

# L'APPRENTISSAGE EN MUTATION

## Le cas des secteurs menuiserie et bâtiment en Côte d'Ivoire

Françoise DUREAU (1), Antoine DUBERT (2)

(1) *Géographe ORSTOM*

(2) *Professeur de menuiserie*

### RÉSUMÉ

*A travers une enquête réalisée dans une ville moyenne de Côte d'Ivoire, et d'observations directes recueillies en situation, cette étude décrit les modalités de l'apprentissage traditionnel dans les secteurs de la menuiserie et du bâtiment.*

*Il est ensuite question des mutations récentes qu'ont entraînées dans ce domaine la crise économique et les changements intervenus dans les valeurs morales de la jeunesse.*

MOTS-CLÉS : Apprentissage — Menuiserie — Bâtiment — Côte d'Ivoire.

### ABSTRACT

THE MODIFICATIONS BROUGHT TO APPRENTICESHIP. THE CASE OF THE WOOD PROCESSING AND CONSTRUCTION SECTORS IN THE IVORY COAST

*On the basis of a survey conducted in a mean-sized town of the Ivory Coast and of some direct observations collected in situ, this study describes the traditional system of apprenticeship in the wood processing and construction sectors.*

*Following this, a study is made of the recent modifications brought about by the economic crisis and by the changes observed in the behaviour of the young population.*

KEY WORDS : Apprenticeship — Wood processing — Construction — Ivory Coast.

Le secteur non structuré assure la formation d'un nombre considérable de jeunes à des métiers techniques, par l'apprentissage sur le tas en entreprise. Fournisseur d'une main-d'œuvre docile et bon marché, mais aussi palliatif à la rareté et à l'inadéquation des centres de formation professionnelle, l'apprentissage constitue la clef de voûte du secteur non structuré de l'économie ivoirienne depuis des années.

Vu la place que tient l'apprentissage dans la formation des travailleurs non agricoles, il paraît important d'analyser son fonctionnement, et de s'interroger sur l'adaptation d'un système traditionnel aux nouvelles conditions économiques et sociologiques.

Après avoir présenté le système d'apprentissage dans sa forme classique à travers les différentes

étapes que suit un jeune apprenti, nous tenterons de cerner les principales modifications récentes apportées au schéma traditionnel de l'apprentissage dans le secteur non structuré; deux points seront envisagés, les effets des transferts d'activité et de savoir-faire professionnel entre secteur moderne et secteur non structuré, liés à la crise économique, et les effets des progrès de la scolarisation et de la remise en cause par les jeunes de l'autorité traditionnelle, incarnée ici par les patrons.

A travers cet article, nous voudrions souligner l'intérêt des conditions nouvelles de la formation interne dans les entreprises du secteur non structuré, qui bénéficient, notamment, de l'arrivée d'un nombre grandissant d'anciens travailleurs du secteur moderne ayant acquis une compétence professionnelle de haut niveau et qui, pour certains, restent

en relation étroite avec leur entreprise d'origine par le développement de la sous-traitance industrielle.

Les résultats et réflexions présentés dans cet article concernent exclusivement la menuiserie et le bâtiment, secteurs tous deux en pleine mutation, et s'appuient sur deux sources d'information :

— Une enquête réalisée dans la ville de Divo, centre urbain de 65 000 habitants situé à 200 km au nord-ouest d'Abidjan : enquête quantitative exhaustive portant sur l'ensemble des établissements de la ville, ayant permis le recueil de 2 900 questionnaires légers sur l'activité, la formation, et le passé migratoire de tous les travailleurs ; et une cinquantaine d'entretiens semi-directifs auprès d'un échantillon d'actifs de tous statuts travaillant dans les entreprises de menuiserie et du bâtiment de la ville, portant sur les cheminements migratoires et professionnels ainsi que sur les mécanismes de création et d'exercice de l'activité (1).

— Des observations directes permises par 3 ans d'activité technique dans différentes entreprises abidjanaises de menuiserie et du bâtiment, appartenant au secteur moderne de production. Les difficultés économiques que connaissent ces entreprises ont permis d'observer, de l'intérieur, les transformations des structures de production dans ces secteurs d'activité, de saisir l'évolution des rapports entre secteur moderne et secteur non structuré, et de comparer les formations dispensées par les différentes entreprises. Issu d'un vécu quotidien, ce matériau permet de compléter l'information plus classique recueillie par enquête, et d'appréhender les questions de formation professionnelle à travers les différentes composantes de l'économie ivoirienne.

### I. Le système traditionnel de l'apprentissage dans le secteur non structuré

A travers les biographies des patrons, anciens apprentis maintenant installés à leur compte, et des apprentis actuels, se profilent les caractéristiques principales du système d'apprentissage tel qu'il fonctionne traditionnellement dans le secteur non structuré de la menuiserie et du bâtiment. Au delà des divergences liées aux particularités des situations individuelles, on peut dresser un portrait moyen de l'apprenti dans ces branches d'activité, et de la phase de son existence consacrée à l'acquisition sur le tas d'un savoir-faire professionnel. C'est donc

en suivant les différentes étapes de l'apprentissage d'un jeune que seront rappelés les traits majeurs du système dans sa forme classique.

#### L'ENTRÉE EN APPRENTISSAGE

L'entrée en apprentissage concerne essentiellement des jeunes non scolarisés ou déscolarisés : face à une situation d'échec scolaire, d'impossibilité financière de leur famille à prendre en charge leur scolarité, ou d'une volonté personnelle d'interrompre leurs études, de nombreux jeunes débutent l'apprentissage d'un métier auprès d'un patron. À côté de ces jeunes apprentis, coexistent des apprentis souvent plus âgés, venus aider un parent dans son atelier et bénéficiant ainsi d'une formation professionnelle sur le tas.

#### UN NIVEAU SCOLAIRE INFÉRIEUR À LA MOYENNE

Le niveau scolaire des apprentis est peu élevé, qu'il s'agisse des apprentis actuels ou de leurs patrons ayant suivi le même type de formation :

TABLEAU I  
Niveau scolaire des apprentis et de leurs patrons  
(Divo, 1984)

Niveau scolaire	Non scolarisé	Primaire	Secondaire	TOTAL
Apprentis menuisiers actuels.....	61	35	4	100
Patrons menuisiers..	77	20	3	100

« Je fréquentais, au cours préparatoire. Et comme chez nous ça n'allait pas, il n'y avait pas l'argent, alors mon papa m'a dit qu'il n'avait pas les moyens que je continue. Il m'a dit d'apprendre un métier ; je lui ai dit que je voulais faire la menuiserie » (Y. S., apprenti menuisier, 16 ans).

« J'ai fait le CMI, puis j'ai arrêté : c'est moi-même qui ai abandonné l'école parce que je voulais apprendre un métier. Chez moi on était beaucoup, j'avais des frères qui étaient avant moi ; il y en avait quatre qui étaient au collège. Mon vieux était seul pour s'occuper de nous. J'ai vu que ceux qui sont partis devant n'ont qu'à continuer, et moi je vais apprendre un métier ; c'est là que j'ai abandonné l'école et que je suis allé en menuiserie » (D. P., menuisier salarié, 29 ans).

Aujourd'hui comme il y a vingt ans, les apprentis ont un niveau scolaire inférieur à la moyenne du

(1) La méthodologie d'enquête et les conditions de réalisation de la collecte sur le terrain font l'objet d'un document de travail non publié : chapitre I de la thèse de F. DUREAU, « Migration et urbanisation : le cas de la Côte d'Ivoire », Institut de Démographie de Paris, 1985.

pays dont ils sont originaires : l'élévation de la proportion des scolarisés (de 23 % à 39 %) n'est pas aussi marquée que les progrès de la scolarisation le laisseraient attendre, ce qui confirme la marginalisation de ces jeunes par rapport au système scolaire. D'autre part, notons que la présence de nombreux togolais et béninois davantage scolarisés dans les menuiseries ivoiriennes se traduit par un taux de scolarisation plus élevé chez les anciens apprentis : 84 % des patrons étrangers sont scolarisés contre 66 % des ivoiriens. Il demeure exceptionnel qu'un jeune ayant bénéficié d'une formation scolaire conséquente (au delà du cycle primaire chez les ivoiriens, et du BEPC pour les togolais et béninois) se tourne vers les métiers manuels et suive un apprentissage quelconque.

#### JEUNES APPRENTIS ET AIDES FAMILIAUX EN FORMATION

Contrairement à une croyance répandue, directement issue des schémas européens, l'entrée en apprentissage ne concerne pas uniquement de jeunes adolescents : si 22 % d'entre eux ont commencé leur formation avant 15 ans et 41 % entre 15 et 20 ans, il ne faut pas négliger le fait que 37 % ont plus de 20 ans quand ils arrivent dans l'entreprise.

Ces écarts d'âge en début d'apprentissage montrent en fait que le terme d'apprenti peut recouvrir des réalités fort différentes : dans les entreprises où l'activité exercée par le patron nécessite une formation préalable, le membre de la famille venu aider un parent dans l'exercice de ses fonctions est quasi-systématiquement désigné sous le vocable « apprenti » même si les conditions de son intégration dans l'entreprise et son statut ne correspondent aucunement aux « normes » relatives aux apprentis.

Plutôt que d'éliminer hâtivement ces membres de la famille des patrons de l'univers de l'apprentissage, il paraît préférable de souligner le caractère multiforme des fonctions de formation assurées par le secteur non structuré : apprentissage de longue durée d'adolescents venus acquérir dans l'entreprise un savoir-faire professionnel, et formation occasionnelle de jeunes adultes profitant de leur présence comme aide-familial du patron pour connaître les rudiments du métier. La dérive au niveau du vocabulaire montre l'ambivalence de la situation de ces adultes, dont la présence (et sa durée) dans l'entreprise est directement liée aux difficultés à trouver un emploi rémunéré en dehors du cercle familial.

#### LE CHOIX DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

Rares sont les cas où le choix du métier ne résulte pas de la décision de l'apprenti lui-même. Même s'il arrive que ce soient les parents (1) qui se prononcent pour l'arrêt des études et l'entrée en apprentissage, ils n'imposent qu'exceptionnellement un métier précis, pas plus le leur qu'un autre :

*« Mes enfants sont à l'école. Ils vont tous choisir leur métier, selon leurs qualités. On ne peut quand même pas tous devenir menuisiers ! Dieu donne à chacun sa manière de vivre »* (K. D., menuisier salarié, 37 ans).

Certains jeunes ont même à lutter pour faire admettre leur choix personnel :

*« Mes parents m'ont dit : le courant, ça tue. Mais je leur ai dit que même si ça tue, je vais essayer ce métier. Chacun sa chance »* (K. A., patron électricien, 26 ans).

Le choix du métier est directement lié à l'univers de connaissances du jeune ; l'intérêt d'une spécialité professionnelle est souvent perçu à travers la réussite d'un patron connu personnellement, chez qui le jeune désirerait faire son apprentissage.

*« Si tu vois que le travail d'une certaine personne marche bien, et que tu ne peux pas perdre ton temps avec elle, tu dis à ton papa que tu veux marcher avec lui, et qu'il faut le solliciter pour apprendre le métier avec lui »* (K. K., patron maçon, 42 ans).

*« Mon tuteur était menuisier, et j'allais le voir travailler dans son atelier après l'école ou le dimanche. Ça m'a attiré, et ça m'a donné l'idée d'apprendre ce métier. J'ai demandé d'aller chez mon tuteur pour l'apprentissage parce que j'ai vu qu'il travaillait bien et qu'il aimait le travail qu'il faisait »* (D. P., menuisier salarié, 29 ans).

Environ deux-tiers des apprentis n'ont aucun lien familial avec le patron ou les autres membres de l'entreprise : en dehors des cas d'aides familiaux signalés plus haut, les résultats de notre enquête à Divo font clairement apparaître la faiblesse du critère familial dans le système d'apprentissage. Si, en menuiserie, 37 % des apprentis ont un lien familial dans l'entreprise, ce pourcentage tombe entre 16 et 13 % pour les autres activités comptant de nombreux apprentis (couture, réparation automobile, etc.) : dans la moitié des cas, c'est une demande spontanée qui est à l'origine de l'embauche d'un apprenti, sans qu'intervienne ni lien familial, ni connaissance antérieure avec le patron.

(1) Le terme de parents doit être compris au sens large, et désigne toute personne ayant un lien de parenté avec l'apprenti et exerçant son autorité sur lui ; dans cette région d'Afrique, élever un enfant ne revient pas uniquement à ses parents géniteurs.

C'est l'efficacité attendue du séjour dans l'entreprise en matière de formation qui intervient comme facteur premier, basé sur l'appréciation qu'a l'apprenti ou un de ses parents de la réussite professionnelle du patron : de même qu'on vise la meilleure école, on recherche l'entreprise la plus apte à dispenser une bonne formation à ses apprentis. D'une part, une entreprise qui « marche » est supposée proposer une plus grande variété de tâches à l'apprenti; d'autre part, l'apprenti, ayant le plus souvent comme objectif de s'installer à son compte dès sa formation achevée, espère qu'en faisant siennes les méthodes apprises auprès du patron, il atteindra le même niveau de réussite que ce dernier.

#### COÛT ET MODALITÉS DE PAIEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le métier et le patron étant choisis, ce dernier est sollicité par les parents pour prendre le jeune en apprentissage avec lui. C'est à ce moment que sont débattues les conditions matérielles de la formation, notamment l'hébergement et le coût de l'apprentissage à verser au patron. A ce stade, la durée de la formation n'est pas définie, dépendant du rythme d'acquisition des connaissances par l'apprenti, et de ses possibilités d'installation à l'issue de l'apprentissage.

Il n'existe aucune règle écrite fixant la durée et le prix de l'apprentissage pour un métier donné; et il faut dire qu'en Côte d'Ivoire, contrairement à d'autres pays d'Afrique Noire, l'État n'intervient aucunement pour réglementer la formation professionnelle sur le tas. Mais tous les témoignages relatifs à cette question montrent bien l'existence de coutumes solidement établies régissant le système d'apprentissage :

- le paiement de la formation se fait en deux temps : un premier versement en début d'apprentissage, et un second au moment de la libération de l'apprenti;
- le montant des deux versements est établi avant le début de l'apprentissage, et ne dépend pas de la durée de l'apprentissage, non définie *a priori*;
- si le jeune ne donne pas satisfaction à son patron, il peut être renvoyé chez lui, le patron remboursant alors aux parents le montant du versement initial;
- selon que le jeune a ses propres parents sur place, ou d'autres possibilités d'hébergement par la famille

ou une connaissance de ses parents (1), le patron loge l'apprenti ou non;

— le montant des versements demandés par le patron pour prendre un apprenti dans son atelier est extrêmement variable, même dans une spécialité donnée. Le prix demandé est établi par le patron selon deux critères : la somme qui a été versée pour son propre apprentissage, et son degré de connaissance avec l'apprenti et ses parents.

« *Moi, quand j'ai fait mon apprentissage, je n'ai pas payé. Alors je ne peux pas faire payer mes apprentis; je ne peux pas demander quelque chose* » (K. V., patron menuisier, 44 ans).

« *Si c'est un parent ou une connaissance, je ne demande pas d'argent* » (E. Y., patron plombier, 32 ans).

Le montant fixé (autour de 30 000 CFA en menuiserie, mais pouvant atteindre le double ou le triple selon les ateliers) est sans rapport avec le coût réel de l'apprentissage pour le patron de l'atelier, et ne correspond pas non plus aux frais de nourriture si l'apprenti est en pension chez lui; dans tous les cas, passé un certain stade, l'apprenti devient un travailleur productif et fournit une main-d'œuvre bon marché, rétribuée au gré du patron, jusqu'à ce qu'il demande sa libération pour aller s'installer à son propre compte.

« *A la fin, le patron te laisse seul pour faire le travail. Tu travailles beaucoup, et le patron bénéficie sur toi. C'est comme ça qu'il se paye* » (K. A., patron électricien, 26 ans).

#### LA RÈGLE D'OR DU SYSTÈME : AVANT D'APPRENDRE, RESPECTER LE PATRON

La transmission du savoir-faire professionnel à l'apprenti n'est pas instantanée, ni automatique :

« *Au début, tu fais le manœuvre. Si c'est de l'électricité, le patron trace et toi tu fais les saignées; ou tu es à côté de lui, et s'il a besoin de quelque chose, tu vas le chercher. Tu regardes quoi, et tu le suis. S'il voit que tu es vraiment très, très respectueux, alors il commencera à l'apprendre en te disant le nom des choses* » (K. A., patron électricien, 25 ans).

« *Si tu habites chez le patron, après le travail il faut laver ses habits. Surtout au début, parce que tu es nouveau, il faut te faire aimer par la femme du patron; c'est très important* » (E. Y., patron plombier, 32 ans).

Dans le système traditionnel, l'apprentissage se mérite en faisant preuve de respect pour le patron

(1) Il est courant en Côte d'Ivoire que des enfants soient confiés par leurs géniteurs à d'autres ménages, que ce soit pour faciliter leur scolarisation, ou leur apprentissage, ou bien pour aider au travail domestique. On peut consulter à ce sujet l'article de P. ANTOINE et A. GUILLAUME : « Une expression de la solidarité familiale à Abidjan : enfants du couple et enfants confiés ». Communication au Colloque International de Genève, « Les familles aujourd'hui », 17-20 septembre 1984, 13 p. *act.*

et sa famille; dans le cas contraire, l'apprenti peut être renvoyé à ses parents.

« Quand on est apprenti, on a du respect. Le patron te dit « tant », et tu n'as rien à dire » (J. A., patron menuisier, 36 ans).

« L'apprenti doit respecter son patron, c'est tout. Tous les travaux que tu lui donnes à l'atelier ou à la maison, il doit les faire de la manière que tu lui as dit » (D. P., patron menuisier, 43 ans).

« Si je vois que l'apprenti ne veut pas me respecter, je dis aux parents que je ne veux plus garder l'enfant et je rembourse leur argent » (E. Y., patron plombier, 32 ans).

LE CONTENU DE L'APPRENTISSAGE

Une fois que l'apprenti a montré à son patron qu'il mérite son enseignement, débute la formation proprement dite, selon un schéma d'ensemble à peu près similaire dans tous les ateliers, mais dont le contenu précis varie selon les travaux commandés par les clients.

« Au début, je leur dis de regarder ce que nous faisons. Mon apprenti, il faut qu'il fasse 2 ou 3 mois avant de toucher une scie. Au début, il ne connaît même pas le nom des outils, alors qu'est ce qu'on va lui dire? Alors, on lui apprend d'abord le nom des outils » (K. V., patron menuisier, 44 ans).

« Après seulement, on commence à leur faire faire de petits travaux, les caisses, les tabourets » (J. A., patron menuisier, 36 ans).

« Le patron nous montre, et on apprend les choses de plus en plus difficiles » (B. G., apprenti menuisier, 14 ans).

Les ateliers de bois du secteur non structuré réalisant aussi bien la charpente, la menuiserie de bâtiment que l'ébénisterie, la formation des apprentis n'y est guère spécialisée et correspond à tout le champ d'activités couvert par l'entreprise. Si l'atelier possède une machine à bois (généralement du type combiné 7 opérations), l'apprentissage manuel précède systématiquement la formation sur machine :

« La machine, c'est très dangereux, alors il faut attendre 6 mois au moins avant de laisser l'apprenti toucher la machine » (K. V., patron menuisier, 44 ans).

« La machine est très dangereuse; pour un enfant, c'est un peu difficile. Il faut attendre pour lui laisser toucher. Quand il connaît la partie qui blesse vite, alors il peut commencer à travailler sur la machine » (D. V., patron menuisier, 43 ans).

Outre ces raisons de sécurité, intervient également le fait que beaucoup d'apprentis auront à exercer la menuiserie en grande partie manuellement étant donné le coût très élevé de ces machines à bois (environ 3 millions CFA en 1984) :

« Il faut que j'apprenne à travailler à la main d'abord. Comme ça, si je ne peux pas payer de machine, je saurai me débrouiller » (G. A., apprenti menuisier, 17 ans).

Notons que nombreux sont les menuisiers qui ont fait volontairement deux apprentissages, d'abord chez un patron travaillant exclusivement à la main, puis dans un atelier possédant une machine afin d'acquérir les connaissances complémentaires nécessaires à leur formation de menuisier.

Quelle que soit la taille de l'établissement, les modalités de l'apprentissage restent sensiblement les mêmes; la relation individuelle patron-apprenti est maintenue dans les ateliers de grande taille, chaque apprenti étant affecté à un ouvrier salarié. Mais dans ce cas, vu la spécialisation des ouvriers sur des tâches particulières, la formation de l'apprenti sera moins complète.

LA LIBÉRATION

La libération de l'apprenti par son patron désigne la fin de sa formation dans l'entreprise, officialisée par la délivrance d'un certificat d'apprentissage, et marquée par le versement du solde des frais d'apprentissage tel qu'il a été convenu dès le début entre les parents et le patron.

Une durée variable peut s'être écoulée depuis l'entrée en apprentissage. En menuiserie, la moyenne se situe autour de 5 ans, soit légèrement plus que dans les autres spécialités.

TABLEAU II

Durée de l'apprentissage en menuiserie (Divo, 1984)

Durée (en années)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	≥ 10	TOTAL
%.....	2	6	27	24	12	6	15	2	2	4	100

Deux facteurs interviennent pour déclencher la libération de l'apprenti : son aptitude technique à exercer le métier, et la possibilité pour lui de fonder sa propre entreprise ou, plus rarement, d'être embauché comme salarié. C'est le manque de moyens financiers de l'apprenti pour acheter ses outils et monter un atelier qui explique le prolongement de l'apprentissage, la situation d'employé rétribué précairement lui semblant somme toute préférable; les deux parties s'entendent en fait pour décider du moment de la libération.

« Comme je voyais que je pouvais faire quelque chose, j'ai dit : je suis un peu âgé, je vais chercher à le quitter. Il m'a donné mon certificat et je suis parti » (K. K., menuisier salarié, 27 ans).

« C'est moi qui décide si je peux libérer un apprenti. Je vois, si je le laisse seul sur un chantier, qu'il fait

*le travail et que ça a bien marché, 2 ou 3 fois. Je sais qu'il peut vraiment faire quelque chose maintenant. Alors j'appelle son parent qui l'a envoyé, et je lui dis : ton petit il est bien maintenant, je vais le délivrer. Je fais le papier, et il peut s'installer, s'il veut faire le particulier comme moi »* (B. G., patron électricien, 31 ans).

*« Ça fait 7 ans que je suis apprenti. Moi-même je suis né d'une famille très pauvre, sinon je serai déjà sorti de l'apprentissage ; mais je n'ai pas les moyens de m'installer. Si le patron voit que je fais un travail proprement, il me satisfait et me donne un peu, un peu »* (S. K., apprenti menuisier, 23 ans).

*« Je vais être libéré, mais ça dépend de moi d'abord. Parce que je n'ai pas l'argent pour payer le matériel. Si je gagne l'argent, je paye mes outils et puis je demanderai ma libération »* (P. T., apprenti menuisier, 22 ans).

#### FONCTIONS, INTÉRÊTS ET LIMITES DE L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL

L'apprentissage dans le secteur non structuré est basé sur la transmission de leur savoir par des professionnels en activité, à des jeunes peu ou pas scolarisés. Il s'agit donc d'un enseignement très pratique ouvert sur les différentes facettes du métier : techniques, mais aussi commerciales pour la vente de la production aux clients comme pour l'achat des matériaux. C'est que l'apprenti est toujours présent aux côtés de son patron et qu'il le suit dans toutes ses activités professionnelles. Il s'agit donc d'une formation directement utilisable pour un jeune désireux de monter son propre atelier.

Il n'en demeure pas moins que l'apprenti ainsi formé a de graves lacunes sur le plan théorique en gestion, comptabilité, mais aussi en technique proprement dite. Si ces domaines pouvaient être ignorés des générations précédentes, il n'en est plus de même aujourd'hui ; c'est là un handicap sérieux face aux produits nouveaux (colles, vernis, outillage, etc.) que l'ancien apprenti a souvent bien du mal à utiliser rationnellement. Il y a certes une attitude générale assez positive vis-à-vis des nouveautés techniques, mais l'adaptation se fait par tâtonnements sur les seuls conseils des commerçants ou des quelques collègues plus au fait de la question.

Le handicap que représente un faible niveau scolaire est d'ailleurs très bien perçu par les travailleurs du secteur non structuré :

*« Pour le travail de menuiserie, il faut d'abord aller à l'école, parce que il y a des mesures. Si tu ne sais pas lire, tu ne sais pas écrire, donc tu ne peux pas relever des mesures. Donc, il faut aller un peu à l'école. »*

Dès l'apprentissage, une sélection voit le jour en fonction du niveau de scolarisation : toutes les

durées d'apprentissage plus courtes que la moyenne concernent des travailleurs ayant suivi la majeure partie du cycle primaire.

Le temps de réponse à l'innovation technique, plus long que dans les entreprises du secteur moderne, apparaît comme une faille importante du secteur non structuré. L'État ivoirien, conscient de cette situation, a créé des Centres de Formation Professionnelle des métiers du bois, dont l'un est justement situé dans notre ville d'enquête, Divo. Leur programme de formation vise un approfondissement théorique et technique, et une amélioration du niveau scolaire. Par contre, les élèves n'ont la connaissance pratique, ni du marché, ni des transactions avec les clients et les fournisseurs.

Ces centres, efficaces essentiellement pour alimenter en personnel qualifié les entreprises modernes, se trouvent totalement en porte-à-faux depuis que celles-ci n'embauchent plus, et que les élèves se voient obligés d'intégrer le système traditionnel. Nous avons eu des échos assez négatifs de la part des patrons menuisiers de Divo quant à ces jeunes diplômés du Centre de Formation du Bois de la ville ; n'ayant pas l'expérience pratique d'un jeune en fin d'apprentissage, ces diplômés ne sont embauchés que comme apprentis, et non comme ouvriers déjà formés. Au bout d'un an passé dans l'entreprise, ils seront éventuellement rétribués.

\* \*

Parmi les patrons enquêtés, aucune voix ne s'est élevée pour porter un jugement négatif sur l'apprentissage : chacun a trouvé satisfaction dans le contenu et les modalités de sa formation sur le tas, puisqu'il a pu atteindre son objectif, monter sa propre entreprise. Il paraît certain que l'apprentissage remplit sa fonction de reproduction d'entrepreneurs pour le secteur non structuré tout en fournissant une main-d'œuvre bon marché aux entreprises existantes ; mais il ne prépare que très mal à dépasser ce stade de simple reproduction, du fait du niveau de recrutement des apprentis (peu ou pas scolarisés), plus que du système de formation lui-même.

## II. Les modalités classiques de l'apprentissage remises en question

Système de formation mais aussi de recrutement d'une main-d'œuvre bon marché, l'apprentissage, pierre angulaire du secteur non structuré, ne peut rester à l'écart des grandes transformations de l'économie et de la société ivoiriennes. Les transferts d'activités et de main-d'œuvre entre les différents secteurs de production, liés à la crise économique sévissant en Côte d'Ivoire, remettent en cause les

schémas classiques de l'apprentissage; dans le même temps, le recrutement de jeunes apprentis acceptant les règles traditionnelles de la formation sur le tas à des métiers manuels se tarit. De plus en plus, l'embauche occasionnelle de manœuvres rémunérés à la journée se substitue au recrutement quasi-systématique d'apprentis.

#### LES EFFETS DE LA CRISE ÉCONOMIQUE

Le développement économique accéléré qu'a connu la Côte d'Ivoire au lendemain de l'Indépendance s'essouffle nettement depuis la fin des années soixante dix; la prospérité légendaire de l'économie ivoirienne, basée sur l'exportation de produits agricoles et forestiers et l'appel aux investisseurs étrangers, a été fortement ébranlée par la dégradation des conditions économiques internationales. La détérioration de la situation s'est trouvée accélérée par les effets de la sécheresse, entraînant une baisse sensible des productions agricoles au cours des deux dernières campagnes.

Dans ce décor déjà peu dynamique, le bâtiment fait figure de secteur sinistré: on a coutume de dire que le bâtiment est le secteur le plus sensible et rend compte de l'état de l'économie d'un pays, et cette assertion se vérifie en Côte d'Ivoire! Mais un autre facteur est intervenu pour faire chuter les activités du bâtiment: la réforme des baux administratifs (1), en faisant perdre aux placements immobiliers l'essentiel de leur intérêt, ralentit sérieusement la construction de maisons, tandis que la diminution des ressources de l'État et des investissements étrangers fait baisser le rythme de construction d'immeubles.

Quant aux différentes activités de transformation du bois, elles n'échappent pas non plus à la récession générale, d'autant plus qu'elles sont intimement liées au bâtiment.

#### TRANSFORMATION DES STRUCTURES DE PRODUCTION

La crise économique ne se traduit pas seulement par un ralentissement généralisé des activités, mais aussi par une transformation des structures de production qui a des répercussions sur la formation en entreprise. Un des faits les plus marquants de cette évolution consiste dans l'accroissement de la sous-traitance industrielle en Côte d'Ivoire, élément de base de l'intégration des différents secteurs de production.

En effet, depuis quelques années, les grandes entreprises de menuiserie et du bâtiment abandonnent un certain nombre d'activités pour les sous-traiter à des entreprises du secteur non structuré, parfois dirigées par leurs anciens salariés.

Un schéma se répète de plus en plus souvent: la grande entreprise de bâtiment licencie ses chefs de chantier avec, parfois, une partie de leurs équipes, et travaille ensuite avec eux comme tâcherons pour la pose, ou leur sous-traitent des productions particulières. Pour l'entreprise, l'opération procure des avantages certains: un même travail est réalisé à moindre frais, tout en bénéficiant d'une réduction des effectifs salariés de l'entreprise, ce qui réduit les frais de gestion du personnel, et permet de pouvoir affronter les baisses d'activité sans conflit social. Pour les licenciés devenus tâcherons ou employés de tâcherons, un tel transfert signifie une perte de tous les droits sociaux dans des structures où l'Inspection du Travail est notoirement inefficace.

Cette pratique n'est pas nouvelle en Côte d'Ivoire: les chantiers forestiers n'ont pas attendu la crise pour adopter ce système. Le fait nouveau, c'est la généralisation du procédé à d'autres branches d'activités et, surtout, l'apparition d'un sous-emploi des nouveaux patrons par leur société-mère: de ce fait, un certain nombre de ces patrons sous-traitants acquièrent une autonomie de plus en plus grande vis-à-vis de leur ancienne société, et multiplient leurs activités avec l'acquis d'une formation dans des structures modernes de production, qui leur procure un avantage certain dans la compétition implacable des entreprises du secteur informel.

#### RELOCALISATION DES ACTIVITÉS

Le développement de la sous-traitance contribue à une relocalisation des activités sur le territoire national: le centralisme abidjanais des grandes entreprises s'affaiblit avec la parcellisation des structures de production.

Bon nombre des licenciés du secteur moderne ne restent pas à Abidjan pour fonder leur entreprise, mais misent sur une ville de l'intérieur pour réussir leur installation: cette pratique se fait de plus en plus courante dans la mesure où les travaux pour leur ancienne société se raréfient et où la vie abidjanaise devient chaque jour plus difficile pour les personnes aux revenus modestes.

Dynamisme de leur secteur d'activité, présence de connaissances et membres de la famille, distance à leur région natale, sont les critères les plus fréquemment invoqués pour asseoir le choix de la ville

(1) Il s'agit de la résiliation des baux autrefois contractés par l'État auprès des propriétaires immobiliers pour loger gratuitement certains fonctionnaires ivoiriens, notamment les enseignants, ainsi que les coopérants.

d'installation avec le maximum de chances de succès. Les indemnités de licenciement perçues par les ex-salariés permettent des investissements conséquents pour fonder leur propre entreprise : dans le contexte économique actuel, l'embauche de salariés est quasi-inexistante dans des secteurs tels que le bâtiment et la menuiserie, et les exclus du secteur moderne adoptent presque toujours la solution de créer leur entreprise. Le montant relativement important des indemnités, et la possibilité d'acquérir les machines à un prix avantageux au moment de la liquidation de leur ancienne société, placent les travailleurs licenciés en position favorable pour envisager le retour dans leur région d'origine, qu'ils n'hésitent pas à concrétiser dans une période où rester à Abidjan ne présente plus grand avantage.

#### LES NOUVEAUX PATRONS, ANCIENS TRAVAILLEURS DU SECTEUR MODERNE

Nous venons de le voir, le secteur non structuré accueille, en cette période de crise économique, de nombreux ex-salariés du secteur moderne, soit licenciés purement et simplement, soit devenus indépendants et sous-traitants de l'entreprise qui les employait auparavant comme salariés. L'arrivée de ces nouveaux patrons insufflé de nouvelles potentialités dans le secteur non structuré : *diversification des activités, évolution des méthodes de gestion et de travail et élévation du niveau de compétence des patrons sont autant de transformations qui influent sur l'apprentissage dans les entreprises du secteur non structuré.*

Les entreprises dirigées par des ex-travailleurs du secteur moderne présentent de nombreux avantages pour l'apprentissage, et les jeunes ne s'y trompent pas, les patrons étant véritablement assaillis de demandes d'accueil en apprentissage. Tout d'abord, les activités y sont plus diversifiées que dans les entreprises traditionnelles : Il n'est pas rare maintenant qu'un ancien travailleur du secteur moderne installé à son propre compte se voit confier des travaux de pose sur des grands chantiers comme les « tours administratives » auparavant tout à fait inaccessibles au secteur non structuré, ou des productions très spécialisées nécessitant relativement peu de travail machine, mais une bonne qualification technique et une main-d'œuvre nombreuse (décoration d'hôtels ou de boîtes de nuit par exemple). Cette diversification des activités ne peut que bénéficier aux apprentis, puisque ces dernières dictent le contenu de l'apprentissage.

L'autre atout des anciens salariés du secteur moderne réside dans leur propre qualification : d'un niveau scolaire plus élevé que leurs collègues

formés dans le secteur non structuré, ils ont de plus acquis un savoir-faire technique non négligeable dans des entreprises pratiquant des techniques modernes de production et de gestion. Le travail mécanisé, l'établissement de devis, la lecture de plans et l'utilisation de produits nouveaux font partie du bagage technique que nombre d'ex-employés qualifiés du secteur moderne peuvent transmettre à leurs apprentis, tandis que ces connaissances sont quasi-systématiquement absentes chez les patrons ayant toujours exercé dans le secteur non structuré.

Enfin, il faut bien dire que les exigences extra-professionnelles des patrons vis-à-vis de leurs apprentis s'estompent chez les travailleurs ayant travaillé plus ou moins longtemps dans un monde où le travail est complètement dissocié du reste de l'univers de l'individu : l'apprenti doit toujours le respect à son patron, mais ce dernier restreint sa demande au cadre strictement professionnel.

#### LES EFFETS DE LA SCOLARISATION ET DE L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

Nous l'avons vu en première partie, la formation sur le tas réclame de l'apprenti une soumission totale à son patron et à sa famille : c'est la condition *sine qua non* de l'accès à la formation professionnelle dans l'atelier. Les candidats à l'apprentissage d'un métier manuel dans un cadre aussi rigide se font rares : d'une part les progrès de la scolarisation détournent un nombre croissant de jeunes des métiers techniques très dévalorisés en Côte d'Ivoire, d'autre part la plupart de ceux qui désirent apprendre un tel métier remettent en cause le pouvoir du patron de l'atelier.

#### *Les effets de la scolarisation*

Depuis l'Indépendance, l'État ivoirien a placé la scolarisation au rang de ses priorités, si bien qu'en 1980 environ 65 % des enfants d'âge scolaire sont scolarisés dans le primaire : en l'espace de vingt ans, le nombre d'élèves du primaire et secondaire confondus, a été multiplié par 6, atteignant presque 1,2 millions d'individus en 1980. La généralisation de la scolarisation a un impact considérable sur l'évolution des mentalités et des comportements de la jeunesse ivoirienne, tout particulièrement en matière d'aspiration professionnelle.

Un bref rappel des conditions dans lesquelles s'est réalisée la diffusion de la scolarisation s'impose pour comprendre ses effets sur le système d'apprentissage. L'outil qui a permis cette diffusion rapide de la scolarisation dans le cycle primaire a été

l'enseignement télévisuel (1) mis en place en 1971 pour pallier le manque de maîtres qualifiés : les élèves du primaire ont donc reçu, pour la majorité d'entre eux, un enseignement ayant le même contenu d'un bout à l'autre du territoire, valorisant nettement les modèles de vie urbains au détriment du monde rural. Même si la scolarité s'arrête à la fin du cycle primaire pour la plupart des élèves (les places en sixième étant nettement moins nombreuses que le nombre d'élèves ayant suivi le CM2), ceux-ci même en campagne, ont les yeux tournés vers la ville et quittent massivement leurs villages d'origine pour une destination urbaine afin d'y chercher un travail quand ce n'est pas pour débiter des études secondaires. Le rôle de la scolarisation dans l'exode rural est tout à fait net, le système éducatif véhiculant les vertus de la citoyenneté, tout comme le font les mass-média, notamment la télévision, largement implantée dans le pays du fait même de la généralisation des postes sur l'ensemble du territoire par l'enseignement télévisuel.

Pour un jeune ayant suivi l'école, il est très difficile de rester au village :

« J'ai fréquenté au village jusqu'au CM2 (...). En 1977, je suis venu à Divo pour apprendre un métier. (...) Parmi les promotionnaires avec qui j'ai fréquenté, certains ont réussi, et d'autres n'ont pas réussi. Ils sont en ville. Chez nous, celui qui va rester au village, quand les autres vont venir, ils vont se moquer de lui, même s'ils ne font rien en ville. Donc on est obligé de s'évader un peu pour apprendre des métiers, pour connaître un peu la ville, pour comprendre. Entre les citadins et les villageois, il y a une très grande différence dans leur manière d'agir ; et pour nous, ce n'est pas la même chose » (S. K., apprenti menuisier, 23 ans).

La scolarisation de masse est donc responsable de l'arrivée de nombreux jeunes ruraux en ville, ce qui *a priori* pousserait à conclure à un étoffement du marché des apprentis potentiels. La réalité est loin d'être aussi simple. Les aspirations professionnelles de ces jeunes sont très sélectives : les métiers urbains ont une image de marque et un attrait très variable, et le nombre de candidats apprentis est directement fonction du prestige lié à un métier donné. La menuiserie n'est pas spécialement bien placée dans le classement établi par les jeunes : c'est aux métiers de bureau, ou bien aux métiers techniques jugés modernes et rémunérateurs que vont leur préférence, tels que la mécanique-automobile ou l'électrotechnique. Ainsi les métiers

du bâtiment et de la menuiserie n'attirent que peu de candidats qui, ayant un certain niveau scolaire, ne veulent pas se dévaloriser par l'exercice d'un métier peu prestigieux.

#### *Le respect du patron, un usage en voie d'extinction*

La généralisation de la scolarisation ne fait pas que détourner un certain nombre de jeunes des métiers manuels : elle contribue à la destruction des schémas traditionnels de transmission du savoir. À l'école, nul besoin de soumission totale pour acquérir des connaissances : dans les ateliers, les nouveaux apprentis ne respectent donc plus une règle du jeu jugée périmée, et remettent en cause les exigences patronales.

Véritable leitmotiv dans la bouche des patrons menuisiers enquêtés à Divo, les manquements aux règles traditionnelles de respect du patron les poussent à ne plus embaucher d'apprentis :

« Actuellement, la vie a changé. Pour garder les apprentis, c'est un peu difficile, parce que, la plupart, ils ne sont pas respectueux » (D. V., patron menuisier, 43 ans).

« Les jeunes ne respectent plus ; au contraire, ce sont eux qui veulent le commander » (K. K., patron maçon, 42 ans).

La quasi-totalité des patrons évoquent spontanément ce problème posé par la non soumission des nouveaux apprentis. Confronté au non respect d'un apprenti, le patron conclut inmanquablement que ce dernier ne veut pas apprendre ; aucun patron enquêté n'a envisagé de restreindre ses prérogatives et aménager le système traditionnel, jamais remis en cause. L'entière responsabilité de l'échec actuel de l'apprentissage sous ses formes classiques est rejetée sur l'apprenti.

À côté de l'impasse qui se crée dans les établissements traditionnels du secteur non structuré, émerge une voie intermédiaire propre à satisfaire les aspirations actuelles des jeunes en formation : chez les anciens salariés du secteur moderne, la condition de respect du patron n'est pas levée, mais se limite au domaine strictement professionnel. De ce fait, elle devient nettement plus acceptable par les jeunes et l'intégration des apprentis pose moins de problèmes que dans les entreprises dirigées par des patrons n'ayant jamais vécu d'autres conditions d'exercice de leur métier que celles en vigueur dans le secteur non structuré où la règle est l'interpénétration entre le travail et la vie sociale et familiale.

(1) En 1980, 70 % des élèves du primaire (secteur public et privé confondus) suivaient un enseignement de type télévisuel. Ce n'est que l'an dernier que cet enseignement a été totalement remis en cause par les autorités ivoiriennes après un sévère constat d'échec. On revient maintenant au système traditionnel d'enseignement pour toutes les classes du primaire.

### DU RECRUTEMENT D'APPRENTIS À L'EMBAUCHE DES MANŒUVRES

Face à la désaffection des jeunes pour leur métier ou à la remise en cause des règles traditionnelles de respect du patron par les candidats à l'apprentissage, de nombreux patrons privilégient l'embauche de manœuvres journaliers :

« *Maintenant, c'est coup de poing avec l'apprenti. Alors on prend quelqu'un qui travaille, un manœuvre journalier. On travaille avec lui pendant la durée du chantier* » (J. A., patron menuisier, 36 ans).

Le remplacement croissant des apprentis par des manœuvres, et la distinction très nette que font les patrons entre ces deux catégories de personnel du point de vue de l'acquisition d'un savoir faire professionnel, montrent bien (s'il en était encore besoin!) la fonction irremplaçable des apprentis dans le fonctionnement des entreprises du secteur non structuré : ces entreprises ont besoin du travail bon marché fourni par les apprentis ou par des journaliers non qualifiés.

Aucun effort n'est envisagé par le patron pour former le manœuvre :

« *Le manœuvre, c'est quelqu'un qui ne cherche pas à connaître le métier. Il peut rester manœuvre toute sa vie. Alors que l'apprenti, c'est quelqu'un qui met son intelligence sur le travail; là ça rentre* » (J. A., patron menuisier, 36 ans).

A la place d'un consensus relatif bâti autour de l'apprentissage d'un métier en échange d'un travail pratiquement pas rétribué, se substitue un système d'utilisation maximale d'une force de travail peu qualifiée assurée d'une rémunération, faible il est vrai, mais sans transmission de connaissances. De façon paradoxale, les entreprises les plus traditionnelles adoptent donc une politique d'embauche proche de celle des industriels, alors que les entreprises plus modernes du secteur non structuré, ou, de façon plus générale dirigées par des hommes ayant recours aux méthodes modernes de production et de gestion, renouant avec la tradition, ont de plus en plus recours à l'apprentissage sous une forme rénovée et acceptée par les jeunes. L'observation

renouvelée réalisée à Divo à partir du recensement général des activités en milieu urbain (1976) (1) et de l'enquête menée en 1984 met bien en évidence ce phénomène, observé également par le suivi des entreprises créées par des ex-salariés du bâtiment : celles-ci fonctionnaient uniquement avec des salariés en 1976, et ont augmenté leurs effectifs de personnel entre 76 et 84 en embauchant des apprentis, et les entreprises créées depuis par des ex-travailleurs du secteur moderne recourent massivement aux apprentis qui ne manquent pas de se presser à leurs portes.

Le schéma est simple : l'apprentissage se développe de façon sélective, dans les entreprises attractives par leurs techniques de travail et un système d'apprentissage plus souple. Les autres entreprises, délaissées par les jeunes, se voient dans l'obligation de recourir aux manœuvres journaliers pour disposer d'une force de travail docile et bon marché.

\* \* \*

Les conditions économiques difficiles et l'évolution des mentalités ont bousculé le schéma traditionnel de la formation sur le tas dans les entreprises de menuiserie et du bâtiment.

Les licenciements massifs dans le secteur moderne amènent à la tête d'entreprises du secteur non structuré un nombre important de professionnels qualifiés, rompus aux techniques modernes de production. Ces nouveaux patrons réussissent une symbiose des méthodes de travail pratiquées dans les grandes entreprises et des procédés de gestion de main-d'œuvre usités dans le secteur non structuré : se met ainsi en place un système d'apprentissage de qualité, adapté aux nouvelles exigences de la jeunesse ivoirienne, largement implanté dans les villes de l'intérieur.

Malheureusement, si l'on peut trouver quelque retombée bénéfique à la crise, il n'en reste pas moins que le volume du marché diminue considérablement et qu'il serait peut-être souhaitable que l'État prenne conscience du rôle primordial joué par ces nouveaux patrons dans la formation professionnelle, et adopte une politique adéquate pour ne pas laisser perdre un tel potentiel de connaissances.

(1) Le Recensement Général des Activités en Milieu Urbain, a porté sur 38 villes de plus de 10 000 habitants en 1976 ; tous les établissements, sédentaires ou non, ont été recensés et soumis à un questionnaire plus ou moins complet selon les cas, détaillant les caractéristiques de l'activité de l'exploitant et de la main-d'œuvre employée.