

Le DÉVELOPPEMENT RURAL par le TRAVAIL DÉCENT

POUR LA CROISSANCE, L'EMPLOI PRODUCTIF, LE REVENU, DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL, L'ÉGALITÉ DES CHANCES, LES DROITS, UNE VOIX, LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, LA RÉSILIENCE AUX CRISES, LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE



Bureau International du Travail

Thèmes

Notes d'orientation rurale

Des compétences pour le développement rural

Les compétences sont essentielles pour améliorer l'employabilité et les opportunités de subsistance, réduire la pauvreté, augmenter la productivité et promouvoir un développement écologiquement durable. Les efforts doivent être coordonnés pour élaborer une approche intégrée qui améliore l'accès à une éducation et une formation pertinentes et de qualité pour toutes les femmes et les hommes en milieu rural.

Pourquoi il faut agir

- L'accès des populations rurales à l'éducation et à la formation est souvent limité par des obstacles financiers (ex: les coûts de formation et de transport) et par des barrières non-financières (ex: des infrastructures d'éducation et de formation limitées, des horaires de formation rigides).
- En particulier pour les enfants et les adultes ruraux pauvres, les coûts d'opportunité pour l'éducation et la



© OIT/Crozet

formation peuvent être trop élevés pour qu'ils abandonnent leurs activités rémunérées et les corvées non-rémunérées qui aident à entretenir leurs familles.

- De nombreuses personnes en milieu rural n'ont pas d'éducation de base. Cela entrave aussi leur accès à la formation technique et professionnelle ou au développement d'autres compétences.
- Les relations inégales entre les sexes et les rôles traditionnels sexospécifiques génèrent pour les filles et femmes des zones rurales des difficultés d'accès à l'éducation et à la formation.
- L'éducation et la formation sont souvent de qualité inadéquate. Parfois, les enseignants et les formateurs ne sont pas qualifiés, l'équipement et la technologie sont obsolètes, et les méthodes d'enseignement et de formation sont inadaptées aux contextes ruraux.

Faits et chiffres

- Les sources de revenu rurales se diversifient. L'agriculture en est la principale, mais une part croissante des revenus des ménages provient d'activités non agricoles.¹ Un travailleur rural sur quatre occupe un emploi rural non-agricole à temps plein.²
- Bien que certains agriculteurs sont impliqués dans des entreprises agricoles à fort rendement (ex: dans les chaînes de valeur agro-alimentaires et les cultures d'exportation), de nombreux agriculteurs des pays en développement travaillent toujours dans l'agriculture de subsistance à faible productivité.³
- L'éducation et les compétences techniques rehaussent la capacité d'innover et d'adopter des nouvelles technologies dans l'agriculture, et augmentent la performance des agriculteurs.⁴
- Des témoignages de l'Asie suggèrent qu'une meilleure éducation et formation augmente les chances de trouver un emploi non agricole à salaire élevé, alors que le manque d'éducation a tendance à limiter les options à des emplois agricoles ou non agricoles à bas salaire.⁵
- L'accès à la formation est un problème majeur pour les populations rurales des pays en développement. Par exemple, pratiquement 90 pour cent des travailleurs agricoles en Inde n'ont pas reçu de formation formelle,⁶ et une étude chez les petits entrepreneurs au Kenya indique que plus de 85 pour cent des travailleurs du secteur informel rural n'ont aucune formation commerciale ou technique.⁷
- Les filles et les femmes en milieu rural sont souvent les plus défavorisées. Mondialement, le taux de fréquentation de l'école secondaire chez les filles en milieu rural est de 39 pour cent contre 45 pour cent pour les garçons en milieu rural et 59 pour cent pour les filles en milieu urbain.⁸
- La formation hors du système formel est souvent la plus grande source de formation en compétences dans les pays en développement. Au Bénin, au Sénégal et au Cameroun par exemple, les apprentissages informels représentent pratiquement 90 pour cent de toutes les formations à un métier.⁹
- Beaucoup de jeunes en milieu rural sont confrontés à des désavantages pour entrer sur les marchés du travail urbains à cause de leur faible niveau d'éducation et d'un manque de compétences et d'expérience professionnelle pertinentes.



© OIT/K. Sovannara

- Dans de nombreux pays en développement, les systèmes de formation tendent à opérer isolés des besoins du marché du travail et des employeurs, et la formation ne répond donc pas toujours à la demande en compétences.
- La dégradation de l'environnement et les changements climatiques présentent des risques pour les modes de subsistance ruraux, qui doivent être gérés et atténués. Il faut donc élaborer de nouvelles stratégies et des compétences innovantes pour apprendre des nouvelles technologies respectueuses de l'environnement et les utiliser.
- La gravité et la persistance de la crise alimentaire rendent cruciale l'augmentation de la productivité agricole, agro-industrielle et d'autres industries rurales pertinentes, et pour lesquelles des compétences appropriées sont indispensables.

Orientations pour l'action

Élaborer une approche intégrée pour le développement des compétences rurales

- Intégrer le développement des compétences dans les politiques et les stratégies de développement, telles que les politiques agricoles, le développement du secteur privé et les politiques sur l'entrepreneuriat.
- Renforcer la coordination et la collaboration avec le secteur privé en matière de développement des compétences, à la fois pour mieux adapter les formations, et pour améliorer et faciliter leur prestation. Il convient en particulier d'impliquer les organisations d'employeurs, mais aussi les organisations de travailleurs, les ONG et les groupes communautaires, dans la planification et la mise en œuvre des programmes.
- Évaluer les besoins du marché du travail et les opportunités économiques, et rattacher la formation aux besoins en compétences, dans le contexte rural spécifique.
- Recueillir et analyser les données par sexe, âge, ethnicité, handicap et toutes les autres dimensions pertinentes pour pouvoir adapter les services et programmes.
- Élaborer des politiques pour le développement des compétences diversifiées qui tiennent compte de la formation formelle, non-formelle et informelle.¹⁰ Alors que l'accès à une formation formelle de qualité est important, il est aussi essentiel d'inclure la formation non-formelle et informelle innovante dans les systèmes nationaux pour améliorer l'acquisition de compétences en zone rurale.

Élargir l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle de qualité

- Améliorer la proximité des écoles et des institutions de formation dans les zones rurales mal desservies.
- Offrir une éducation de base gratuite car elle sert de tremplin pour la formation en compétences, et offrir des incitations financières (ex: des bons) et non-financières

(ex: des repas scolaires et des rations à emporter) pour une plus grande présence.

- Offrir une formation technique et professionnelle abordable en réduisant les obstacles financiers à l'admission, et concevoir des interventions pour inclure les plus défavorisés dans l'accès à l'éducation et à la formation, tels que les enfants qui travaillent, les femmes pauvres, les personnes handicapées, les minorités ethniques et les ex-combattants.
- Compléter la formation technique et professionnelle par l'éducation de base (alphabétisation et initiation au calcul de base) et les compétences nécessaires à la vie courante (ex: renforcement de la confiance en soi, gestion de la santé, conscience sociale). Les participants peuvent ainsi davantage tirer profit de la formation technique et professionnelle, ce qui peut être particulièrement pertinent pour les plus marginalisés.
- Promouvoir un environnement d'apprentissage qui tient compte de la problématique hommes-femmes. Par exemple penser à un transport et des installations sécurisés, séparer les installations sanitaires, les dortoirs, les cafeterias, et les services de garderie.
- Faire en sorte que les manuels scolaires et les autres supports d'apprentissage et de formation ne contiennent pas de stéréotypes de genre et sensibiliser les enseignants et les instructeurs à l'équité entre les sexes.
- Encourager la formation des femmes et des hommes dans des métiers qui ne sont pas basés sur les stéréotypes de genre, en favorisant par exemple la formation en mécanique pour les femmes et en travail textile pour les hommes.
- Créer des formations flexibles et modulaires. Ceci profitera à ceux qui ne peuvent pas se permettre de s'absenter (à cause de tâches ménagères ou saisonnières, par exemple) ou de payer pour une formation de longue durée.
- Faciliter l'accès à du matériel de formation, des boîtes à outils, des équipements et des technologies modernes, et investir dans la formation des enseignants, ainsi que dans une meilleure rémunération des enseignants et des formateurs.
- Envisager des mesures de proximité telles que l'enseignement mobile ou à distance par le biais des technologies de l'information et des communications (TIC). Ces dernières nécessitent en particulier d'accroître l'accès aux téléphones mobiles, aux ordinateurs, et à l'éducation et la formation en matériels et logiciels informatiques, et d'investir dans la formation en TIC des enseignants et des formateurs.
- Proposer une orientation professionnelle et des informations pratiques sur le marché du travail (ex: dans les installations scolaires de formation et dans les associations communautaires) pour permettre aux jeunes en milieu rural de faire des choix informés concernant leur éducation, formation et emploi dans le contexte rural.

Promouvoir des systèmes de développement des compétences diversifiés

- Le développement des compétences en milieu rural nécessite divers types d'offres de compétences, qui utilisent des méthodes novatrices de prestation, et tirent profit des institutions sociales existantes. En particulier :
- Envisager de lier la formation formelle et non-formelle, ou d'associer l'éducation institutionnelle avec l'apprentissage en entreprise.
- Combiner la formation technique et en entrepreneuriat, par exemple en incorporant les connaissances et les compétences commerciales dans l'éducation secondaire et



© OIT/Marcel Crozet

tertiaire ou en élaborant des programmes de formation à base communautaire et novateurs (voir l'Encadré 1).

- Compléter la formation en entrepreneuriat en facilitant l'accès des entrepreneurs ruraux aux programmes de microcrédit, aux services de développement des entreprises et à l'information sur les marchés. Il pourra être nécessaire d'élargir la portée de ces services et de veiller à ce que le cadre juridique soit approprié.
- Promouvoir les systèmes d'apprentissage comme des options viables pour les jeunes femmes et hommes pour l'apprentissage d'un métier (voir l'Encadré 2). Les apprentissages sont une façon pratique et généralement rentable de développer des compétences, particulièrement pour ceux qui ne répondent pas aux conditions d'entrée dans le système de formation formel.
- Mettre à niveau les systèmes d'apprentissage traditionnels et informels pour offrir une formation de plus grande qualité et pour faciliter les avancées technologiques et les innovations.¹¹ Selon le contexte local :
 - ♦ Impliquer les groupements professionnels des maîtres artisans dans les activités de mise à niveau
 - ♦ Former les maîtres artisans en compétences techniques, technologiques et en entrepreneuriat
 - ♦ Améliorer les conditions de travail en apprentissage
 - ♦ Améliorer l'égalité d'accès des hommes et des femmes aux apprentissages
 - ♦ Associer l'apprentissage à la formation professionnelle formelle
 - ♦ Créer des mécanismes de reconnaissance des compétences acquises par l'apprentissage
- Développer des programmes axés sur la main-d'œuvre et qui améliorent l'infrastructure comme une opportunité pour transférer des compétences et des connaissances à la population rurale. Ces programmes peuvent former dans les domaines de la construction, de la maintenance et de la gestion, par exemple.

Améliorer les compétences pour une productivité agricole accrue

- Aider les petits producteurs à avoir accès aux marchés, aux technologies modernes et aux chaînes de valeur, ce qui peut aider à canaliser les connaissances et l'information.
- Étendre la portée des services de vulgarisation des connaissances rurales grâce à un ensemble d'approches formelles et non-formelles. Ces services peuvent considérablement améliorer les connaissances et les compétences techniques des petits producteurs et contribuer à des pratiques agricoles écologiquement durables.
- Former les femmes comme agents de vulgarisation pour permettre aux agricultrices de tirer profit des services de

Formation pour l'autonomie économique des populations rurales (TREE)

TREE est un programme de formation à base communautaire de l'OIT mis en œuvre en Asie et en Afrique. Il favorise la génération de revenus et les opportunités d'emploi pour les femmes et les hommes défavorisés en assurant qu'ils acquièrent des compétences et des connaissances utilisables dans leurs communautés. La stratégie TREE se distingue des programmes conventionnels de formation professionnelle en :

- Identifiant les activités potentiellement génératrices de revenus, et les besoins en formation connexes avant de concevoir le contenu et les modalités des programmes de formation spécifiques
- Impliquant les communautés rurales et les partenaires sociaux dans chaque phase du processus d'identification, de conception et de prestation
- Offrant un appui post-formation pour faciliter l'accès des stagiaires à un emploi salarié ou indépendant

Source : BIT : Formation pour l'autonomie économique des populations rurales (TREE)

http://www.ilo.org/skills/what/projects/lang--en/WCMS_103528/index.html

vulgarisation dans des sociétés appliquant la ségrégation des sexes.

- Promouvoir le développement des compétences dans les associations de producteurs et les coopératives rurales. De telles associations peuvent être des voies efficaces pour la mise à niveau des compétences techniques et d'entrepreneuriat de leurs membres, et ouvrir l'accès à l'information, aux marchés et aux institutions qui fournissent des intrants et du savoir-faire.

Le rôle de l'OIT

- ♦ L'OIT travaille avec ses mandants (gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs) à l'amélioration de l'employabilité des travailleurs, et de la productivité et de la compétitivité des entreprises par le développement des compétences. Elle aide ses mandants par la recherche et le partage des connaissances, des conseils d'orientation et l'assistance technique. En ce qui concerne le développement des compétences rurales, l'OIT se focalise à l'heure actuelle sur :
 - ♦ La réforme et le renforcement des politiques nationales sur les compétences et l'amélioration des systèmes de formation
 - ♦ L'extension de la formation dans les communautés rurales, à travers, par exemple, les initiatives de formation à base communautaire



© OIT/M. Crozet

Le DÉVELOPPEMENT RURAL par le TRAVAIL DÉCENT

POUR LA CROISSANCE, L'EMPLOI PRODUCTIF, LE REVENU, DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL, L'ÉGALITÉ DES CHANCES, LES DROITS, UNE VOIX, LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, LA RÉSILIENCE AUX CRISES, LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE



© OIT/Marcel Crozet

Encadré 2

Mise à niveau de l'apprentissage informel

L'OIT reconnaît l'apprentissage informel comme un système de formation important de l'économie informelle. Dans l'apprentissage informel, un apprenti et un maître artisan passent un accord de formation ancré dans les normes et les traditions locales. L'apprenti (généralement un jeune) acquiert les compétences pour un métier ou un artisanat dans une micro ou une petite entreprise, en apprenant et en travaillant aux côtés de l'artisan expérimenté.

En se basant sur des études nationales en Tanzanie, au Mali, au Malawi, au Ghana et en Égypte, l'OIT élabore actuellement un guide pour la mise à niveau des systèmes d'apprentissage informels. Cette mise à niveau implique une amélioration progressive du système de formation ancré dans la culture et dans les traditions des sociétés, et son inclusion dans le système national de formation.

Un projet de l'OIT au Niger (2005-2010) a mis en place un système dual d'apprentissage combinant l'apprentissage à l'école et sur le lieu de travail pour dix métiers pilotes, en tirant parti des pratiques d'apprentissage informelles. En 2010, le projet a commencé des activités pour améliorer le système d'apprentissage informel au Bénin, au Burkina Faso et au Zimbabwe.

- ♦ Le développement et la mise à niveau des compétences dans l'économie informelle
- ♦ La mise à niveau des apprentissages informels
- ♦ La facilitation de l'éducation en entrepreneuriat et de la formation en gestion
- ♦ La promotion des compétences pour une économie plus verte

- La Recommandation de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 (No. 195) donne des orientations pour le contenu et la réforme des politiques sur les compétences. Elle encourage spécifiquement l'accès à l'éducation, à la formation et à la formation tout au long de la vie pour les populations rurales.

¹ La Banque mondiale : *Rapport sur le développement dans le monde 2008 : L'agriculture au service du développement* (Washington : 2007) et FIDA : *Rapport sur la pauvreté rurale 2011 : nouvelles réalités, nouveaux défis: de nouvelles chances pour la prochaine génération* (Rome : 2010)

² PNUÉ : *Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* (Nairobi : 2008)

³ BIT : *Promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté, Rapport IV, Conférence internationale du Travail* (Genève : 2008)

⁴ Hartl M. : *Technical and Vocational Education and Training (TVET) and Skills Development for Poverty Reduction – Do Rural Women Benefit?* Document présenté à l'atelier FAO/FIDA/BIT sur

le thème «Lacunes, tendances, état de la recherche en matière de genre et d'emploi agricole et rural: quels sont les moyens pour sortir de la pauvreté?» (Rome : 2009)

⁵ BIT : *Promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté*, Conférence internationale du travail (Genève : 2008)

⁶ Singh, R. : « Education, Skills and Vocational Training and Access to Rural Non-farm Employment », dans le *Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 51, No. 4 (2008)

⁷ Haan, H. : *La formation dans le secteur informel : l'expérience du Kenya, de la Tanzanie et de l'Ouganda* (ILO, Genève : 2002)

⁸ UN : *Rapport 2009 sur les Objectifs du millénaire pour le développement* (New York : 2009)

⁹ BIT : *Introductory Guidebook on Upgrading Informal Apprenticeships (à paraître)* ; et BIT : *L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique*. Rapport sur secteur de l'emploi No. 1, (Genève : 2007)

¹⁰ La formation non-formelle est structurée, et est en général une formation scolaire/à base institutionnelle qui n'est pas reconnue par le système de formation formelle, par exemple les formations offertes par les ONG. La formation informelle est généralement une formation non-structurée, par exemple sur le lieu du travail.

¹¹ BIT : *Introductory Guidebook on Upgrading Informal Apprenticeships (à paraître)*

Liens

OIT : Département des compétences et de l'employabilité.
<http://www.ilo.org/skills>

OIT : Centre international de formation de l'OIT à Turin, en Italie, pour des cours de formation sur les politiques de compétences.
<http://www.itcilo.org>

Outils

- ♦ BIT : *Rural Skills Training: A Generic Manual on Training for Rural Economic Empowerment (TREE)* (Genève : 2009)
- ♦ OMS : *Guide de réadaptation à base communautaire (RBC)*. OMS, UNESCO, OIT, IDDC (Genève : 2010)
- ♦ CIF-OIT : *Tout savoir sur l'Entreprise (KAB)*, Enseignement de l'esprit d'entreprise dans les écoles et les institutions de formations techniques et professionnelles (Turin : 2008)

- ♦ BIT : *Gérez Mieux votre Entreprise (GERME)*, Programme de formation et modules.

Autres ressources

- ♦ BIT : *L'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique*, Rapport d'atelier, Genève, 3-4 mai 2007 (Genève : 2008)
- ♦ BIT : *Improving Skills and Productivity of Disadvantaged Youth. Employment*, Document de travail No. 7 (Genève : 2008)
- ♦ FAO-FIDA-BIT : *Investir dans les compétences pour l'autorisation socioéconomique des femmes en milieu rural*, Note d'orientation (Rome : 2010)

Contact

Département des compétences et de l'employabilité:
empskills@ilo.org