

Les apprentissages dans un monde globalisé : principes de base et espoirs qu'ils suscitent dans un monde globalisé

Les transitions dans l'apprentissage informel : résultats des études par pays en Afrique

par Christine Hofmann et Wendy Okolo

24 avril 2013

Qu'est-ce que l'apprentissage informel ?



- L'apprentissage informel désigne le système par lequel un jeune apprenant (l'apprenti) acquiert les compétences propres à un métier ou à un métier de l'artisanat, dans une micro ou petite entreprise, en apprenant et en travaillant aux côtés d'un artisan expérimenté.

L'apprentissage informel est fortement ancré dans une structure sociale informelle qui :

- détermine la perception qu'ont les jeunes de l'apprentissage informel
- met sur pied les réseaux informels qui sous-tendent le fonctionnement de l'apprentissage
- est étayée par un système de réciprocité, de sanctions sociales et de liens familiaux

Transition dans l'économie informelle



- Elle désigne le passage d'un apprenti du stade de l'apprentissage au stade de l'emploi indépendant ou salarié.

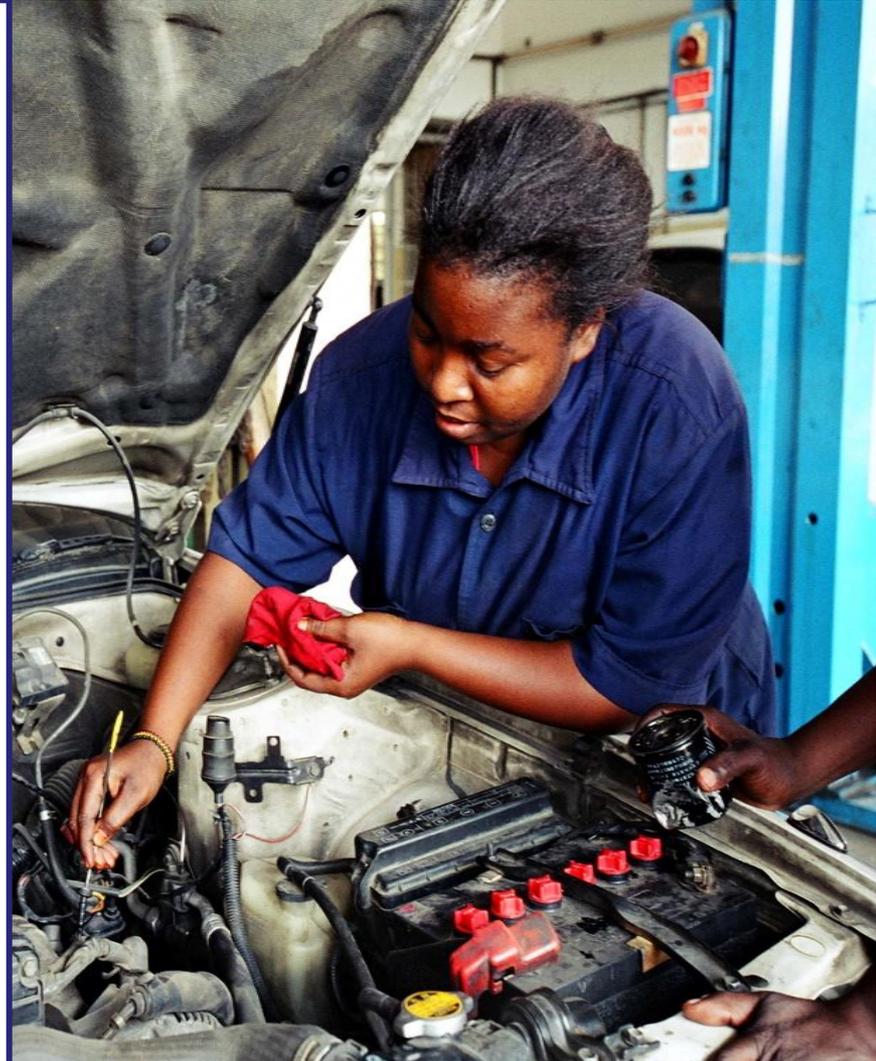
La transition est considérée sous trois grands axes :

1. l'accès à l'apprentissage
2. le taux d'abandon en cours d'apprentissage
3. le passage à un emploi effectif



1. Egalité d'accès pour les garçons et les filles ?

- La plupart des entreprises sont gérées par des hommes
- Les femmes sont cantonnées dans les emplois dits « féminins »
- Dans les pays à l'étude, les choix qui s'offrent aux femmes sont limités car dictés par les normes et valeurs sociales
- Les femmes se voient imposer une double charge du fait qu'elles assument les tâches domestiques
- L'accès à l'emploi est largement conditionné par une structure économique et sociale qui établit une distinction entre les hommes et les femmes



Comparaison par pays en matière d'accès

- Au Malawi et en Tanzanie, les femmes ne demandent pas à entrer en apprentissage car celui-ci est considéré comme inapproprié pour une femme.
- Au Soudan, les femmes sont absentes, et en Tunisie elles sont concentrées dans les rôles perçus comme féminins

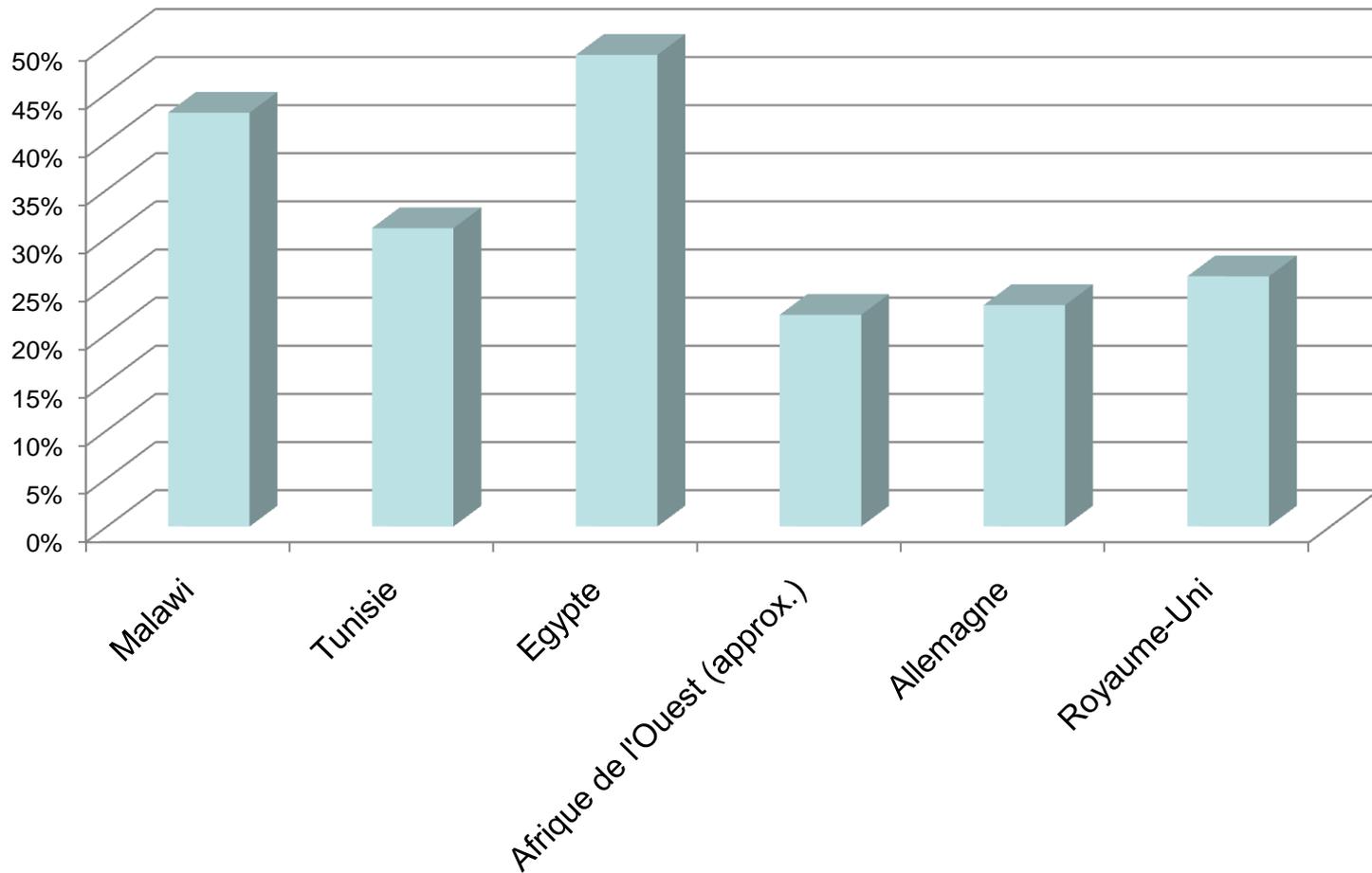
Raisons avancées par les maîtres artisans pour ne pas prendre de femmes en apprentissage

	Malawi	Tanzanie	Soudan	Tunisie
Aucune femme n'a demandé à devenir apprentie	83%	97%	28.5%	41.7%
Les femmes ne peuvent exercer cet emploi	9%	1%	20.1%	34%
C'est une activité traditionnellement réservée aux hommes	8%	1%	45%	19.1%
Autres	2%	5%	-	5.2%

- Les personnes souffrant d'un handicap sont également exclues ; seules respectivement 2 % et 5 % d'entre elles participaient à un cycle d'apprentissage en Tanzanie et au Malawi. Le handicap est encore stigmatisé.
- Les préjugés sexistes sont **imputables aux normes et valeurs sociales**

2. Taux d'abandon en cours d'apprentissage

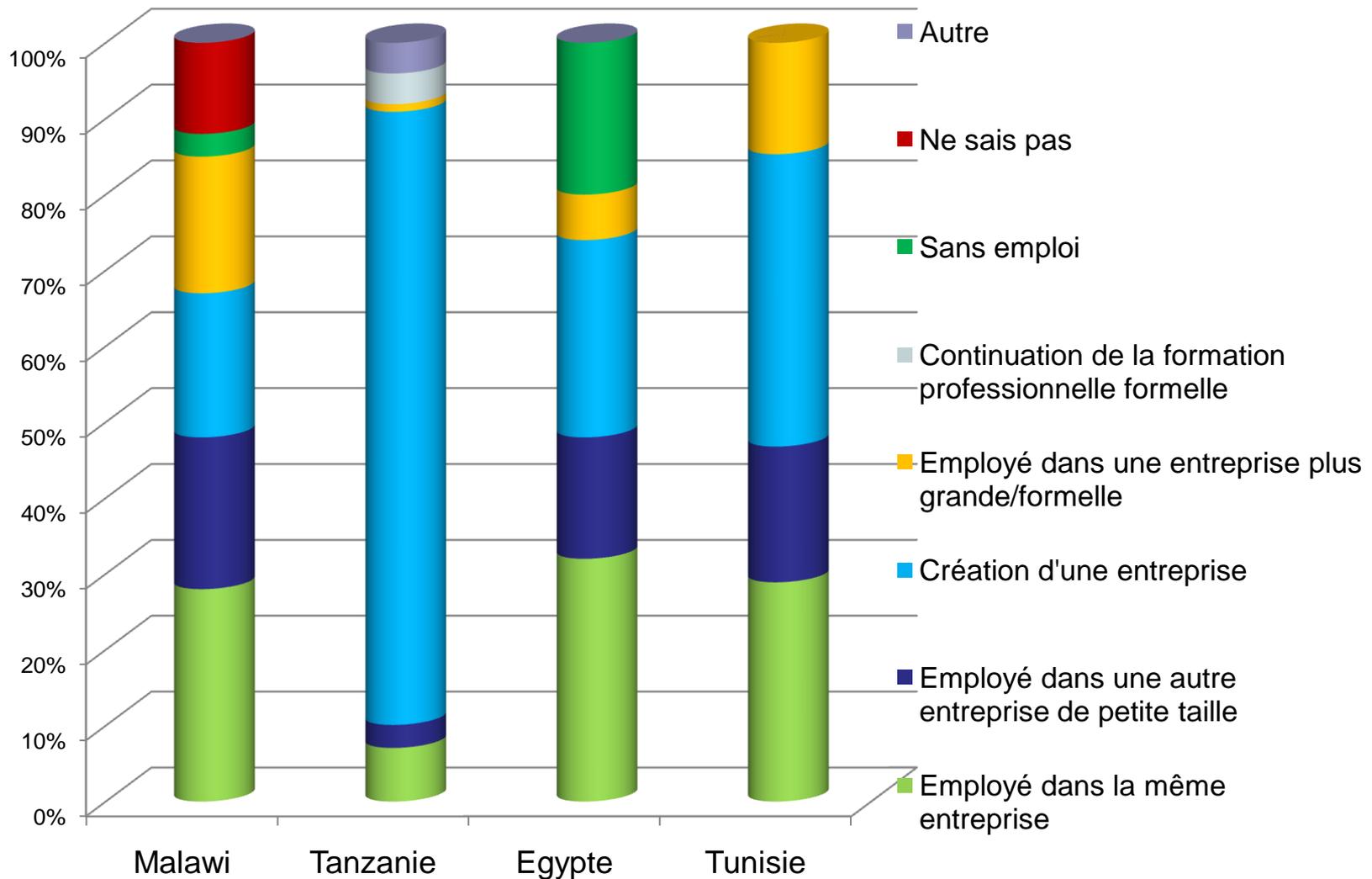
Aperçu des taux d'abandon



Comparaison par pays des taux d'abandon en cours d'apprentissage

- L'Egypte affiche le taux d'abandon le plus élevé, ce qui montre les lacunes du système, et notamment le déficit de valeur sociale
- Les raisons à l'origine des taux d'abandon sont, entre autres :
 - un conflit avec le maître-artisan
 - un revirement d'intérêt
 - des responsabilités familiales à assumer
- Les taux d'abandon pourraient être sensiblement réduits grâce à l'adoption de **mesures incitatives**, comme des certificats de fin d'apprentissage, un accès assuré au marché du travail formel, à des marchés publics, auprès des grands fournisseurs, etc...  **Un organe intermédiaire s'avère nécessaire !**

3. Passage à l'emploi



Comparaison par pays du passage à l'emploi

- L'emploi salarié formel est plus accessible en Tunisie et au Malawi qu'en Tanzanie ou en Egypte
- Le travail indépendant est une option davantage prisée car la communauté valorise plus cette forme d'emploi que l'emploi salarié, notamment en Tanzanie
- Les apprentis courent peu de risques de se retrouver au chômage
- S'agissant des aspirations des apprentis, ils sont plus nombreux à être restés dans la même entreprise (28% contre 13% qui l'envisageaient) et moins nombreux à avoir créé leur propre entreprise (19% contre 49% qui l'envisageaient), mais ils ont encore le temps de le faire
- Le passage à l'emploi est fonction de la situation spécifique du pays !

Les obstacles qui gênent les transitions

- les pratiques de recrutement sont dictées par les mentalités, les traditions et coutumes locales qui établissent des distinctions entre les hommes et les femmes et ne sont pas inclusives
- les taux élevés d'abandon, notamment en Afrique de l'Est et du Nord
- le déficit de validation des compétences acquises via l'apprentissage informel
- l'accès limité aux emplois du secteur formel
- l'absence de structures d'accompagnement

Conclusion

- Si certaines difficultés rencontrées sont similaires dans chacune des études de cas, les différences observées montrent bien que les systèmes d'apprentissage informel sont **propres à chaque pays**
- Les normes sociales, les traditions et perceptions culturelles constituent à la fois **un obstacle et une forme de protection**
- Les interventions suivantes s'avèrent nécessaires :
 - campagnes de sensibilisation pour lutter contre les pratiques discriminatoires
 - promotion de cas d'école réussis de sorte que les femmes et les personnes marginalisées soient davantage prises en considération
 - introduction de certificats de fin d'apprentissage de façon à réduire les taux d'abandon
 - création de passerelles plus solides avec le marché du travail formel et le système de formation formelle
 - promotion des stratégies collaboratives et renforcement des associations existantes en tant qu'intermédiaires
 - mise en place de nouveaux services d'aide : orientation, accompagnement après la formation

A black and white photograph of a group of people in a sewing workshop. In the foreground, two young children are smiling at the camera. Behind them, several women are seated at sewing machines, working. The room is filled with fabric and clothing items hanging on the walls and racks. The overall atmosphere is one of a busy, community-oriented workspace.

**Merci
pour
votre
attention!**

**Christine Hofmann
hofmann@ilo.org**