



Bureau  
international  
du Travail  
Genève

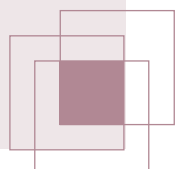
# Entrepreneuriat, renforcement des capacités et finance



*Un jeune étudiant en mécanique dans l'atelier du Centre régional de formation professionnelle et de services de Dar es Salaam, république-Unie de Tanzanie.*

## 7.2 AMELIORATION DES COMPETENCES ET DE L'EMPLOYABILITE : FACILITER L'ACCES A L'ECONOMIE FORMELLE

■ Cette note s'intéresse aux obstacles qui entravent le perfectionnement des compétences dans l'économie informelle : depuis le manque de cohérence politique au niveau macro-économique, les faiblesses institutionnelles dans la formation des prestataires de services de formation au niveau méso-économique, jusqu'à des prestations inadaptées et manquant de souplesse au niveau micro-économique. Elle met en lumière un éventail d'innovations politiques venant du monde entier qui ont ouvert la voie à l'intégration dans l'économie formelle, notamment le renforcement des capacités des prestataires de services existants pour toucher l'économie informelle, la reconnaissance des compétences acquises dans l'économie informelle, la cohérence politique entre les politiques en matière de ressources humaines et d'autres macro politiques pour assurer un meilleur alignement entre l'offre et la demande, ainsi que l'amélioration de la qualité, de la prestation et de la pertinence des compétences afin de satisfaire les besoins des personnes participant à l'économie informelle.



## PRINCIPAUX ENJEUX

- Formation professionnelle et informalité
- Manque de cohérence politique avec les politiques relatives aux ressources humaines
- Capacité réduite des prestataires existants pour satisfaire les besoins de l'économie informelle
  - Programmes publics d'enseignement et de formation professionnelle
  - ONG
  - Prestataires de services de formation privés
  - Systèmes d'apprentissage informel
- Inadéquation entre l'offre et la demande : la pertinence de la formation
- Manque d'accès à la formation
- Prestation inadaptée des services de formation
- Exclusion des groupes de femmes vulnérables
- Manque de reconnaissance des compétences dans l'économie informelle

■ **Formation professionnelle et informalité.** Le perfectionnement des capacités peut être un moyen clé pour améliorer la productivité et les revenus dans l'économie informelle et donner l'occasion de créer un lien avec l'économie formelle. Le perfectionnement participe au renforcement des capacités au sein des cadres de croissance favorable aux pauvres et sert de fondement sur lequel peuvent s'appuyer les stratégies visant à faciliter la transition vers la formalité. Avec une approche intégrée englobant la formation à la gestion, des crédits et des aides post-formation, ainsi qu'un cadre réglementaire et juridique de soutien au développement du secteur privé, la formation professionnelle peut renforcer des stratégies, à moyen terme, d'intégration dans l'économie formelle, tout en proposant un éventail d'avantages immédiats pour les entrepreneurs et les travailleurs de l'économie informelle. Par exemple, des compétences techniques et professionnelles peuvent améliorer la qualité des produits, réduire le gaspillage et encourager l'innovation. Les compétences commerciales peuvent améliorer la santé et la sécurité professionnelle et améliorer les conditions de travail. Les compétences de base peuvent améliorer la capacité fonctionnelle en lecture et en calcul, tandis que les compétences liées à l'autonomisation (négociation, communication, résolution des problèmes et promotion de la confiance), peuvent augmenter le pouvoir de négociation et améliorer la prise de décisions<sup>1</sup>. En ce qui concerne les économies nationales, le perfectionnement des compétences peut contribuer à réduire les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs à forte croissance, encourager les investissements directs étrangers, améliorer la compétitivité mondiale et stimuler l'innovation et la croissance économique. En outre, le perfectionnement des compétences peut dynamiser les économies locales et contribuer à l'inclusion des activités économiques informelles dans les chaînes de valeur nationales et internationales.

De nombreux obstacles doivent être cependant levés sur le plan politique, institutionnel et micro-économique pour faciliter le perfectionnement des compétences en vue d'améliorer la productivité des entreprises, l'employabilité, les compétences des travailleurs et contribuer à leur intégration dans l'économie formelle. Les problèmes d'accès à la formation, de pertinence des compétences, de coûts de formation et de qualité des compétences sont,

● Le perfectionnement des compétences peut offrir des avantages immédiats aux travailleurs et entrepreneurs de l'économie informelle, tout en soutenant des stratégies à moyen terme pour sortir de l'informalité

<sup>1</sup> Haan, H., Training for Work in the Informal Economy (non publié), Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

tout aussi présents dans l'économie informelle que dans l'économie formelle, exacerbés en particulier par les caractéristiques inhérentes à de nombreuses activités de l'économie informelle. Alors que l'économie informelle est diversifiée, -elle englobe des secteurs dynamiques jusqu'à des activités de survie, dans son extrémité la plus marginalisée-, les problèmes de saturation du marché ainsi que l'intensité de la concurrence, sont accrus par le manque d'obstacles à l'entrée du marché. Une faible productivité, un mauvais positionnement sur les marchés, une rémunération insuffisante et un accès limité aux ressources productives, peuvent, en permanence, menacer la viabilité des entreprises et des activités qui se trouvent au plus bas niveau de l'échelle.

Les problèmes peuvent être exacerbés pour les femmes de l'économie informelle. La discrimination dans l'accès à l'éducation et aux formations des compétences, limite souvent, dès la jeunesse, les choix économiques dans la vie adulte. La répartition du travail du ménage entre les hommes et les femmes est souvent reproduite dans les activités économiques, de nombreuses activités féminines étant liées à des responsabilités domestiques. L'éventail restreint des occupations et activités disponibles pour les femmes, les confine souvent aux marges de la vie économique où elles trouvent du travail mal payé et très précaire. Même dans l'économie formelle, les femmes gagnent souvent moins que les hommes, disposent de moins de ressources et de compétences, ont un choix d'emplois limité et leurs entreprises sont plus fragiles. (Voir la note de synthèse sur l'égalité entre hommes et femmes)

Un faible niveau de qualification piège, tant les femmes que les hommes, dans un cercle vicieux de compétences médiocres, de faible productivité et de pauvreté. De nombreuses barrières viennent renforcer ce faible niveau de qualification : opportunités de formation limitées, manque d'alphabétisation qui fait obstacle à l'accès à la formation professionnelle, coût élevé de la formation et de l'éducation formelles et manque de souplesse de nombreux prestataires de services de formation pour satisfaire les besoins de certains groupes au sein de l'économie informelle, notamment les jeunes, les femmes les plus pauvres, les handicapés, les pauvres et les analphabètes.

Afin que la formation professionnelle puisse réaliser son plein potentiel et devenir un pilier important de l'intégration dans l'économie formelle, plusieurs défis d'ordre politique et institutionnel doivent être relevés. Cette note examinera sept défis majeurs qui seront aussi abordés dans la section consacrée aux approches émergentes, à savoir : (i) le niveau politique (en particulier le manque de cohérence politique au sein des cadres politiques élargis, et le besoin de réaligner les politiques de ressources humaines pour toucher l'économie informelle) ; (ii) les faiblesses des prestataires de services de formation existants et leur manque de capacité à toucher l'économie informelle ; (iii) la nécessité d'améliorer la pertinence des formations dispensées dans les centres de formation et de réduire le déséquilibre entre les produits de la formation et les opportunités d'emploi ; (iv) le traitement des problèmes d'accès à la formation professionnelle ; (v) la prestation de services de formation inadaptés ; (vi) l'exclusion des groupes vulnérables et la nécessité de parvenir à des résultats équitables ; (vii) le manque de reconnaissance des qualifications acquises dans l'économie informelle.

● Une politique de formation professionnelle devrait être compatible avec les grandes politiques économiques, notamment les politiques sectorielles, commerciales, agricoles et industrielles, mais aussi avec celles liées à la croissance du secteur privé

■ **Manque de cohérence politique avec les politiques relatives aux ressources humaines.** Les gouvernements mettent en place des politiques de ressources humaines et de formation professionnelle dans le but de respecter des engagements d'éducation et d'enseignement des aptitudes utiles pour la vie quotidienne, en tant que droit de l'homme fondamental, et de réaliser des objectifs économiques et de développement élargis. Dans l'idéal, la politique de formation professionnelle devrait être compatible avec les grandes politiques économiques, notamment les politiques sectorielles, commerciales, agricoles et industrielles, mais aussi avec celles liées à la croissance du secteur privé. Cet idéal est toutefois rarement atteint, ce qui

entraîne une grande inadéquation entre la demande et l'offre de qualifications. Les lacunes en matière de politique au niveau macro-économique, peuvent créer un environnement défavorable à ce que l'acquisition de compétences contribue à la sortie de l'informalité. La formation professionnelle doit s'inscrire dans un ensemble intégré et élargi de mesures politiques au sein d'un cadre de développement axé sur l'emploi. Les coûts d'un cadre macro-économique orienté vers une croissance économique intensive, sont souvent plus élevés en termes d'emplois, surtout pour les pauvres. Le manque de coordination entre croissance économique, politique d'emploi et stratégies de réduction de la pauvreté, peuvent faire que les pauvres ne profitent pas de la croissance économique et n'y participent pas. Les stratégies de croissance en faveur des pauvres qui mettent l'accent sur la place centrale du perfectionnement des compétences pour renforcer leurs capacités, sont souvent inexistantes ou mal appliquées.

Les politiques de formation professionnelle doivent aussi être effectivement liées aux politiques de croissance du secteur privé. Des procédures d'enregistrement lourdes, compliquées et onéreuses peuvent nuire à la croissance du secteur privé et décourager l'enregistrement des activités informelles. Les opportunités de formation professionnelle peuvent même participer au sein d'une structure globale de mesures d'incitation à encourager l'enregistrement des activités informelles. (Voir aussi la note de synthèse sur les Entreprises informelles). Au niveau de la politique relative à la formation elle-même, des ressources peuvent être affectées à l'économie formelle, négligeant de nombreux travailleurs et entrepreneurs de l'économie informelle. Pour réaliser les objectifs de réduction de la pauvreté et les objectifs de travail décent, il est nécessaire de réorienter entièrement les politiques et les institutions de formation professionnelle, ce qui est compliqué de par l'ampleur et par l'hétérogénéité de l'économie informelle.

■ **Capacité réduite des prestataires existants pour satisfaire les besoins de l'économie informelle.** Il existe de nombreux types de prestataires de services de formation. Ils sont peu nombreux toutefois à être suffisamment souples et diversifiés dans leurs prestations, à apporter une réponse satisfaisante aux exigences du marché du travail, ou à être suffisamment versés dans l'économie, pour satisfaire les besoins des travailleurs et des opérateurs de l'économie informelle. Il est nécessaire d'examiner sommairement l'éventail de prestataires de services de formation pour souligner les faiblesses inhérentes à la prestation de services à l'économie informelle.

● **Des programmes publics d'enseignement et de formation professionnelle<sup>2</sup>** ont souvent été créés pour répondre aux besoins de l'économie formelle. Ils exigent souvent une bonne instruction préalable, notamment en termes de maîtrise de l'écriture et du calcul et d'enseignement secondaire, barrant ainsi l'accès à de nombreux pauvres. Les cours sont souvent de plus longue durée et ne peuvent donc pas répondre aux besoins des pauvres qui doivent en permanence gagner un revenu. Ils concernent souvent des métiers comme la menuiserie ou la mécanique et sont peu orientés vers les professions indépendantes. Les choix des femmes sont encore plus restreints, renforçant ainsi la segmentation du marché du travail et la ségrégation professionnelle. Les programmes publics d'enseignement et de formation professionnelle font souvent l'objet de critiques du fait qu'ils sont axés sur l'offre, et ne sont pas réactifs aux demandes du marché du travail et aux besoins du secteur privé.

● Les ressources nationales affectées à la formation professionnelle sont souvent orientées vers l'économie formelle au détriment de grands segments de la population travaillant dans des situations d'informalité

● Les prestataires de services de formation professionnelle sont peu nombreux à être suffisamment souples et diversifiés dans leur prestation, à apporter une réponse satisfaisante aux exigences du marché du travail ou à être suffisamment économiques pour satisfaire les besoins des travailleurs et des opérateurs de l'économie informelle

2 Ibid.

- **Les ONG<sup>3</sup>** (prestataires de services de formation non formels) ont des liens solides avec les communautés locales et comblent souvent les lacunes de la prestation des services publics d'enseignement et de formation professionnelle, en orientant leurs services vers les zones rurales et défavorisées. Elles présentent l'avantage de moins souffrir de bureaucratie et d'être plus souples que les prestataires de services publics, mais leur portée est souvent bien plus limitée. Les ONG à orientation sociale sont souvent confrontées aux problèmes de manque de réactivité face à l'économie locale et à la demande du secteur privé. Elles proposent souvent des cours de longue durée visant un emploi salarié. D'autres sont plus orientées vers des activités commerciales et liées au secteur privé et offrent des formations de plus courte durée et axées sur la demande. Tous les types d'ONG sont confrontés à des problèmes de recherche de financements extérieurs et leur impact peut être encore plus restreint par le manque de critères de sélection adaptés aux candidats et l'insuffisance du soutien post-formation.
- **Les prestataires de services de formation privés<sup>4</sup>** proposent souvent des formations complémentaires à celles des prestataires publics, notamment des formations relatives aux compétences bureautiques, entrepreneuriales et informatiques. La structure tarifaire et les critères d'admission rendent souvent ces formations inaccessibles à l'économie informelle, même si leur contenu est très pertinent pour les indépendants et les entrepreneurs. Des entreprises privées proposent aussi des formations, elles ciblent toutefois souvent leur propre main-d'œuvre ou différents niveaux de leur chaîne de sous-traitance, y compris le travail à domicile au niveau le plus bas de la chaîne de valeur. Même si elles se limitent souvent à un produit ou un service donné, elles peuvent initier les opérateurs de l'économie informelle à des pratiques commerciales efficaces, au contrôle de la qualité et au respect des cahiers des charges. L'extension à l'économie informelle de la formation à la gestion est limitée, étant donné que le bas niveau des compétences et le manque d'équipement n'attirent souvent pas les entreprises formelles.
- **Les systèmes d'apprentissage informel<sup>5</sup> (AI)** représentent l'une des plus grandes sources d'acquisition de compétences dans l'économie informelle ; ils sont présents dans de nombreux pays en développement, en particulier dans les pays africains<sup>6</sup>. Ils ont évolué au fil du temps et se sont enracinés dans le milieu socio-culturel de nombreuses sociétés. Alors que les liens familiaux sont importants ainsi que la position sociale du maître au sein de la communauté, l'AI en tant que système de formation initiale à un métier/une activité, a poursuivi son évolution au cours des dernières décennies pour générer de nouvelles règles et concerner de nouvelles activités, par exemple la mécanique automobile ou le dépannage électrique<sup>7</sup>. Les maîtres choisissent soigneusement leurs apprentis en fonction des réseaux sociaux, de leurs qualités personnelles comme le talent, la compétence ou la fiabilité et, pour certains, leur niveau d'éducation. La formation en elle-même se fait par l'observation et met en valeur l'apprentissage pratique. Le niveau du contenu théorique varie en fonction de l'activité, mais est généralement faible. L'AI est régi par des règles et des normes informelles qui pour la plupart ne sont pas inscrites noir

● La formation d'apprentissage informel est l'une des plus grandes sources d'acquisition de compétences dans l'économie informelle

3 Ibid.

4 Ibid.

5 Ibid.

6 L'apprentissage informel fait référence au système selon lequel un jeune élève (apprenti) acquiert des compétences pour un métier ou une activité dans une petite ou micro-entreprise, en travaillant et apprenant aux côtés d'un professionnel aguerri. L'apprenti et le maître signent un contrat de formation conforme aux normes et traditions d'une société. Les coûts de la formation sont partagés entre l'apprenti et le maître.

7 Nübler, I. et al., 2009, Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania, Département des compétences et d'employabilité, document de travail n° 32, BIT, Genève.

sur blanc<sup>8</sup>. Il offre de nombreux avantages : il est moins onéreux que les autres modalités, permet aux apprentis de se constituer des réseaux sociaux et commerciaux et couvre aussi un éventail de compétences, par exemple la tarification, le marketing, les relations avec les fournisseurs et les clients, les attitudes au travail tout en inculquant à l'apprenti une culture commerciale. Il présente toutefois de gros inconvénients. Les conditions de travail peuvent être dures, la rémunération faible, l'emploi du temps lourd et l'apprenti risque d'être exploité par le maître. Étant donné que le contenu théorique est généralement faible et que l'apprentissage est fondé sur l'observation et la répétition, l'apprenti n'acquiert pas une compréhension élargie de la théorie de l'activité ; l'innovation et la diversification ne sont pas non plus encouragées. L'AI étant ancré dans les traditions socio-culturelles, il cible les garçons plus que les filles, même si des apprentissages ont lieu dans des métiers fortement féminisés comme la coiffure et la broderie. Tant que le contrat d'apprentissage est régi par des règles informelles, le manque de réglementation et de certification formelles signifie que les apprentis n'acquièrent généralement pas de compétences normalisées. De plus, la qualité de la formation varie grandement en fonction des compétences pédagogiques du maître, certains maîtres ayant reçu une éducation secondaire ou une formation technique et professionnelle, d'autres ayant un niveau éducation plus faible. Les tentatives visant à renforcer et à améliorer l'AI doivent faire attention à ne perturber ni les règles informelles qui régissent le cadre institutionnel, ni la structure d'incitations sous-jacentes à la relation entre le maître et l'apprenti<sup>9</sup>.

#### ■ **Inadéquation entre l'offre et la demande: la pertinence de la formation.**

De nombreux prestataires de services de formation de l'économie formelle et informelle font souvent l'objet de critiques du fait qu'ils sont axés sur l'offre et ne sont pas réactifs aux demandes du marché du travail, ne répondent pas aux innovations technologiques, ni aux secteurs à forte croissance. Très souvent, le dialogue social et les partenariats avec le secteur privé sont absents ou inadéquats pour définir la demande en matière de compétences. Des systèmes d'information sur le marché du travail souvent défectueux accentuent une mauvaise prévision des besoins et des pénuries de compétences. À l'échelle de la communauté, l'absence d'une analyse de marché de l'économie locale avant la formation, contribue à un excédent de compétences pour certaines activités qui saturent le marché et génèrent un faible rendement. Pour les femmes en particulier, qui sont souvent concentrées dans un ensemble restreint d'activités économiques, l'orientation leur permettant d'identifier une forte demande plus lucrative, voire des compétences non traditionnelles fait souvent défaut.

#### ■ **Manque d'accès à la formation.**

Comme indiqué ci-dessus à propos de la portée limitée des prestataires de services existants, les barrières financières et autres, jouent un rôle important en ce que concerne l'accès au renforcement des capacités pour les personnes de l'économie informelle. Des critères d'entrée élevés, des coûts élevés, tout comme le coût d'opportunité de la formation en termes de moyens de subsistance et de revenus, sont les principales barrières au perfectionnement des compétences dans l'économie informelle. Une barrière non financière importante, est le faible niveau d'éducation au sein de l'économie informelle. Un faible investissement dans l'éducation de base et des taux d'analphabétisme élevés continuent d'exclure de l'économie formelle de nombreuses personnes de l'économie informelle.

● Les tentatives visant à renforcer et à améliorer l'apprentissage informel en tant que système de formation doivent faire attention à ne pas perturber les règles informelles qui régissent le cadre institutionnel et la structure d'incitations sous-jacentes à la relation entre le maître et l'apprenti

● Les prestataires de services de formation formels et informels peuvent être axés sur l'offre et ne pas prêter suffisamment attention aux demandes et à l'analyse du marché du travail

● Diverses barrières financières et non financières bloquent l'accès au perfectionnement des compétences des travailleurs de l'économie informelle

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Ibid, et Aggarwal, A.; Hofmann, C.; Phiri, A., 2010, A study on informal apprenticeship in Malawi, Rapport sur l'emploi n° 9, Département des compétences et d'employabilité, Équipe du travail décent pour l'Afrique de l'Est et australe, BIT, Genève.

- Différentes modalités pédagogiques sont souvent nécessaires pour les personnes de l'économie informelle, y compris les populations analphabètes

- Plusieurs facteurs peuvent expliquer le niveau de compétences inférieur des femmes dans l'économie informelle, notamment l'accès restreint à la scolarité, les responsabilités ménagères non rémunérées et le faible éventail d'options et d'activités auxquelles elles ont accès en tant que femme

- Peu de mécanismes permettent de valider les compétences acquises dans l'économie informelle

- **Prestation de services de formation inadaptés.** Différentes modalités pédagogiques sont souvent nécessaires pour les personnes de l'économie informelle, y compris les populations analphabètes. Les formations plus courtes et intensives avec un suivi post-formation, conjuguant formation pratique et formation théorique, sont souvent rares. Des techniques de démonstration, visites de familiarisation, formations pratiques en entreprise et possibilités d'apprentissage à distance, surtout pour les personnes habitant dans les régions rurales et les plus éloignées conviennent souvent mieux à l'économie informelle, mais sont rarement disponibles<sup>10</sup>. La souplesse des horaires est particulièrement importante pour les femmes au vu de leurs responsabilités domestiques.

- **Exclusion des groupes de femmes vulnérables.** Les femmes sont souvent concentrées de manière disproportionnée dans l'économie informelle et, la plupart du temps, dans son extrémité la plus marginalisée. Ce phénomène s'explique principalement par le niveau de compétences inférieur des femmes, du fait d'un accès médiocre à l'éducation. Les taux d'alphabétisation sont généralement inférieurs chez les femmes que chez les hommes, même si l'écart entre les filles et les garçons se resserre grâce aux efforts entrepris par les pays dans le cadre de l'OMD 2. La répartition du travail du ménage entre les hommes et les femmes, selon lequel les femmes sont souvent les principales responsables de la sphère domestique, est une énorme entrave à l'accès aux opportunités de formation pour celles-ci. La ségrégation professionnelle entre hommes et femmes persiste en raison des stéréotypes et limite aussi l'accès des femmes à la formation et à l'apprentissage informel dans les activités non traditionnelles. Le manque de mécanismes de garde d'enfant, la rareté des subventions de formation ciblées, le manque d'allocations de transport, d'horaires et de lieux de formation rigide, constituent des barrières sérieuses d'accès à de nouvelles compétences pour de nombreuses femmes. Cet état de fait est aggravé par les barrières culturelles qui limitent la mobilité des femmes. Cependant, les femmes ne sont pas les seules à être vulnérables à l'exclusion sociale et à avoir un accès limité à la formation professionnelle. Les habitants de communautés rurales, les handicapés, les travailleurs migrants, les travailleurs âgés, les minorités ethniques et les groupes indigènes, ainsi que les jeunes sont aussi souvent emprisonnés dans un cercle vicieux de manque de compétences et d'emplois de faible productivité<sup>11</sup>.

- **Manque de reconnaissance des compétences dans l'économie informelle.** Un obstacle majeur pour l'accès des personnes de l'économie informelle aux possibilités d'emploi de l'économie formelle, est le manque de reconnaissance des compétences acquises dans l'économie informelle<sup>12</sup>. Les compétences sont souvent reconnues dans la sphère sociale, mais uniquement dans les réseaux sociaux et le voisinage immédiat. Il existe peu de mécanismes pour évaluer les compétences, quel que soit l'endroit où elles ont été acquises, qui permettraient à un plus grand nombre de personnes de l'économie informelle d'accéder aux systèmes de formation formels et aux emplois de l'économie formelle. Les processus de certification et d'évaluation des compétences sont importants pour valider les compétences acquises et permettre aux employeurs de reconnaître plus facilement les compétences et les capacités des candidats, que ce soit dans l'économie formelle ou dans l'économie informelle.

10 Haan, H., Training for Work in the Informal Economy (non publié), Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

11 Pour une discussion plus approfondie des groupes cibles voir Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 2008, Genève.

12 Ibid.

- **Innovations politiques et coordination politique**
- **Amélioration de la capacité des prestataires de services de formation à satisfaire les besoins de l'économie informelle**
  - Programmes publics d'enseignement et de formation professionnelle
  - Prestataires de services de formation privés
  - ONG
  - Perfectionnement des systèmes d'apprentissage informel
- **Amélioration de la pertinence des formations**
- **Augmentation de l'accès aux compétences**
- **Amélioration de la prestation de services de formation**
- **Garantie de résultats équitables**
- **Reconnaissance des acquis préalables**

Il a toujours été clair que le perfectionnement des compétences peut jouer un rôle pour faciliter les progrès sociaux et économiques. Il devient de plus en plus clair aussi que le développement des compétences est un élément clé pour favoriser la transition vers la formalité et ouvrir des voies d'entrée dans l'économie formelle. L'éventail d'outils suivant: bonnes pratiques, stratégies de projets et innovations politiques, met en avant les manières dont les gouvernements et les partenaires sociaux ont cherché à relever les défis identifiés ci-dessus.

■ **Innovations politiques et coordination politique.** Plusieurs instruments récents de l'OIT ont souligné le rôle joué par la formation professionnelle dans l'amélioration de l'employabilité des travailleurs et de la productivité des entreprises pour intégrer les activités marginales de survie dans l'économie formelle (voir Outils et ressources ci-dessous).

Il est indispensable d'inclure la formation professionnelle et l'éducation dans un ensemble plus vaste de stratégies d'emploi et de développement au niveau macro-économique. Des politiques efficaces relatives aux ressources humaines prévues pour renforcer les capacités des personnes pauvres et marginalisées doivent être intégrées dans des cadres élargis de développement national, par exemple les plans nationaux de développement, les stratégies de croissance en faveur des pauvres, les engagements des OMD et les programmes de promotion du travail décent par pays.

Pour que la formation professionnelle réalise pleinement son potentiel d'encouragement des personnes à quitter l'informalité, il est indispensable de se donner pour objectif de mettre en place un environnement macro-économique qui génère des emplois. Les politiques de formation doivent aussi être coordonnées avec un éventail d'autres politiques, notamment fiscales, commerciales, industrielles, sectorielles et agricoles.

Les mesures politiques visant à stimuler la croissance du secteur privé jouent aussi un rôle important. Conjuguées à des opportunités de formation, les procédures d'enregistrement simplifiées, les incitations fiscales, la protection par le droit du travail, les informations sur les marchés, l'accès à des services de conseil en termes de finance et de commerce, l'innovation technologique et l'accès à la protection sociale, peuvent devenir des incitations capitales à la formalisation d'entreprises de l'économie informelle. (Voir aussi la note de synthèse sur les entreprises informelles)

● La formation professionnelle peut être intégrée dans un ensemble plus vaste d'incitations pour sortir de l'informalité



Au niveau même des politiques de ressources humaines, le gouvernement peut mettre en place de nombreuses mesures pour s'assurer que les systèmes de formation répondent mieux à la demande du marché du travail. Ces mesures incluent la création de mécanismes de dialogue social, par exemple au moyen de commissions tripartites sur les politiques nationales de formation, destinées à superviser les stratégies de formation, la création de partenariats public/privé, la revitalisation des systèmes d'information sur le marché du travail et le changement de cap pour toucher l'économie informelle et une meilleure coordination entre les politiques du côté de la demande et des ressources humaines.

La commission de planification indienne est en train de mettre en place des mesures de certification, de créer des liens entre les systèmes de formation et l'industrie, les services et l'agriculture parmi d'autres mesures pour combler les lacunes de compétences et la demande de compétences techniques de la part des employeurs.

La Chine propose des formations, des subventions et des aides à la réinsertion aux migrants ruraux, afin de combler les pénuries de compétences dans les villes.

En Inde, où la main-d'œuvre opère en majorité dans l'économie informelle, des taux de croissance élevés dans certains secteurs ont entraîné de fortes pénuries de compétences. La commission de planification indienne cherche à combler ces lacunes de compétences et à satisfaire la demande en matière de compétences de base et techniques des employeurs indiens. Les infrastructures éducatives sont étendues et les liens entre l'industrie, les services et l'agriculture sont renforcés. Cette stratégie englobe le développement des certifications, les partenariats public/privé, les systèmes de formation industrielle et l'offre de formations professionnelles intensives et courtes à des groupes défavorisés, mais aussi des ressources pour la recherche et l'innovation technologique. Plusieurs méthodologies d'acquisition de compétences et de certification dans l'économie informelle seront testées pendant sa mise en œuvre<sup>13</sup>.

En Chine, des interventions ciblées ont été mises en place pour les travailleurs ruraux afin de faciliter leur entrée dans des emplois formels. Le Programme Dew Drop est un programme de formation professionnelle qui encourage les travailleurs ruraux à migrer vers les zones urbaines où se rencontrent des pénuries de compétences. Conjuguant des formations, des subventions et une aide à la réinsertion dans les zones urbaines, le programme s'inscrit dans une ambitieuse stratégie de lutte contre la pauvreté<sup>14</sup>.

La Jamaïque a cherché à augmenter sa faible productivité par un perfectionnement des compétences. Une analyse a démontré que l'économie souffre du bas niveau des compétences, du manque d'application des innovations technologiques, d'une éducation de qualité médiocre, de l'étendue de l'économie informelle et de la faible diversification des activités économiques. Le plan national de développement a créé des incitations au développement des entreprises et instauré un cadre national de qualifications. Le dialogue social joue un rôle clé, en particulier dans le fonctionnement du Centre de productivité de la Jamaïque, organisation tripartite qui aide les entreprises à repérer les déficits de productivité et de compétitivité et à trouver des solutions efficaces<sup>15</sup>.

Les stratégies économiques en faveur des pauvres du Ghana visent à améliorer l'économie informelle. Des structures tripartites ont été créées dans le cadre du programme pilote en faveur du travail décent au Ghana ; elles ont mis sur pied des plans de développement économique local. La formation professionnelle était au cœur de la stratégie globale visant à aider les petites entreprises à améliorer leurs performances et à s'étendre dans l'économie formelle. Des partenariats public/privé ont permis d'adapter les formations, ce qui a eu un impact accru par le biais d'une stratégie intégrée englobant un investissement dans les infrastructures, des liens vers l'assurance-maladie, l'épargne et le crédit, ainsi que les pensions.

13 Palmer, R., 2008, *Skills and Productivity in the informal economy*, document de travail N°5, Secteur de l'emploi, BIT, Genève.

14 BIT, 2008, *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, op.cit.

15 Ibid.

■ **Amélioration de la capacité des prestataires de services de formation à satisfaire les besoins de l'économie informelle**<sup>16</sup>. Les prestataires de services de formation professionnelle existants ont la possibilité d'étendre leurs services à l'économie informelle avec des stratégies adaptées à chaque modalité.

● **Les programmes publics d'enseignement et de formation professionnelle** présentent l'avantage de disposer d'expérience, de ressources humaines, techniques et d'infrastructures pour la formation, mais doivent faire l'objet d'une réforme approfondie en vue d'améliorer la pertinence et la qualité de leur formation pour l'économie informelle. Ils doivent peut-être proposer des types de formation différents pour toucher l'économie informelle, proposer des compétences commerciales en plus des compétences techniques pour les indépendants et intégrer, entre autres, des aptitudes utiles pour la vie quotidienne, des compétences de négociation et des compétences d'employabilité. L'offre de formation doit s'assouplir, envisager des sessions plus courtes combinant des apprentissages pratiques et théoriques et inclure des approches participatives. Pour ceux dont le niveau d'éducation est faible, des cours de remise à niveaux peuvent être nécessaires. L'intégration de méthodologies pour la sélection des candidats, par exemple en reconnaissant leurs compétences et expérience préalables, acquises en dehors de l'économie formelle, peut leur permettre d'étendre leurs services et toucher de nombreux travailleurs et opérateurs de l'économie informelle. Un soutien post-formation, mettant en particulier en relation avec des employeurs, des services de conseil aux entreprises et des systèmes d'information sur le marché du travail, est important pour améliorer les résultats en termes d'emploi de nombreux travailleurs de l'économie informelle.

La portée des institutions nationales de formation peut aussi être étendue en conjuguant des approches innovantes comme la formation communautaire, l'apprentissage à distance, la formation mobile et la formation aux compétences d'entrepreneuriat, et en appliquant des méthodes à forte intensité de main-d'œuvre pour améliorer les infrastructures rurales qui pourraient proposer des formations dans les domaines de la construction, de la maintenance et des marchés publics.

Les gouvernements devront affecter des ressources et faire preuve de volonté politique pour adapter les programmes de formation publics en vue de satisfaire les besoins des travailleurs de l'économie informelle. Des efforts consentis pour reformer les programmes, obtenir une certification ou mettre en place des subventions favorables aux pauvres peuvent avoir un impact considérable pour faire passer des acteurs de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Au Honduras, les Centros de Education para el Trabajo (CENETS) ciblent les pauvres des communautés rurales et urbaines. Les évaluations des besoins locaux et la participation de la communauté sont liées à l'institution nationale de formation professionnelle INFOP. Des compétences de base sont conjuguées à une formation sur la parité entre hommes et femmes, et l'alphabétisation, mais aussi à une formation technique et entrepreneuriale<sup>17</sup>.

Au Pérou, le rattrapage scolaire a été conjugué à des services d'emploi et une formation technique, ciblant les jeunes pauvres sous-employés et au chômage. Le programme Formation au travail (CAPLAB) évalue l'expérience préalable des stagiaires et la demande du marché du travail, surtout au sein des petites entreprises. Il inclut une formation sur le tas, mais aussi une formation dans des institutions de formation formelles et une mise en rapport avec les services de l'emploi. Le programme CAPLAB est à présent intégré dans la Loi générale sur

● Conjuguer des approches innovantes comme la formation communautaire, l'apprentissage à distance et la formation mobile peut aider les prestataires de services de formation à étendre leurs services à l'économie informelle

Le Pérou a aussi mis en place un programme pour soutenir les micro-et petites entreprises, programme qui propose un conseil gratuit aux personnes qui souhaitent enregistrer leur activité.

16 Pour une discussion plus approfondie sur l'entrée des prestataires de services de formation dans l'économie informelle, voir Haan, H., *Training for Work in the Informal Economy* (non publié), Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

17 BIT, 2008, *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, Genève.

l'éducation de 2003. Le Pérou a également mis en place un programme pour soutenir les micro- et petites entreprises (PRODAME) qui propose un conseil gratuit aux personnes qui souhaitent formaliser leur activité. Le programme PROMPYME est un autre programme péruvien qui vise à améliorer l'accès au marché pour les petites entreprises. L'accès aux marchés publics est une incitation majeure pour l'enregistrement des entreprises dans le cadre du programme<sup>18</sup>.

L'Autorité nationale de formation du Botswana a mis en place des stratégies pour étendre l'accès à la formation professionnelle pour les femmes de l'économie informelle, commençant par la collecte de données sur la répartition des sexes dans les institutions de formation professionnelle, en particulier sur la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes et les besoins des hommes et des femmes en termes de formation. Elle a aussi abordé les problèmes des stéréotypes dans les programmes et dispensé au personnel une formation sur les questions de genre.<sup>19</sup> En Chine, les institutions de formation professionnelle ont de plus en plus recours à l'apprentissage à distance pour toucher des travailleurs de l'économie informelle dans les régions mal desservies. Les matières enseignées sont entre autres l'anglais, l'informatique et les compétences commerciales<sup>20</sup>.

- Des subventions publiques, des bourses de formation professionnelle, des bons et des bourses d'études pourraient ouvrir l'accès à des prestataires de services de formation privés au bénéfice des clients défavorisés de l'économie informelle

- **Les prestataires de services de formation privés** pourraient gagner en efficacité pour améliorer la performance des micro- et petites entreprises de l'économie informelle, en levant la barrière importante que représentent les coûts. Des subventions publiques, des bourses de formation professionnelle, des bons et des bourses d'études pourraient ouvrir l'accès aux clients les plus pauvres de l'économie informelle. Des structures d'incitation peuvent s'avérer très efficaces pour accroître l'importance des prestataires de services de formation privés dans l'économie informelle. L'accès au capital, les incitations fiscales et le soutien technique des institutions nationales de formation professionnelle (nouvelles méthodologies, recherche sur les marchés du travail, élaboration des programmes, formation des formateurs, examens professionnels et certification) leur permettraient peut-être d'étendre leur portée à l'économie informelle.
- **ONG.** La portée et l'impact de la formation par les ONG peuvent être accrus par un renforcement des capacités dans des domaines comme la formation du personnel, la diffusion de bonnes pratiques et la formation de partenariats avec le gouvernement, les institutions de formation publiques et privées et les partenaires sociaux. Les ONG doivent aussi veiller à ce que les compétences qu'elles procurent soient adaptées à l'économie locale. Elles pourraient y parvenir en réalisant des évaluations régulières des besoins du marché et en supervisant les mécanismes, notamment en assurant le suivi de leurs candidats après la formation.
- **Perfectionnement des systèmes d'apprentissage informel.** Les gouvernements reconnaissent de plus en plus l'importance de l'AI en tant que système de formation initiale, alternative pratique, peu onéreuse et viable à la formation dans les centres. Plusieurs pays ont cherché à compenser quelques-unes des faiblesses inhérentes au système pour renforcer la capacité de l'AI à perfectionner le niveau de compétences dans l'économie informelle. Les stratégies prévues incluent la mise en place d'incitations et de structures de soutien pour rendre plus efficaces les procédures de présélection des maîtres et des apprentis ainsi que le soutien post-formation.

Les changements et la restructuration de l'AI nécessitent une approche institutionnelle reconnaissant la culture et les règles informelles qui le régissent.

18 Ibid.

19 Ibid.

20 Ibid.

Le perfectionnement de l'AI doit se fonder sur des incitations et des avantages tangibles tant pour les maîtres que pour leurs apprentis. Des formations complémentaires se sont avérées très efficaces pour le renforcement des maîtres et des apprentis. De nouvelles techniques pédagogiques, des informations sur les marchés et des produits à plus forte valeur ajoutée, les nouvelles technologies, la santé et la sécurité professionnelle, les compétences commerciales et les nouvelles compétences techniques sont efficaces pour améliorer la formation dispensée par les maîtres et améliorer la performance de leurs propres entreprises. Pour les apprentis, une formation complémentaire, notamment en termes de maîtrise de l'écriture et du calcul, de compétences commerciales et de connaissances théoriques sur la profession ont aidé un grand nombre d'entre eux à tirer le plus grand bénéfice de leur apprentissage. Une aide financière émanant des ressources publiques pour les apprentis serait aussi utile pour permettre à de nombreux jeunes d'accéder à la formation, ou à l'achat des outils et de l'équipement. Le soutien post-formation est aussi très important, notamment la fourniture d'informations sur les opportunités de travail indépendant, la micro-finance, le marché, les services de l'emploi et le conseil aux entreprises. Les interventions visant à perfectionner l'apprentissage informel doivent aussi créer des liens avec les institutions de formation formelles existantes. De plus, un lien avec les systèmes de certification et d'évaluation peut permettre à l'AI de transmettre un ensemble plus uniforme et normalisé de compétences aux apprentis, et d'introduire la reconnaissance des compétences à l'échelle nationale (voir aussi : Reconnaissance des acquis préalables)<sup>21</sup>. La formalisation de l'AI implique de relier son cadre institutionnel informel sous-jacent (règles socialement attribuées) à des cadres institutionnels formels du programme formel d'enseignement et de formation professionnelle, et nécessite des interventions soigneusement conçues qui ne nuisent pas à la structure des incitations du programme d'apprentissage informel<sup>22</sup>. Les innovations liées aux stratégies d'AI sont notamment les suivantes :

- Au Kenya, le perfectionnement des compétences pour de nouveaux produits et de meilleures pratiques commerciales a permis de réaliser des améliorations commerciales tangibles pour les maîtres en vue d'améliorer les résultats de la formation des apprentis.
- Au Zimbabwe, de nouveaux cours intensifs et courts de préformation ont été introduits pour mieux préparer les candidats apprentis à suivre un apprentissage informel.
- Au Cameroun, une approche en phase avec le marché, utilisant des outils d'analyse de marché pour analyser la demande de l'économie locale a permis d'identifier et de créer de nouvelles opportunités de produits locaux dans le cadre du développement de l'économie locale.
- Au Ghana, des cours de formation ont été organisés pour améliorer les compétences des maîtres (par exemple, formation à la lecture de dessins, acquisition de compétences pour la réparation des appareils, l'économie des matières premières, la production de nouveaux articles, le calcul des prix et la gestion du temps).
- Au Bénin, plusieurs interventions différentes en collaboration avec des associations d'artisans ont cherché à améliorer le programme d'apprentissage informel. Fort de ces expériences, le gouvernement a introduit, en 2005, une législation qui a créé un système d'apprentissage double s'appuyant sur la pratique informelle : les apprentis se rendent dans les centres de formation publics ou privés les samedis, pour y suivre une formation et travaillent dans

21 Voir Nübler, I. et al., 2009, *Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania*, Département des compétences et d'employabilité, document de travail n° 32, BIT, Genève et Haan, H., *Training for Work in the Informal Economy* (non publié), Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

22 Nübler, I., 2007, *Apprenticeship: A Multidimensional Approach*, Atelier de l'OIT sur l'apprentissage dans la région Afrique de l'Ouest, 3-4 mai 2007, BIT. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/presentation/wcms\\_104956.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/presentation/wcms_104956.pdf)

l'entreprise de leur maître pendant la semaine. Après trois ans de formation, durée habituelle d'un apprentissage informel, ils se soumettent à un examen et reçoivent un certificat formellement reconnu.<sup>23</sup>

Une faiblesse importante de l'AI est qu'il tend à privilégier les jeunes hommes par rapport aux jeunes filles. Les facteurs sociaux sont souvent un obstacle à la participation des femmes dans des secteurs à dominance masculine et d'autres secteurs, considérés comme étant «à prédominance féminine», ne bénéficient pas de programmes d'apprentissage (hormis la coiffure, la restauration et la confection, où l'AI est souvent bien implanté). Un projet de l'OIT/IPEC en Afrique subsaharienne anglophone a cherché à résoudre ce problème en encourageant les filles à participer à des activités à dominance masculine comme la menuiserie. Le projet s'appuie sur une forte stratégie de communication et de sensibilisation à l'intention des parents, des employeurs et de la communauté au sens large<sup>24</sup>.

● Plusieurs mécanismes peuvent être appliqués pour améliorer la pertinence de la formation professionnelle par rapport à la demande du marché du travail

■ **Amélioration de la pertinence des formations.** Il est nécessaire de mettre en place des mécanismes pour faire correspondre les formations dispensées par les prestataires de services de formation à la demande en termes de compétences. Le dialogue social au niveau de l'entreprise, du secteur et du pays est un mécanisme clé pour améliorer la pertinence des compétences par rapport au marché du travail. Les partenariats public/privé peuvent permettre une meilleure coordination entre les besoins du marché du travail et les institutions de formation. Le bon fonctionnement des systèmes d'information sur le marché du travail est également indispensable pour l'identification, la supervision et l'anticipation des besoins en termes de compétences, informations qui peuvent ensuite être relayées aux systèmes de formation. Les politiques de formation professionnelle ont besoin dans leur ensemble d'être alignées et coordonnées avec les politiques industrielles, sectorielles et commerciales, afin d'identifier toute pénurie de compétences. À l'échelle de la communauté, l'analyse de marché de l'économie locale est une étape importante avant toute formation professionnelle, surtout pour les indépendants.

Au Malawi, en Zambie et en Tanzanie, des efforts ont été fournis pour coordonner l'offre et la demande par la création de liens avec le secteur privé. Des entités consultatives ont été créées pour rendre la formation professionnelle plus réactive aux demandes du marché du travail. À Madagascar, un projet du BIT fondé sur le programme de Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (*TREE*) a permis d'établir des liens avec l'industrie en intégrant les agriculteurs locaux dans les chaînes de valeur internationales destinées à l'exportation de légumes de grande qualité.

● Une préformation courte et intensive et une formation complémentaire pour l'acquisition de compétences (notamment en termes de maîtrise de l'écriture et du calcul, de compétences en leadership, gestion, employabilité, santé et sécurité professionnelles et d'aptitudes utiles pour la vie quotidienne), se sont avérées être efficaces pour préparer les stagiaires à une formation commerciale et professionnelle

■ **Augmentation de l'accès aux compétences.** Les interventions politiques doivent traiter les barrières financières et non financières à l'accès à la formation professionnelle dans l'économie informelle. Les barrières qui représentent des critères d'entrée élevés, des coûts élevés tout comme le coût d'opportunité de la formation en termes de moyens de subsistance et de revenus, peuvent être levées avec des stratégies ciblées de réduction de la pauvreté. Des subventions de formation, des allocations de transport, des politiques actives relatives au marché du travail, la mise en avant de la formation et du recyclage, jouent un rôle important pour réduire les frais à payer par les stagiaires.

Une importante barrière non financière à la formation, est le faible niveau d'éducation au sein de l'économie informelle. Des investissements dans l'éducation de base, des cours de rattrapage, y compris l'alphabétisation et une formation complémentaire, sont souvent nécessaires pour que le plus grand nombre de personnes de l'économie informelle puisse accéder au perfectionnement des

23 Haan, H., Training for Work in the Informal Economy (non publié), Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève ; Walther, R., 2008, Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest, Agence Française de Développement (AFD), Département de la Recherche Notes et Documents, N° 40, Paris.

24 Murray, U., Gender and Skills Development : Practical experiences and ways forward (non publié), Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

compétences et en tirer profit. Une préformation courte et intensive et une formation complémentaire pour l'acquisition de compétences (notamment en termes de maîtrise de l'écriture et du calcul, de compétences en leadership, gestion, employabilité, en santé et sécurité professionnelles et d'aptitudes utiles pour la vie quotidienne), se sont avérées efficaces pour préparer les stagiaires à une formation commerciale et professionnelle et à leur instiller la capacité à apprendre et à se développer en continu.

Le BIT a mis au point un outil important à cet égard qui est ancré dans un cadre de développement local et qui vise à créer de nouvelles opportunités économiques pour les pauvres et les groupes défavorisés, surtout dans les zones rurales. L'outil *Community Based Training tool -Training for Rural Economic Empowerment (CBT-TREE)* aide les communautés à identifier les opportunités économiques, à concevoir et à donner des formations professionnelles communautaires, à fournir un soutien post-formation, par exemple pour accéder aux marchés et organiser des groupes d'épargne et de crédit. Le programme TREE est opérationnel à plusieurs niveaux, depuis l'échelle micro-économique jusqu'au développement de politiques de soutien aux initiatives de formation communautaires. À l'échelle micro-économique, non seulement il fait correspondre les compétences à la demande, mais il reconnaît que plusieurs compétences supplémentaires peuvent être requises. Par exemple, plusieurs projets TREE ont ajouté l'alphabétisation et la promotion de la confiance en soi pour les travailleuses indépendantes. À un autre niveau, la conception et l'offre de formation impliquent souvent un important renforcement des capacités des partenaires. Le programme TREE propose un ensemble intégré incluant le soutien post-formation, par exemple le micro-crédit, des services de conseil aux entreprises et des informations sur le marché<sup>25</sup>.

Le programme TREE a été adapté avec succès pour satisfaire les demandes de communautés particulières. Par exemple, au Pakistan, le projet ILO/TREE a résolu le problème de la mobilité réduite des femmes en dehors de leur domicile, en faisant appel à des personnes ressources de sexe féminin pour former les femmes à domicile. Un soutien en termes de logement a aussi été proposé aux hommes stagiaires provenant des zones rurales. Au Pakistan et aux Philippines, des études de suivi ont montré que les stagiaires ont utilisé leurs nouvelles compétences et augmenté leurs revenus. Aux Philippines, 94 % des personnes interrogées ont attribué leurs activités économiques présentes à la formation TREE. Au Pakistan, l'alphabétisation intégrée dans le programme TREE a fortement amélioré la capacité des participants à tirer profit de la formation professionnelle. Le programme TREE a été mis en œuvre au Sri Lanka, à Madagascar, dans les pays du Pacifique, au Burkina Faso et au Niger.

Le programme TREE du BIT est le résultat des programmes de formation communautaires qui étaient tout autant ancrés dans les approches participatives à l'échelle locale. Au Bangladesh, le projet CBT a ciblé des femmes rurales et a intégré la promotion de la confiance en soi et de la sensibilisation aux questions d'égalité des sexes, à l'acquisition de compétences techniques et commerciales. Une évaluation du marché a été réalisée avant de concevoir le programme de formation et le soutien post-formation a aussi joué un rôle important pour aider les femmes à créer leurs entreprises. La formation a été conçue sous forme de modules et a proposé un horaire et un lieu adaptés pour les participantes. Une petite allocation de formation a encouragé la participation et participé aux frais de transport. Au Cambodge, CBT s'est concentré sur les besoins en termes de formation, d'emploi, d'identification des cours avec les ONG et le secteur privé, de la création des programmes, de la formation des formateurs et de la sélection des stagiaires pour un travail indépendant. Des modalités souples incluaient une formation au sein du centre et des cours mobiles de plus courte durée. Des options de micro-finance étaient liées à la formation. Des études de suivi ont montré que parmi les 5 500 candidats inscrits, les taux d'abandon étaient faibles (de l'ordre

25 Capt, J., 2005, Rapport sur la réunion d'experts sur le thème *Skills Development for Economic Empowerment using the Community-Based Training Methodology*, 22-24 février 2005, Chiba, Japon.

● Les innovations dans l'offre de formation ont souvent combiné un enseignement en institution avec un enseignement en entreprise, alliant la pratique à la théorie, intégrant des unités d'apprentissage mobile et des opportunités d'apprentissage à distance, surtout pour les candidats dans les zones rurales et éloignées

de 0,4 %) et 77 % des diplômés ont trouvé un emploi après la formation (travail indépendant pour la plupart). Aux Philippines, l'approche CBT a évolué pour devenir le programme Community based training and Entrepreneurship Development (CBTED) qui est devenu le programme standard de l'organisation nationale de perfectionnement des compétences TESDA. L'importance de la recherche économique en préformation a été largement reconnue et a été intégrée dans toutes les formations. Le programme CBTED est principalement mis en œuvre à l'échelle municipale au moyen de coalitions d'agences gouvernementales et d'ONG<sup>26</sup>.

■ **Amélioration de la prestation de services de formation.** Les programmes de formation doivent être souples et reconnaître que même s'il faut du temps pour assimiler des compétences, les cours intensifs de courte durée sont souvent plus efficaces, surtout s'ils sont accompagnés d'un soutien post-formation. Les innovations dans l'offre de formation ont souvent conjugué un enseignement en institution avec un enseignement en entreprise, alliant la pratique à la théorie, intégrant des unités d'apprentissage mobile et des opportunités d'apprentissage à distance, surtout pour les candidats dans les communautés rurales et éloignées. Les techniques pédagogiques participatives et les cours modulaires sont particulièrement indiqués pour les groupes analphabètes ou peu éduqués. Les techniques de démonstration, les visites de familiarisation et l'apprentissage pratique doivent être accompagnés d'une connaissance théorique qui permettra aux participants de mieux comprendre le secteur et encouragera la diversification et l'innovation. Il peut être nécessaire de revoir le programme et de le normaliser pour une transmission plus uniforme des compétences. Le programme TREE décrit ci-dessus, intègre un éventail de techniques pédagogiques participatives.

■ **Garantie de résultats équitables.** Étant donné que le niveau de compétences des femmes est plus bas, il est indispensable d'investir dans l'éducation de base des filles. Des mécanismes d'incitation ont été mis au point par de nombreux pays pour encourager les parents à scolariser leurs filles. Un éventail de stratégies comme les mécanismes de transferts conditionnels en espèces aux mères, les bourses d'études, les produits alimentaires, les programmes de cantine scolaire, la distribution gratuite de manuels et d'uniformes, les programmes de retour à l'école et les passerelles pour les filles, ont été efficaces pour promouvoir leur accès à la scolarité. Dans certaines communautés, des centres de soins subventionnés pour les enfants ont aussi soulagé la charge de garde de frères et sœurs de nombreuses filles, et les cours d'apprentissage des aptitudes utiles pour la vie quotidienne dispensés aux mères adolescentes, leur ont permis de poursuivre leur scolarité. En ce qui concerne les femmes adultes, la levée des barrières des responsabilités ménagères est indispensable pour leur donner accès à des opportunités de perfectionnement des compétences. Le fait de proposer une garde d'enfant pour qu'elles puissent profiter des opportunités de formation, des subventions, des allocations de transport, des horaires et des lieux de formation souples et, pour les femmes dont la mobilité est réduite, la proposition d'unités de formation mobiles et d'une formation à domicile, ont fait leurs preuves dans plusieurs contextes.

Le traitement de la segmentation du marché du travail, des écarts de salaires entre les hommes et les femmes et de la ségrégation professionnelle dans l'économie informelle, tout comme dans l'économie formelle, nécessite la mise en place d'un éventail de mesures parallèles: des mesures telle que l'orientation professionnelle vers des compétences fortement demandées, la réforme des prestataires de services de formation professionnelle en termes de programmes et de cours, le ciblage d'un équilibre hommes/femmes dans la participation et une sensibilisation considérable des employeurs, notamment des maîtres dans l'apprentissage informel et de la communauté au sens large. Pour être efficace, la formation à des activités non traditionnelles doit d'abord s'accompagner d'une évaluation précise du marché en termes de demande, mais souvent aussi d'acti-

26 Haan, H., *Training for Work in the Informal Economy* (non publié), Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

vités de sensibilisation et de défense de longue haleine et soutenues à l'échelle communautaire et institutionnelle, afin de rallier des appuis aux nouveaux rôles économiques des femmes. Lorsque les relations en termes d'égalité entre hommes et femmes sont particulièrement restrictives, il convient de faire preuve d'une grande prudence au moment de mettre en place une formation à des activités non traditionnelles et de s'assurer du soutien de la communauté élargie afin d'éviter toute marginalisation des participantes.

Plusieurs projets du BIT, notamment les projets TREE indiqués ci-dessus, ont cherché à traiter ces problèmes tant par une approche d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, (les interventions sont prévues pour tenir compte des situations, besoins et impacts différents chez les hommes et les femmes) et, le cas échéant, une approche en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, (les interventions sont prévues pour améliorer la situation du sexe particulièrement défavorisé). Le projet Decent Employment for Women (DEW) du BIT en Inde s'est intéressé aux femmes pauvres et analphabètes. Plusieurs modules de compétences étaient proposés, y compris des compétences entrepreneuriales, l'acquisition d'aptitudes utiles pour la vie quotidienne, la santé et la sécurité professionnelle pour les femmes, l'égalité entre hommes et femmes, la formation juridique de base, la promotion de la confiance en soi et les compétences en leadership. Le soutien post-formation incluait une mise en relation avec les employeurs, les industries, les marchés, les banques, les entreprises de micro-finance et les services nationaux de l'emploi. Dans certains cas, une formation aux activités non traditionnelles a également été proposée<sup>27</sup>.

Les femmes ont besoin de soutien pour faire évoluer leurs activités vers un travail plus lucratif et axé sur la demande. Une évaluation d'une phase initiale d'un projet du BIT sur le développement de l'entrepreneuriat par les femmes handicapées en Éthiopie (DEWD) a montré que les femmes ont tendance à s'orienter vers les activités de transformation des aliments à faible revenu. Des phases ultérieures, fondées sur l'évaluation participative du marché, ont permis aux femmes d'identifier des opportunités économiques plus lucratives au sein de leur communauté<sup>28</sup>.

*Jeunesse* De nombreux pays font aussi de gros efforts pour garantir que d'autres groupes vulnérables comme les jeunes et les handicapés puissent profiter d'opportunités de perfectionnement des compétences. Par exemple, à Trinité-et-Tobago, le Centre national des handicapés propose une formation sur deux ans avec un éventail de matières certifiées par le Conseil national d'examens du Ministère de l'éducation. Outre les compétences techniques, les programmes incluent la maîtrise de l'écriture et du calcul, l'informatique, des compétences pour la vie indépendante et des compétences de base pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées sur le marché du travail. À la fin de la formation, les personnes sont aiguillées vers des apprentissages ou une formation plus avancée avant de trouver un emploi au sein des entreprises locales. Plus de 55 % des participants trouvent un travail sur le marché libre du travail et certains autres se mettent à leur compte<sup>29</sup>.

Au Cambodge, dans le cadre du projet APPT de formation par les pairs pour réduire la pauvreté, les personnes handicapées reçoivent une formation en interne dans des entreprises établies. Les techniques pédagogiques sont fondées

● La formation à des activités non traditionnelles nécessite un soutien à la sensibilisation intensive des communautés locales et des employeurs avant et pendant la formation

27 Ce dernier volet a généré des résultats mitigés. Même s'il était relativement facile pour les femmes formées aux compétences professionnelles traditionnelles de trouver du travail ou de vendre leur production, cela a été beaucoup plus difficile pour celles formées aux activités non traditionnelles. De nombreuses femmes qui ont suivi des formations pour devenir plombier ou chauffeur de taxi n'ont pas trouvé de travail du fait de l'attitude des employeurs et de la communauté. Le fait que les participantes se soient trop peu de fois organisées pour former des groupes de production et des coopératives a aussi influé. De tels problèmes peuvent être résolus par une bonne sensibilisation de la communauté, une évaluation correcte du marché avant la formation et de meilleurs liens entre les institutions de formation, les petits employeurs et les institutions du marché du travail.

28 Murray, U., 2008, Gender and Skills Development : Practical experiences and ways forward (non publié), Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

29 BIT, 2008, Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Rapport V, Conférence internationale du Travail, Genève.



sur l'apprentissage par la pratique et justifiées par une analyse de marché pour éviter toute saturation de niches commerciales données<sup>30</sup>.

Le Programme d'encouragement à l'éducation des jeunes filles et des jeunes hommes (SEIGYM), qui bénéficie de l'appui de l'Africa Educational Trust (AET), a fait usage de bons pour encourager les jeunes défavorisés à acquérir des compétences dans la lecture et le travail dans les zones urbaines du Somaliland et du Puntland. Les bons permettaient à ces jeunes défavorisés de payer une formation à la lecture et au calcul, avant d'entreprendre une formation professionnelle débouchant sur un emploi (menuisiers, moniteurs de conduite, peintres, tailleurs et infirmières). Les bons n'étaient remboursables que si les prestataires de services de formation certifiaient la formation. Près de 5 000 jeunes femmes et hommes ont été sélectionnées en Somalie du Nord et ont reçu des bons à échanger pour accéder au cours de leur choix (alphabétisation et cours d'informatique par exemple)<sup>31</sup>.

L'Afrique du Sud et le Chili ont élaboré des indications et des procédures reconnaissant les compétences acquises dans une manière informelle.

■ **Reconnaissance des acquis préalables.**<sup>32</sup> Un gros problème rencontré par les travailleurs et les opérateurs de l'économie informelle est le manque de reconnaissance par l'économie formelle de leurs compétences. Ce problème est un obstacle à leur entrée dans le marché du travail formel et dans le système de formation formel. L'Autorité sud-africaine des qualifications (SAQA) a mis au point des indications et des procédures pour la reconnaissance des acquis préalables au sein de son Cadre national de qualifications. Les indications concernent l'évaluation, les remarques et la gestion de la qualité. Des plans spécifiques à un secteur donné ont été élaborés ; ils incluent des systèmes de vérification des compétences et l'organisation de formations de perfectionnement. Plusieurs plans spécifiques à un secteur donné ciblent l'économie informelle de manière à faciliter l'entrée dans l'économie formelle<sup>33</sup>. Au Chili, le programme Deuxième Chance a élaboré des cours de courte durée avec des horaires flexibles pour faciliter l'entrée sur le marché du travail formel. Le programme Chilecalifica a été lancé en 2002 dans le but d'améliorer le niveau de scolarité et la formation technique, la certification nationale des compétences et des capacités ainsi que les systèmes d'information sur le marché du travail<sup>34</sup>.

### L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique – Un guide de réflexion

En 2012, le BIT a publié un nouveau plan pour aider au renforcement des systèmes d'apprentissage informel. Le plan propose des directives pratiques détaillées pour pallier certaines des faiblesses existantes dans les systèmes d'apprentissage informel qui ont été décrites dans la présente note, dans des domaines comme la finance, le suivi de la qualité, le renforcement de l'égalité entre hommes et femmes et l'amélioration des liens avec les systèmes formels.

*Pour accéder à cette publication, voir*

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_179660.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_179660.pdf)

30 Ibid.

31 <http://www.africaeducationaltrust.org/africa.html>

32 Il convient toutefois de noter que l'expérience dans la reconnaissance des apprentissages préalables est jusqu'à présent mitigée, en particulier dans le contexte des Cadres nationaux de qualifications. Plusieurs systèmes de reconnaissance sont lourds et onéreux ; la plupart des systèmes établis n'ont pas touché un nombre important de personnes et les preuves de leur utilisation par les employeurs sont inexistantes dans de nombreux pays. Voir par exemple Allais, S., 2010, The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries, Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

33 BIT, 2008, Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Rapport V, Conférence internationale du Travail, Genève.

34 Ibid.

Cette section fournit une liste des ressources afin de permettre au lecteur d'approfondir la question. Elle comprend des documents internationaux, des conclusions des Conférences internationales du Travail, des publications utiles et des outils de formation. Une bibliographie des références dans le texte suit. Certaines informations peuvent se recouper dans les deux listes.

### Instruments de l'OIT et conclusions des Conférences

Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312533,fr:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312533,fr:NO)

BIT, 2000, Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines Conférence internationale du Travail, 88e session, Genève.

<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#III>

BIT, 2002, Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle, Conférence internationale du Travail, 90e session, Genève.

<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

BIT, 2008, Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Conférence internationale du Travail, 97e session, Genève.

[http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_125522.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_125522.pdf)

### Publications pertinentes

BIT, 2007, *L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique*, rapport d'atelier, 3-4 mai 2007, Secteur de l'emploi, Genève.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_104622.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_104622.pdf)

BIT, 2008, Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Rapport V, Conférence internationale du Travail, Genève.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_125522.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_125522.pdf)

Liimateinen, Marjo-Riitta, 2002, Training and skills acquisition in the informal sector: A literature review, document de travail EMP/SKILLS n° 9, Programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité, BIT, Genève.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/download/literature.pdf>

Murray, U., 2008, *Gender and Skills Development : Practical experiences and ways forward* (non publié), Département des compétences et d'employabilité, BIT Genève.

Nübler, I. et al., 2009, *Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania*, document de travail n° 32, Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/download/wpaper/wp32.pdf>

Palmer, R., 2008, *Skills and Productivity in the informal economy*, document de travail n° 5, Secteur de l'emploi, BIT, Genève.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_103983.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103983.pdf)

Walther, R., 2008, Towards a renewal of apprenticeship in West Africa, Agence Française de Développement (AFD), Département de la Recherche Notes et Documents, n° 40, Paris.

<http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/PUBLICATIONS/RECHERCHE/Archives/Notes-et-documents/40-notes-documents-VA.pdf>

### Outils de formation

BIT, Tout Savoir sur l'Entreprise - « KAB ».

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_166095.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_166095.pdf)

BIT, 2002, *Guide for training Women Economic Groups*, Genève.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/policies/retool.htm>

BIT, 2007, *Start Your Waste Recycling Business Technical Handouts*.

[http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/download/waste\\_recycle/technical\\_handouts.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/download/waste_recycle/technical_handouts.pdf)

BIT, *Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise*. Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise Programme de développement des petites entreprises WED, Fiche d'information 3, BIT, Genève.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_111368.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_111368.pdf)

BIT, *Women's Entrepreneurship Development (WED), Capacity Building Guide*, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise, Programme de développement des petites entreprises WED, Fiche d'information 2. BIT, Genève.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_111367.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_111367.pdf)

BIT, *Women's Entrepreneurship Associations (WEA), Capacity Building Guide*, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise, Programme de développement des petites entreprises WED, Fiche d'information 7, BIT, Genève.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_111372.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_111372.pdf)

BIT, 2008, *Training for Rural Economic Empowerment (TREE)*, BIT, Genève.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/publication/wcms\\_155854.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/publication/wcms_155854.pdf)

BIT, 2012, *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique - Un guide de réflexion*, Genève.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_179660.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_179660.pdf)

Pour plus d'informations, voir le site web du Département des compétences et de l'employabilité du BIT <http://www.ilo.org/skills/lang--fr/index.htm>

## Références

Aggarwal, A.; Hofmann, C.; Phiri, A., 2010, *A study on informal apprenticeship in Malawi*, Département des compétences et d'employabilité, Équipe du travail décent pour l'Afrique de l'Est et australe, BIT, Genève.

Allais, S., 2010, *The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries*, Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

Capt, J., 2005, Rapport sur la réunion d'experts sur le thème *Skills Development for Economic Empowerment using the Community-Based Training Methodology*, 22-24 février 2005, Chiba, Japon.

Gallart, MA., 2008, *Skills, Productivity and Employment Growth The case of Latin America*, EMP/SKILLS Document de travail n° 7, Genève.

<http://www2.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/gallart3/pdf/gallart.pdf>

Haan, H., (non publié), *Training for Work in the Informal Economy*, Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

Haan., 2006, *Training for work in the informal micro-enterprise sector*, UNESCO/UNEVOC, Dordrecht.

BIT, 2008, *Skills for Improved Productivity and Employment Growth and Development*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 97<sup>e</sup> session, Genève.

BIT, 2007, *L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique*, rapport d'atelier, 3-4 mai 2007, Secteur de l'emploi, Genève.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/download/report/report1.pdf>

Liimateinen, Marjo-Riitta, 2002, *Training and skills acquisition in the informal sector: A literature review*, document de travail EMP/SKILLS n° 9, Programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité, BIT, Genève.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/download/literature.pdf>

Mitra, A., 2002, *Training and skill formation for Decent Work in the informal sector: Case Studies from India* Skills, Document de travail n° 8, Programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité, BIT, Genève.

Murray, U., 2008, *Gender and Skills Development : Practical experiences and ways forward* (non publié), Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

Nübler, I. et al., 2009, *Understanding informal apprenticeship - Findings from empirical research in Tanzania*, document de travail n° 32, Département des compétences et d'employabilité, BIT, Genève.

Nübler, I., 2007, *Apprenticeship: A Multidimensional Approach*, Atelier de l'OIT sur l'apprentissage dans la région Afrique de l'Ouest, 3-4 mai.

Palmer, R., 2008, *Skills and Productivity in the informal economy*, document de travail n° 5, Secteur de l'emploi, 2008, BIT, Genève.

Silveira, S. et Anaclara Matosas, *Género y economía informal en América Latina, Nuevos retos y respuestas posibles desde las políticas de formación para el trabajo*, Boletín Cinterfor, N° 155.

Table des matières:

Remerciements / Avant-propos / Préface / Comment utiliser ce guide / Acronymes

## **PARTIE I: Les concepts**

### 1. Travail décent et économie informelle

1.1 Questions conceptuelles clés

### 2. Mesure de l'économie informelle

2.1 Relever les défis statistiques

## **PARTIE II: Politiques d'appui aux transitions vers la formalité**

### 3. Stratégies de croissance et création d'emplois de qualité

3.1 Modèles de croissance économique et économie informelle

### 4. Le cadre réglementaire et l'économie informelle

(A) Normes internationales du travail

4.a1 Cadre réglementaire et l'économie informelle: définir un socle social pour tous les travailleurs

4.a2 Normes internationales du travail: pour que la loi s'étende aux travailleurs non protégés

4.a3 Comprendre la relation de travail et son impact sur l'informalité

(B) Groupes spécifiques

4.b1 Travailleurs domestiques: stratégies pour surmonter les lacunes de la réglementation

4.b2 Travailleurs à domicile: réduire les vulnérabilités par l'extension et l'application de la loi

4.b3 Vendeurs ambulants: innovations en matière réglementaire

4.b4 Micro et petites entreprises (MPE), informalité et droit du travail: réduire les lacunes en matière de protection

4.b5 Stratégies pour transformer le travail non déclaré en travail réglementé

(C) Administration du travail

4.c1 Administration du travail: surmonter les défis pour atteindre l'économie informelle

4.c2 Inspection du travail et économie informelle: des innovations à portée de main

### 5. Organisation, représentation et dialogue

5.1 Dialogue social: promouvoir la bonne gouvernance dans l'élaboration des politiques en matière d'économie informelle

5.2 Le rôle des organisations d'employeurs et des associations de petites entreprises

5.3 Syndicats: atteindre les populations marginalisées et exclues

5.4 Coopératives: un tremplin pour sortir de l'informalité

### 6. Promotion de l'égalité et lutte contre la discrimination

6.1 Promouvoir l'autonomisation des femmes: sortir de l'informalité par la voie sexospécifique

6.2 Travailleurs migrants: cadres politiques pour une migration régulée et formelle

6.3 Handicap: des approches inclusives pour un travail productif

### 7. Entrepreneurat, renforcement des capacités et finance

7.1 Entreprises informelles: soutiens à la politique d'encouragement à la formalisation et à la mise à niveau

7.2 Amélioration des compétences et employabilité: faciliter l'accès à l'économie formelle

7.3 Microfinance: stratégies ciblées pour sortir de l'informalité

### 8. Extension de la protection sociale

8.1 Etendre la couverture de sécurité sociale à l'économie informelle

8.2 VIH/Sida: mettre fin à la discrimination et à l'exclusion économique

8.3 Etendre la protection de la maternité à l'économie informelle

8.4 La garde des enfants: un soutien essentiel à l'amélioration des revenus

### 9. Stratégies de développement local

9.1 Développement local: Mécanismes de soutien intégré pour sortir de l'informalité