAR L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR INFORMEL

LE CAS DU TOGO¹

par

Yves MARGUERAT²

Dans un bon nombre de pays africains, on a créé -souvent à grands frais- des vastes centres de formation professionnelle aux métiers manuels. Cependant, l'expérience me conduit à rester prudent sur les résultats à en attendre pour les besoins de la masse des jeunes, et à penser que, pour longtemps encore, c'est dans les ateliers du secteur informel, dans les entreprises de l'économie populaire, que vont continuer à se former la plupart des futurs techniciens. Je parle ici autant comme scientifique que comme responsable d'action de terrain. Je vais essayer de décrire ici concrètement ce qu'est un apprentissage dans le secteur artisanal au Togo (que je connais bien), complété par des observations en Côte d'Ivoire (que je connais un peu). Il semble que, ailleurs en Afrique de l'Ouest et du Centre, la situation est sensiblement différente. Je n'ai aucune information sur l'Afrique de l'Est et du Sud : c'est là un domaine qui demande à être exploré.

Ce type d'apprentissage touche des dizaines de milliers de jeunes citadins, qu'ils aient été ou non scolarisés. Ce sont plutôt des garçons ; il n'y a en général qu'environ un petit quart de filles, le plus souvent dans des professions bien spécifiques comme la coiffure et surtout la couture : au Togo, 85 % des filles apprenties sont dans la couture et 10 % dans la coiffure³. Pour les garçons, les activités sont beaucoup plus diversifiées. Je ne parlerai ici que des métiers stables, c'est-à-dire des métiers à atelier -comme la couture, la menuiserie ou la mécanique- et pas du tout de la maçonnerie et des métiers du bâtiment, dont les circuits sont nettement différents : ce sont plutôt des gens venus de la campagne (souvent analphabètes) et qui se recrutent entre eux. Quand je propose d'être maçon aux jeunes urbains auxquels je m'adresse, ils me rient au nez : pour eux, c'est (bien à tort) une profession dévalorisée, indigne d'eux.

Je voudrais esquisser ici tour à tour les logiques sociale, pédagogique et économique qui sous-tendent ce système de l'apprentissage.

I - LA LOGIQUE SOCIALE

La tradition africaine, c'est bien sûr la transmission du savoir dans une structure familiale. Généralement, le jeune fera le métier de son père ; il recevra de lui, en travaillant avec lui, les rudiments et les secrets de son métier, le grand métier étant bien sûr celui de paysan (ou parfois de commerçant). Il y avait quand même un certain nombre de fonctions techniques, par exemple la maîtrise de la forge. J'ai en tête l'exemple des montagnards du Nord-Cameroun. Le forgeron, là, est en plus devin et fossoyeur. Il s'occupe de tout ce qui est le fer, la terre, le feu, la mort : un ensemble sacré, dangereux, dont tout le monde se méfie. De son côté, la femme du forgeron est potière (la terre, le feu...). M. Forgeron épouse exclusivement Mme Potière, et ils

¹ La première version de ce texte a été un exposé à la table ronde "L'insertion des jeunes par le travail en milieu urbain" du Forum des ONG de développement (Agen, 22-24 octobre 1998), publié sous le titre "L'apprentissage est-il encore un facteur d'insertion professionnelle ?" in *Du travail qui opprime au travail qui libère : un défi pour la solidarité internationale*, Actes de la journée spéciale du 16^e Forum des Solidarités, Paris, Guilde européenne du Raid, 1999, 79 p. (pp. 46-51).

² MARJUVA et Comité d'aide aux jeunes en difficulté au Togo.

³ Selon le recensement général de 1981, le dernier disponible.



auront beaucoup de petits forgerons et de petites potières. Il n'est pas question pour l'individu de changer d'orientation : on ne choisit pas ces métiers, on les hérite.

Dans des sociétés fortement hiérarchisées comme celles de l'extrême-ouest de l'Afrique (le Sénégal, le Mali occidental), il y avait des sociétés à castes, où, par exemple, les forgerons sont une caste qui s'hérite, cette profession n'étant d'ailleurs pas très valorisée par la population, alors qu'elle est respectée (et crainte) au Nord-Cameroun.

De nos jours, en ville, les choses ont tendance à se brouiller. Mais dans la plupart des pays (sauf sur la côte du Golfe du Bénin), on trouve encore une tradition patriarcale de l'apprentissage, c'est-à-dire que le jeune qui veut apprendre un métier le fera toujours chez quelqu'un qui lui est plus ou moins apparenté : il y a au départ une relation personnelle entre le patron et l'artisan. Le père va, dans une large mesure, déléguer ses fonctions paternelles au patron, qui devra traiter l'apprenti comme son propre fils. Et ce, notamment, au moment où le jeune va devenir indépendant : son patron doit lui fournir des outils et lui céder une partie de sa clientèle pour que le jeune puisse devenir patron à son tour, en sachant qu'il ne devra pas devenir un concurrent et devra toujours maintenir une attitude de respect filial vis-à-vis de son ancien patron. La déviation que l'on observe en ville, où évidemment les traditions sont de plus en plus instrumentalisées au profit d'une logique de "chacun pour soi", c'est la prolongation de la durée de l'apprentissage jusqu'à 4, 5, 6 ans, surtout si l'apprenti a commencé très jeune. Au bout d'au plus un an, celui-ci est opérationnel, et il va donc être désormais de la main-d'oeuvre gratuite pour son patron, pendant très longtemps.

Dans les pays de la côte du Golfe du Bénin, de la Côte d'Ivoire au Cameroun, on assiste donc à une "commercialisation" de l'apprentissage, à son entrée dans un système de type capitaliste. L'argent devient la seule médiation entre les gens : il n'est plus question de parenté entre les individus, et bien sûr encore moins question d'obligations morales.

Dans le cas du Togo, il semble que cette évolution soit extrêmement ancienne : j'ai trouvé trace de contrats signés entre parents et patrons dès 1924, mentionnés dans le rapport de l'administration mandataire française à la Société des Nations pour l'année 1924. Ces relations patron-apprenti existaient sans doute avant, depuis l'installation sur le marché du travail des artisans formés dans les dernières décennies du XIX^e siècle par les missions protestantes de Gold Coast ou, au Togo, grâce à la mise en place d'une remarquable école professionnelle par la mission catholique en 1906. Il y avait aussi des héritages encore plus anciens : ceux des esclaves libérés au Brésil à partir de 1835 et revenus sur la côte dite des Esclaves, où ils ont introduit les techniques de construction brésiliennes, et en particulier l'art décoratif baroque (d'où les surprenantes mosquées baroques de Porto-Novo et de Lagos, qui sont un spectacle incompréhensible si l'on n'a pas en tête cet arrière-plan culturel).

On a donc eu très tôt un système où la famille de l'apprenti choisit librement le futur atelier de celui-ci, avec un contrat signé entre les parents et le patron précisant que l'apprenti doit rester toute la durée prévue, c'est-à-dire en général trois ans. Encore une fois, l'apprenti représente de la main-d'oeuvre gratuite et, pour éviter qu'il ne s'en aille avant la fin de son temps obligatoire, les parents doivent verser au patron une caution. A partir de la Seconde Guerre mondiale, le contrat devient payant, c'est-à-dire qu'il y a désormais vraiment une transmission du savoir en échange d'une somme d'argent. En enquêtant auprès de vieux artisans loméens (en particulier des tailleurs et couturières), on m'a indiqué des coûts qui étaient approximativement la moitié d'une machine à coudre Singer, c'est-à-dire, en 1950, 10 000 F CFA (environ 400 FF d'aujourd'hui) : ce n'était pas une somme négligeable, plutôt supérieure à ce que l'on a rencontré par la suite.

Ce système est toujours très prégnant au Togo. Il consiste à payer d'abord une "entrée" quant le futur apprenti arrive, entre 30 et 50 FF (maintenant, c'est toujours 50 FF), pour "voir le règlement" de l'atelier. Au bout de trois mois, si ça lui plaît, si le métier l'intéresse, si le patron est d'accord pour le garder, les parents signent un "contrat" sur un formulaire rédigé par le patron, en général constellé de fautes de français et surtout bourré de méfiance envers le jeune : on y rappelle constamment, de manière obsessionnelle, tous ses devoirs d'obéissance et de totale disponibilité. Les parents paient à ce moment-là la moitié de la somme prévue, soit 250 à 300 FF. Naguère, on donnait aussi de nombreuses bouteilles d'alcool, et pas n'importe quoi : du

whisky de marque JB, du gin Gordon... (Il est vrai que jusque vers 1985, ces bouteilles étaient extrêmement bon marché au Togo : vous aviez un très bon whisky ancien pour 50 FF). A la fin du contrat, au bout des trois ans, la famille de l'apprenti doit payer la seconde moitié de la somme et de plus organiser une fête de "libération", à l'occasion de laquelle on peut avoir à régaler beaucoup de monde, en particulier les collègues du patron, les représentants du syndicat des artisans¹... On peut demander à l'apprenti de payer, outre des bouteilles, un coq ou un bouc, de l'igname, de l'huile, des biscuits, etc., et on fait un festin. Tout ceci peut coûter extrêmement cher, sensiblement plus que le contrat lui-même.

La logique du système est la même que celle du "chef-d'oeuvre" des artisans du Moyen Age européen, c'est-à-dire quelque chose qui était difficile techniquement mais surtout extrêmement coûteux, de manière à limiter l'accès à la maîtrise pour le plus grand nombre des travailleurs manuels. Mais, au Moyen Age, ceux qui ne devenaient pas maîtres pouvaient devenir "compagnons" et travailler dans les ateliers, être payés sans devenir chef d'atelier. Le malthusianisme est sans doute la principale raison de ces coûts redoutables de la fête de libération, dont l'un des résultats est que beaucoup de jeunes, ne pouvant pas les assumer, se retrouvent à la rue sans rien entre les mains, puisque, n'ayant pas obtenu leur libération, ils ne peuvent pas s'installer comme travailleurs. Pour celui qui a payé, l'épreuve n'est cependant pas tout à fait terminée : il doit "remercier" son patron en travaillant pour lui pendant encore trois à six mois (gratuitement, bien sûr). Après quoi, son patron lui donnera sa "bénédiction". Sans cette bénédiction, on ne peut pas s'installer, car on sait que l'on n'aurait pas de clients, pas de réussite professionnelle...

Il y a dans les rituels de la libération des résidus de rituels anciens, notamment pour les métiers du métal : il faut sacrifier un coq blanc sur les outils en hommage au dieu Gou, divinité du fer et de la forge, parce que, sinon, le travailleur se blessera avec ses outils. Un coq blanc, ça ne coûte pas bien cher, mais, fondamentalement, on assiste dans tout cela à un dérapage vers toujours plus d'exploitation des apprentis, ce qui correspond simultanément à un mouvement de détérioration progressive du statut social des artisans. Au cours des années 1930, 40, 50 (dans les villes de la côte en tout cas), les artisans étaient des personnalités, des "notables" ; ils étaient riches et respectés. Aujourd'hui, de nombreux artisans peuvent encore gagner correctement leur vie, mais c'est un statut qui s'est considérablement dégradé, notamment avec la multiplication des ateliers, qui pullulent en milieu urbain.

En Côte d'Ivoire, le système de rétribution de la transmission des techniques artisanales est beaucoup plus diversifié. Il y a ce que l'on appelle à Abidjan le "contrat togolais", ce système où il faut payer moitié au début, moitié à la fin (on le trouve aussi au Bénin). Mais on pratique aussi la mensualisation : les parents vont payer une petite somme chaque mois, ce que nous n'avons jamais réussi à obtenir des artisans togolais. Au Ghana et au Cameroun, apparemment, on paie plutôt en une seule fois, au début de l'apprentissage, ce qui est plus commode pour les patrons, mais certainement pas pour les parents.

II - LA LOGIQUE PEDAGOGIQUE

La situation des apprentis, en ville, c'est celle de jeunes qui sont le plus souvent en échec scolaire. A Lomé, la scolarisation primaire pour les garçons, en milieu urbain, est plus ou moins intégrale : on continue à avoir en tête le modèle du diplômé qui deviendra fonctionnaire, qui pourra vivre à ne pas faire grand-chose et puiser dans les caisses de l'Etat pour nourrir toute sa famille, comme ses aînés l'ont fait avant lui. Généralement, on ne se retourne vers les métiers manuels que lorsqu'on a échoué à l'école, et donc on n'est pas dans une attitude psychologique très favorable, d'autant plus que le statut d'artisan, on l'a vu, s'est largement dévalorisé. Une remarque cependant : pour les filles, l'entrée en apprentissage représente souvent une certaine libération psychologique, car elles échappent maintenant à la tutelle parentale (surtout maternelle), qui était pesante. Pour le collégien, lui, qui avait des horaires légers et beaucoup de

¹ Celui des tailleurs et couturières est particulièrement ancien et bien organisé, capable, entre autres, d'imposer un contrat unique (et équitable) à toute la profession.

temps de loisirs, l'entrée en apprentissage va représenter un durcissement considérable de son emploi du temps, une restriction brutale de sa liberté.

La logique pédagogique des ateliers, c'est d'abord l'exigence impérieuse de docilité de la part de l'apprenti. Il ne faut surtout pas qu'il pose des questions (comme souvent à l'école, d'ailleurs, car moins l'enseignant en sait, moins il tolère qu'on le questionne). Le fondement de cette pédagogie est la discipline, le "respect" (pour employer un mot très fréquent dans les ateliers), ensuite l'assiduité et l'honnêteté. Mais la compétence, la dextérité, la virtuosité technique, tout cela n'intervient guère : ce n'est pas ce que l'on demande à l'apprenti, mais d'abord et avant tout d'être docile. Docilité envers le patron, mais aussi envers les "seniors", car il y a une claire hiérarchie dans les ateliers : les plus anciens des apprentis ont toute autorité sur les nouveaux (ce qui permet au patron de se décharger sur les premiers de nombreuses activités, y compris la transmission du savoir technique, et de se consacrer, lui, à autre chose, comme les relations avec la clientèle). L'atelier est donc un monde très hiérarchisé, où le petit qui en a bavé saura se rattraper sur ceux qui le suivront lorsqu'il sera devenu senior à son tour... Le problème lorsque, comme j'essaie de le faire, vous amenez un gamin de la rue dans un atelier, est que cela risque d'être très explosif : les jeunes de la rue ont de fortes personnalités, ils sont habitués à la liberté, habitués à dire ce qu'ils pensent, habitués à regarder un adulte droit dans les yeux... : tout ce qu'un "enfant" qui connaît son rang ne doit pas faire. Bien sûr, lorsque le patron vous convoque pour se plaindre (à tort), vous ne pouvez pas le contredire et le désavouer devant le jeune (et les autres apprentis, à l'affût des nouvelles). C'est ensuite que vous tenterez d'expliquer à l'apprenti victime de cette injustice que le patron doit toujours avoir raison, du moins en public. Donc il faut faire semblant, en silence, même si le jeune sait qu'il n'a pas tort. Cette duplicité nécessaire n'est facile à assumer pour personne...

Deuxième principe pédagogique fondamental, le mimétisme : l'apprenti va faire et refaire les gestes du patron. Si ce dernier est bon pédagogue (ce qui est loin d'être toujours le cas), il saura décomposer son savoir en étapes de plus en plus complexes, et vérifier que l'apprenti le suit. Mais, dans tous les cas, il s'agit toujours d'une transmission silencieuse, qui déconcerte en particulier l'apprenti frais émoulu de l'école, monde de la verbalisation. C'est aussi une tactique de défense du patron peu scolarisé (il a été calculé, à Abidjan, que les apprentis ont en moyenne quatre années de scolarité de plus que leur patron¹). L'apprenti va toujours être obligé de regarder avec attention ce que fait le senior ou le patron, et de l'imiter ensuite. Il peut cependant y avoir ensuite des tests de son savoir-faire : on lui donnera une vieille machine pour qu'il exerce à visser, à démonter, à remonter... On lui laissera des chutes de tissu pour qu'il s'exerce en se fabriquant une chemise ou un pantalon... En principe, c'est donc un système qui fonctionne par observation-expérimentation, et qui va exiger de l'apprenti beaucoup d'intelligence, beaucoup de souplesse d'esprit pour arriver à comprendre ce qu'on ne lui explique jamais. Bien sûr, il y a quand même des patrons qui vont refaire le geste jusqu'à ce que l'apprenti ait bien compris le mouvement, mais dans quelle proportion ? Par ailleurs, nombre de patrons cachent presque jusqu'au bout certains "trucs" particulièrement importants pour le métier, car c'est la clé de leur pouvoir sur leurs apprentis. Et certains ne les révéleront jamais, pour garder leur supériorité technique sur leurs futurs concurrents.

Le résultat de cette pédagogie est donc que la transmission est globalement défectueuse : on a l'impression d'une spirale de la médiocrité. Chaque apprenti qui sort en sait moins que son patron, et il en enseignera encore moins aux apprentis qu'il aura lui-même bientôt. Cela forme largement des bricoleurs, qui seront capables de réparer le moteur d'une Peugeot, mais pas celui d'une Renault ! Au total, la transmission de la compétence technique dans le secteur informel paraît assez faible.

¹ Cf. les extraits d'une étude de l'INADES sur "La relation d'apprentissage à Abidjan", citée in *Cahier de Marjuvia* n° 4, premier semestre 1997, pp. 78-83.

III - LA LOGIQUE ECONOMIQUE

La logique économique de tout le système, c'est la mécanique de l'économie populaire, où il circule très peu d'argent, mais rapidement. Exemple typique : vous achetez un kilo de sucre pour -disons- 3 FF, vous allez le vendre trois morceaux par trois morceaux, ça vous fera 5 FF. On peut dire que c'est une économie de prédation, d'inflation indue... En fait, cela permet à des gens incapables de mettre d'un seul coup 3 FF dans un kilo de sucre entier de s'acheter du sucre tous les jours, 10 centimes par 10 centimes. Cette économie où circule peu d'argent entre beaucoup de gens permet à chacun de trouver des services pas chers. Le tailleur va vendre une chemise pas chère au réparateur de vélo, qui va lui faire une réparation pas chère, etc. C'est une économie de survie : si les petites gens des villes du Tiers-monde devaient, avec les revenus dont ils disposent, vivre selon les prix officiels des supermarchés, il est évident que toute la machine s'arrêterait...

Le problème des artisans est qu'ils sont en libre concurrence totale, avec des clients qui recherchent en toute priorité le bas prix du service. Tant pis si la qualité est médiocre, si le vélo réparé retombe en panne au bout de 15 jours : pour 50 centimes de moins, on choisira un tel plutôt que tel autre, parce qu'il est moins cher. Il y a donc de ce côté une prime à la médiocrité.

Cela signifie aussi que le travail de l'atelier rapporte peu, car celui-ci tourne pratiquement à prix coûtant. Or il a des frais, notamment d'équipement en outillages. Voilà où se niche la perversité du système : ce sont les apprentis qui vont apporter l'argent frais nécessaire. D'où le refus formel des syndicats d'artisans de Lomé, à l'époque où nous avons discuté avec eux au titre des Affaires sociales, d'accepter de mensualiser les contrats : ce qui les intéresse, ce n'est pas une petite somme tous les mois, c'est une grosse somme de temps en temps, qui permet notamment d'équiper l'atelier. Ainsi, l'artisan ne va plus tellement vivre de son travail : il va vivre de l'exploitation des apprentis, et donc il va en prendre de plus en plus. On trouve ainsi des ateliers avec 20, 30, 40 apprentis... J'ai vu des menuisiers avec 60 et même 80 apprentis. Utilité de l'apprenti dans ce cas ? Aller chercher, par groupe de deux, les planches à l'autre bout de la ville et les rapporter sur la tête... et on économise la location d'un camion. C'est là l'évolution la plus fâcheuse : l'apprenti est devenu une source de revenus essentielle pour son patron.

Cela a amené toute une série de dérapages, surtout dans les années 1980-85, années de sensible déscolarisation dans le secondaire au Togo, avec durcissement du niveau exigé pour avoir les diplômes et, simultanément, blocage des salaires et de l'accès à la fonction publique (mesures imposées par la Fonds monétaire international). Un grand nombre de jeunes ont alors quitté le collège, et sont devenus apprentis. Donc, selon la logique de l'offre et de la demande, le coût des apprentissages a considérablement augmenté : c'était 250 à 300 FF dans les années 1980, le double -voire le triple- 10 ans plus tard. Il se trouve que le Ministère togolais de la Formation professionnelle a pris, en 1989, toute une série d'arrêtés fixant précisément, profession par profession, le coût complet du contrat, et supprimant aussi d'un trait de plume toutes les bouteilles. La fête de libération est, elle aussi, très fortement limitée, et son coût doit figurer dans le contrat. Supprimer les bouteilles, en fait, cela se fait assez facilement : voilà déjà un bon moment que j'ai refusé d'en payer. Je disais au patron : *"Vous voulez pour 200 FF de bouteilles. Je vous pose les 200 FF sur la table. Vous achèterez les bouteilles vous-même si vous le voulez. Moi, je ne le ferai pas."* Le patron prenait l'argent, et il s'achetait plutôt des outils que des bouteilles : il avait compris que cela n'était plus le moment de faire la fête, mais qu'il valait mieux investir.

Mais 1989, cela fait déjà longtemps. Peu de gens ont vraiment eu connaissance de ces textes à l'époque, encore bien moins s'en souviennent. Quand quelqu'un des Affaires sociales (ou moi, un Blanc) arrive dans un atelier et assène d'un ton qui ne souffre pas de réplique : *"Naturellement, nous utilisons le contrat officiel de 1989, n'est-ce pas ?"*, le patron ne peut que dire oui. Mais quand c'est un humble salarié qui va voir le futur patron de son enfant, quel est vraiment son pouvoir de négociation ? J'ai à plusieurs reprises embêté les ministres successifs de la Formation professionnelle en leur conseillant d'insister sur l'information, de faire par exemple des émissions à la radio pour que les parents sachent leurs droits dans ce domaine, mais cela ne s'est jamais fait. Pourtant, à ce stade, il n'y a que l'opinion publique qui puisse faire bouger les choses.

Il y a donc eu une forte dérive vers l'inflation des coûts. Il y a aussi de nombreux excès dans la brutalité de la répression que subissent les apprentis. Les coups sur les mains (alors que les mains sont vraiment leur outil de travail) en sont la pratique la plus banale. J'ai trouvé dans la rue des jeunes qui étaient là parce qu'ils avaient fui les violences (peut-être méritées, mais certainement excessives) qu'ils craignaient de subir dans leur atelier.

Il y a aussi de nombreux abus dans l'utilisation de l'apprenti hors de son métier. Plus ils sont petits, plus ils en sont menacés : ils vont chercher les caisses de bière, ils balaient par terre, ils font la lessive du patron, ils assurent la garde des ateliers la nuit... Que se passe-t-il vraiment la nuit dans ces ateliers ? Les conditions d'hygiène laissent à désirer, c'est le moins que l'on puisse dire, et il y a de grands risques de découverte de l'usage des drogues. Bref, obliger trois ou quatre gosses de 15-16 ans à rester seuls toute la nuit dans un garage ou un atelier n'est certainement pas une situation pédagogique à recommander.

Que peut-on faire contre quelque chose qui est si profondément enraciné dans la réalité sociale et économique ? En 1989, on estimait qu'il y avait à Lomé de l'ordre de 8 000 ateliers du secteur artisanal. Ce nombre a probablement doublé ou triplé depuis. Combien faudrait-il d'inspecteurs officiels pour pouvoir aller vérifier les ateliers plus d'une fois tous les cinq ou dix ans ? Combien faudrait-il les payer pour qu'ils résistent à la tentation d'un billet de 100 FF pour fermer les yeux sur ce qu'ils auront vu ? Comme je l'ai dit à l'instant, il faut essayer de sensibiliser l'opinion publique, informer les parents que leur fils ou leur fille (car les filles sont encore plus exploitées que les garçons) ne doivent pas payer plus de tant...

Il faut résoudre le problème de la qualité de la formation professionnelle. On peut ainsi organiser des examens. Le syndicat des tailleurs et couturiers du Togo le fait depuis longtemps. Mais il y a là aussi un risque de dérapage, qui est de coller systématiquement l'apprenti à son examen : comme ça, il va rester six mois ou un an de plus à travailler gratuitement.

Il faut sans doute organiser aussi des compléments de formation. Je ne crois pas trop aux grosses structures officielles pour ce genre de métiers (c'est différent s'il s'agit de former des ouvriers d'industrie). Il faut mettre sur pied des formations techniques (y compris théoriques) qui assureront aux apprentis passés par le secteur informel un complément pour être meilleurs. Je crois que c'est faisable, et pour pas bien cher. Mais c'est là un autre problème...