



► Note de synthèse

Avril 2024

Renforcer les apprentissages professionnels pour les transitions vers la formalité¹

Points essentiels

- En juin 2023, la Conférence internationale du Travail a adopté la [Recommandation \(n° 208\) sur les apprentissages de qualité, 2023](#), qui souligne le rôle essentiel de l'apprentissage de qualité pour faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.
- Les systèmes d'apprentissage professionnel sont très répandus dans de nombreuses économies informelles, où ils sont encore souvent perçus comme le moyen le plus efficace de transmettre des connaissances, un savoir-faire et même des compétences interpersonnelles aux apprentis. Il s'agit d'une formation pratique qui se déroule directement au sein d'une entreprise et qui est régie par des règles informelles, ancrées dans la culture et les traditions locales.
- Les stratégies clés pour améliorer les apprentissages professionnels informels pour en faire des apprentissages de qualité impliquent de capitaliser sur les systèmes existants, de promouvoir le dialogue social, de renforcer les contrats d'apprentissage, de renforcer les capacités des MPME et de leurs associations, de garantir des possibilités de formation en dehors du travail, de valider les acquis de l'expérience et de promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale.
- Les interventions réussies nécessitent une approche progressive et inclusive, impliquant notamment les associations professionnelles et les groupes communautaires. Elles vont souvent de pair avec des améliorations de la productivité des MPME. Le renforcement des liens entre les institutions informelles et le système national d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) est essentiel pour une amélioration durable.

Apprentissages professionnels dans l'économie informelle

La capacité des employeurs et des travailleurs à saisir les opportunités du nouveau monde du travail dépend de leur capacité à s'adapter aux marchés, aux tâches et aux

emplois nouvellement créés. Cela est possible grâce à des mesures appropriées et opportunes de développement et perfectionnement des compétences et de reconversion². Bien qu'il n'existe pas d'approche unique, les apprentissages professionnels sont une composante essentielle de toute stratégie visant à relever les défis du

¹ Cette note politique est une mise à jour de la note politique de l'OIT sur [l'amélioration des systèmes d'apprentissage informels](#) de 2011 et s'appuie sur l'expérience des pays d'Afrique et d'Asie.

² OIT. 2023. [La stratégie de l'OIT en matière de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie à l'horizon 2030](#) (Genève).

futur monde du travail. Cependant, les apprentissages professionnels - en particulier ceux dans l'économie informelle - doivent être modernisés et transformés pour répondre à ce changement de paradigme.

En juin 2023, les mandants tripartites de l'OIT ont adopté la Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, qui comprend des éléments visant à promouvoir et à réglementer les apprentissages professionnels. Faisant écho à la Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, elle souligne le rôle essentiel des apprentissages de qualité pour faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.

Les apprentissages professionnels sont historiquement le type de formation le plus répandu dans de nombreuses économies informelles urbaines et rurales. Ils constituent encore aujourd'hui une source majeure de compétences, dépassant souvent largement en nombre les systèmes formels d'EFTP³. Ces systèmes sont généralement qualifiés d'apprentissage informel ou traditionnel et reposent sur un accord de formation entre un apprenti (ou son parent) et un formateur ou un maître-artisan de l'entreprise. Dans cet accord, qui peut être écrit ou oral, le maître-artisan s'engage à former l'apprenti à toutes les compétences liées à son métier pendant une durée significative, généralement comprise entre un et quatre ans, tandis que l'apprenti s'engage à contribuer de manière productive au travail de l'entreprise. La formation est intégrée au processus de production et les apprentis apprennent en travaillant aux côtés de l'artisan expérimenté/formateur de l'entreprise. Ces systèmes ont également été caractérisés par des déficits en matière de travail décent, notamment le recrutement d'apprentis mineurs, des problèmes de sécurité et de santé au travail et une durée d'apprentissage excessive sans contenu d'apprentissage structuré.

► Encadré 1 : Apprentissages professionnels dans l'économie informelle et apprentissage informel

Les apprentissages professionnels dans l'économie informelle impliquent de longues périodes d'apprentissage dans le but précis d'apprendre un métier, une activité artisanale ou un emploi spécifique⁴. L'apprentissage informel, en revanche, peut être involontaire du point de vue de l'apprenant : il s'agit de "l'apprentissage résultant d'activités quotidiennes au travail, dans la famille ou dans les loisirs"⁵.

Dans l'économie informelle, les contrats d'apprentissage sont ancrés dans la culture et les traditions locales plutôt que dans les politiques de formation ou la législation, les incitations à participer des deux côtés étant enracinées dans les normes et les coutumes de la société. Celles-ci régissent certains aspects de l'accord, notamment la manière dont l'apprentissage est financé, sa durée, la manière dont la qualité de la formation est assurée et ce qui se passe en cas de rupture du contrat. Ces règles sont appliquées par le biais de sanctions sociales, de réputation ou de la réciprocité. Dans le cadre de ces arrangements, les coûts et les bénéfices sont partagés. Les coûts pour les maîtres artisans comprennent l'investissement en temps dans la formation ainsi que, dans de nombreux cas, des allocations, une rémunération en nature (comme les repas) ou des salaires ; les coûts pour les apprentis comprennent leur travail et souvent aussi des honoraires. Les maîtres artisans bénéficient d'une main-d'œuvre et d'une rémunération peu coûteuses, tandis que les apprentis acquièrent des compétences valorisables et une expérience du monde du travail.⁶

Les pratiques en matière d'apprentissage professionnel informel varient en fonction du contexte local. Dans certains pays d'Afrique de l'Est, les apprentis sont formés à des compétences spécifiques pendant une période plus courte plutôt qu'à toutes les compétences pertinentes pour une profession pendant une période plus longue, et ils paient souvent une redevance. Dans certains pays d'Afrique de l'Ouest, des systèmes plus structurés d'apprentissage informel aboutissent à des cérémonies de

³ Filmer, D. et Fox, L. 2014. [Youth Employment in Sub-Saharan Africa](#) (Washington DC, Banque Mondiale).

⁴ OIT. 2020. [Lifelong Learning in the Informal Economy: A Literature Review](#).

⁵ OIT. 2006. Glossaire de termes clés sur l'apprentissage et la formation pour le travail.

⁶ Adams, A.V. ; Johansson de Silva, S. ; Razmara, S. 2013. [Improving Skills Development in the Informal Sector: Strategies for Sub-Saharan Africa](#) (Washington, DC, Banque mondiale).

remise de diplômes auxquelles participent d'autres membres de la communauté. Bien que des systèmes d'apprentissages professionnels informels existent également dans les pays d'Asie, d'Amérique du Sud et d'Amérique centrale, cette note s'appuie principalement sur l'expérience des pays d'Afrique et d'Asie du Sud, où la plupart des travaux se sont concentrés jusqu'à présent.



Crédit image: PROSPECTS ILO

Pourquoi se concentrer sur les systèmes d'apprentissage professionnel dans l'économie informelle ?

Raison 1 : L'amélioration de la qualité des apprentissages professionnels dans l'économie informelle facilite les transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Lorsque l'apprentissage professionnel est renforcé, les apprentis bénéficient d'un statut, de droits et d'obligations clarifiés, en particulier lorsqu'ils sont intégrés dans les systèmes de protection sociale. L'amélioration de leurs compétences, complétée par des certifications formelles, contribue à leur visibilité et à leur reconnaissance sur les marchés du travail formels. Par conséquent, ceux qui sortent d'un système amélioré sont mieux équipés pour trouver un emploi décent, et les entrepreneurs parmi eux sont mieux qualifiés pour créer des entreprises

compétitives et étendre leurs activités à de nouveaux marchés.

Raison 2 : L'apprentissage professionnel dans l'économie informelle est très répandu et constitue un système qui a fait ses preuves pour l'acquisition de compétences pertinentes.

Les systèmes d'apprentissage professionnel sont très répandus dans de nombreuses économies informelles, car ils constituent une pratique socialement acceptée de transmission des compétences d'une génération à l'autre. Sur le lieu de travail, les apprentis acquièrent non seulement des compétences techniques et professionnelles pertinentes, mais ils sont également initiés à une culture et à un réseau d'entreprises. La familiarisation avec ces environnements augmente leurs chances de trouver un emploi une fois l'apprentissage terminé.

Si les registres administratifs ne recensent pas les apprentissages professionnels informels, les enquêtes sur les forces de travail menées dans plusieurs pays où l'économie informelle est importante le font. Les méthodes utilisées pour déterminer le nombre d'apprentis actuels et anciens varient légèrement. Néanmoins, les données disponibles montrent que les pays ayant une tradition d'apprentissage ont des proportions d'apprentis comparables à celles des pays d'Europe mettant l'accent sur d'apprentissage professionnel.⁷

Raison 3 : Le renforcement de l'apprentissage professionnel est un moyen rentable d'améliorer l'employabilité des jeunes.

L'amélioration de l'apprentissage professionnel – en vue d'obtenir des apprentissages de qualité – offre un moyen économique de former les jeunes dans les pays en développement, et donc d'élargir la base de compétences des économies nationales. En effet, la formation par l'apprentissage professionnel est intégrée au processus de production et les outils et machines sont déjà disponibles. L'investissement dans la formation est partagé entre le maître-artisan et l'apprenti, ce qui permet une certaine flexibilité et donne accès à la formation même aux jeunes

⁷ OIT. 2023. [Note statistique : Les apprentis dans les pays à forte économie informelle](#). (Genève)

pauvres. Une étude menée au Burkina Faso a conclu que les politiques axées sur le renforcement des capacités des maîtres-artisans et le soutien de leurs investissements dans les équipements de production et de formation s'avèrent plus rentables et plus efficaces que la construction et l'équipement de centres d'EFTP⁸.

Raison 4 : Les déficits de travail décent dans l'apprentissage professionnel informel doivent être comblés

Souvent, les apprentissages professionnels dans l'économie informelle ne respectent pas les principes du travail décent en raison de divers facteurs⁹ :

- les apprentis travaillent souvent de longues heures et n'ont pas ou peu le droit de prendre des congés ;
- de nombreux apprentis reçoivent des allocations ou des salaires très faibles, voire inexistantes ;
- de nombreux apprentis ne bénéficient d'aucune protection sociale en cas de maladie ou d'accident du travail ;
- de forts déséquilibres et stéréotypes liés au genre persistent dans les métiers d'apprentissage, ce qui augmente le risque potentiel de violence et de harcèlement.

Parfois, l'apprentissage professionnel informel peut même devenir une forme d'exploitation. Par exemple lorsque :

- certains maîtres-artisans enfreignent les accords de formation en ne transmettant pas leurs compétences de manière adéquate, ce qui maintient les apprentis dans une situation de dépendance trop longue ;
- l'apprentissage dans l'économie informelle ne fait que masquer le travail des enfants.

Raison 5 : Des apprentissages de qualité peuvent dynamiser les économies locales

Les apprentissages de qualité contribuent à perpétuer et à consolider les micro et petites entreprises productives et innovantes. Les entreprises de ce type, en particulier celles

qui peuvent diversifier leurs produits et services, sont mieux à même de répondre aux changements actuels et futurs des conditions économiques et de la demande, et sont donc plus susceptibles de se développer et de créer des emplois¹⁰. En outre, bien que les transitions vers la formalité soient des processus complexes et à multiples facettes, les entreprises trouvent plus facile de se formaliser lorsqu'elles connaissent une augmentation de leur productivité et de leurs revenus, et lorsqu'elles sont reconnues comme fournisseurs d'apprentissage.

La coopération entre les entreprises qui proposent des apprentissages professionnels améliore le transfert de connaissances et l'adoption de nouvelles technologies, y compris des pratiques de travail plus écologiques. L'implication accrue de l'industrie dans l'apprentissage peut améliorer la transition entre l'école et le travail pour les jeunes et créer des emplois dans les communautés locales.

Orientations clés pour renforcer les apprentissages professionnels pour les transitions vers la formalité

L'objectif du renforcement des apprentissages professionnels et du soutien aux transitions vers la formalité est de remédier à leurs faiblesses et d'améliorer leur potentiel pour aider les jeunes à obtenir un emploi décent.

Les messages clés suivants s'appuient sur les mesures énoncées dans la Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, en fournissant des orientations pour leur mise en œuvre dans le contexte des pays dotés d'importantes économies informelles.

1. Capitaliser sur le système existant dans une approche progressive

Les approches bien conçues visent à surmonter les faiblesses du système étape par étape. La mise à niveau d'un système organisé de manière informelle nécessite du temps, des essais pilotes, un suivi étroit et une évaluation qui permette d'intégrer les enseignements tirés dans la politique et de les refléter dans l'ajustement des

⁸ Walther et Savadogo. 2010. Les coûts de formation et d'insertion professionnelles : Les conclusions d'une enquête terrain au Burkina Faso. AFD (Paris)

⁹ Hofmann, C., Zelenka, M., Savadogo, B., Akinyi Okolo, W. 2022. [Comment renforcer les systèmes d'apprentissage professionnel informels pour un meilleur avenir du travail ?](#) Document de travail du BIT, (Genève, BIT).

¹⁰ Avenyo, Elvis Korku. 2021. [Learning and Product Innovation : Performance in Informal Enterprises - Evidence from Urban Ghana](#), Munich Personal Research Papers in Economics (MPRA) Paper No. 108839, Johannesburg : Université de Johannesburg.

approches¹¹. La confiance doit être établie entre les formateurs et les apprenants dans l'économie informelle, d'une part, et ceux qui travaillent dans le système de formation formel, d'autre part. Le choix judicieux des différentes étapes de l'intervention et la sélection de la meilleure combinaison d'éléments sont d'une importance capitale.

L'option privilégiée consiste à favoriser les améliorations à l'intérieur du système existant. S'il existe des associations professionnelles, industrielles ou communautaires, elles doivent jouer le rôle principal dans l'amélioration de la qualité. Une autre approche importante consiste à aider les organisations d'employeurs et de travailleurs qui travaillent normalement dans l'économie formelle à étendre leurs activités à l'économie informelle.

Toute intervention extérieure dans les systèmes d'apprentissage informels doit se fonder sur une bonne compréhension des pratiques locales et des incitations à la participation, tant pour les formateurs en entreprise que pour les apprentis. Les interventions doivent tenir compte de la manière dont les apprentissages professionnels dans l'économie informelle fonctionnent dans la pratique, des liens qui existent avec les systèmes de formation formels et de la manière dont ces activités peuvent être intégrées dans des chaînes de valeur plus larges. Il est essentiel de comprendre le rôle des différentes institutions formelles et informelles, ainsi que leurs attentes et le réseau d'incitations nécessaires pour réorienter leurs objectifs et leurs comportements.



Crédit image: PROSPECTS ILO

2. Comblent les principaux déficits en matière de travail décent

Les systèmes d'apprentissage dans l'économie informelle se caractérisent par des règles informelles qui régissent les relations de travail et les conditions d'apprentissage. Certaines restent essentielles au bon fonctionnement du système, mais d'autres peuvent ne pas être conformes aux normes internationales du travail ou à l'agenda du travail décent de l'OIT et devraient être modifiées ou remplacées. Les mesures visant à mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail pour les apprentis devraient être envisagées en premier lieu :

1. veiller à ce que les apprentis puissent créer ou rejoindre l'organisation de travailleurs de leur choix qui peut représenter leurs intérêts dans les négociations collectives ; il est important de promouvoir l'implication des organisations de travailleurs dans les apprentissages professionnels informels.
2. relever l'âge des jeunes entrant en apprentissage conformément à l'âge minimum spécifié dans la [Convention \(n° 138\) sur l'âge minimum, 1973](#)¹², et le fixer à 18 ans pour les travaux dangereux ;
3. veiller à ce que le recrutement soit exempt de toute discrimination et que les besoins des apprentis soient pris en compte,
4. veiller à ce que les apprentis ne soient pas soumis au travail forcé ;
5. veiller à ce que les apprentis soient informés des risques et dangers en matière de sécurité et de santé au travail. Cela inclut le droit des apprentis à s'extraire des tâches et des occupations qu'ils jugent dangereuses.

3. Améliorer la productivité et la capacité des MPME et de leurs associations

Pour que les employeurs s'engagent, les interventions doivent produire des bénéfices en termes d'amélioration de la productivité, de la qualité des services, d'ouverture à de nouveaux marchés, de gains de réputation et de

¹¹ OIT. 2011. [L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique - Un guide de réflexion](#) (Genève)

¹² L'âge minimum ne peut être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire et, en tout état de cause, ne peut être inférieur à 15 ans. Un État membre dont l'économie et l'enseignement sont insuffisamment développés peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, fixer initialement l'âge minimum à 14 ans.

revenus. Les maîtres-artisans, qui sont souvent les employeurs eux-mêmes, ont besoin de compétences techniques et entrepreneuriales actualisées, ainsi que de compétences didactiques pour s'assurer qu'ils forment les apprentis de manière adéquate. Ces cours doivent être courts et abordables afin d'encourager la participation. Des incitations telles que des certificats peuvent également être nécessaires pour les motiver à participer.

La formation technique à offrir doit être basée sur une compréhension claire des besoins de formation des petites entreprises, de leur potentiel d'amélioration de la productivité et de la compétitivité, et des nouveaux marchés auxquels elles peuvent accéder grâce à l'amélioration de leurs compétences. En Jordanie, par exemple, dans le cadre d'une intervention de l'OIT, les formateurs des petits ateliers de mécanique ont pu prendre en charge des voitures électriques grâce à leur formation.

La diffusion d'informations et de bonnes pratiques sur les différentes manières de coopérer et de réaliser des économies d'échelle est également cruciale. Les formations de groupe peuvent être l'occasion de mettre en place des réseaux et une collaboration entre les petites entreprises, par exemple pour avoir plus de poids au sein d'une chaîne de valeur. Elles peuvent également être l'occasion de forger des liens avec des entreprises plus importantes qui peuvent offrir un meilleur accès aux technologies et aux matériaux modernes.

Il est important de renforcer la capacité des associations professionnelles, des chambres de l'artisanat et de l'industrie, et d'autres organisations de travailleurs et d'employeurs représentant les intérêts des formateurs en entreprise et des apprentis, afin qu'ils aient la capacité de mettre en œuvre le changement eux-mêmes. Les interventions qui bénéficient directement aux formateurs en entreprise, telles que les cours de perfectionnement des compétences ou les régimes d'assurance accident pour les micro et petites entreprises, incitent à un engagement à long terme dans le système de perfectionnement et peuvent donc devoir précéder les interventions visant à normaliser le contenu de la formation ou à fixer des périodes de formation maximales.



Crédit image: ILO

► Encadré 2 : Les compétences numériques dans les apprentissages professionnels informels

Les solutions numériques peuvent favoriser la croissance des entreprises informelles en permettant l'intégration du marché et un meilleur accès aux nouvelles connaissances et compétences pour tous les travailleurs, y compris ceux qui ont un accès limité aux possibilités d'éducation ou de développement des compétences. Des pays comme le Sénégal, le Nigeria, le Ghana et le Kenya pilotent des stratégies qui tirent parti de ces innovations pour améliorer l'accès à de nouvelles connaissances et compétences dans le cadre d'apprentissages professionnels au sein de l'économie informelle.

Cependant, l'utilisation des nouvelles technologies par les propriétaires de petites entreprises est limitée, non seulement par des facteurs de coût, mais aussi par leur appréciation des avantages de l'introduction de ces technologies dans leurs activités. Les interventions devraient s'appuyer sur les technologies numériques déjà bien établies dans l'économie informelle afin de renforcer les capacités des MPME. Les technologies mobiles, par exemple, ont fait leurs preuves en maximisant les possibilités d'apprentissage informel et non formel et peuvent faciliter un large accès aux modules de formation partout où cela est nécessaire.¹³¹⁴

¹³ NORRAG. 2023. [The Education-Training-Work Continuums : Pathways to Socio-Professional Inclusion for Youth and Adults](#) (Genève).

¹⁴ Krichewsky-Wegener, L., Brück, L. 2023. [Learning and Working with Smartphones in the Informal Sector](#). GIZ.

4. Renforcer les accords d'apprentissage

Les systèmes d'apprentissage professionnel ne sont pas pleinement efficaces si les apprentis quittent l'atelier sans avoir terminé leur apprentissage, si les maîtres artisans gardent les apprentis pendant de très longues périodes sans leur transmettre toutes leurs compétences, ou si les conditions des contrats d'apprentissage ne sont pas suffisamment transparentes. Les accords étant souvent oraux, l'amélioration consiste à s'assurer qu'ils sont écrits et conclus devant des témoins fiables.

Diverses options sont disponibles pour établir un mécanisme de résolution des litiges reconnu par la société autour de l'accord. Les organisations de travailleurs ou les associations de parents peuvent défendre les intérêts des apprentis, en particulier lorsque les parents ou les tuteurs organisent l'apprentissage avec le maître artisan. Si les apprentis sont plus âgés et choisissent les formateurs en entreprise de manière indépendante, d'autres mécanismes sont nécessaires. Dans ces circonstances, le rôle de résolution des conflits peut être assumé par des associations professionnelles, des groupes communautaires ou des syndicats.

Ces mêmes acteurs devraient également jouer un rôle central dans les interventions visant à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail en matière d'apprentissage et à garantir la protection des apprentis.



Crédit image: ILO

► Encadré 3 : Ce que les contrats d'apprentissage devraient contenir selon le R208

Les contrats doivent¹⁵ :

- Définir clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties ;
- Préciser le lieu de l'apprentissage ;
- Ne pas contenir de dispositions ayant pour effet de restreindre les possibilités de mobilité de l'apprenti sur le marché du travail à l'issue de l'apprentissage ;
- Contenir des dispositions relatives à la durée de l'apprentissage, à la rémunération ou autre compensation financière et à sa fréquence, aux heures de travail, au temps de repos, aux pauses, aux vacances et aux congés, à la sécurité et à la santé au travail, à la sécurité sociale, aux mécanismes de règlement des litiges et à la résiliation du contrat d'apprentissage ;
- Indiquer les compétences, les certifications ou les qualifications à atteindre et tout soutien éducatif supplémentaire à fournir ;
- Être enregistré dans les conditions fixées par l'autorité compétente ;
- Être signé au début de l'apprentissage ;
- Être signé au nom de l'apprenti par un parent, un tuteur ou un représentant légal, conformément à la législation et à la réglementation nationales lorsque l'apprenti est mineur.

5. Faciliter l'accès à la formation en dehors du travail

Les apprentis ont tendance à manquer de connaissances théoriques sur les matériaux, les mesures ou le fonctionnement de certains processus liés à leur métier. En outre, un développement des compétences de bonne qualité devrait combiner des compétences professionnelles et techniques avec des compétences de base telles que les compétences cognitives, la créativité et les compétences de base en matière de calcul et d'alphabétisation. De nouveaux mécanismes devraient être conçus pour garantir que les apprentis aient accès à l'apprentissage en dehors du travail et puissent compléter

¹⁵ [Recommandation sur les apprentissages de qualité \(R208\)](#) (111th Session de la Conférence Genève 5 juin 2023)

leur apprentissage sur le tas dans d'autres entreprises ou par le biais d'intermédiaires, le cas échéant.

Plusieurs pays, dont le Bangladesh, le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Mali, le Niger et le Togo, ont mis en place des programmes d'apprentissage professionnel en alternance afin d'intégrer des éléments de théorie, de réflexion et de technologies modernes dans l'apprentissage professionnel informel. Dans le cadre de ces programmes, les apprentis passent une partie de leur formation (15 à 40 %) dans un centre de formation ou une école professionnelle et les formateurs en entreprise reçoivent des cours de perfectionnement. L'enseignement en classe est dispensé par des prestataires de formation dans le cadre du système de formation formel, ou par des centres de formation non formels privés ou à but non lucratif. Le financement est généralement assuré par des fonds nationaux de formation provenant de prélèvements effectués par les grandes entreprises, ou par des donateurs internationaux. Ces approches se sont révélées coûteuses et difficiles à mettre en œuvre d'un point de vue logistique. Les apprentis pourraient également bénéficier de cours de courte durée avant, pendant et après leur période d'apprentissage.

Plus précisément, une brève formation préalable à l'apprentissage peut les sensibiliser à leurs droits et devoirs, ainsi qu'à la sécurité et à la santé au travail ; un cours de courte durée au milieu de l'apprentissage peut leur fournir des bases théoriques sur leur métier ; et un cours de formation à la fin de l'apprentissage peut inclure une introduction aux compétences entrepreneuriales et des conseils sur la manière de trouver un emploi ou d'obtenir un financement pour créer leur propre entreprise. Les systèmes de rotation qui permettent aux apprentis de changer d'atelier au cours de leur apprentissage peuvent également les aider à développer une base de compétences plus large.¹⁶

Pour être le plus efficace possible, un système d'apprentissage professionnel en alternance doit trouver la bonne adéquation entre les deux sites d'apprentissage (l'atelier et le centre de formation) afin que chaque partie de l'apprentissage enrichisse l'autre. Les formateurs sur le terrain qui se rendent dans les ateliers et les entreprises peuvent contribuer à combler le fossé entre les deux. L'un des défis est le manque fréquent de capacité, dans les

centres de formation formels et non formels, à fournir une formation complémentaire à un grand nombre d'apprentis informels. Pour résoudre ce problème au Bénin, le gouvernement a mis en place des mesures incitatives pour la création de nouveaux centres de formation privés, dont beaucoup appartiennent à des formateurs individuels en entreprise. Certains systèmes duaux introduits dans le but de revaloriser les apprentissages professionnels informels peuvent n'atteindre que les segments les plus élevés de l'économie informelle, par exemple s'ils exigent un certain niveau d'éducation de la part des apprentis ou des contributions financières de la part des entreprises.

6. Reconnaître les acquis de l'expérience et les compétences

Pour rendre les compétences des apprentis et des formateurs en entreprise plus visibles et améliorer leur accès à des emplois décents ou au système de formation formel, il est essentiel d'adopter un processus de reconnaissance des acquis pertinents, y compris lorsqu'ils ont été acquis dans l'économie informelle, et d'encourager la mise en place de cours de transition.

Dans certains pays, les associations professionnelles ont introduit des tests de compétences à l'issue de l'apprentissage afin de fixer des normes de qualité au sein d'un métier¹⁷. Dans d'autres pays, le contenu de la formation dans chaque métier est harmonisé en fixant des normes de compétences qui s'appliquent à tous les apprentissages professionnels informels dans ce métier, comme au Togo ou au Sénégal. Ces normes doivent être élaborées conjointement par des associations professionnelles, des représentants du gouvernement et des représentants du système de formation formel, et reposer sur une analyse solide des besoins du marché du travail.

Une fois définies, les normes professionnelles peuvent être converties en carnets de bord ou en listes de contrôle des compétences, qui seront d'abord utilisés pour l'auto-évaluation par l'apprenti, puis validés par le formateur en entreprise, afin de contrôler la progression de la formation. Les carnets de bord doivent être vérifiés par un expert désigné d'une institution fiable qui se rend régulièrement sur le lieu de travail, par exemple un représentant d'une agence gouvernementale, d'un centre de formation, d'une

¹⁶ [Recommandation sur les apprentissages de qualité \(R208\)](#) (111th Session de la Conférence Genève 5 juin 2023)

¹⁷ Branka, J. 2016. [Strengthening Skills Recognition Systems: Recommendations for key stakeholders](#) (Genève, BIT).

association professionnelle ou d'une ONG. Associés aux évaluations et à la certification en fin d'apprentissage par une organisation crédible, les normes de compétences et les carnets de bord peuvent renforcer la reconnaissance des compétences et améliorer ainsi les chances des jeunes de trouver un emploi à l'issue de leur apprentissage. Certains apprentis peuvent préférer poursuivre leur parcours dans la même entreprise à la fin de leur apprentissage, ce qui non seulement encourage leur développement de carrière personnel, mais joue également un rôle essentiel dans la diffusion des normes et le renforcement des compétences au sein d'un secteur et d'un métier spécifiques.

Certains pays ont introduit des certifications de fin d'apprentissage qui sont reconnues dans le système de formation formel, comme au Bénin ou au Togo¹⁸. D'autres ont établi des passerelles entre les évaluations de fin d'apprentissage dans l'économie informelle et les certifications formelles de l'EFTP.

Une autre approche introduite dans le cadre des réformes des systèmes nationaux d'EFTP a consisté à mettre en place des systèmes de certification formels pour évaluer les compétences, quel que soit le lieu où elles ont été acquises. Il s'agit de la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui offre une alternative aux certifications formelles d'EFTP pour les travailleurs qui ont développé leurs compétences dans l'économie informelle, y compris les apprentis¹⁹. En Tanzanie, par exemple, les apprentis sont encouragés à passer des examens de VAE après avoir obtenu leur diplôme dans l'économie informelle. Pour les maîtres artisans/formateurs en entreprise, il y a plusieurs raisons de participer à l'évaluation et à la certification de la VAE²⁰ :

- L'évolution de la réglementation du marché, qui peut exiger des maîtres artisans qu'ils certifient leurs compétences.
- Accès à de nouveaux marchés. Un certificat indiquant le niveau professionnel ou de compétences de son titulaire peut être une condition préalable à l'obtention de certains contrats.
- De meilleurs salaires grâce à un profil professionnel éprouvé. Si leurs membres sont certifiés, les associations

professionnelles peuvent plaider en faveur de conditions de travail décentes dans un secteur.

- Sauvegarde du commerce et protection du marché, par exemple contre les nouveaux arrivants susceptibles de fournir des services de moindre qualité à des prix inférieurs.
- Améliorer leur réputation, car les entreprises de formation peuvent être étiquetées comme telles.

Les approches visant à mettre en œuvre la VAE devraient maintenir et renforcer l'implication et l'appropriation des associations professionnelles dans les systèmes d'évaluation nationaux afin de s'assurer qu'ils se concentrent sur les compétences demandées sur le marché et que les systèmes sont promus auprès de leurs membres.

7. Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale

L'apprentissage professionnel informel repose sur la sélection par les maîtres-artisans d'apprentis à former dans leurs ateliers. Il est donc important de les sensibiliser à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion sociale, en tenant particulièrement compte de la situation et des besoins des personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou en situation de vulnérabilité.

Les femmes ont tendance à être désavantagées par la prépondérance des métiers à prédominance masculine parmi ceux qui proposent des apprentissages professionnels dans l'économie informelle, ainsi que par les stéréotypes de genre qui prévalent et qui sont enracinés dans les normes socioculturelles traditionnelles. D'autres groupes défavorisés, tels que les jeunes issus de l'immigration ou handicapés, rencontrent également des difficultés à accéder à l'apprentissage professionnel, car ils peuvent être confrontés à des préjugés, des problèmes logistiques ou d'autres obstacles à l'entrée et à la participation. Dans certains pays, les apprentis peuvent se heurter à des obstacles financiers s'ils doivent payer des frais de formation ou apporter une contribution en nature.

Les efforts visant à établir un accès équitable et égal à l'apprentissage professionnel informel nécessitent de

¹⁸ Hofmann, C., Zelenka, M., Savadogo, B., Akinyi Okolo, W. 2022. [How to strengthen informal apprenticeship systems for a better future of work? Lessons learned from comparative analysis of country cases](#), document de travail du BIT, (Genève, BIT).

¹⁹ Werquin, Patrick. 2021. [Guidance note on informal apprenticeship: Organising without formalising](#), VET Toolbox. Bruxelles et Luxembourg : Agence belge de développement et Agence luxembourgeoise de coopération au développement.

²⁰ OIT. 2015. [Évaluer les compétences dans l'économie informelle](#). (Genève)

s'attaquer aux stéréotypes des maîtres artisans, hommes et femmes, afin que les pratiques de recrutement soient basées sur le talent, le comportement et la compétence, et non sur le sexe du candidat. La discrimination peut également être éradiquée en stimulant la demande d'apprentissage parmi les jeunes femmes et les membres d'autres groupes défavorisés. Cela peut se faire, par exemple, en fournissant des services d'orientation professionnelle pour les aider à identifier un métier ou une entreprise qui leur convient, à surmonter les stéréotypes liés à certaines professions et à faire prendre conscience que l'apprentissage est un parcours professionnel viable. Ce service peut être fourni par les services publics de l'emploi, les organisations communautaires, les associations professionnelles, les ONG ou dès l'école. La création de modèles peut également encourager les groupes défavorisés à participer à l'apprentissage professionnel informel, par exemple en publiant des histoires de femmes ayant réussi leur apprentissage, d'entrepreneurs handicapés, etc.

Au-delà de l'inclusion sociale dans l'accès aux apprentissages professionnels informels, il est également crucial de défendre les valeurs d'égalité et de diversité tout au long du programme d'apprentissage afin d'éviter les abandons. Ces considérations peuvent s'étendre à l'environnement et à la culture du lieu de travail, aux exigences d'accessibilité, au poste de travail des apprentis et aux outils disponibles pour accomplir leurs tâches. En outre, les programmes d'apprentissage professionnel doivent correspondre aux besoins d'une main-d'œuvre diversifiée et les modalités de formation doivent être adaptées en conséquence. Pour les personnes handicapées, cela pourrait impliquer des dispositions de formation appropriées dans des formats accessibles ainsi que des dispositifs d'assistance, une conception accessible de l'espace de travail et des itinéraires vers les espaces de formation. Pour les femmes, les mesures en faveur des apprentis pourraient inclure des horaires de formation flexibles, des politiques strictes des PME contre la violence et le harcèlement, et des services de soutien pour les protéger contre les pressions sociétales ou la violence domestique. Pour les apprentis des zones rurales, le transport pourrait être pris en charge par la MPME tout au long de la période d'apprentissage.



Crédit image: PROSPECTS ILO

8. Promouvoir et réglementer l'apprentissage professionnel par le dialogue social

Le renforcement de la représentation des apprentis et des entreprises d'accueil dans le dialogue social au niveau de la politique nationale et au niveau sectoriel est essentiel à l'élaboration et à la mise en œuvre des réglementations et des politiques qui les affecteront. Dans certains pays, les associations professionnelles locales organisent les individus et les entreprises d'un même métier et s'impliquent dans les processus politiques locaux. Elles peuvent être affiliées à des organisations de travailleurs ou d'employeurs, comme au Ghana, au Burkina Faso ou au Kenya. Dans certains pays, les associations d'artisans ont développé des organisations nationales qui font de plus en plus entendre leur voix dans l'élaboration des politiques nationales.

Des exemples de réforme réussie des systèmes d'apprentissage professionnel dans l'économie informelle en Afrique de l'Ouest et de l'Est sont apparus dans des situations où 1) les autorités gouvernementales avaient développé une vision positive des capacités de développement dans l'économie informelle, et 2) les associations d'artisans et de petites entreprises avaient pris conscience de leur responsabilité dans le développement des compétences de leurs membres.

► **Encadré 4: Mécanismes de financement**

Les systèmes d'apprentissage professionnel dans l'économie informelle restent essentiellement autofinancés. Qu'elles visent à stimuler l'offre et la demande, à améliorer la qualité, à favoriser l'accès des jeunes vulnérables à l'apprentissage, à aider les diplômés à s'installer à leur compte ou à soutenir les transitions vers la formalité, les interventions de mise à niveau peuvent nécessiter des sources de financement supplémentaires. Si les solutions de financement varient d'un pays à l'autre, elles combinent généralement plusieurs sources.

Les services financiers, fournis par les institutions de microfinance ou les groupes d'épargne communautaires, peuvent profiter aux entreprises en favorisant l'augmentation des investissements, y compris dans les équipements et le matériel liés à la formation, en améliorant la productivité et, par conséquent, en augmentant la production et l'utilisation de la main-d'œuvre. Pour les apprentis, les services de microfinance peuvent inclure des prêts éducatifs, des produits d'épargne ou des services non financiers tels que l'éducation financière.

Certains pays, comme le Tchad et le Niger par exemple, ont commencé à inclure l'apprentissage professionnel informel dans leur politique nationale et allouent des fonds à la formation dans l'économie informelle par le biais de fonds nationaux de formation²¹. Ces fonds sont généralement alimentés par les taxes sur les salaires des grandes entreprises de l'économie formelle. Ces fonds sont généralement alimentés par les taxes sur les salaires des grandes entreprises de l'économie formelle et peuvent également être soutenus par des fonds de donateurs ou par des fonds gouvernementaux.

Certains donateurs multilatéraux, donateurs bilatéraux ou ONG participent également aux efforts visant à renforcer l'apprentissage dans l'économie informelle. Il est essentiel que leur financement soit utilisé pour orienter les actions, avec des calendriers à long terme, pour encourager la participation de toutes les parties prenantes, mais avec un plan clair de retrait progressif et de couverture par des sources nationales.

Résumé : Vers des systèmes d'apprentissage de qualité

Les systèmes d'apprentissage professionnel sont très répandus dans de nombreux pays où l'économie informelle est importante. Les maîtres artisans concluent un accord avec un apprenti pour le former dans leur atelier aux compétences de leur métier pendant une longue période. Les apprentis apprennent tout en travaillant et contribuent aux activités de l'entreprise.

Bien que fonctionnant dans l'économie informelle, les apprentissages professionnels ne sont pas inorganisés : les règles sociales et les traditions locales fournissent un cadre propice à la formation. Il est essentiel de remédier aux faiblesses du système tout en optimisant son potentiel pour progresser vers des apprentissages de qualité et faciliter les transitions vers l'économie formelle, au bénéfice des jeunes et des petites entreprises, et pour favoriser des économies plus polyvalentes et plus productives.

Les interventions de mise à niveau ont plus de chances de réussir si elles :

- s'appuient sur une évaluation approfondie, locale et spécifique au métier, des raisons et des modalités de fonctionnement des systèmes d'apprentissage professionnel dans l'économie informelle ;
- capitalisent sur les pratiques existantes dans le cadre d'une approche progressive ;
- comblent les principaux déficits en matière de travail décent ;
- améliorent la productivité et la capacité des MPME et de leurs associations ;
- impliquent les organisations de travailleurs, les associations de parents, les groupes de jeunes et d'autres groupes communautaires ;
- renforcent les contrats d'apprentissage ;
- améliorent la qualité de la formation en fournissant de nouvelles compétences aux maîtres artisans et aux apprentis, y compris par l'accès à la formation en dehors du travail ;
- améliorent la reconnaissance des aptitudes et des compétences acquises ;

²¹ RAFFPRO (Réseau Africain des Institutions et Fonds de Formation Professionnelle). 2021. [Synthèse du 3^{ème} atelier régional de partage du RAFFPRO : Les modes alternatifs de financement de la formation technique et professionnelle.](#)

- remédient aux déséquilibres entre les sexes et promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale ;
- sont correctement contrôlés et évalués ;
- sont financés selon un calendrier à long terme et un plan clair de couverture progressive par des sources nationales ;
- promeuvent et réglementent l'apprentissage professionnel par le biais du dialogue social.

Références

Ressources clés de l'OIT

Hofmann, C., Zelenka, M., Savadogo, B., Akinyi Okolo, W. 2022. Comment renforcer les systèmes d'apprentissage informels pour un meilleur avenir du travail ? Lessons learned from comparative analysis of country cases, document de travail du BIT, (Genève, BIT).

- . 2023. Recommandation R208 - Recommandation sur les apprentissages de qualité (111^{ème} Session de la Conférence Genève 5 juin 2023). Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:4347381,fr

- . 2023. La stratégie de l'OIT sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie 2030 (Genève). Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_906312.pdf

- . 2023. Note statistique : Les apprentis dans les pays à forte économie informelle. (Genève)

- . 2020. Dossier de recherche : L'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle.

- . 2015. Recommandation R204 - Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 (104^{ème} Session de la Conférence Genève 1 juin 2015). Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO

- . 2015. Évaluer les compétences dans l'économie informelle - Un guide de ressources pour les petites industries et les organisations communautaires. (Genève)

- . 2011. Améliorer l'apprentissage informel. Un guide de ressources pour l'Afrique (Genève)

Autres références

Adams, A.V. ; Johansson de Silva, S. ; Razmara, S. 2013. *Améliorer le développement des compétences dans le secteur informel : Stratégies pour l'Afrique subsaharienne* (Washington, DC, Banque mondiale).

Avenyo, Elvis Korku. 2021. *Learning and Product Innovation : Performance in Informal Enterprises - Evidence from Urban Ghana*, Munich Personal Research Papers in Economics (MPRA) Paper No. 108839, Johannesburg : Université de Johannesburg.

Branka, J. 2016. Renforcer les systèmes de reconnaissance des compétences : Recommandations à l'intention des principales parties prenantes (Genève, BIT).

Filmer, D. et Fox, L. 2014. *L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne* (Washington DC, Banque mondiale).

NORRAG. 2023. Les continuums éducation-formation-travail : Les voies de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et des adultes (Genève).

RAFPRO (Réseau Africain des Institutions et Fonds de Formation Professionnelle). 2021. Synthèse du 3^{ème} atelier régional de partage du RAFPRO : Les modes alternatifs de financement de la formation technique et professionnelle.

Walther et Savadogo. 2010. Les couts de formation et d'insertion professionnelles : Les conclusions d'une enquête terrain au Burkina Faso. AFD (Paris)

Werquin, Patrick. 2021. Note d'orientation sur l'apprentissage informel : Organiser sans formaliser, VET Toolbox. Bruxelles et Luxembourg : Agence belge de développement et Agence luxembourgeoise de coopération au développement

Pour nous contacter

Organisation internationale du Travail

Route des Morillons 4

CH-1211 Genève 22

Suisse

T : +41 22 799 7239

E : skills@ilo.org

DOI: <https://doi.org/10.54394/UNEG3540>