

FDO 2001

D FRA

Formation sur le tas dans le secteur informel

Jacques Charmes et Xavier Oudin*

CA

Afrique contemporaine
Numéro spécial
4^e trimestre 1994

Formation et secteur informel

230

Au cours des dernières décennies, la scolarisation et l'alphabétisation ont fait d'immenses progrès en Afrique. Et même si un ralentissement est perceptible en ces temps d'ajustement structurel, même si la qualité de l'enseignement a eu tendance à diminuer du fait de l'explosion scolaire et de la baisse des ressources affectées à ce secteur, le processus d'insertion des jeunes sur le marché du travail s'opère, pour la majeure part, sur la base d'un meilleur niveau d'éducation qu'auparavant.

La part des jeunes non scolarisés dans la population d'âge scolaire et dans celle des jeunes entrants sur le marché du travail est désormais mineure (entre un quart et un tiers en moyenne). Mais viennent s'y ajouter les jeunes déscolarisés, les défaillants du cycle primaire et du premier cycle secondaire (pour lesquels les risques de retour à l'analphabétisme restent grands) de sorte que les systèmes de formation professionnelle continuent et continueront encore longtemps à jouer un rôle considérable.

De plus – et c'est là un problème explosif qui est devenu une des principales préoccupations des politiques –, l'élévation générale du niveau d'éducation a eu pour conséquence de susciter chez les jeunes des attentes et des ambitions que le système productif et administratif moderne n'était plus à même de satisfaire, du fait de la crise, des coupes budgétaires et de la déflation des effectifs dans le secteur moderne de l'économie, et en particulier dans l'administration. En désespoir de cause et en développant parfois des sentiments de frustration, ces jeunes formés par le système éducatif officiel, et jusqu'aux jeunes diplômés, se tournent vers le secteur informel qui leur offre des opportunités d'emplois et de revenus désormais plus rémunératrices que celles qui leur étaient promises dans le secteur moderne. Sont-ils mieux armés que leurs congénères formés sur le tas pour gérer de petites entreprises sur des marchés très concurrentiels et non protégés ? Pour eux aussi sans doute, une formation concrète sur le tas s'avère nécessaire, qui n'est pas délivrée par le système formel.

* ORSTOM.

ORSTOM Fonds Documentaire

N° : H1 053 ex 1

Cote : B

950320

● **Importance de la formation dans le secteur informel**

Dans de nombreux pays en développement (au moins en Amérique latine et en Afrique), l'élévation constante du niveau d'éducation et d'alphabétisation coïncide avec une période de crise économique et de désindustrialisation. Le secteur moderne (public et privé) est incapable de créer les emplois qui auraient dû permettre d'absorber une main-d'œuvre formée à cet effet et à son image. Et paradoxalement, c'est le secteur informel (c'est-à-dire cet ensemble de petites activités indépendantes et familiales, et de micro-entreprises non enregistrées) dont le développement ne devait rien, bien au contraire, à l'intervention des pouvoirs publics, qui a permis de créer les emplois requis par une offre de travail en constante augmentation et de limiter la hausse des taux de chômage (sans toutefois l'endiguer complètement : les taux sont partout en augmentation, ce qui traduit un écart grandissant entre les attentes subjectives et les offres d'emploi effectives).

Le secteur informel représente couramment entre le quart et les quatre cinquièmes de l'emploi non agricole dans les pays en développement (en fonction du caractère plus ou moins agricole et plus ou moins public de leurs économies). En Afrique, le secteur informel emploie partout largement plus de la moitié de la main-d'œuvre urbaine. Au cours de la période récente, il a été le seul secteur à créer des emplois dans les pays où le secteur moderne s'avérait incapable de le faire, notamment dans les pays africains.

Environ un tiers de la population d'âge scolaire n'est pas scolarisée. A ce tiers s'ajoutent les enfants ayant quitté l'école et tous les défailants (ceux qui quittent l'école sans diplôme), ceux qui, scolarisés, exercent cependant une activité, notamment agricole (1), et enfin les jeunes diplômés sans emploi qui cherchent à s'insérer sur le marché du travail via le secteur informel. Au bout du compte c'est une fraction beaucoup plus élevée du surplus de main-d'œuvre qui repose, pour son insertion, sur la capacité du secteur informel à la former et à l'intégrer. Ainsi s'explique que la formation sur le tas dans le secteur informel joue un rôle beaucoup plus important que pourrait le laisser penser le progrès de la scolarisation et de l'alphabétisation.

La formation dans le secteur informel repose avant tout sur le système de l'apprentissage. Dans certaines activités cependant, l'apprentissage à proprement parler est tellement réduit que l'on peut parler d'auto-formation (l'expérience joue alors le rôle de la formation). C'est notamment le cas dans le commerce. Tout le surplus n'est donc pas intégré dans le système de l'apprentissage, une bonne partie s'insérant dans le marché du travail par auto-emploi, sans formation préalable. La formation sur le tas (apprentissage ou expérience) est en tout cas un puissant et efficace moyen d'insertion de la jeunesse sur le marché du travail.

● **Les systèmes de l'apprentissage**

La formation dans le secteur informel est très codifiée socialement. Bien que reposant sur des relations sociales issues de la société traditionnelle, l'apprentissage s'est adapté à une économie en changement et aux règles du marché. Loin d'être une for-

(1) Ces derniers sont comptés parmi les actifs dans les recensements de la population et constituent un nombre non négligeable dont rend compte l'écart entre les statistiques de la population fréquentant l'école et les statistiques de population active et inactive dans les recensements de la population (les élèves - catégories de la population non active - y sont en moins grand nombre que la population scolarisée d'après les statistiques d'éducation).

mation désuète, c'est un système de formation remarquablement souple qui s'adapte constamment aux changements économiques et sociaux. Ainsi en est-il en cette période de crise, avec une demande de formation informelle en hausse, ce qui pose cependant des problèmes.

On peut distinguer deux systèmes d'apprentissage en Afrique, mais on trouvera une grande diversité de situations selon les pays, les métiers voire les entreprises, qui empruntent des caractéristiques de l'un et l'autre système. On appellera le premier système « sahélien » et le second système « côtier », en raison de leur origine géographique, mais rappelons-le, on peut trouver des entreprises pratiquant l'un ou l'autre ou une combinaison des deux dans différentes régions d'Afrique.

Le système « sahélien » repose sur les relations familiales ou villageoises, ou, dans les villes, sur les relations de voisinage entre le patron et l'apprenti (ou ses parents). L'apprenti est confié à un patron qui devient son « père » et assume les responsabilités qui incombent à un père. La durée de l'apprentissage n'est pas fixée à l'avance, même si la durée moyenne est connue dans chaque métier. Il n'y a pas de cérémonie d'entrée ni de sortie dans l'apprentissage et en réalité, le changement de statut (d'apprenti à ouvrier) se fait graduellement, au point qu'il n'est pas toujours possible de déterminer quand se termine la période d'apprentissage. Les apprentis sont payés assez rapidement après leurs débuts dans l'entreprise, et le salaire (ou plus souvent, la rémunération à la pièce) augmente avec l'expérience. Il n'y a pas de diplôme qui marque la fin de l'apprentissage, et il n'est pas nécessaire d'obtenir un diplôme pour ouvrir sa propre entreprise. C'est donc un système très souple (les apprentis peuvent partir quand bon leur semble, mais les obligations morales envers leur patron les retiennent) où le travail productif l'emporte sur la formation. C'est surtout par l'observation que s'acquière les connaissances.

Le système « côtier » de l'apprentissage a des caractéristiques opposées. L'apprentissage y est payant (somme forfaitaire et cadeaux). La durée en est convenue à l'avance (elle est en moyenne plus courte que dans l'autre système), et l'apprentissage est sanctionné par un diplôme ainsi que par une cérémonie de sortie de l'apprentissage. Le diplôme est nécessaire pour pouvoir exercer au grand jour une activité d'entrepreneur. Tout cela fait l'objet d'un contrat écrit entre le patron et les parents ou tuteurs de l'apprenti. L'apprentissage est ici plus « scolaire » (on voit, par exemple, à Lomé des colonnes d'apprentis en uniforme accomplir des exercices donnés par les patrons, qui ne correspondent pas à des commandes de clients) et est assimilé à une extension de l'école plutôt qu'à un début de la vie active. Les relations de confiance entre le patron et la famille de l'apprenti sont toujours importantes (et les cérémonies d'entrée scellent en quelque sorte un pacte entre les protagonistes), mais elles sont moins souvent des relations familiales ou communautaires.

● Le long processus de la formation

L'apprentissage est généralisé dans les métiers de la production et des services, et est une condition indispensable pour devenir chef d'entreprise. Les entrepreneurs actuels ont quasiment tous été apprentis durant leur jeunesse. La plupart des employés actuels des ateliers artisanaux du secteur informel sont apprentis. Ceux qui ne le sont pas sont soit en période de préapprentissage, souvent comme aide familial, soit au contraire en postapprentissage ; ils sont alors salariés quelque temps avant d'ouvrir leur propre atelier. Dans des activités comme la menuiserie, le travail des métaux, la couture, ou le travail du cuir, il est quasiment impossible d'acquérir une formation technique adéquate en dehors du système de l'apprentissage. Lorsque des cours techniques existent (en réparation automobile par exemple), seule une minorité des entre-

preneurs y a eu accès, ces cours étant plutôt suivis par de futurs salariés d'entreprises modernes. Cependant, l'acquisition de connaissances dans des centres modernes ne dispense pas les petits entrepreneurs d'un apprentissage dans un petit atelier.

La formation dans le secteur informel est souvent un processus très long qui dépasse la période d'apprentissage à proprement parler. A Niamey par exemple, les entrepreneurs ont été apprentis pour une durée moyenne variant de trois ans (chez les forgerons ou les bouchers) à plus de sept ans pour les bijoutiers, mais la période totale de formation est de huit ans en moyenne, en cumulant l'expérience d'aide familial et celle d'apprenti (2). Cela ne prend pas en compte les années passées dans l'exploitation agricole des parents, expérience que la moitié des entrepreneurs actuels de Niamey et un quart de ceux de Lomé ont connue. Beaucoup d'entrepreneurs ont ainsi eu une expérience d'aide familial avant l'apprentissage, et, actuellement, il n'est pas rare de voir des enfants rendre de menus services dans les ateliers. C'est le début d'une très longue expérience de formation. A Lomé, les durées d'apprentissage des patrons sont un peu moins élevées : entre cinq et six ans pour les menuisiers et les garagistes, quatre ans dans la couture, jusqu'à moins de six mois dans la coiffure moderne. Dans tous les cas, la durée moyenne de formation dépasse la durée de l'apprentissage, car les entrepreneurs actuels sont nombreux à avoir cumulé différentes expériences de formation. Il n'est pas rare que des jeunes apprentis complètent leur première formation par un second apprentissage plus spécialisé.

L'apprentissage consiste d'abord à se former aux techniques de base du métier, c'est-à-dire au maniement des instruments et aux gestes de l'artisan. Puis vient la formation à des techniques plus élaborées, qui varient selon les métiers, ce qui explique que la durée moyenne de l'apprentissage du métier soit si variable. Les techniques sont hiérarchisées. Les tailleurs ne dévoilent leur savoir-faire que petit à petit. Un apprenti passera six mois à de menus travaux de reprisage, avant de coudre certaines parties faciles à la machine. La coupe, qui est le sommet de l'art, ne sera enseignée qu'à la fin de l'apprentissage, si bien qu'un apprenti qui ne ferait pas son temps aurait bien du mal à se lancer dans le métier. Chez les bijoutiers, la sculpture des bijoux vient en dernier dans le processus de formation. Dans la réparation radio, l'apprenti devra se familiariser pendant plusieurs mois avec les outils, ne touchant qu'à des parties secondaires de l'appareil, avant d'avoir le droit de toucher aux parties essentielles. Chez les garagistes, cette hiérarchie des techniques se concrétise dans les rapports des apprentis entre eux, les plus anciens ayant la charge d'un ou deux jeunes. Ces jeunes restent longtemps en période d'observation. Ils commencent ensuite à démonter des parties faciles sous l'œil vigilant de leurs aînés.

Mais l'apprentissage est bien plus qu'une simple formation technique. C'est une formation à toutes les tâches qu'un entrepreneur doit connaître : choix des matériaux, réparation des outils et des machines, relations avec les clients, en bref, tout ce qui concerne la gestion de l'atelier. L'apprentissage forme donc de futurs entrepreneurs et on ne s'étonnera pas que les trois quarts des apprentis à Niamey comme à Lomé projettent d'ouvrir un atelier après leur formation (certains désirent cependant compléter leur formation auparavant). Les patrons aident souvent leurs anciens apprentis à s'installer, en leur recommandant des clients et parfois même en leur fournissant des outils. Il est extrêmement rare que les patrons voient dans leurs apprentis des concurrents potentiels et qu'ils gênent leur installation.

(2) Les données sur Niamey et Lomé proviennent d'enquêtes réalisées en 1989 dans douze métiers par l'ORSTOM pour un projet de l'OCDE, du BIT et de la Banque mondiale sur l'acquisition des qualifications dans le secteur informel (voir Birks, Fluitman, Oudin et Sinclair, *Acquisition de compétences dans les micro-entreprises : leçons tirées de l'Afrique de l'Ouest*, OCDE, Paris, 1994). Elles portent sur 330 entrepreneurs à Niamey, plus de 500 à Lomé et une centaine d'apprentis dans chaque ville.

De « père à fils »

La relation de patron à apprenti est avant tout une relation de confiance et de respect, en quelque sorte une relation de père à fils. Si, à Niamey, la moitié des apprentis ont encore un lien de parenté avec leur patron, la proportion est deux fois plus faible à Lomé, et il semble que les relations familiales entre patrons et apprentis soient de moins en moins fréquentes. D'après les patrons comme d'après les apprentis, les relations familiales comptent peu dans leurs choix respectifs. Cette relation de parenté est toutefois remplacée par des liens de voisinage ou d'amitié ; la plupart des patrons exigent que le candidat-apprenti soit recommandé par une personne qui a leur confiance.

Nature et avantages de l'apprentissage

L'apprentissage est le début de la vie active, et non pas une extension de la période scolaire. En effet, les apprentis participent immédiatement à la production et sont d'ailleurs rémunérés après quelques mois d'apprentissage. Dans certaines professions, comme par exemple le bâtiment, il n'y a pas de différence marquée entre les apprentis et les ouvriers. Les premiers sont plus jeunes, moins qualifiés et donc moins payés. Mais il est difficile de dire quand cesse la période d'apprentissage et commence le travail en tant que salarié.

L'apprentissage n'est pas le substitut de l'école, et n'est pas réservé à des jeunes qui ne pourraient pas faire d'études. Certes, à Niamey, le tiers seulement des entrepreneurs sont allés à l'école, et chez les apprentis actuels, plus jeunes, la proportion n'est que de 50 %. Mais ces taux sont au-dessus de la moyenne nationale. L'analyse des résultats de l'enquête montre que ceux qui ont été quelques années à l'école et ont ensuite suivi un long apprentissage ont de meilleures chances de réussite. Il y a donc complémentarité entre les deux formations, l'école influençant le choix du métier (les apprentis scolarisés choisissent de préférence les activités les plus dynamiques et qui sont susceptibles de rapporter le plus), et l'apprentissage complet étant une des clés du succès dans la profession.

L'efficacité de l'apprentissage vient de la progressivité de la méthode qui s'adapte à tous les tempéraments, fondée sur l'observation quotidienne, une grande liberté dans l'essai et l'erreur et dans l'initiative (utilisation des chutes de matières et des outils du patron pour confectionner de petits objets qui seront vendus par les apprentis eux-mêmes), la possibilité d'appréhender la totalité des aspects du métier. Cette acquisition des qualifications et des pratiques du métier se fera spontanément même si le patron n'y met pas du sien, car la formation consiste aussi à « dérober » les secrets du métier. Cet aspect ludique et volontariste de l'acquisition des connaissances est important, même si certains y voient au contraire un obstacle.

Les limites du système

Le système de l'apprentissage entraîne un développement que l'on peut qualifier d'extensif du secteur informel. En effet, le destin des apprentis est d'ouvrir leur propre atelier, de prendre des apprentis qui, quelques années plus tard, feront de même. C'est ainsi que l'on assiste dans certains secteurs à un développement exponentiel des activités. Cela favorise l'atomisation des activités, et empêche donc une concentration minimale du capital, ce qui serait un facteur de progrès technique.

Le seul frein à cette croissance du nombre des petits établissements est la saturation de la demande. A Lomé, où l'apprentissage est payant, la multiplication des ateliers de couture aboutit à un chiffre d'affaires moyen très bas. Avec la crise et la plus grande demande de formation dans les micro-entreprises, il y a aussi une tendance à l'augmentation du nombre d'apprentis par atelier avec pour corollaire une baisse de la qualité de la formation. Certains patrons, abusant de cette situation, vont parfois jusqu'à transformer de fait leur atelier en école informelle de formation, le nombre d'apprentis n'étant plus du tout en rapport avec le niveau des commandes, et les frais d'apprentissage constituant alors une part non négligeable des revenus du patron. Les frais annexes augmentent (matières premières et outillage à la charge de l'apprenti) ainsi que les « cadeaux ». Indépendamment de ces charges plus lourdes (et qui incombent souvent à des familles modestes), c'est la qualité de l'apprentissage qui en pâtit : non seulement le patron a moins de temps et d'intérêt pour s'occuper de chaque apprenti, mais, de plus, de multiples aspects de la formation, comme les relations avec les clients, les négociations avec les fournisseurs, la gestion de l'atelier, échappent à l'apprenti. D'une formation sur le tas, l'apprentissage devient alors un cours professionnel privé, sans débouché. Cette tendance paraît pour le moment limitée à quelques activités (la couture ou la coiffure), voire à quelques entreprises (dans les garages par exemple) (3). Cela montre que le système reste fragile et que la capacité de formation du secteur informel a des limites.

Par ailleurs, l'apprentissage a amené de nombreux abus, dont le moindre n'est pas de servir d'alibi pour l'exploitation d'une main-d'œuvre surexploitée, c'est-à-dire peu payée car devant recevoir une formation qui n'est pas réellement dispensée. Cette situation, qui concerne notamment des enfants, peut se développer en temps de crise économique.

Dans ce même contexte, le système de l'apprentissage peut déboucher sur l'installation à compte propre de mauvais artisans, et ce d'autant plus vite qu'ils sont mauvais et que leurs patrons ne les retiennent pas ; ces artisans formeront mal leurs apprentis et ainsi se met en branle une spirale de déqualification. Les systèmes de corporation qui protégeaient les professions artisanales de cet écart ne fonctionnent plus, et les velléités de leur restauration (sous forme de chambres de métiers, avec des cartes professionnelles ou registres des artisans) ont du mal à se concrétiser.

Mais la principale faiblesse de l'apprentissage réside dans son caractère essentiellement conservateur. En effet, les patrons enseignent à leurs apprentis ce qu'ils ont eux-mêmes appris avec leur patron, une génération avant. Or, les techniques évoluent, et le système de l'apprentissage n'est pas à même de les absorber. Il y a certes des entrepreneurs qui sont au courant des nouvelles techniques, et qui les pratiquent. Mais ils se sont formés à ces innovations par un autre moyen que l'apprentissage, soit par une expérience de salarié dans une entreprise moderne, soit par imitation ou essais successifs. Ces patrons attirent davantage les apprentis et, dans les pays où l'apprentissage est payant, les apprentis sont parfois prêts à payer plus cher pour être formés par un patron qui dispose d'un outillage plus moderne et dont les connaissances sont plus actualisées que chez les autres. Au Niger, où ce phénomène n'est pas très sensible (mais où le niveau technologique est bas), les apprentis désireux de parfaire leur formation cherchent tout simplement un second patron plus qualifié à la fin de leur apprentissage, et entreprennent un second apprentissage.

(3) En comparant des données de 1977 et de 1989, on constate une augmentation du nombre moyen d'apprentis par entreprise dans la menuiserie (de 2,5 à 5,7), dans les garages (de 3,3 à 4,9), mais une diminution ou une stagnation dans d'autres activités (soudure, réparation radio). Tout ce que l'on peut dire, c'est que l'inflation des apprentis n'a pas encore pris de proportion alarmante, malgré quelques abus très visibles, comme des garages avec des dizaines d'apprentis.

Aussi bien les patrons que les apprentis sont conscients de cette lacune dans leur formation. C'est pourquoi les besoins en formation sont très fortement exprimés, surtout dans les activités où l'évolution des techniques est la plus rapide : mécanique auto et réparation radio. La plupart des entrepreneurs désirent une formation technique dans leur propre métier : les réparateurs radio veulent apprendre à réparer les magnétoscopes, les garagistes désirent se former sur les systèmes électroniques dans les voitures, etc. On trouve très peu de demandes de formation en gestion, alors que la plupart des observateurs estiment que les entrepreneurs du secteur informel ont de fortes lacunes dans ce domaine, et très peu de demandes de cours d'alphabétisation, bien que beaucoup d'entrepreneurs ne sachent pas lire. Les apprentis sont eux unanimes à demander des formations techniques supplémentaires, signe d'une certaine inquiétude quant à la capacité de leur formation actuelle à leur permettre de faire face à l'avenir.

● **La nécessaire complémentarité des systèmes de formation**

L'apprentissage fournit donc une bonne formation technique de base ainsi qu'une connaissance générale de la marche et de l'environnement de la petite entreprise ; il développe l'esprit d'entreprise et favorise l'insertion sociale. Mais en raison de la difficulté du secteur informel à assimiler les nouvelles technologies, il ne favorise pas l'une des caractéristiques essentielles de l'esprit d'entreprise, qui est la capacité d'innovation. Il faudrait qu'il soit accompagné – et non pas remplacé – par des formations techniques plus modernes, afin de favoriser l'acquisition de techniques nouvelles. Il serait également souhaitable de favoriser les formations permanentes, pour permettre aux petits entrepreneurs d'évoluer avec les techniques.

Alors que les formations professionnelles modernes ont des coûts exorbitants et ne remplissent pas leur office (elles forment des chômeurs !), l'apprentissage dans le secteur informel pêche par une insuffisance de la formation théorique. Les deux types de formation apparaissent donc complémentaires, et l'on cherche de plus en plus à les associer. On peut par exemple concevoir d'indemniser les patrons pour chaque apprenti (la formation est un coût en temps et en matériel pour l'entrepreneur), à condition qu'ils les laissent s'absenter pour suivre des cours dans des centres de formation. Les centres de formation professionnelle doivent s'ouvrir aux apprentis des micro-entreprises informelles.

Mais comment amener les petits patrons et leurs employés à améliorer leur niveau de qualification en venant fréquenter des centres de formation professionnelle conçus pour un autre monde ? Comment reconverter à ces nouveaux objectifs des centres dont la finalité était de produire les qualifications requises par les entreprises du secteur moderne ? Le problème se pose en définitive dans les mêmes termes que pour les politiques de promotion du secteur informel qui n'ont que rarement profité aux participants de ce secteur : gravir les marches d'une banque, affronter les obstacles des appels d'offres de marchés publics sont des attitudes aussi inconcevables pour des petits entrepreneurs que peut l'être la fréquentation de centres de formation professionnelle.

Adapter les centres de formation aux besoins du secteur informel requiert à la fois une politique volontariste de la part des formateurs qui devraient visiter régulièrement les micro-entreprises et y diffuser les qualifications, et une politique d'ouverture des centres aux travailleurs du secteur informel en mettant les matériels et équipements à leur disposition. Beaucoup de petits entrepreneurs non équipés louent en effet des équipements à l'extérieur ou souhaitent avoir accès à des



machines qu'ils ne peuvent s'offrir. Si de telles opportunités se trouvaient dans les centres de formation, cela favoriserait leur fréquentation.

Apprendre à connaître les centres de formation et reconnaître les besoins qu'ils peuvent satisfaire semblent être la démarche préalable à une meilleure fréquentation de ces centres. Ensuite pourront se développer des formations alternées, pour les entrepreneurs et leurs apprentis, sous formes de stages de courte ou moyenne durée, de compléments théoriques à la pratique acquise dans les ateliers, sans parler de l'alphabétisation fonctionnelle lorsque cela est nécessaire.

L'apprentissage traditionnel a non seulement une fonction de formation, mais aussi une fonction sociale qu'il ne faut surtout pas ignorer. Les politiques de formation professionnelle doivent être organisées en tenant compte de l'apprentissage et autour de ce système, tout en en comblant les lacunes. De plus, une bonne formation professionnelle suppose qu'un volet des politiques de formation soit consacré aux entrepreneurs eux-mêmes, afin d'améliorer et d'actualiser les connaissances qu'ils transmettront à leurs apprentis.

**Afrique
contemporaine**
Numéro spécial
trimestre 1994

L'insertion
professionnelle

237