

L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL DANS L'ECONOMIE INFORMELLE EN AFRIQUE



Auteur : Eric Huby

INTRODUCTION

En Afrique, les jeunes représentent une part croissante de la population et les économies ont d'autant plus de mal à absorber leur afflux sur le marché du travail qu'ils n'ont que de faibles niveaux de qualification à proposer. Les systèmes d'enseignement technique et de formation professionnelle (ETFP), qui constituent une partie importante de la réponse potentielle à cette demande, rencontrent des limites aussi bien en termes d'adéquation de la formation à la demande des milieux professionnels qu'en termes de capacité d'accueil. Les jugements des entreprises sur les jeunes diplômés sont d'ailleurs souvent sans appel : « ils connaissent la théorie mais ne maîtrisent pas du tout la pratique! ». Dans la réalité, la formation post-primaire passe essentiellement par l'apprentissage d'un métier au sein de petites et très petites entreprises selon un mode d'apprentissage dit « traditionnel ». Les secteurs professionnels les plus demandés sont l'artisanat, les services aux biens et aux personnes et l'agriculture. L'apprentissage traditionnel constitue, certes, une alternative au phénomène du NEET (Not in Employment, Education or Training). Néanmoins, en définitive, ce type d'apprentissage risque de mettre en défaut les engagements des Etats au regard du travail des enfants et de l'enseignement pour tous, même si l'apprentissage concerne surtout les enfants d'âge post-primaire.

MODALITES DE L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL

Généralement, le jeune apprenant est accueilli par un maître-artisan qui le forme en un voire deux ans. En contrepartie, le jeune apprenant ou ses parents lui versent une rente financière. Dans beaucoup de pays d'Afrique sub-Saharienne, le maître-artisan est rémunéré – ou du moins reçoit une compensation, souvent en nature de la part de la famille de l'apprenti – pour l'accueil de celui-ci. Dans d'autres pays, l'apprenti peut être – faiblement – rémunéré¹. Généralement, les artisans expriment un manque de main d'œuvre qualifiée qui peut également être un alibi pour prendre beaucoup d'apprentis, sous-payés. Les petites entreprises ont un taux de rotation important d'apprentis car elles ne sont pas toujours prêtes à payer des ouvriers payés plus chers. Ainsi, si le développement de l'apprentissage s'est fait au détriment du salariat, c'est bien parce qu'il est devenu une forme déguisée, et précoce, du salariat. Les entreprises de taille intermédiaire ont tendance à spécialiser leurs apprentis dans des tâches parcellaires ce qui leur permet d'utiliser de façon productive une main-d'œuvre bon marché. La rotation des apprentis devient alors systématisée et ce mode de formation aboutit à la spécialisation. Au contraire, les entreprises de petite taille sont susceptibles de dispenser une formation plus complète qui tendra à rendre les apprentis aptes à créer plus tard leur propre entreprise, grâce à la connaissance qu'ils auront acquise de l'ensemble des problèmes du métier².

¹ Le maître-artisan recherche la productivité et une stabilité de la main-d'œuvre, ainsi sa stratégie peut consister à faire comprendre à l'apprenti que la faible rémunération qu'il reçoit est le prix à payer pour l'acquisition du métier.

² Les connaissances techniques du métier mais aussi des activités non productives (choix des matériaux, réparation des outils et des machines, relations avec les clients, gestion de l'atelier, gestion des approvisionnements, comptabilité/devis, contacts avec les sous-traitants, etc.) qui ont l'avantage de faire connaître à l'apprenti tout le fonctionnement de l'entreprise.

Dans le modèle d'apprentissage traditionnel, le jeune ne fréquente pas d'établissement de formation professionnelle. Certes, le jeune apprend un métier « sur le tas » et son apprentissage facilite son employabilité et son intégration dans la vie active, cependant, le jeune apprenant est souvent, tôt ou tard, confronté aux limites de l'apprentissage du métier qu'il a choisi : la méconnaissance des principes théoriques du métier ne permet pas au jeune de continuer à « se former tout au long de sa vie professionnelle ».

Enfin, une récrimination ou revendication quasi constante des maîtres artisans est qu'ils devraient être dédommagés pour leur tâche de formation qui leur coûte du temps et de l'argent (gaspillage des matières premières, malfaçon des produits). C'est en s'appuyant sur de telles revendications que l'on peut essayer de les convaincre – de leur imposer – de laisser certaines marges de temps dans la semaine pour que leurs apprentis puissent suivre des formations à la fois théoriques et pratiques dans les centres de formation officiels. Parallèlement, et pour éviter que les maîtres ne se sentent infériorisés par rapport à leurs apprentis qui acquièrent des connaissances qu'eux-mêmes n'ont peut-être pas, les centres professionnels devraient prévoir leur accompagnement par des actions de formation continue et aussi par une participation financière au coût de la formation dans la micro-entreprise. Cela suppose bien évidemment que les centres de formation professionnelle ou plus généralement le système d'enseignement technique et de formation professionnelle sorte de ses routines, s'ouvre sur la société et les besoins qu'elle exprime et s'applique à mettre en œuvre des actions visant l'adéquation formation/emploi.

BONNES PRATIQUES EN MATIERE D'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL

Le Programme d'appui au développement de la formation par apprentissage (Pafpa), en Mauritanie et au Bénin, cherche à développer une offre de formation par apprentissage et par alternance qui soit accessible aux jeunes, durable, réactive aux besoins en compétences des petites et moyennes entreprises et reconnue dans le cadre d'une action concertée entre institutions publiques, entreprises et centres de formation professionnelle concernés. Dans le cadre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) de l'OIT, la pédagogie et les méthodes d'apprentissage ont été adaptées à des référentiels de formation de l'éducation formelle. Des outils spécifiques ont été créés, ainsi qu'une possibilité de reconnaissance officielle de la qualification professionnelle acquise par l'apprenti dans le système de l'éducation non formelle.

Quand il s'agit de jeunes sans qualification qui ne sont pas en apprentissage, les entreprises exigent que les apprentis qu'elles accueillent aient bénéficié, au préalable, d'une bonne préparation professionnelle et d'une bonne formation à l'utilisation des équipements et outillages et en normes d'Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE) (pour notamment éviter la casse/détérioration des équipements et outillages, le gaspillage des matières premières et les malfaçons des produits), et ce, avant leur arrivée en stage ou en alternance en entreprise. Fort de ce constat, le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle de la République du Congo (Brazzaville) a expérimenté un modèle de formation professionnelle, appelé « RAC » – Réinsertion par l'apprentissage communautaire. Ce programme a concerné des jeunes, tant en milieu urbain qu'en milieu rural. Des contrats de partenariat ont été signés avec des entreprises et des maîtres artisans. Les secteurs d'activités étaient multiples : bâtiment, coiffure/esthétique, cuisine/pâtisserie, coupe couture, ferronnerie, plomberie, etc. Le mode opératoire du RAC est le suivant : (i) 10 à 15 jours de formation / préparation professionnelle au sein d'un établissement de formation ; (ii) 3 mois d'immersion en entreprise ; (iii) embauche des apprenants formés par les entreprises. En plus d'être efficace, ce modèle est efficient et offre un excellent rapport qualité/coût (coût estimé entre 300 et 400 euro par apprenant suivant le métier choisi). Le seul inconvénient du modèle est qu'il s'applique difficilement à des métiers qui requièrent une formation plus longue (9, 12, 18 mois voire plus).

CONCLUSIONS

Pour la mise en œuvre des programmes de formation professionnelle, il n'y a pas de recette unique. L'expérimentation de nouveaux modèles de formation et d'apprentissage passe obligatoirement par une bonne analyse des attentes de toutes les parties prenantes (apprenants, entreprises et centres de formation). Même si l'on constate que des modèles tels que la formation en alternance en Europe sont des dispositifs efficaces, il n'est pas de mise de les transposer purement et simplement en Afrique : des adaptations significatives devront être apportées en fonction du contexte socio-économique et culturel local. L'apprentissage traditionnel en Afrique reste assez conservateur et paternaliste. Les patrons enseignent à leurs apprentis ce qu'ils ont eux-mêmes appris avec leur patron, une génération auparavant. Or, les techniques évoluent et le système de l'apprentissage n'est pas à même de les absorber.

RECOMMANDATIONS

- L'intégration de la formation en alternance à l'apprentissage traditionnel dans le dispositif de la formation professionnelle est vivement recommandée. Elle aurait pour conséquence d'améliorer l'apprentissage traditionnel en le faisant évoluer vers un mode de formation en alternance ou de type dual : l'apprentissage école-entreprise. En ouvrant leurs portes aux apprentis des micro-entreprises informelles, les établissements de formation professionnelle pourraient renforcer leurs capacités de promotion et de développement de la formation en alternance.
- Pour étendre le modèle de la formation en alternance au secteur informel, il faut une politique volontariste de la part des centres de formation professionnelle qui doivent visiter régulièrement les micro-entreprises, y diffuser des qualifications et avoir une politique d'ouverture en mettant leurs matériels et équipements à leur disposition des entreprises partenaires. Ainsi pourraient se développer des formations alternées, tant pour les apprentis que pour les entrepreneurs eux-mêmes : compléments théoriques à la pratique acquise dans les ateliers, actualisation technologique, gestion d'entreprise, tutorat en entreprise, etc.
- Les nouveaux parcours de formation professionnelle devraient être sanctionnés par une certification.
- Pour les publics cible les plus fragilisés, des programmes d'alphabétisation fonctionnelle (cours de mathématiques et de français appliqués au métier pratiqué) devraient être mis en œuvre.

RÉFÉRENCES

- Charmes J. et X. Oudin : « Formation sur le tas dans le secteur informel », in Afrique Contemporaine, N° spécial 4ème trimestre 1994. http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/pleins_textes_6/b_fdi_35-36/41053.pdf
- Charmes, J. (1982), « L'apprentissage sur le tas dans le secteur non structuré en Tunisie », in La politique de l'emploi-formation au Maghreb. 1970-1980, collection Etudes de l'Annuaire de l'Afrique du Nord, Annuaire de l'Afrique du Nord, année 1980, pp. 357-96. Also published in Cahiers ORSTOM, série Sciences Humaines, 1985, 21(2-3), pp. 305-28. http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/pleins_textes_4/sci_hum/36878.pdf
- La formation professionnelle et l'apprentissage, une alternative au travail précoce et aux pires formes de travail des enfants en Afrique francophone, Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=9330>
- Programme d'appui au développement de la formation par apprentissage (Pafpa), Fiche de présentation synthétique <http://www.inap.mr/ar/images/stories/pafparsum.pdf>

- Réinsertion par l'Apprentissage Communautaire (RAC), Maurice BANOUKOUTA, METFP, Congo
Brazzaville, Association pour le Développement de l'Education en Afrique – ADEA, Biennale 2008 de
l'éducation en Afrique <http://www.slideserve.com/marie/session-5-d-innovations-pour-un-acc-s-quitable>

IESF TEAM SUGGESTED RESOURCES

www.agropolis.fr/formation/pdf/2007-Walter-Filipiak.pdf-
http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/Les_apprentissages_en_milieu_urbain.pdf

CONTACTS

Eric HUBY
ehuby@yahoo.com

Les opinions et les recommandations contenues dans la présente Thematic Brief n'engagent que l'auteur (les auteurs) et ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.