



Renforcer les systèmes d'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique pour promouvoir la qualité, l'innovation et les transitions vers la formalité

Cotonou, Bénin - 22-23 février 2023

Rapport de l'atelier



International
Labour
Organization



AFD
AGENCE FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT



THE WORLD BANK
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



ADET AGENCE DE DÉVELOPPEMENT DE
L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
PRÉSIDENTE DE LA RÉPUBLIQUE DU BÉNIN



TABLE DES MATIERES

1. RÉSUMÉ EXÉCUTIF.....	3
2. PREMIÈRES RÉFLEXIONS : PANEL ENTRE PAYS.....	5
3. COMPRENDRE L'APPRENTISSAGE	13
4. DE NOUVEAUX SECTEURS POUR LES APPRENTISSAGES INFORMELS.....	16
5. ECHANGE DES BONNES PRATIQUES DES PAYS - QU'EST CE QUI FONCTIONNE ET COMMENT ?.....	17
5.1 Reconnaissance des acquis.....	17
5.2 Numérisation des apprentissages informels	21
5.3 Financement des apprentissages professionnels informels	23
5.4 Rôle des associations professionnelles/d'artisans.....	28
5.5 Normes de compétences et contenu/programme d'études.....	31
5.6 Améliorer les compétences des maîtres-artisans.....	32
5.7 Solutions collectives pour les infrastructures et les équipements.....	34
5.8 Apprentissage en alternance	36
6. DE MEILLEURES CONNAISSANCES POUR DE MEILLEURS SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE.....	39
7. PRIORITÉS POUR LES GROUPES DE MANDANTS.....	41
8. PRIORITÉS NATIONALES ET PREMIÈRES RÉFLEXIONS SUR UN HUB RÉGIONAL	42
8.1 Priorités au niveau global africain.....	42
8.2 Priorités pays.....	43
8.3 Priorités de recherche.....	44
ANNEXE 1 – DETAILS DES PRIORITES PAYS.....	45
ANNEXE 2 – DETAILS DES NECESSITES DE RECHERCHE PAR PAYS	48
ANNEXE 3 – BIBLIOGRAPHIE SUR L'APPRENTISSAGE INFORMEL.....	50
ANNEXE 4 – AGENDA DE L'ATELIER.....	58

1. RÉSUMÉ EXÉCUTIF


En Afrique, les formations qui s'organisent sur le principe de l'apprentissage non formel gagnent, de plus en plus, en pertinence et en légitimité. En effet, il s'est développé dans le continent un système d'apprentissage qui relève de l'économie informelle qui participe d'une longue tradition de production et de transmission de compétences. Ce système est crédité d'un potentiel d'enrôlement des jeunes largement supérieur aux capacités de formation du système formel.

Au regard de l'énorme potentiel de formation des jeunes qui fait la force et la vitalité de l'apprentissage professionnel informel et tenant compte des dynamiques actuelles de reconnaissance et de légitimation de cette modalité de formation, **un atelier régional a été organisé à Cotonou, Bénin du 22 au 23 février 2023 sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail en collaboration avec l'Agence pour le développement de l'enseignement technique (ADET), la Banque mondiale, l'Agence Française de Développement et l'Agence Suisse pour le Développement et la Coopération.** Cette rencontre dont les résultats font l'objet du présent rapport a porté sur le thème : « **Renforcer les systèmes d'apprentissage dans l'économie informelle en Afrique pour promouvoir la qualité, l'innovation et les transitions vers la formalité** ».

Cet atelier technique a enregistré un large échantillon de participants assez représentatif de la diversité des parties prenantes au développement des **systèmes d'apprentissage professionnel informel - API**. Il a été organisé pour soutenir les initiatives régionales mises en œuvre dans la plupart des pays, promouvoir le dialogue politique, impulser et structurer les réflexions techniques sur la manière de consolider et améliorer les systèmes d'apprentissage professionnel informel. Les discussions et échanges, qui ont nourri les réflexions tout au long de l'atelier, sont structurés autour des grandes masses de contenu suivantes :

- Les premières réflexions : panel entre pays
- Comprendre l'apprentissage
- De nouveaux secteurs pour les apprentissages informels
- Qu'est ce qui fonctionne et comment ?
- De meilleures connaissances pour de meilleurs systèmes d'apprentissage
- Priorités pour les groupes mandants
- Priorités nationales et premières réflexions sur un HUB REGIONAL

L'ouverture officielle de l'atelier et **le panel entre pays** ont permis de générer les premières réflexions qui ont mis au point les avantages comparatifs de



l'API et les logiques qui organisent son fonctionnement. Le potentiel de développement des compétences par apprentissage informel est sans commune mesure avec le système classique de l'ETFP. Le système d'apprentissage informel offre un large spectre de développement de compétences pour des millions de jeunes africains suffisamment motivés mais en déficit de qualification. Il est donc possible, au regard des dynamiques actuelles de modernisation de l'API en cours dans le continent, de contribuer de manière significative, à l'évolution des systèmes d'apprentissage informel vers la formalité. Il est également possible d'apporter des réponses, de manière efficace et qualitative, au développement des systèmes d'apprentissage informel qui mettent constamment en lien le développement des compétences et l'employabilité.

Les recherches menées, ces dernières années, sur les systèmes d'apprentissage informel, combinées à des processus de capitalisation des expériences développées dans les pays, ont largement permis de jeter les bases d'une **meilleure compréhension de l'apprentissage**. En amont, la présentation sur les clarifications conceptuelles (Pr Ousmane Dia, Sénégal) avait permis de mieux appréhender le concept d'apprentissage et les notions connexes. La présentation faite par Christine Hoffmann et Alice Vozza de l'OIT a été un bon conducteur pour mieux comprendre le système d'apprentissage informel et des modalités de sa prise en charge par les systèmes statistiques nationaux. Elles ont, données statistiques à l'appui, mis au point la forte prégnance de l'apprentissage professionnel informel dans le développement des compétences des jeunes avec des masses critiques qui varient d'un pays à l'autre et une forte concentration des apprentis au Nigéria et en Côte d'Ivoire (60%). La présentation a, *in fine*, indiqué les trois perspectives qui structurent la mise en œuvre d'un processus d'apprentissage.

En Investissant de **nouveaux secteurs** générateurs de nouvelles compétences professionnelles, les systèmes d'apprentissage informel renforcent, de manière significative, le potentiel d'insertion socio-professionnelle des apprentis. Ces nouveaux secteurs constituent un énorme bassin de compétences dont le développement constitue un terreau fertile pour promouvoir l'innovation et dynamiser les processus de transition de l'informel vers le formel. Ces opportunités peuvent être mises à profit dans le but de renforcer l'apprentissage de qualité et promouvoir l'employabilité des jeunes, moyennant la formation des maîtres d'apprentissage sur les compétences professionnelles émergentes.

L'identification de « **ce qui fonctionne et comment** » a été investie par l'atelier sous l'angle de la certification par la modalité de la reconnaissance des acquis (VAE) ainsi que sur la digitalisation de l'API. Après une table ronde sur le financement de l'API et les différents modèles existants dans le continent, la réflexion s'est poursuivie avec l'échange d'expériences entre les participants sur **cinq sujets clés** dans la mise en œuvre de l'API : le rôle des **associations**

professionnelles/d'artisans, la définition de **normes de compétences** et du contenu/programme d'études, les efforts d'amélioration des **compétences des maîtres-artisans**, la mise en place de **solutions collectives** pour les infrastructures et les équipements et **l'apprentissage en alternance / dual**.


L'évaluation d'impact des projets et programmes d'apprentissage constitue une base scientifique pour générer de **meilleures connaissances et promouvoir de meilleurs systèmes d'apprentissage**. A cet effet, les expériences développées en Côte d'Ivoire et au Nigéria constituent un fondement technique fiable pour capitaliser des leçons apprises et les mettre progressivement à l'échelle dans les autres pays de l'Afrique.

Dans la même foulée et de manière interactive, l'atelier a défini les **priorités pour les groupes des mandants**, à savoir, les représentants des gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. Il a, également, mis en évidence les priorités pays et jeté les bases des premières réflexions qui devraient soutenir le processus de **mise en place d'un HUB REGIONAL**. Les priorités nationales identifiées par les différentes délégations devront constituer une base efficace de collaboration entre les pays et servir de conducteur efficace pour bâtir une communauté de pratiques autour du HUB REGIONAL.

2. PREMIÈRES RÉFLEXIONS : PANEL ENTRE PAYS

Les travaux ont débuté par la présentation de l'agenda et des enjeux de l'atelier par Stefano Merante (responsable du programme de développement des compétences en matière d'EFTP, ITCILO). En introduction, M. Merante a souligné que l'apprentissage professionnel informel (API) est une composante importante du développement des compétences. Les trois fiches thématiques¹ développées, ainsi que les contributions d'experts qui en découlent, ouvrent la voie à une discussion dynamique et solide. Les diverses présentations et expériences de différents pays qui ont été présentées au cours des deux jours ont fourni un élément essentiel de la compréhension de cette forme d'enseignement et d'apprentissage qui constitue l'aspect majeur du développement des compétences en Afrique. Les réponses des parties prenantes de plus de 22 pays représentés à l'événement, et de plus de 200

¹ Les trois fiches thématiques sont disponibles au lien : https://www.ilo.org/skills/events/WCMS_868508/lang--fr/index.htm



délégués reflètent le niveau d'intérêt que de nombreux pays d'Afrique accordent à l'API.

Sous ce rapport, l'atelier devrait jeter les bases de développement d'une dynamique partenariale la plus large possible à l'échelle régionale et aider à mobiliser les arguments pour faire avancer les processus de développement des compétences en faveur de l'API. Cette dynamique sera d'autant plus viable et efficace qu'elle va concerner les gouvernements, les entités formelles et informelles d'employeurs et d'employés représentés présents ou absents à l'atelier. La forte présence de hauts représentants de divers partenaires de développement reflète également l'importance grandissante de cette forme de développement des compétences.


La cérémonie d'ouverture et le panel entre pays ont permis de lancer les premières réflexions sur l'intérêt de promouvoir l'API qui répond à des défis d'insertion pour les jeunes qu'ils soient scolarisés ou non (DG DET, Bénin). Au regard de l'importance du secteur informel dans le développement des économies africaines, l'apprentissage traditionnel offre un large spectre de formation en termes d'opportunités de développement des compétences pour la majorité des jeunes qui évoluent en marge du système formel même s'il n'est pas facile de le prendre en charge dans les politiques publiques (AFD). Les systèmes d'éducation et de formation en lien avec le travail décent sont inscrits dans l'Agenda 2030 sur le développement durable (OIT).

Les objectifs 4.3,4.5, 8.3 et 8.5 ont particulièrement adressé la justice sociale promue par l'OIT et qui devrait être bâtie sur des compétences durables et en lien avec les domaines de concentration suivants :

- Le droit de travail
- Apporter la résilience
- Réduire les discriminations
- Prise en compte des dimensions sociales

En somme, l'économie informelle reflète le portrait exact des économies africaines et l'apprentissage professionnel, dans cette perspective, constitue l'ingrédient critique pour le développement des compétences pour les jeunes de la tranche d'âge 18-24 ans. La Recommandation 204 de l'OIT a mis l'accent sur la nécessité d'opérer une transition de l'économie informelle vers la formalité. En juin 2023, les mandats de l'OIT finaliseront une nouvelle Recommandation internationale portant sur l'apprentissage de qualité.

L'apprenant est au cœur du processus d'acquisition des compétences dans un système de formation par apprentissage. Il existe différentes définitions de l'apprentissage informel et traditionnel dans la littérature. L'apprentissage formel distingue l'acquisition de compétences de la production de biens et services. En revanche, les apprentissages informels sont bâtis sur le continuum, éducation-formation-emploi avec des



transitions plus courtes pour l'apprenti d'entrer dans la vie active. La notion de système d'apprentissage dual est de plus en plus évidente dans de nombreux pays, où des considérations théoriques sont introduites dans les aspects pratiques du développement des compétences.

Prof. Ousmane Adama Dia de l'Université de Dakar, et ancien Directeur de l'Apprentissage au Sénégal a contribué des clarifications conceptuelles et de terminologie, et a positionné le problème entre exigences opérationnelles et enjeu de recherche².

Les recherches sur l'éducation et les notions connexes (formation, apprentissage, éducation traditionnelle etc.) en cours ont, régulièrement, buté sur des divergences d'ordre conceptuel dans la façon d'appréhender les concepts de formalité et d'informalité dans leurs déclinaisons sémantiques : formel/non formel/informel, apprentissage/apprentissage professionnel/apprentissage professionnel non formel, formation, économie formelle/informelle.

A travers cette fiche, nous tentons d'apporter quelques clarifications conceptuelles sans avoir la prétention de clore le débat critique sur ces notions qui constituent un large spectre d'investigation de l'informel ou du non formel en situation de transition ou non vers la formalité. En somme, la notion de formalité est devenue de plus en plus problématique et difficile à appréhender.

L'apprentissage : c'est un concept polysémique (processus ou produit, a priori ou a posteriori) dont la définition dans les courants pédagogiques a permis de construire le concept (Marie-José Roch, 2016). Il est défini comme un processus d'acquisition d'un savoir-faire, c'est-à-dire d'une compétence utile au sujet ou à d'autres que lui qu'il peut reproduire à volonté si la même situation se présente. L'un des marqueurs de l'apprentissage est de mettre l'apprenant au cœur du processus d'acquisition des compétences.

L'apprentissage est le terme traditionnellement consacré pour désigner le processus par lequel s'organise la transmission d'un savoir-faire technique et professionnel d'un Maître d'apprentissage au profit d'un apprenti. (Isabelle Schort, Philippe de Vreyer, Karine Marazian, 2014).

Le concept peut aussi être nommé **apprentissage professionnel** avec une présence de plus en plus marquée dans la littérature. Il importe de préciser

² https://www.ilo.org/skills/events/WCMS_873717/lang--fr/index.htm

que les définitions au sein du BIT sont en train d'évoluer, car la Recommandation 60 de l'OIT définit l'apprentissage (apprenticeship) comme: un système en vertu duquel l'employeur s'engage par contrat à employer un jeune travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner méthodiquement un métier, pendant une période préalablement fixée, au cours de laquelle l'apprenti est tenu de travailler au service dudit employeur.

Selon l'OIT, l'apprentissage sous sa forme moderne est un mode de formation relativement complexe dans la mesure où cette formation est dispensée dans plusieurs endroits et par plusieurs intervenants (entreprises, établissements de formation, plateformes en lignes etc.)

L'apprentissage traditionnel que le BIT et d'autres Institutions (comme le VET Toolbox) nomment : **apprentissage professionnel informel**, est un dispositif de formation professionnelle socialement institué et évoluant hors de la sphère de l'Etat (Gaye, 2020). Cet apprentissage « se donne dans le tas » dans de petites unités de production du secteur de l'économie informelle et s'adresse à des jeunes non-scolarisés ou en décrochage scolaire. Les enseignements ne s'appuient sur aucun curriculum formellement identifié. L'apprentissage traditionnel relève d'une tradition ancienne de transmission des savoirs et savoir-faire la plus répandue de transmission en Afrique de l'Ouest et, en partie, en Afrique de l'Est et Centre.

Formel/non formel/informel : ce sont des notions que l'on retrouve de façon récurrente dans la littérature et qui ne font pas consensus parmi les chercheurs (Colley et coll., 2003).

Ces concepts sont, à l'origine, une composante de l'économie et sont appréhendés en fonction de leur niveau d'organisation par rapport à une norme établie. Ce sont surtout des notions en usage pour penser l'éducation, la formation et l'apprentissage. Et c'est cette perspective qui nous intéresse dans le cadre de ce travail.

Dans les pays de tradition francophone, **l'apprentissage professionnel informel** dans son processus de modernisation et de rapprochement de la norme scolaire, peut renvoyer à des terminologies ou déclinaisons différentes, à savoir :

Formation par apprentissage : terme générique qui tend à se répandre dans certains pays et qui renvoie à une modalité de formation qui associe en alternance, formation pratique et formation théorique en centre de formation ou centre ressources. La clé de répartition du temps de formation entre l'école et l'entreprise dépend des pays.

Il existe, toutefois, des cas où la formation par apprentissage se fait dans le « tas ».

L'OIT a introduit la notion d'apprentissage de qualité pour prendre en compte le concept large d'apprentissage. L'apprentissage de qualité renvoie à une compréhension plus large et approfondie des éléments constitutifs d'une formation efficace et adaptée au monde du travail. Les éléments de qualité peuvent être suivis et atteints à la fois dans le secteur formel et informel.


L'apprentissage rénové, notion très répandue au Sénégal et à la limite institutionnalisée au terme d'un long processus d'expérimentation et de capitalisation de l'apprentissage professionnel informel. L'apprentissage rénové est un concept qui renvoie au processus de modernisation et d'institutionnalisation de l'apprentissage traditionnel ou apprentissage professionnel informel qui le rapprocherait de la norme scolaire tout en gardant ses valeurs sociales intrinsèques.

L'apprentissage dual ou en alternance que Werquin définit comme un **apprentissage professionnel formel** (type dual au Bénin, PF2E au Sénégal) qui associe logique d'école et logique d'entreprise. La littérature considère, dans sa grande partie, les modèles Suisse et allemands comme étant les plus achevés.

En conclusion ; Les chercheurs n'utilisent pas tous les mêmes paramètres pour définir la notion de formalité. Longtemps mise en opposition avec le concept d'informalité, les tendances actuelles de la recherche vont dans le sens d'appréhender ces notions de manière non exclusive. Elles tendent, progressivement, à identifier les paramètres qui les rendent complémentaires, singulièrement dans le domaine de l'apprentissage et de la formation professionnelle : formel, informel, non-formel ne sont pas des notions mutuellement exclusives mais bien plutôt des caractéristiques que l'on retrouve à divers degrés dans toutes situations ou activités d'éducation, de formation ou d'apprentissage (Sylvie, A. 2013. Bulletin OCDE vol 4, N° 2 apprentissage formel, informel, non formel, des notions difficiles à utiliser...pourquoi? <https://oce.uqam.ca/apprentissage-formel-informel-non-formel-des-notions-difficiles-a-utiliser-pourquoi/>).

Jean Pierre BIO YARA, Directeur de l'ETFP, Bénin

Au Bénin, l'apprentissage est une assurance pour l'avenir et offre le droit/la liberté d'exercer une profession et de contribuer au développement national. Le principe de "faire pour soi" est renforcé. Le dicton suivant en témoigne : "Si tu le fais pour toi, c'est pour ton bien". L'apprenti qualifié devient indépendant de ses parents et contribue même parfois à la subsistance de sa famille. Diverses lois ont été adoptées pour rénover/réinventer le secteur informel. L'un des mandats de l'ADET est la rénovation des apprentissages traditionnels, y compris la standardisation



du programme et de la certification. Les réformes incluent la réglementation de la durée des apprentissages, et les chambres des métiers (avec forte implication des maîtres d'apprentissage) établies depuis 2022.

La réforme du Système de l'ETFP intervenue en 2001 marque un tournant décisif dans le processus de changement de paradigme qui consacre l'intégration de l'apprentissage dans le système global de la formation professionnelle. Il s'agit d'aller vers un modèle de formation et d'éducation plus intégré et lier la notion de compétences professionnelles à l'apprentissage d'un métier. En Afrique de l'Ouest, l'apprentissage professionnel informel est lié de manière intrinsèque au secteur de l'artisanat d'où il tire ses fondements socio-culturels et ses principes méthodologiques. Les branches professionnelles étant mises en place, les Organisations professionnelles artisanales (OP) jouent leurs rôles à travers des dispositifs mis en place et accompagnés par l'Etat.

La réforme s'est développée progressivement en tenant compte des secteurs et de leur niveau d'organisation. L'accent mis sur la qualité a été une caractéristique importante de la mise à niveau de l'API.


Parmi les principaux défis à relever, la durée de la formation, qui est actuellement de 3 à 5 ans, doit être réduite à 2/3 ans. Le développement des compétences de formation doit tenir compte des référentiels de compétences pour déterminer la durée de l'offre.

Adèle REMADJI NGARADOUMBAYE, Union des Syndicats du Tchad (UST), Tchad

L'apprentissage est le résultat des relations de parenté et familiales - transmission des compétences du parent à l'enfant, du frère au frère et aux proches. L'économie informelle représente environ 80% du développement des compétences. La formalisation du secteur est un défi, des vendeurs de poisson aux chauffeurs de taxi, en passant par les motos-taxis.

Le processus de mise à niveau de la gouvernance du système au Tchad est en cours. Les partenaires sont également en train de mettre en place un cadre législatif et de gouvernance. On est actuellement au niveau des protocoles d'accord, avec l'idée qu'il pourrait y avoir une cascade à d'autres niveaux. Il existe un besoin général d'impliquer les travailleurs informels. Les principaux partenaires en sont encore au stade de l'innovation et se concentrent sur une gouvernance efficace.

Au Tchad, l'Union des Syndicats du Tchad, qui regroupe plus de 20 organisations, joue un rôle déterminant dans le management et le pilotage



du système d'apprentissage. Dans son mode de fonctionnement et les logiques qui le gouvernent, ce système n'est pas différent du modèle béninois. C'est un mode de transmission de parents en enfants dans une société fortement traditionnelle avec des processus de socialisation profondément ancrés dans le vécu des populations. Le Tchad a connu des réformes assez autoritaires du secteur informel qui contribue pour 90% dans la création de la richesse nationale. L'enjeu c'est de reconsidérer le secteur, et l'Etat s'est inscrit dans cette dynamique en mettant en place un Fonds d'Appui à la formation professionnelle qui intègre, dans son mode de financement, l'apprentissage professionnel informel. Il a également été mis en place un projet d'envergure de développement des compétences par l'employabilité sur financement de la Banque mondiale.


La gouvernance du système doit promouvoir la qualité de la formation afin qu'elle ait des effets positifs sur les travailleurs. L'un des moyens consiste à utiliser la certification pour améliorer le système dans son ensemble. Une attention particulière est accordée à la certification par le biais de la reconnaissance des acquis de l'expérience (VAE). Il est également nécessaire d'améliorer les compétences des maîtres formateurs. Un cadre (formel) rassemblant tous les acteurs du secteur informel est à l'étude dans le pays. La nécessité de se mettre à niveau implique également des mécanismes de certification, qui sont encore mis en œuvre au niveau d'un projet.

Idris BUGAJE, Conseil national de l'enseignement technique, Nigeria

L'Afrique est le berceau des apprentissages informels ou traditionnels : pêche, agriculture, etc. La colonisation a fait beaucoup de mal aux apprentissages informels au profit de l'EFTP formel. L'artisanat informel ou traditionnel fait partie de la culture africaine.

Le Nigeria est à la tête de certains pays anglophones pour former une alliance de développement des compétences : SSA-SA - Sub-Saharan Alliance for Skills in Africa. 17 pays (anglophones) ont actuellement conclu des protocoles d'accord au niveau gouvernemental. Les pays francophones sont très en avance en termes d'organisation de l'apprentissage professionnel informel. Au Nigéria, 70 % du PIB proviennent du secteur informel, le pétrole ne contribuant qu'à 17 % du PIB. Le pays doit se concentrer davantage sur le développement des compétences informelles.

Une initiative récente est celle des "pantekas" (localités/organisations de l'économie informelle) qui vise à offrir aux centres du secteur informel existants la possibilité d'améliorer leurs compétences et leurs opérations actuelles. L'initiative comprend un soutien aux artisans pour améliorer les infrastructures, y compris le développement de maîtres d'apprentissage



impliqués dans la formation de jeunes apprenants pour acquérir des compétences métiers. Le développement des formateurs de maîtres-artisans est utilisé pour former des maîtres-artisans.

Les "pantekas" collaborent avec des institutions de formation formelles telles que les écoles polytechniques, qui sont censées aider à "formaliser" les compétences présentes dans le "secteur" informel. Les systèmes informels ont besoin de certification pour ajouter de la valeur et de la reconnaissance à leurs compétences.

L'importance des initiatives de VAE est soulignée. Les maîtres formateurs devraient être évalués sur la base de ce qu'ils savent et peuvent déjà faire. L'utilisation de la langue locale d'enseignement est importante dans la formation. La mise à niveau des compétences des maîtres formateurs se fait à 80% par la pratique et à 20% par la théorie.

Chaque polytechnique est encouragée à créer des départements de formation professionnelle pour collaborer avec le secteur informel. L'organisme qui délivre la certification est différent de l'école polytechnique ou de l'établissement de formation, ce qui permet un certain degré de neutralité, la crédibilité du système étant garantie.

Richard MUTETI, directeur général de la Fédération nationale des associations Jua Kali du Kenya

Jua Kali (référence au secteur informel au Kenya) signifie "soleil chaud" mais aussi "connaissances pointues" et est donc considéré comme un foyer de développement des compétences. Référence est faite à l'Arche de Noé qui était essentiellement le résultat d'artisans non certifiés. Il existe un besoin général de trouver un moyen d'intégrer ces compétences.

Il comprend 18 secteurs au Kenya et représente le plus grand secteur d'emploi (86%) de tous les emplois dans le pays - de la fabrication de métaux aux objets d'art. Il est nécessaire de formaliser les compétences du secteur informel en recourant à la "formation sur le tas", qui, bien que non documentée et non réglementée, est très visible. Il s'agit d'une gamme de secteurs économiques comprenant les produits en cuir, les meubles, les cadeaux et les artefacts, la maçonnerie, etc.

Les principales caractéristiques du secteur sont les suivantes :

- Un processus d'apprentissage qui se déroule sur le lieu de travail ;
- Un système non structuré;
- Une modalité de développement des compétences non documentée, non réglementée et parfois sans intentionnalité explicite sur les objectifs ;

- Un système inspiré par la communauté, avec un engagement important de la communauté

La collaboration avec les instituts techniques officiels est entravée par la différence de compétences pratiques entre les Jua Kali et les instituts techniques. L'absence de certification officielle place l'association dans une situation désavantageuse. Les entrepreneurs qui obtiennent d'énormes contrats emploient parfois des artisans Jua Kali à une fraction du prix indiqué ("ils sont payés des cacahuètes"). Les certificats sont donc un élément important de la revalorisation globale du secteur. Mécanismes de VAE utilisés pour promouvoir la certification et la reconnaissance. Des politiques nationales intégrées dans un cadre réglementaire pour les rendre efficaces. La notion de "Plug and play" fait référence à une formation professionnelle à court terme, d'une durée de 8 semaines, destinée à rendre les jeunes facilement et rapidement employables.

3. COMPRENDRE L'APPRENTISSAGE

Le rôle critique du secteur informel a été souligné dans toutes les régions du continent. Il représente dans certains pays, parfois le seul moyen par lequel la majorité des jeunes sont qualifiés. L'éducation, la formation et le travail se rejoignent dans le système d'apprentissages. Le renforcement des systèmes d'apprentissage professionnel informel constitue la base d'un "travail décent" et de "l'acquisition de compétences productives". Les expériences menées au Tchad, au Nigeria, au Bénin, à Madagascar et au Sénégal fournissent des exemples importants de la manière dont les compétences peuvent être intégrées dans le secteur. Les initiatives en cours peuvent être considérées comme des jalons importants dans les dynamiques de transition de l'informel vers le formel. Les partenaires au développement sont devenus une composante importante du paysage global. Ils fournissent de base à l'attention portée au secteur et en fournissant des ressources pour améliorer les différents éléments du secteur.

Christine Hofmann et Alice Voza (OIT) ont présenté un aperçu du système d'apprentissage informel, intitulé "Comprendre l'apprentissage : comment les institutions informelles et formelles interagissent et évoluent". Elles ont commencé par un aperçu statistique de l'AI dans certains pays et présenté, tour à tour, trois perspectives sur l'apprentissage : la perspective microéconomique, sociale et institutionnelle et la perspective du continuum. Ils ont conclu par quelques réflexions sur l'inclusion de l'AI dans les systèmes de compétences nationaux.

Des informations récentes montrent que sur les 6 millions d'apprentis en Afrique³, le Nigeria et la Côte d'Ivoire en représentent plus de 60%. Les statistiques montrent qu'au sein de la population âgée de 15 à 34 ans, 4,9% au Ghana, 5,3% en Côte d'Ivoire et 14,6% en Sierra Leone sont actuellement des apprentis. Au Ghana, par exemple, l'accord verbal qui lie l'apprenti au maître ou patron a évolué en accord écrit pour 50% des jeunes en apprentissage dans un processus de transition de l'informel vers le formel en cours dans le pays.

La question clé abordée est de savoir si, le cas échéant, comment l'API peut évoluer pour devenir un apprentissage de qualité. Des travaux récents de l'OIT ont montré que l'âge moyen de l'API se situe entre 18 et 34 ans.

Il est possible que les systèmes statistiques nationaux ont tendance à sous-estimer cette catégorie d'apprentissage, car la compréhension de l'apprentissage varie selon le contexte. Tous les pays ne saisissent pas l'"apprentissage" dans leur enquête sur les forces de travail. Seuls 14 pays sur 26 couverts le considèrent comme une catégorie distincte et 3 pays (Lesotho, Nigéria, Tanzanie) distinguent entre l'apprentissage professionnel formel et informel. Quelques pays considèrent les apprentis aussi parmi les "personnes en dehors de la population active" et d'autres comme des "chômeurs". Il convient d'accorder plus d'attention à la reconnaissance officielle et à la saisie claire de cette catégorie et d'établir une distinction entre les apprentis et les stagiaires afin de clarifier les définitions.

Trois perspectives identifiées dans la littérature conventionnelle :

1. Perspective microéconomique : L'apprentissage en tant qu'investissement économique. Les employeurs ont tendance à récupérer leur investissement dans la formation au fil du temps et à sélectionner les meilleurs apprentis comme travailleurs qualifiés. Les apprentis apprennent tout en gagnant leur vie.
2. Perspective sociale et institutionnelle : En tant qu'investissement social, l'apprentissage est "ancré dans des règles et des normes partagées au sein d'une société".
3. Une perspective de continuum : L'apprentissage en tant que continuum peut se matérialiser et ouvrir de nouvelles voies de perfectionnement. Il relie les mondes souvent "déconnectés" de l'éducation, de la formation et du travail.

La plupart des API ont des accords "oraux", seuls le Ghana (45%) et le Malawi (30,2) ont signé des contrats écrits importants pour les API - les

³ L'analyse ne porte que sur les 14 pays africains disposant de données comparables sur l'apprentissage. ILO. 2023. Statistical brief. Apprentices in countries with large informal economies (Geneva, ILO).

autres pays se situent bien en dessous de la barre des 6%⁴. Un continuum éducation-formation-travail aide les gens, en particulier ceux qui sont défavorisés par des systèmes d'éducation et de formation rigides, à s'épanouir dans leur développement personnel et leur carrière. Il ouvre des perspectives d'améliorations systémiques et des passerelles entre les systèmes formels et informels.⁵


Les mesures suivantes ont été proposées pour promouvoir l'inclusion de l'apprentissage professionnel informel dans les systèmes nationaux :

- Augmenter les accords de mise en réseau entre les Maîtres d'Apprentissage (MA)
- S'appuyer sur les coopératives, les petites entreprises et les associations commerciales pour la défense des intérêts et les actions de collaboration.
- Promouvoir les contrats d'apprentissage écrits et impliquer les partenaires sociaux dans le suivi des accords
- Rendre obligatoire l'évaluation et les certificats et mettre en œuvre des systèmes nationaux de VAE en tant que lien avec le système formel d'EFTP.
- Il est nécessaire d'approfondir les recherches sur le financement de la mise à niveau.
- Une meilleure information et orientation professionnelle sur les avantages des systèmes d'apprentissage informels.
- Il existe un besoin général de mettre en œuvre des cours de perfectionnement des compétences pour compléter les apprentissages pour les MA et les apprentis.
- Augmentation de la représentation des femmes par la sensibilisation des MA et de la communauté au sens large.
- Les stéréotypes de genre dans certains pays doivent être pris en compte.

Le rôle du dialogue social dans le pilotage des systèmes d'apprentissage peut conduire à des résultats en matière de "travail décent". Le dialogue social qui implique un engagement solide entre le gouvernement, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs peut renforcer la collaboration avec les entreprises et les associations d'artisans, les apprentis et les associations de parents. La notion de tripartite plus

⁴ Ces chiffres ne proviennent pas d'enquêtes ménages mais d'autres enquêtes spécifiques menées sur l'API. Hofmann, C., Zelenka, M., Savadogo, B., Akinyi Okolo, W. 2022. Comment renforcer les systèmes d'apprentissage professionnel informels pour un meilleur avenir du travail ? : Les leçons tirées de l'analyse comparative de cas nationaux, Document de travail du BIT 49 (Genève, BIT).

⁵ Carton, M. et A. Mellet. 2021. Le continuum éducation, formation et travail décent. Opportunités de perspectives transformatrices pour l'inclusion. NORRAG.



incorporant des formations communautaires et autres représente un élément essentiel du développement du secteur informel et de la conduite d'initiatives de mise à niveau du système d'apprentissage informel.

Une meilleure information axée sur une bonne politique d'orientation professionnelle utilisant l'internet et les technologies de communication contemporaines peut améliorer les pratiques actuelles. Par exemple, une représentation accrue des femmes par la sensibilisation des comités de gestion et de la communauté au sens large peut donner des résultats positifs. Des développements prometteurs indiquent que le secteur peut faire la transition et prendre la place qui lui revient dans les systèmes nationaux d'éducation et de formation. Le rôle d'une meilleure recherche sur les possibilités de financement, entre autres, peut être utilement exploité par des initiatives de partenariat.

Trois facteurs de succès ont été identifiés à cet effet comme principaux moteurs de l'apprentissage en Afrique :


- La gouvernance du système
- Le financement (les pays mettent en place un système clair et durable)
- Un cadre réglementaire et légal renforcé (passer à des contrats d'apprentissage écrits)

4. DE NOUVEAUX SECTEURS POUR LES APPRENTISSAGES INFORMELS

Les nouvelles compétences professionnelles de l'apprentissage informel peuvent contribuer à dynamiser l'économie informelle en augmentant les perspectives d'emploi des apprenants ainsi que l'étendue et la diversité des métiers de l'économie informelle. George Afeti, expert international, a présenté la fiche thématique respective⁶. Les nouveaux domaines de compétences comprennent :

- Gestion des déchets, notamment des déchets électroniques
- Installation et entretien de panneaux solaires PV
- Agriculture sous serre
- Horticulture
- Compétences numériques et TIC

⁶ https://www.ilo.org/skills/events/WCMS_873715/lang--fr/index.htm



L'introduction de nouvelles compétences peut également favoriser l'innovation dans les apprentissages professionnels informels, la création de petites entreprises et les transitions vers la formalité. Toutefois, l'introduction de nouvelles compétences doit être fondée sur des recherches rigoureuses et des preuves empiriques.

Le défi sera la qualité des maîtres artisans pour dispenser ces nouvelles formations et les coûts d'investissement liés à l'acquisition des équipements de formation et des infrastructures d'apprentissage nécessaires.


5. ECHANGE DES BONNES PRATIQUES DES PAYS - QU'EST CE QUI FONCTIONNE ET COMMENT ?

5.1 Reconnaissance des acquis

La reconnaissance des acquis (VAE) représente un élément essentiel de la transition globale du système d'apprentissage professionnel informel, à la fois pour comprendre ses caractéristiques clés et pour faire progresser l'apprentissage de ceux qui en bénéficient. La présentation du Prof. Salim Akoojee, accompagnée de la fiche disponible⁷, a souligné l'importance de la VAE qui est désignée comme le pont qui relie l'apprentissage dans les économies informelles et formelles. La VAE offre la possibilité de reconnaître et de certifier les compétences des personnes de l'économie informelle, leur permettant ainsi de poursuivre leur éducation (formelle) ou d'accéder à des emplois dans l'économie formelle. Distinguez les systèmes de VAE qui sont basés sur les résultats ou sur les intrants. En résumé, la différence essentielle est que les "systèmes basés sur les résultats" se réfèrent à ceux qui se concentrent sur la certification, tandis que la VAE basée sur les entrées alimente le système de formation pour suivre et contrôler les apprenants individuels et le système d'où proviennent ces apprenants (les systèmes informels et formels).

La VAE peut aider à situer les apprenants et l'apprentissage professionnel informel dans le système de formation formelle. Lorsqu'elle existe, la VAE peut être utilisée pour placer les acquis de l'apprentissage professionnel informel dans le cadre des certifications nationales reconnues. La VAE peut

⁷ https://www.ilo.org/skills/events/WCMS_873719/lang--fr/index.htm



ouvrir la voie à une formation complémentaire (si nécessaire) et requiert la participation des partenaires sociaux.

Le développement de la modalité VAE devrait être bâti sur un bon dispositif de certification fondé sur des Référentiels qui font partie de l'univers du système de reconnaissance des compétences en œuvre dans les pays. Trois actions ont été mises en évidence et attiré l'attention, à savoir, l'alphabétisation et les mesures pour soutenir l'apprenti au terme de son processus d'apprentissage et le suivi qui doit se faire dans les centres de formation et dans les unités de production pour associer logique d'école et logique d'entreprise. Des expériences intéressantes ont été développées en Tanzanie et au Rwanda.

Robert MASATU MASINGIRI, Ministère du Travail, de la Jeunesse, de l'Emploi et des Personnes Handicapées, Tanzanie

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) EN TANZANIE

La Tanzanie (voir présentation) offre un bon exemple d'implication des partenaires sociaux où le secteur privé contribue à la certification des apprentis du secteur informel par le biais du paiement de cotisations salariales. Une partie de la taxe de développement des compétences est consacrée à la qualification de la main-d'œuvre, une autre partie au soutien des institutions d'EFTP et de l'enseignement supérieur. La certification permet aux jeunes d'accéder aux marchés publics, à des aides financières ou à des prêts auprès de sources publiques et d'institutions financières. Des certificats modulaires ou des micro-crédits sont attribués pour des certifications partielles.

L'autorité chargée de l'enseignement et de la formation professionnels (VETA) a été mandatée pour promouvoir la formation en cours d'emploi et la mise à niveau des compétences acquises en dehors du système d'enseignement et de formation professionnels formel et informel (depuis 2014, mais piloté depuis 2009).

Les processus clés de la VAE – appelé RPL en Tanzanie - comprennent :

- Sensibilisation
- Conseil et orientation
- Facilitation
- Examen de la demande
- Reconnaissance des acquis
- Certification et homologation

Parmi les 800 000 jeunes qui entrent sur le marché du travail chaque année, beaucoup acquièrent leurs compétences dans l'économie informelle.

L'impératif de "formalisation" par le biais de la VAE aurait ouvert des opportunités "pour les jeunes - à la fois pour accéder au soutien financier des institutions financières et pour rejoindre l'éducation formelle". Les projets de construction du Gouvernement utilisent la VAE pour employer des anciens apprentis informels. Les diplômés titulaires d'un certificat ont également pu obtenir des appels d'offres gouvernementaux pour construire des salles de classe dans la région d'Arusha. La VAE a également permis de réduire la soi-disant "pénurie de main-d'œuvre", le ratio actuel de 1:2:4 (scientifiques/techniciens/artisans) étant remplacé par un ratio plus acceptable au niveau international de 1:5:25. Jusqu'à présent, 22 296 jeunes ont pu formaliser leurs compétences grâce à la VAE.

Les principaux défis identifiés sont les suivants :

- Une compréhension claire du rôle et des avantages du programme VAE par tous les intervenants.
- Manque de fonds pour gérer la VAE
- Partage des coûts : Les centres de formation professionnelle, la communauté, le gouvernement, les partenaires de développement et les apprentis eux-mêmes.
- Renforcement du système de contrôle de la qualité de la VAE
- Expérience insuffisante des évaluateurs pour gérer et conduire le VAEA
- Faible sensibilisation du public au VAE (faible taux de participation à l'inscription au VAE)
- Le rejet des détenteurs de certificats de VAE par les employeurs, davantage au stade initial de la VAE.
- Faible participation des femmes au programme VAE (environ 15%)

Les principales recommandations identifiées sont les suivantes :

- Augmenter le nombre d'outils d'évaluation de la VAE pour les professions qui attirent davantage d'apprenties - par exemple, les cosmétiques et l'esthétique, l'hôtellerie, la couture, la technologie des vêtements, etc.
- Incorporer de la VAE dans le cadre régional de certification
- Renforcer les systèmes d'assurance qualité
- Augmenter le nombre d'évaluateurs, de facilitateurs et de modérateurs VAE

Les participants ont convenu qu'il fallait veiller à ce que le système de VAE ne devienne pas une bureaucratie. Le discours sur la VAE devrait inclure des réponses à des questions telles que : Qu'est-ce que vous certifiez ? Quelles sont les implications financières ? Que voulez-vous atteindre ?

Diana INGABIRE KAREMANO, DDC - Rwanda

RECONNAISSANCE DES ACQUIS (RAC/RPL) AU RWANDA

La reconnaissance des acquis et compétences (RAC/RPL) est un processus de reconnaissance des acquis et compétences obtenus dans différents contextes, en particulier au travail (comme l'apprentissage traditionnel) sans considérer comment, quand et où l'apprentissage a eu lieu. L'objectif de RAC/RPL est de « reconnaître et valider les compétences d'un certain individu obtenues par le biais de systèmes de formation formels, informels et non formels aux fins de certification conformément au cadre national de certification ».

Face à un contexte dans lequel l'acquisition des connaissances et des compétences se réalise d'une façon informelle, le pays a décidé de mettre en place des évaluations des compétences acquises qui puissent aboutir à une certification desdites compétences.

Cette décision a l'objectif de doter les citoyens rwandais de plus d'opportunités d'emploi, plus de valeur et une reconnaissance officielle de ces compétences vis-à-vis les acteurs du marché du travail et pour faciliter l'intégration des personnes aux parcours d'éducation formelle dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.

L'objectif final est donc de promouvoir les personnes via leurs compétences, en augmentant leurs opportunités de s'insérer dans des travaux décents, en favorisant aussi un accès accru aux services financiers pour l'auto-emploi, dans un *policy mix* qui vise une nette réduction de la pauvreté dans le pays.

Les responsabilités dans la mise en œuvre du dispositif RAC/RPL sont partagées :

- Le MIFOTRA (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) est en charge de l'élaboration du cadre légal et réglementaire pour guider la mise en œuvre ;
- Les syndicats identifient les bénéficiaires du dispositif et participent dans le processus d'évaluation ;
- Le Rwanda TVET Board (RTB), le Rwanda Polytechnic (RP) et le National Examination and School Inspection Authority (NESA) identifient les secteurs et métiers prioritaires en concertation avec les acteurs concernés ; identifient et assurent le renforcement des capacités des

évaluateurs ; développent les métiers et les compétences à évaluer et les outils à utiliser ; identifient les sites d'évaluation qui peuvent être une école, une industrie/une entreprise et qui doivent disposer d'installations appropriées, d'outils d'évaluation et d'équipements accessibles et finalement organisent l'évaluation et la certification des bénéficiaires et maintiennent la base de données des bénéficiaires.

5.2 Numérisation des apprentissages informels

Les technologies d'apprentissage numérique sont importantes pour la formation des apprentis dans l'économie informelle.

Parmi les raisons importantes d'introduire les compétences numériques dans les apprentissages informels, on peut citer 1) un meilleur accès à l'éducation et à la formation grâce à des possibilités d'apprentissage en ligne, 2) le marketing numérique et 3) une meilleure gestion du temps.

La numérisation comprendra la formation en ligne des députés, y compris les compétences informatiques. Des bonnes pratiques au Burkina Faso et en Nigéria ont été présentées :

Modibo Ouedraogo, Helvetas, Burkina Faso

OUTILS DIGITAUX ET APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL INFORMEL

D'entrée de jeu, la présentation a mis en évidence les enjeux d'ordre démographique marqués par une prédominance nette des jeunes dans la structure de la population. En effet, **77,9%** de burkinabé ont moins de 35 ans, **64 %** ont moins de 25 ans. Au plan économique, le secteur informel reste dominant puisqu'il occupe **95,5% des actifs**.

Ces enjeux aux plans démographique et économique sont exacerbés par des contraintes structurelles qui impactent négativement sur le développement des compétences des jeunes, à savoir : (i) une absence de dispositif d'accompagnement en milieu rural, insuffisante en milieu urbain ; (ii) un faible accès à l'information sur les métiers ; (iii) une formation académique, technique et professionnelle en inadéquation avec les besoins du marché de l'emploi.

L'intervention, qui cible les jeunes filles et garçons de 15 ans à 35 ans du milieu rural, urbain et péri-urbain, a été déployée sur la base d'une vision qui consiste à « **Faciliter l'accès durable à une formation de qualité, de proximité et une mise à l'échelle** ». La solution numérique développée à cet effet est structurée autour de groupes d'apprentissages animés et dynamisés par les PSL (Prestataires de Services Locaux).

Il s'agit d'un modèle d'offre de services de proximité qui met en lien les relations entre jeunes et PSL basées sur des résultats et un paquet d'accompagnement assuré par les PSL. La finalité recherchée est de mettre en place un système de numérisation permettant de suivre de façon efficace l'ensemble du processus d'apprentissage sous-tendue par la plateforme KoboToolbox. Ce modèle est opérationnalisé à travers **une série d'activités clés** :

- Conception et digitalisation, sélection, formation, post-formation
- Etablir les liens entre indicateurs et les outils correspondants
- Formation des partenaires/prestataires de formation
- Sélection et cartographie des cibles
- Installation des modules digitalisés sur le téléphone (ON/OFF line)
- Formation des jeunes (petits groupes) par les PSL : formation et recyclage)
- Formation des jeunes (petits groupes) par d'autres jeunes formés

La solution numérique développée **à travers des modules digitalisés** est opérationnalisée selon le processus suivant :

- Installation des modules digitalisés sur le téléphone (ON/OFF line) ;
- Formation des jeunes en petits groupes par les PSL : formation et recyclage
- Formation des jeunes par d'autres jeunes formés

Les avantages tirés du modèle, qui peut être considéré comme une bonne pratique, sont assez importants et se traduisent par des acquis qui facilitent la transmission des données terrain en temps réel, limitent les erreurs dans la diffusion des informations permettant ainsi de disposer de données fiables et de qualité, facilitent le suivi des indicateurs des projets, rendent aisée l'analyse des données et, par conséquent, assouplissent la charge de travail pour le rapportage avec, à a clé des rapports de qualité.

En somme, cette bonne pratique a largement mis en évidence **la pertinence et la nécessité de tirer largement profit des outils numériques** pour travailler dans le sens d'une digitalisation des processus de développement des compétences. Son déploiement au Burkina Faso s'est traduit par des résultats probants grâce à une utilisation rationnelle et optimale des outils digitaux :

- 9,758 jeunes sélectionnés et coachés
- 6,160 jeunes formés en projet de vie et entrepreneuriat
- 5,267 jeunes sélectionnés

Abbati Dawakin Kudu MUHAMMAD, Chef du Projet IDEAS, Conseil national de l'enseignement technique, Nigéria

NUMERISATION DE L'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL AU NIGERIA – PROJET IDEAS

IDEAS est l'acronyme de Innovation Development and Effectiveness in the Acquisition of Skills (Développement de l'innovation et Efficacité dans l'acquisition des compétences). Le projet IDEAS est mis en œuvre par le Conseil national de l'enseignement technique (NBTE) et donne la priorité aux technologies d'apprentissage numérique pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Les compétences numériques permettront :


- D'accroître l'accès à l'éducation et à la formation
- D'améliorer les compétences des apprenants en matière de gestion du temps
- De promouvoir le marketing numérique

Les meilleures pratiques du projet IDEAS présentées lors de l'atelier étaient liées à des actions spécifiques qui ont réussi à :

- Améliorer la formation dans le secteur informel
- Soutenir la formation de maîtres-artisans
- Standardiser la formation afin que les maîtres-artisans puissent certifier les apprentis via le cadre national de qualification des compétences (NSQF)
- Mettre à niveau les structures administratives des institutions d'EFTP
- Appuyer la numérisation du NSQF
- Faciliter l'évaluation comparative des apprentis sur le NSQF
- Former aux compétences numériques, en ligne et à travers la formation informatique des maîtres-artisans.

5.3 Financement des apprentissages professionnels informels

Les fonds de développement des compétences établis par le biais de prélèvements sur les salaires des employeurs semblent être le mécanisme de financement le plus répandu pour la formation technique et professionnelle, y compris l'apprentissage professionnel en alternance. Un cadre réglementaire est nécessaire pour réglementer le financement de la




formation par apprentissage, y compris en économie informelle. Des experts de la Côte d'Ivoire, du Sénégal, de Madagascar et de la DDC Suisse ont partagé leurs expériences.

En Côte d'Ivoire, le financement comprend le paiement d'indemnités de transport, la fourniture de boîtes à outils et d'équipements de travail appropriés. Le principal défi de la mise en œuvre du système dual en Côte d'Ivoire est le manque de compétences des formateurs pour mettre en œuvre efficacement le système.

Au Sénégal, la taxe de développement des compétences communément appelée (contribution forfaitaire à la charge de l'employeur : CFCFE) est entièrement dédiée à la formation professionnelle. Le financement comprend également la formation aux compétences non techniques, ainsi que l'alphabétisation. L'utilisation des langues locales ou nationales dans la formation des apprentis est encouragée. Le cursus de formation en alternance se répartit en 80% sur le lieu de travail et 20% dans un centre de formation ou centre ressources en ce qui concerne l'apprentissage rénové et la formation de type dual (PF2E). Dans le cadre du Projet Employabilité des jeunes par apprentissage non formel (PEJA) financé par la Banque mondiale, le gouvernement est en train de tester un modèle de financement durable de l'apprentissage en faisant supporter par le Fonds de financement de la Formation professionnelle (FFPT) les coûts liés à la prise en charge des formations complémentaires des apprentis et la prise en charge de l'alphabétisation par le Ministère en charge de l'éducation nationale. A terme, il s'agit, à travers l'expérience du PEJA, de créer les conditions de mise en place d'un mécanisme durable de financement de l'apprentissage.

Le financement des partenaires du développement soulève la question cruciale de la durabilité et de la dépendance. Le financement durable est une aide qui permet de se libérer de la dépendance à l'aide.

L'Agence suisse pour le développement et la coopération (DDC) a présenté ses réflexions sur les questions de financement des systèmes d'apprentissage professionnel, qui reste un grand défi à l'échelle mondiale. Un financement durable des systèmes d'apprentissage professionnel signifie pour la DDC qu'il faut : a) garantir l'accès à une série de mécanismes de financement (diversification) ; b) garantir l'utilisation efficace des ressources financières ; et c) assurer la continuité à long terme des services de formation professionnelle financés par divers mécanismes de revenus. Les différents types d'apprentissage professionnel nécessitent des modèles de financement différents. Il est donc pertinent de trouver des mécanismes de financement appropriés pour rendre le modèle d'apprentissage particulier plus attrayant pour les partenaires financiers et techniques, qu'il s'agisse de la communauté des donateurs, des associations d'entreprises et des industries ou des sources de financement



publiques. Cela signifie également qu'il faut renforcer la collaboration entre le secteur public et le secteur privé, y compris le secteur privé informel, pour mettre en place des programmes de formation axés sur les besoins des jeunes femmes et hommes en vue de leur entrée sur le marché du travail. Les financements provenant du secteur non lucratif (fonds publics ou philanthropiques) peuvent contribuer à améliorer les systèmes et à les rendre plus attrayants pour les financements provenant d'autres domaines (voir financement mixte/blended finance).

La DDC travaille également à l'amélioration des recettes fiscales et des aspects liés à la gouvernance. Il peut s'agir par exemple la mise en place de systèmes de mobilisation des taxes d'apprentissage, du soutien de pays partenaires à mettre en place des mécanismes d'amélioration des recettes fiscales et leur réinvestissement dans des secteurs sociaux y compris la formation à travers des subventions ou des fonds de formation, etc.

La DDC a aussi présenté sa vision sur :

- le financement mixte (« blended finance ») vise à utiliser des capitaux provenant de sources publiques ou philanthropiques (secteur non lucratif) pour attirer les investissements du secteur privé dans le développement durable ([objectifs de développement durable](#)). L'idée est de soutenir financièrement le développement de structures favorables dans des domaines qui sont souvent considérés comme peu attrayants pour les investissements financiers privés. Un accent particulier est mis sur les systèmes sociaux, y compris les systèmes éducatifs. La DDC a contribué au domaine de la finance mixte à travers les initiatives "Social Impact Incentives" (SIINC) et "Impact-Linked Finance" (ILF).
- Le financement basé sur les résultats (FBR), un mécanisme de financement où certains des paiements sont liés à des résultats prédéfinis et vérifiables. Contrairement aux modalités de financement traditionnelles qui paient pour les activités (par exemple, les formations), le FBR paie pour les réalisations et les résultats obtenus qui sont vérifiés par un évaluateur indépendant. Les modalités de paiement (nombre de paiements, pourcentage du montant, incitations pour les diplômés ayant un emploi rémunéré) dépendent du contexte et de la mise en place du projet et sont spécifiées dans les contrats avec les prestataires de services. Le FBR est une approche pour assurer l'inclusion sociale des groupes marginalisés, tels que les femmes, en particulier les mères célibataires, ou les jeunes ayant des besoins particuliers. Souvent, les groupes cibles vulnérables sont divisés en différents groupes. En fonction du niveau de vulnérabilité, le prestataire de formation reçoit une incitation si le diplômé est placé dans un emploi (indépendant) rémunéré. Cela encourage les prestataires de formation à apporter un

soutien particulier aux stagiaires vulnérables et à soutenir leur transition vers le monde du travail. La durabilité du FBR reste un défi majeur. La mise en place d'un fonds pour l'EFP ou l'emploi (par exemple, le « Employment Fund » au Népal) peut contribuer à garantir la continuation des formations financées par les mécanismes de FBR. FBR sera mis en œuvre dans le cadre du projet « Skills For Youth Economic Empowerment » (SYEE) au Mozambique, financé par la DDC.

- L'appui budgétaire sectoriel décentralisée (ABS-D) est un mécanisme financier qui vient en appui aux collectivités dans le but d'introduire de nouveaux paradigmes dans la gestion de l'aide. Il permet aux collectivités territoriales d'accéder directement et plus facilement aux ressources de l'aide publique pour mieux exercer leurs compétences parfois limitées par les retards ou l'absence de transfert de ressources financières du niveau central. L'ABS-D est expérimenté à travers 4 projets au Mali: le Programme de Soutien aux Economies Locales dans le Delta Intérieur du Niger (PSEL Delta), le Programme d'appui au secteur de l'élevage au Mali (PASEM), le programme d'appui à l'éducation non formelle (PENF) et le projet Accompagnement des Organisations Paysannes et développement de systèmes de marchés durables

Madagascar a créé un Fonds pour la formation professionnelle, financé par la collecte d'une taxe de 1% sur les salaires. 500 000 jeunes, dont 35 % sont analphabètes, arrivent chaque année sur le marché du travail. D'où la nécessité de former un grand nombre de jeunes. On estime que le secteur informel contribue à hauteur de 24 % au PIB du pays. L'utilisation du Fonds de développement des compétences comprend la formation des maîtres d'apprentissage, la revalorisation des apprentissages professionnels informels, le développement de programmes d'études, la fourniture de ressources matérielles et d'équipements de formation, et la promotion de l'accès. Les entreprises formelles à Madagascar n'hésitent pas à contribuer au Fonds de développement des compétences parce qu'elles ont compris que leurs entreprises peuvent bénéficier d'une main-d'œuvre mieux qualifiée et formée grâce à la cotisation de 1% qu'elles versent.

En somme, au-delà des Fonds de financement qui constituent le mécanisme institutionnel et le levier opérationnel de financement de la Formation professionnelle et technique avec une ouverture sur l'apprentissage qui varie d'un pays à l'autre, les efforts doivent être fournis pour asseoir le financement de l'apprentissage sur des bases durables et prévisibles dans le temps. Il s'agit de promouvoir tout un mécanisme qui relève d'une démarche systématique qui part de l'idée que le financement accordé est un levier pour rendre les acteurs autonomes.

En résumé, cette session a fait émerger une liste complète des défis, ainsi que des facteurs de succès. La voici présentée dans les détails :

Défis :

- Coordination entre les ministères
- Mobilisation des artisans et des associations
- Suppression progressive du financement des PTFs afin que les sources nationales couvrent le système.
- Utilisation de la taxe sur les compétences pour soutenir les apprentis informels.
- Transparence de l'utilisation et de la distribution des fonds
- Structuration des métiers d'apprentissage informels par le biais de normes de compétences
- Que financer ? Les apprentis, les centres de formation, l'équipement, l'apprentissage en dehors du travail, les évaluations ou rien ?
- Accent mis sur la formation initiale par rapport à la formation continue

Facteurs de succès :

- Partage des responsabilités de financement (gouvernement, employeurs, partenaires de développement, apprenants)
- Mécanisme de financement claire
- Intégrer les mécanismes de financement dans le cadre d'autres réformes juridiques pertinentes.
- Dialogue pour convenir de l'utilisation de la taxe sur les compétences pour soutenir la mise à niveau de l'apprentissage informel.
- Rendre le financement durable : utiliser le financement des partenaires de développement comme levier pour piloter des actions, avec des horizons temporels suffisamment longs, promouvoir et encourager la participation, mais avec un plan clair de retrait progressif et de couverture par les sources nationales.
- Diversifier les financements
- Soutenir les mécanismes permettant de collecter et de gérer plus efficacement la taxe sur les compétences.
- Systèmes de suivi et d'évaluation solides.

A cet effet, il importe que les pays travaillent dans le sens de promouvoir une meilleure diversification des financements, explorer tout le potentiel des financements mixtes en regardant de près la question de l'assiette fiscale sur la base d'expériences de terrain. L'expérience des fonds de financement est certes très avancée en Afrique, mais leur viabilité peut susciter des interrogations sur leurs capacités à financer l'apprentissage au regard de leur mandat initial d'autant plus que ce sont les entreprises du secteur formel qui financent ces fonds.

5.4 Rôle des associations professionnelles/d'artisans

L'association des professionnels/artisans défend les intérêts des professionnels au sein de l'organisation faïtière des associations professionnelles. Dans quelques pays, les associations font partie des organisations syndicales d'un pays. Dans d'autres pays, il y a des liens plus forts avec les organisations patronales. Toutefois, la question clé est de savoir comment les organisations faïtières d'artisans sont respectées ou prises en compte au niveau du processus politique et comment ils collaborent et sont représentés dans les organisations de travailleurs et d'employeurs du pays.

Deborah FREEMAN, TUC, Ghana

ETUDE DE CAS GHANA

Au Ghana, des systèmes sont en place pour intégrer stratégiquement les associations artistiques et professionnelles dans le Congrès national des syndicats (TUC). Toutefois, comme c'est le cas dans de nombreux pays, les associations professionnelles se sentent marginalisées et ne sont pas pleinement intégrées en tant qu'acteurs officiels dans le dialogue social avec le gouvernement et les parties prenantes. Le rôle du secteur informel dans le développement de la main-d'œuvre nationale n'est pas suffisamment reconnu. Il est recommandé d'impliquer davantage les associations d'artisans et de professionnels dans les organisations faïtières de travailleurs.

La création d'une base de données d'informations et de points d'action contribuera à un dialogue social plus significatif et à un engagement avec l'État et les partenaires de développement. Le rôle des associations professionnelles dans la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et de la qualification des travailleurs ne doit pas être sous-estimé.

TRAVAIL DE GROUPE Réponses :

Les associations d'artisans (AA) peuvent-elles se passer des syndicats (TU) ?

- OUI. Affiliation/Collaboration impérative
- Oui. Doit être organisé en association
- OUI. Les AA ont besoin de TUs
- OUI, la collaboration et les bonnes relations sont essentielles.
- Nécessité d'associations artisanales fortes pour établir un partenariat avec Tus
- OUI- Les syndicats peuvent renforcer leurs initiatives et renforcer leurs capacités
- Oui, c'est la clé
- L'AA et les syndicats doivent collaborer à un niveau stratégique (lobbying).
- Les syndicats doivent aller au-delà de la syndicalisation dans l'économie formelle
- AA besoin de collaborer afin d'atteindre l'objectif souhaité
- Un plaidoyer et un soutien forts de la part de Tus sont essentiels pour le progrès des artisans.
- L'affiliation doit être encouragée pour un bénéfice mutuel
- Les syndicats doivent être plus inclusifs et collaborer avec les AA, ainsi qu'avec les organisations de la société civile et des PME (20 réponses).
- On peut s'en passer, mais les AA seront plus efficaces s'ils sont affiliés à des UT.
- L'affiliation à TU peut aider à défendre leurs intérêts.
- Les syndicats donnent la parole aux AA - La coordination et la sensibilisation se feront en groupe.
- OUI, mais les CU seraient utiles pour renforcer l'influence des associations d'artisans.
- OUI, mais la collaboration mutuelle peut être importante pour renforcer les deux parties.
- Cela dépend de la possibilité pour les artisans de devenir des vendeurs directs, du niveau de prix et de la clientèle à laquelle ils peuvent accéder.

Les trois catégories de réponses comprennent celles qui ont répondu oui pour les raisons suivantes

1. Elle profite aux AA
2. Elle profite aux syndicats, qui doivent s'étendre au-delà du cadre formel et informel.
3. Bien qu'elle ne soit pas essentielle, l'affiliation sera bénéfique (et renforcera) les deux.

Cyr DAVODOUN, Expert en apprentissage professionnel informel, Bénin

Rôle des OPA dans le pilotage de l'apprentissage professionnel informel : le cas du Bénin

L'implication des OPA dans le développement des compétences des jeunes par apprentissage informel constitue l'alpha et l'oméga de tout le processus d'acquisition des connaissances et habilités liées aux métiers dans un contexte non formel. Sans OPA bien structurées, organisées et capables de mener les « batailles », le système ne marchera pas. La consolidation des dispositifs traditionnels moyennant un renforcement organisationnel constitue à la fois un appui et un accélérateur de développement.

Le Bénin constitue un cas typique et un modèle en Afrique francophone dans la manière dont les OPA sont organisées et structurées sur tout le territoire national. Il s'agit d'associations uni-professionnelles qui s'impliquent dans la formation des apprentis et, singulièrement, sur le processus de certification en fin de formation. Il s'est développé ainsi tout un capital d'expériences d'organisation des évaluations et de délivrance des diplômes de fin d'apprentissage par les OPA. Ces expériences sont portées à l'échelle communale ou municipale. Ainsi, les associations ont concédé cette tâche d'évaluation finale des compétences des apprentis aux collectifs des associations et groupements d'artisans au niveau communal ou municipal.

C'est dans ce contexte que furent institués les Examens de fin d'Apprentissage traditionnel (EFAT avec l'appui technique du Bureau d'Appui aux Artisans (BAA). L'institutionnalisation et l'organisation des EFAT ont engendré des effets induits qui se sont traduits par :

- L'harmonisation des éléments structurants de l'apprentissage
- La suppression de pratiques rétrogrades qui discréditent l'apprentissage
- L'instauration de bonnes pratiques
- La bonification de la formation initiale par apprentissage

Globalement, les discussions entre participants ont permis, en plus des études de cas, d'aboutir aux résultats suivants :

- Formation des MA
- Les Chambres de métiers doivent s'appuyer sur les organisations patronales
- Participation du corps enseignant dans la formation des apprentis
- Organisation par corps de métiers
- Définition des besoins
- Validation des certifications avec d'autres acteurs (gouvernants et employeurs)
- Production de référentiels d'activités et de compétences
- Identification des métiers porteurs

- Actualisation des programmes de formation existants
- Elaborer des blocs de compétences

5.5 Normes de compétences et contenu/programme d'études

Les normes professionnelles et les programmes d'études sont importants pour la conception des apprentissages, des cours de perfectionnement des compétences et des formations générales en apprentissage. Les cadres nationaux de qualification regroupent les différents parcours d'apprentissage et les qualifications dans un cadre unique de reconnaissance des compétences. Dans certains pays, le cadre national des certifications comporte différentes voies pour l'enseignement général, l'EFTP et l'enseignement supérieur.

Stephen OGENGA, Directeur Général, NITA, Kenya

LE CAS DU KENYA

Le Kenya a présenté l'Autorité nationale pour la formation industrielle (NITA) et en particulier ses expériences sur ses fonctions clés, qui sont les suivantes :

- o L'enregistrement des employeurs
- o La supervision et le soutien de la formation industrielle et des stages
- o L'élaboration de lignes directrices pour les tests et de programmes d'études
- o L'évaluation des tests professionnels, et
- o le remboursement des coûts de formation
- o Réglementation des formateurs

Les activités de la NITA sont financées par les fonds provenant des cotisations de formation payées par les employeurs. La NITA évalue et collecte les cotisations et les frais de formation industrielle. L'une de ses principales activités consiste à intégrer les informations sur le marché du travail dans le développement des compétences. La NITA dispose également de comités de formation sectoriels qui supervisent l'amélioration des compétences des travailleurs dans un secteur spécifique.

Indiquez deux stratégies que vous avez mises en place pour améliorer la mobilité des AI.

Réponses des groupes ci-dessous :

- Perfectionnement de la pédagogie (en référence aux CM)
- Développer des normes et des programmes d'études pour faciliter (leur) mobilité vers le secteur formel.
- Qualité de la formation reconnue
- Définition de normes professionnelles
- Inclusion des parties prenantes du secteur informel dans les organismes de compétences sectorielles
- Sensibilisation et marketing
- Participation du secteur aux conseils sectoriels de compétences (Sector Skills Councils)
- VAE ???
- Redéfinir les normes nationales de classification des professions
- Nécessité de les impliquer (MCs) dans les conseils de compétences sectorielles.
- Déterminer les compétences et les filières professionnelles
- Prise en compte du marché du travail régional dans les programmes d'études

5.6 Améliorer les compétences des maîtres-artisans

Douglas OPIO, Directeur Exécutif, Fédération des Employeurs de l'Uganda (FUE), Uganda

CAS DE L'UGANDA : FORMATION COMPLEMENTAIRE DES MAITRES D'APPRENTISSAGE - COMMENT Y PARVENIR ?

Il est important que les compétences des maîtres artisans soient améliorées car la qualité des maîtres formateurs a un impact sur la qualité de l'offre de formation. En Ouganda, le perfectionnement des maîtres-artisans est piloté par les partenaires du développement, notamment la Coopération belge au développement, l'ONUDI et le BMZ allemand. Pour être efficaces, ces interventions sont structurées et alignées sur les priorités nationales. L'implication des parties prenantes est un facteur clé de succès, notamment le partenariat avec les associations professionnelles dans le domaine de l'élaboration des programmes et de l'offre de formation. On rapporte, par exemple, qu'en Ouganda, 1000 soudeurs certifiés sont nécessaires pour l'industrie pétrolière et gazière, mais que seuls 100 soudeurs sont actuellement disponibles. Le perfectionnement des maîtres artisans se déroule sur une durée de 6 mois, dont 50 % sont

consacrés aux cours théoriques. Les maîtres-artisans doivent se tenir au courant de l'évolution des besoins en compétences du monde du travail.

Discussions suivantes

Le perfectionnement des maîtres-artisans est donc important. Étant donné que l'intervention dans l'économie informelle est axée sur des projets, le perfectionnement des maîtres-artisans n'est pas structuré, ce qui pose des problèmes de durabilité. L'absence d'un programme de perfectionnement des maîtres-artisans convenu au niveau national signifie qu'il reste beaucoup à faire pour assurer le développement de la formation dans l'économie informelle.

Néanmoins, des partenariats de formation ont été établis avec de bons centres de formation professionnelle pour offrir des cours de mise à niveau dans certains secteurs alignés sur les priorités nationales, tels que les énergies renouvelables et l'électricité.

Quelques idées de l'atelier :

- (Établir) des normes professionnelles nationales.
- (Placer sur le) Cadre de Certification National.
- (Garantir) Consultation et participation des parties prenantes.
- Les MCP devraient être informés du processus d'acquisition (d'achat et de fourniture) de nouveaux outils et équipements.
- (Établir) un dialogue social pour garantir l'adhésion.
- (MCs) Doit être incité pour le rendre attractif pour les bénéficiaires.
- (Les compétences fournies doivent,...) S'aligner sur les besoins du marché national.
- Identification du portefeuille (pour documenter) les artisans (sic) et leurs activités
- (Attention à...)Engager les GPE dans de nombreuses activités.
- Prendre en compte leurs contraintes et leur environnement
- (Établir) Collaboration entre les employeurs et les syndicats
- Les équiper et leur donner les moyens d'accéder aux opportunités d'apprentissage par le biais d'une alphabétisation de base ou de compétences numériques (pour accéder aux opportunités en ligne).
- Identifier d'autres compétences et des dispositions plus nécessaires afin de stimuler la génération des revenus et le chômage
- La formation par les pairs doit être encouragée
- Communiquez ou sensibilisez-les sur les bénéfices et les avantages
- Créer un statut officiel pour les installations de formation/production partagées
- Mise à niveau des compétences pour répondre aux besoins du marché du travail et à l'évolution de l'environnement technologique.

- La qualification doit être liée (sic) à une certification soutenue par une législation qui "oblige" les maîtres artisans à participer.
- (Fournir) des ressources vidéo ou multimédias orientées vers les besoins identifiés.
- Les initiés (MCs) aux nouvelles techniques et normes.
- Engagement de plusieurs parties prenantes pour identifier les lacunes.
- (Développement d'une) Base de données robuste (Labour Market information Systems)- LMIS
- Et l'analyse des lacunes en matière de compétences et le VAE pour permettre le complément

5.7 Solutions collectives pour les infrastructures et les équipements

Prof. Idris M. BUGAJE, Secrétaire exécutif, Conseil national de l'enseignement technique, Nigeria

CAS ILLUSTRATIF : NIGERIA_ MARCHÉ DE LA CHAUSSURE ARARIYA CONTRE MARCHÉ PANTEKA TECH.

Au Nigeria, les initiatives visant à développer les hubs sont un élément central du développement de l'économie informelle. Les hubs, soutenus par le gouvernement et qui s'engagent avec les écoles polytechniques (pour les compétences), constituent un élément important du développement de l'économie informelle. La production a été augmentée et il est prouvé que les biens produits ont bénéficié de nouveaux marchés en raison de l'amélioration de leur qualité. L'accent mis sur les infrastructures et les équipements doit être une caractéristique de la transition globale vers la formalité, car les compétences sont développées pour améliorer les initiatives existantes.

Grâce à des partenariats stratégiques, des projets comme "Mafita" (MAFITA ("EXIT/WAY OUT" IN HAUSA) dans le Nord du Niger ont identifié des secteurs à fort potentiel de croissance, en travaillant avec les secteurs privé et public pour encourager l'adoption de "normes internationales" et de programmes améliorés pour les formateurs et les stagiaires (à la fois dans les secteurs de la formation formelle et informelle). Le projet Mafita (2015-2020) a offert une formation dans des compétences pertinentes pour l'économie locale qui s'est traduit par de nouvelles opportunités d'emploi pour les jeunes marginalisés par le développement de services intégrés pour éliminer les obstacles pour les jeunes et les micro- et petites entreprises (MPE) liés à l'accès au financement, l'accès aux marchés, et aux services de développement des entreprises. Mafita a construit des centres communautaires de développement des compétences qui offrent aux jeunes les compétences les plus demandées et a amélioré le modèle

d'apprentissage en introduisant des programmes standardisés connus sous le nom de lignes directrices pour l'espace de travail et en formant des formateurs. Mafita s'est également engagé avec le secteur privé à identifier des placements professionnels pour environ 30 000 jeunes marginalisés et avec le gouvernement à améliorer les programmes d'études et à les déployer à l'échelle nationale.

Solutions collectives pour les infrastructures et les équipements

- Le gouvernement doit prendre l'initiative de la fourniture d'infrastructures et d'équipements aux artisans
- Utilisation d'installations d'utilisateurs communs pour mettre à niveau les technologies et introduire l'efficacité
- Prévoir un allègement fiscal pour les artisans
- Crédit-bail et garantie d'équipement par le gouvernement
- Solutions collectives pour les infrastructures et les équipements
- Formation de compétences dans la fourniture d'équipements et le développement d'infrastructures
- Nécessité de renforcer la capacité des groupes/associations professionnels à s'organiser, à planifier et à accéder aux financements pour les besoins collectifs et individuels.
- Le gouvernement doit fournir une garantie aux prêts bancaires et aux PME pour l'acquisition d'équipements.
- Incitations fiscales pour les entreprises afin de financer la formation et l'équipement
- Nécessité de développer un cadre juridique obligeant les entreprises étrangères à employer un % des citoyens dans le cadre de l'accord contractuel.
- Avec l'aide des partenaires sociaux, les entreprises du secteur privé peuvent également fournir des équipements (utilisés par les établissements d'EFPP).
- Que le gouvernement réduise ou supprime les taxes sur ces équipements afin qu'ils soient abordables pour les jeunes et les PME.
- Référence à <www.labourmarket.go.ke>
- Fourniture d'équipements et de boîtes à outils de démarrage d'entreprise aux entreprises du secteur informel enregistrées par groupes d'au moins cinq (5) personnes
- Inclusion de composantes de formation dans les clusters (sectoriels)
- Fourniture d'équipements ou de boîtes à outils pour la création d'entreprises.
- Créer un environnement favorable.

LE CAS DU BURKINA FASO

Les résultats des discussions Burkina Faso ont permis de renforcer et consolider les réflexions de l'atelier sur les équipements en mettant l'accent sur les éléments suivant:

- Considérer que les équipements constituent un intrant pédagogique qui entrent en ligne de compte dans la formation des apprentis
- Etudier la soutenabilité du financement des équipements sur le moyen et long terme
- Elaborer des catalogues d'équipement nécessaires à la formation des apprentis
- Rendre les ateliers d'apprentissage plus attractifs avec un minimum d'équipements et d'infrastructures pour mieux organiser l'apprentissage et agir sur la qualité de la formation
- Tester des stratégies de mutualisation des équipements en mettant à profit les maisons de l'outil (cas du Sénégal)

5.8 Apprentissage en alternance

Anthony GEWER, Expert en apprentissage dual, DC-dVET

AFRIQUE DU SUD : APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE

L'apprentissage en alternance est devenu une caractéristique commune de la formation en apprentissage dans l'économie informelle. L'apprentissage en alternance constitue une passerelle entre la formation en apprentissage formelle et informelle. Il faut faire une distinction entre le renforcement de la formation en apprentissage et la formalisation. La reconnaissance des qualifications doubles est une préoccupation essentielle. Il est également nécessaire d'identifier clairement les incitations au système dual. Le système dual doit également être considéré comme une voie d'apprentissage flexible.

Le projet IRM (installation, réparation et maintenance) en Afrique du Sud utilise l'approche duale pour établir des centres de liaison entre la formation et le travail. Le résultat final est la création d'emplois lorsque les entrepreneurs informels existants sont qualifiés et disposent de l'infrastructure nécessaire pour étendre leur réseau. Le projet jette les bases d'une reconnaissance accrue de l'apprentissage informel, car il intègre le système public d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) dans le système de formation. Le projet en est à sa phase initiale et plusieurs projets pilotes sont en cours.

Quels sont les obstacles au renforcement de l'apprentissage à grande échelle et comment les surmonter ? Comment réaliser un pont significatif entre les apprentissages formels et informels ?

- L'évolution des attitudes culturelles chez les jeunes
- Incitations fiscales - Réduction de la "charge" des exigences fiscales
- Obtenir l'adhésion des PM à l'apprentissage - Mesures dissuasives
- Financement basé sur les résultats
- Apporter la contribution du secteur privé - peut être en nature.
- Même si elles sont raccourcies, les normes doivent être approuvées par l'industrie.
- Le rendre plus attrayant et le faire connaître davantage
- Version abrégée des apprentissages (environ 6 mois)

Comment faire pour que l'EFP formel parle au secteur informel - importance du dialogue social.

- Le secteur privé soutient le secteur informel par le biais de prélèvements.

La promotion de la formation duale ou par alternance passe nécessairement par la prise en compte des paramètres suivants :

- Contrats de stabilité d'une durée d'au moins d'1 an
- Digitalisation des formations
- Rémunération des tuteurs
- Allègement fiscal
- Remise des kits métiers aux MA
- Mettre en adéquation les équipements et l'offre de formation locale
- Mise en place d'un cadre juridique et réglementaire
- Faire la promotion des entreprises
- Statut d'entreprises formatrices
- Appui en matière d'œuvre
- Sensibilisation des entreprises sur la valeur ajoutée de la formation duale et une meilleure compréhension de leur rôle
- Assurer les entreprises d'accueil

ECONOMIE/VET	Formel	Informel
Formel	Apps formelles	Upskill – Jeunes - Adultes
Non/Informel	Formation en milieu professionnel/en Entreprise	Apprentissage informel et traditionnel

Christiane DEHOUE, Directrice Pays de Swisscontact au Bénin **FORMATION PAR APPRENTISSAGE DUALE AU BENIN**

Au Bénin, l'apprentissage dual a été organisé pour l'instant dans le secteur de l'artisanat. Pour son opérationnalisation, un partenariat au niveau macro a été mis en place entre le ministère en charge de la formation professionnelle et la faitière des organisations professionnelle d'artisans (CNAB et UCIMB/CMAB) ceci à travers la signature d'une convention.

Cet accord entre ces deux acteurs traduit une certaine valorisation des acteurs privés dans le cadre de formation dual par l'état.

Au niveau méso et micro, les 80 collectifs et groupements d'artisans sont mobilisés et ont toute la responsabilité pour le recensement des jeunes par métier afin de les inscrire au test de recrutement des jeunes organisé par le ministère en charge de la FP. A ce niveau, Swisscontact, accompagne ces organisations dans la campagne de sensibilisation au profit des associations professionnelles de métier afin de les informer sur la valeur ajoutée de ce dispositif de formation et son intérêt pour le développement de l'entreprise artisanale qui inscrit un jeune dans la formation duale. Une fois les jeunes recrutés, un contrat tripartite (OPA, CFP, FODEFCA) est signé. Ce contrat définit les rôles et responsabilités de chaque partie prenante dans la mise en œuvre de la formation aussi bien dans l'entreprise que dans le CFP.

Un autre élément important est la mobilisation des entreprises / OPA dans le processus d'élaboration /révision des curricula de formation. Ainsi, tous les curricula développés avec l'appui de Swisscontact selon la méthodologie DACUM et qui font objet de formation, ont été fait avec l'implication des professionnels de métiers identifiés au sein des associations professionnelles/Entreprises des métiers concernés.

Pour ce qui concerne la gestion de la formation duale, le rapprochement et l'harmonisation du mode de transfert des compétences aux jeunes à travers le renforcement des capacités techniques et managériales des formateurs d'entreprise et des CFP a constitué un facteur de succès.

Dans le but d'assurer un meilleur suivi de l'apprentissage aussi bien au CFP et dans l'entreprise artisanale, les outils de suivi ont été développés et les formateurs d'entreprise qui assure la liaison entre les deux lieux de formation sont formés à l'utilisation de ces outils.

Par ailleurs, des comités de formation et pédagogiques sont mis en place dans le CFP pour une meilleure gestion de la formation aux deux lieux de formation. Aujourd'hui, dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de l'EFTP, pour mieux faire participer les entreprises dans l'apprentissage dual, un cadre de concertation public-privé a été mise en place CNP-EFTP via lequel les besoins en termes de main d'œuvre qualifiée sont exprimés par le secteur privé en vue du développement d'offre de formation (par les acteurs publics) devant répondre à la demande des entreprises.

Via ce cadre, les entreprises intervenant dans les environnements des CFP sont identifiées et mise en réseaux pour servir d'espace de formation aux jeunes dans le cadre des différentes formations par alternance/dual.

6. DE MEILLEURES CONNAISSANCES POUR DE MEILLEURS SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE

Thomas Escande ; Chercheur DIME (Banque mondiale)


Nausheen Khan ; Chercheur DIME (Banque mondiale)

Prof. Bruno Crépon ; CREST/ENSAE, Co-chargé de la section du Travail, JPAL

Dr. Hermann Toualy; Coordonnateur PEJEDEC, BCPE, Côte d'Ivoire

Malgré la pertinence des apprentissages et leur potentiel d'affecter à la fois l'offre et la demande des marchés du travail, les preuves restent minimes sur les approches qui peuvent efficacement remédier aux défaillances sur les marchés de l'apprentissage. Une grande partie de la littérature existante se concentre sur la facilitation de l'entrée/accès aux apprentissages traditionnels, avec des résultats mitigés, mais il n'existe que peu de preuves expérimentales de l'efficacité des efforts visant à améliorer la qualité des apprentissages traditionnels en Afrique subsaharienne. Il est donc nécessaire de produire plus et de meilleures connaissances sur ce qui fonctionne pour améliorer les systèmes d'apprentissages en Afrique. La méthode de l'évaluation d'impact est la méthode recommandée pour produire des résultats robustes et augmenter les connaissances, et permet aussi une meilleure planification, compréhension et mise en place des projets. Dans la première partie de la session, la méthode d'évaluation d'impact a été décrite, et deux exemples d'évaluations d'impact de programmes d'apprentissage en Côte d'Ivoire et au Nigeria ont été présentés dans la deuxième partie de la session.

Au cours de la première partie de la session, l'équipe DIME de la Banque mondiale a rappelé que la méthode d'évaluation d'impact est l'une des nombreuses méthodes utilisées pour étudier les relations causales entre un programme, une politique ou une intervention et les résultats d'intérêt. Pour pouvoir faire des déclarations causales et séparer l'impact de l'intervention de l'effet des facteurs externes, nous avons besoin d'un « contrefactuel », qui représente ce qui se serait passé en l'absence du programme ou de l'intervention. Il existe de nombreuses façons de créer ce contrefactuel. La méthode d'évaluation d'impact consiste à assigner au hasard un échantillon de la population d'intérêt à un groupe qui recevra l'intervention (groupe de traitement) et à un autre qui ne le recevra pas (groupe témoin), le contrefactuel. Elle est souvent considérée comme la méthode la plus rigoureuse car elle crée, par randomisation, deux groupes statistiquement identiques, ce qui se rapproche le plus d'un contrefactuel parfait. Toute différence ultérieure dans les résultats entre les deux groupes peut alors être entièrement attribuable à l'intervention. Les autres méthodes causales, bien que non discutées en détail,



comprennent l'assignation aléatoire, la promotion aléatoire, la conception de la discontinuité, les différences dans les différences et l'appariement.

Dans la seconde partie de la session, l'équipe DIME de la Banque mondiale ainsi que Dr. Hermann Toualy ont présenté les résultats des évaluations d'impact de deux programmes d'apprentissage professionnel en Côte d'Ivoire et au Nigeria.

En Côte d'Ivoire, le programme d'apprentissage duale évalué est une composante du Projet Emploi Jeunes et Développement de Compétences (PEJEDEC) financé par la Banque mondiale. Dans le programme, les jeunes ont reçu une formation duale qui était subventionnée pendant deux ans : en atelier avec un maître artisan (formation pratique) et en centre de formation professionnel (formation théorique et générale), avec la possibilité pour les jeunes de recevoir une certification en fin de formation. L'étude a évalué l'impact du programme d'apprentissage duale. L'étude a révélé que l'apprentissage duale a entraîné une forte augmentation de la participation des jeunes à l'apprentissage, mais qu'elle n'a pas évincé les apprentis traditionnels dans les entreprises. L'évaluation d'impact montre qu'il existe une demande non satisfaite des entreprises pour plus d'apprentis qui sont pourvus par le programme. En plus de cela, l'apprentissage duale augmente la qualité de l'apprentissage, ce qui permet aux jeunes d'effectuer des tâches plus complexes dans l'entreprise et d'obtenir des revenus plus élevés de 15 % deux ans après la fin de l'apprentissage, poussés entièrement par des gains plus élevés chez les apprentis qui ont créé leur propre entreprise.

Au Nigeria, l'étude a mesuré l'impact d'une version améliorée de l'apprentissage traditionnel. Les jeunes ont reçu une formation de base et ont appris des métiers en demande comme la menuiserie, la confection de vêtements et la réparation automobile auprès de gens de métier qualifiés. L'objectif du programme d'apprentissage était de fournir aux jeunes marginalisés l'accès à un travail qualifié ou à un travail indépendant productif sur des bases économiques et immatérielles. L'étude a révélé que le programme d'apprentissage avait un impact positif sur l'emploi et la productivité des participants, le comportement de recherche d'emploi et le bien-être économique, avec certains résultats affichant une hétérogénéité significative. Cependant, malgré des impacts significatifs pour les participants, la rentabilité du programme demeure une préoccupation.

7. PRIORITÉS POUR LES GROUPES DE MANDANTS

Priorités pour les gouvernements

- Mettre en place la certification des apprentissages professionnels informels/ inclure l'apprentissage dans les systèmes de VAE
- Structuration des acteurs de l'apprentissage, c'est-à-dire les associations de professionnels/ d'artisans (Cartographie des OPAs)
- Financement pérennisé et innovant pour l'amélioration de l'apprentissage – y compris à travers la taxe de formation
- Introduire le numérique dans l'amélioration de l'apprentissage
- Améliorer les systèmes de suivi et d'évaluation des systèmes d'apprentissage
- Dialogue inclusif et permanent pour réguler les systèmes d'apprentissage
- Donner une place à l'apprentissage professionnel formel et informel dans le cadre de la certification continental
- Etablir un réseau sub-saharien sur les compétences et l'apprentissage pour assurer le suivi
- Elever le débat pour permettre d'obtenir l'appui des décideurs de haut niveau

Hub régional d'échange sur l'amélioration de l'apprentissage

- Mettre en place une plateforme/un réseau de partage des expériences sur l'amélioration de l'apprentissage professionnel informel – et que le Bénin soit considéré le point focal de l'apprentissage pour l'Afrique
- Création d'un comité inter-africain sur l'apprentissage en appui au point focal, et que des représentants de ce comité participent à la Conférence International du Travail en juin 2023
- Entrer en partenariat avec des organisations régionales et internationales pour appuyer l'apprentissage

Priorités pour les organisations d'employeurs

- Introduire le sujet de l'apprentissage dans le dialogue social national
- Renforcer le dialogue entre employeurs, apprentis et centres de formation
- Organisations patronales devraient inclure les organisations représentant les associations de l'économie informelle
- Mécanisme d'incitation pour les employeurs pour admettre des apprentis et/ou introduire des assurances pour les apprentis
- Harmoniser la certification pour inclure l'apprentissage professionnel informel
- Placer les apprentis dans les centres qui correspondent à leur niveau
- Mode dual devrait être considéré comme modèle privilégié de l'apprentissage

Priorités pour les organisations de travailleurs

- Faire un état de lieu sur les besoins des acteurs du système (statistiques etc.)
- Créer un cadre juridique et réglementaire au niveau national et aussi régional pour faciliter la reconnaissance des compétences et l'intégration sur le continent
- Impliquer les syndicats et les associations professionnels dans l'économie informelle dans les dialogues nationaux sur les questions de l'apprentissage
- Assurer les conditions décentes aux acteurs de l'économie informelle comme la protection sociale
- Faciliter la formation tout au long de la vie

8. PRIORITÉS NATIONALES ET PREMIÈRES RÉFLEXIONS SUR UN HUB RÉGIONAL

8.1 Priorités au niveau global africain

- Nécessité d'avoir un dialogue inclusif parmi les groupes de parties prenantes de l'AI, alimenté par TOUS les secteurs de l'économie. Le dialogue inclusif doit progresser de manière systématique.
- La certification. Créer des systèmes d'apprentissage formels et informels dichotomiques. Faire valoir que l'informel n'est PAS inférieur et qu'il représente, dans de nombreux cas, plus de 70% de l'économie.
- La numérisation est importante. Il est nécessaire de s'adapter à la numérisation. Il y a beaucoup à faire.
- Nécessité d'établir une plateforme nationale et régionale. Nécessité d'établir un mécanisme d'articulation pour permettre la circulation entre les pays, qui doit être étendu au secteur informel. Des niveaux de mobilité des compétences doivent être établis.
- Nécessité de cadres et de mécanismes de dialogue régionaux et nationaux.
- Responsabilité civile à l'apprentissage. Investir dans les assurances.
- Les entreprises doivent être impliquées. Elles ne peuvent rester à l'écart s'il est nécessaire de fournir un développement des compétences de qualité, tant au niveau national que régional.
- Un engagement régional est nécessaire pour que les expériences soient partagées. Les partenaires du développement peuvent soutenir cela et partager les expériences au niveau continental.
- Nécessité de la durabilité des initiatives - pas une question de partenaire - une question de gouvernement avec des maîtres-artisans, comme élément clé de la revalorisation des apprentissages traditionnels

8.2 Priorités pays

Les Délégations pays ont identifié des actions prioritaires à mettre en œuvre dans les propres contextes pour améliorer l'efficacité et l'impact de leurs dispositifs et systèmes d'apprentissage professionnel informel. La liste détaillée de ces priorités est présentée dans **l'Annexe 1** du présent rapport.

En analysant les différentes priorités pays, on peut de toutes les façons identifier déjà des pistes similaires, qui représentent aussi des pistes de collaboration entre les pays ainsi que la possibilité d'établissement d'une communauté de pratique autour du Hub Régional évoqué par les représentants des Gouvernements ainsi que par le groupe de travail qui a travaillé les priorités régionales lors de l'atelier.

Voici les priorités plus récurrentes dans la réflexion des groupes-pays :

- La mise en place d'un cadre légal et réglementaire pour l'apprentissage professionnel informel ;
- L'intégration des certifications des apprentis formés dans l'apprentissage professionnel informel dans les cadres de certification (qui restent dans la plupart des pays à être conclus / opérationnalisés) ;
- La nécessité de produire des données sur l'apprentissage professionnel informel fiables, à jour et intégrées aux SIMT - Systèmes d'information sur le marché du travail pour pouvoir nourrir un dispositif de S&E des apprentis et de leurs parcours ;
- L'investissement dans le renforcement quantitatif et qualitatif des dispositifs de VAE pour les apprentis et les maîtres d'apprentissage ;
- L'intégration de l'apprentissage professionnel informel dans l'offre générale de formation avec une plus forte articulation avec les autres parcours existants, en investissant sur le lien entre maîtres d'apprentissage et Centres de formation professionnelle ;
- L'appui à la structuration des acteurs de l'économie informelle, qui sont centraux à la mise en œuvre efficace de l'apprentissage professionnel informel, y compris l'appui à leur organisation, l'affiliation à d'autres structures existantes et la création ou révision des cadres et instances de concertation multi-acteur pour une meilleure gouvernance ;
- Le développement ou, le cas échéant, la mise à l'échelle des expériences pilotes réussies pour l'amélioration de l'apprentissage professionnel informel ;
- La réflexion sur la mise en place de dispositifs pérennes de financement de l'apprentissage professionnel informel ;
- Le soutien à l'utilisation d'outils digitaux dans le cadre de l'apprentissage professionnel informel.

8.3 Priorités de recherche

Les Délégations pays ont eu l'opportunité de discuter des priorités de recherche pour leurs contextes. Il est apparu fondamental d'identifier les manques en termes de données et de réflexions afin de piloter les programmes et projets à mettre en œuvre pour renforcer les systèmes et dispositifs d'apprentissage professionnel informel. La liste détaillée de ces priorités est présentée dans **l'Annexe 2** du présent rapport.

Malgré le haut niveau d'hétérogénéité des priorités de recherche, certaines thématiques ont été mentionnées par plusieurs pays et deviennent une sorte d'épine dorsale pour des interventions de recherche multi-pays qui souhaiteraient analyser de manière transversale des données comparables à l'échelle continentale. Les voici présentées :

- Compréhension des caractéristiques et du fonctionnement des systèmes et dispositifs d'apprentissage traditionnel, y compris les vecteurs d'engagement des parties prenantes clés ;
- Taille et efficacité de l'investissement dans l'apprentissage professionnel informel, vers l'identification de modèles économiques durables ;
- Analyse de la contribution de l'apprentissage professionnel informel à la satisfaction des besoins du marché du travail et à l'économie, y compris à l'échelle des différents secteurs économiques ;
- Conditions d'insertion et identification des parcours professionnels des apprentis ;
- Identification des facteurs de motivation des apprentis et des facteurs de succès de l'apprentissage professionnel informel ;
- Evaluation des dispositifs d'assurance qualité des parties prenantes clés de l'apprentissage professionnel informel ;
- Identification des outils de modernisation adaptés aux différents contextes, avec un focus sur la digitalisation de la démarche d'apprentissage et des niches économiques innovantes ;

ANNEXE 1 – DETAILS DES PRIORITES PAYS

CONGO

- Opérationnalisation du cadre national de certification professionnelle
- Mise à l'échelle des projets de développement de compétences
Institutionnalisation du dialogue public-privé sur l'apprentissage
- Mise en place du cadre légal et réglementaire sur la formation professionnelle par apprentissage

BURKINA FASO

- Mise en place d'un cadre légal et réglementaire pour l'opérationnalisation de l'apprentissage professionnel informel
- Mise en place d'un système de pérennisation du financement de l'API
- Rendre opérationnel le cadre de certification national et mettre en place une certification régionale
- Mise en place du cadre de concertation EFPT formel-non formel et apprentissage informel-PTF-OPA
- Organiser les acteurs de l'apprentissage informel

GHANA

- Engager les associations du secteur de l'informel à dialoguer sur l'affiliation au CEA et au GTUC
- Engager le CTVET dans une démarche de financement alternatif de l'apprentissage
- Poursuivre les actions de diffusion de l'apprentissage

OUGANDA

- Révision de l'UNAE existante afin d'y intégrer les questions relatives à l'apprentissage informel
- Améliorer la VAE (capacité de renforcement des personnes en conflit, compétences, profils professionnels, normes)
- Évaluation de la certification
- Placement
- Cartographie des personnes en conflit
- Sensibilisation de la population
- Renforcer la réglementation de l'apprentissage informel
- Plaidoyer pour l'allocation de ressources aux interventions en faveur de l'apprentissage informel

BENIN

- Impact du perfectionnement des MA sur la qualité de la formation
- Plaidoyer pour l'adoption du code de l'apprentissage
- Mise en place du cadre national de certification
- Mise en place d'une base de données (système d'information) sur l'apprentissage

MAURITANIE

- Accompagner l'intégration des modes d'apprentissage dans l'offre de formation
- Renforcer les partenariats entre centres de formation et les partenaires sociaux
- Structurer les organisations socio-professionnelles

DJIBOUTI

- Rédaction et restitution d'un rapport commun dans lequel des recommandations seront formulées
- Mise en place d'un comité multisectoriel sur cette thématique
- Mise en place d'un plan annuel d'activités contenant un calendrier de travail et une matrice d'activités budgétisées, ce PTA sera soumis aux PTF pour financement

NIGER

- Parachèvement du processus de mise en place du cadre sectoriel national de certification
- Digitalisation du dispositif de l'apprentissage
- Rendre opérationnel le dispositif de suivi-évaluation du sous-secteur de l'ETFP

COTE D'IVOIRE

- Mise en place du cadre national de certification
- Appui à la structuration et renforcement des capacités des OPA
- Mise en place des dispositifs de financement pérenne
- Prise en compte du numérique dans l'apprentissage

GUINEE

- Élaboration d'un cadre national de certification (CQP, CQM)
- Introduction de l'innovation avec une forte présence du digital et du technologique
- Appui à la structuration et au perfectionnement des acteurs de l'apprentissage
- Elaboration d'un programme de développement de l'apprentissage

CAMEROUN

- Organisation et structuration du secteur de l'artisanat (état des lieux, diagnostic, élaboration d'une stratégie de promotion de l'apprentissage dans le secteur de l'artisanat, dans une approche participative et inclusive)
- Mise en œuvre d'un projet pilote d'apprentissage dans 5 métiers de l'artisanat
- Ciblage des niveaux de qualifications
- Elaboration des référentiels de formation
- Identification et renforcement des capacités des formateurs
- Évaluation et certification
- Évaluation de la phase pilote
- Mise en place d'un cadre juridique et institutionnel adéquat



TCHAD

- Mise en place d'un cadre national de certification
- Concertation permanente des acteurs intervenants dans le secteur de l'apprentissage
- Accompagnement de la structuration des OPA
- Instaurer un mécanisme de suivi-évaluation pour mieux encadrer les apprenants

NIGERIA

- Renforcer la structure existante en incluant les conseils de compétences des syndicats et des travailleurs dans l'apprentissage informel.
- Dynamiser le marché de l'emploi
- Système d'information sur le marché du travail avec le ministère fédéral du travail et le bureau national des statistiques

ANNEXE 2 – DETAILS DES NECESSITES DE RECHERCHE PAR PAYS

BENIN

- Contribution du dispositif de formation par apprentissage aux besoins du Marché du travail
- Financement de la formation professionnelle par apprentissage au Bénin ; réalités et perspectives
- Etude de l'insertion socio-professionnelle des jeunes formés

BURKINA FASO

- Quelle est l'importance et l'impact du financement dans l'apprentissage
- Comment impliquer les parents d'apprentis et les collectivités territoriales dans la prise en charge de l'apprentissage
- Évaluation des besoins en compétences des entreprises et communes

TCHAD

- Typologie et caractéristiques de l'apprentissage au Tchad
- Faire des recherches sur l'adéquation entre l'offre et la demande sectorielle
- Étude sociologique sur les facteurs de succès par zone dans l'apprentissage

CONGO

- Impact de l'apprentissage professionnel non formel sur l'économie nationale
- Evaluation du dispositif d'apprentissage traditionnel et l'assurance qualité des prestations des maîtres d'apprentissage
- Insertion socio-économique des jeunes après formation

THE GAMBIA

- Pourquoi beaucoup de jeunes filles gambiennes et garçons doivent être impliqués, comment les renforcer au plan économique et social
- Recherche sur les métiers traditionnels

CAMEROUN

- Stratégie de développement de l'apprentissage
- Etat des lieux et diagnostic du secteur de l'artisanat

GUINEE

- Etude des facteurs de motivation des acteurs de l'apprentissage informel en faveur de l'apprentissage structuré
- Quels impacts sur l'emploi : qualité et durabilité des emplois, de programmes de modernisation du système d'apprentissage traditionnel
- Quels outils de modernisation adaptés aux nouveaux métiers/artisanat d'excellence et innovation ?



GABON

- Identification des artisans par géolocalisation
- Opérationnalisation et autonomisation de la chambre de métiers
- Mobilisation des ressources humaines, financières, matérielles

TANZANIE

- L'importance du digital dans l'apprentissage
- Rôle de la VAE dans l'amélioration du bien-être des apprentis de l'informel

MADAGASCAR

- Etude identification des Métiers ciblés dans l'AI
- Conditions d'insertion des jeunes apprentis (surtout suivi post AI)
- Etude sur l'adoption des méthodes pédagogiques adaptées à l'AI
- Etude sur le modèle économique des AI (adhésion, prise en charge etc.)
- Etude sur les motivations (comportements des jeunes indigents au processus AI)

TOGO

- Fonctionnement du système d'apprentissage traditionnel (famille, communauté socio-anthropologique)

KENIA

- Mise en place d'une information en temps réel sur le marché du travail
- Les domaines où l'apprentissage peut impacter sur l'économie

ANNEXE 3 – BIBLIOGRAPHIE SUR L'APPRENTISSAGE INFORMEL

Liste de références en anglais

- Adams, Arvil V., Harold Coulombe, Quentin Wodon and Setarah Razmara. 2007. *Education, Skills, and Labor Market Outcomes in Ghana*. Washington, DC: World Bank. Available at: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.515.2390&rep=rep1&type=pdf>.
- Adams, Avril V., Sarah Johansson de Silva, and Setareh Razmara. 2013. Improving skills development in the informal sector: Strategies for Sub-Saharan Africa. The World Bank, Washington DC. <https://documents1.worldbank.org/curated/ar/736731468194635805/pdf/Improving-skills-development-in-the-informal-sector-strategies-for-Sub-Saharan-Africa.pdf>
- ADEA (Association for the Development of Education in Africa). 2015. *Informal apprenticeship: A viable alternative to building youth employment skills*, Policy Brief, Harare. Available at: https://www.adeanet.org/fr/system/files/policy_briefs/policy_brief_informal_apprenticeship.pdf
- African Union. 2016. Continental Education Strategy for Africa 2016–2025. Addis Ababa. Available at: https://au.int/sites/default/files/documents/29958-doc-cesa_-_english-v9.pdf
- . 2018. Continental Strategy for Technical and Vocational Educational and Training (TVET) to Foster Youth Employment. Addis Ababa. Available at: https://au.int/sites/default/files/pressreleases/35308-pr-tvet-english_-_final_2.pdf
- Aggarwal, Ashwani, Christine Hofmann and Alexander Phiri. 2010. *A study on informal apprenticeship in Malawi*, Employment Report No. 9. Geneva: ILO. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_151254.pdf.
- Aggarwal, A. 2015. Recognition of Prior Learning: Key Success Factors and the Building Blocks of an Effective System. Pretoria: ILO DWT for Eastern and Southern Africa. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_625895.pdf
- Aggarwal, A., and G. Aggarwal. 2021. New Directions for Apprenticeships. In *Powering a Learning Society During an Age of Disruption*, edited by R. Maclean and D. Wilson, 211-226. Springer, Singapore. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/704196/powering-learning-society-during-age-disruption.pdf>
- Ahadzie, William. 2009. "The Traditional Informal Apprenticeship System of West Africa as Preparation for Work". In: R. Maclean and D. Wilson (eds) *International Handbook of Education for the Changing World of Work*. 261-275. Dordrecht: Springer. Available at: https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5281-1_17.
- Akoojee, Salim, Philippe Gonon, Ursula Hausschildt and Christine Hofmann (eds). 2013. *Apprenticeship in a globalised world: Premises, Promises and Pitfalls*. Zürich: International Network on Innovative Apprenticeship (INAP). Available at: <https://www.skillsforemployment.org/skpEng/knowledge-product-detail/4792>.

- Akoojee, S. 2019. Work-based learning in, and for, the informal economy: An African perspective. In *Work-based Learning as a Pathway to Competence-based Education*, edited by A. Bahl and A. Dietzen, 176-184. Bonn: Bibb/A UNEVOC, Bonn. https://pefop.iiep.unesco.org/en/system/files/resources/pef000303_bibb-unevoc_work-based_learning_2019_0.pdf
- Alla-Mensah, Joyceline and Simon McGrath. 2021. "A capability approach to understanding the role of informal apprenticeship in the human development of informal apprentices". *Journal of Vocational Education & Training*, Routledge, Published online: 12 Jul 2021. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/13636820.2021.1951332?needAccess=true>.
- Anokye, P. A., S. K. Afranie, and E. Oduro-Ofori. 2014. The informal apprenticeship system in Ghana: Post-graduation job integration and its implication for the management of urban space. *Journal of Environment and Earth Science* 4(18). <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEES/article/view/15915>
- Arias Diaz, Omar S., David Evans and Indhira V. Santos. 2019. *The Skills Balancing Act in sub-Saharan Africa: Investing in Skills for Productivity, Inclusivity, and Adaptability* (Vol. 2). Africa Development Forum, Washington, DC: World Bank. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/950361600186381586/The-Skills-Balancing-Act-in-Sub-Saharan-Africa-Investing-in-Skills-for-Productivity-Inclusivity-and-Adaptability>.
- Aryee, G. A. 1981. Youth employment prospects in the informal sector: The need and scope for apprenticeship training. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?docid=alma992224093402676&context=L&vid=41ILO_INST:41ILO_V2&lang=en&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=ALL_ILO&query=sub%2Cexact%2Csubstitution%20des%20imporations
- Avenyo, Elvis Koroku. 2021. *Learning and Product Innovation: Performance in Informal Enterprises – Evidence from Urban Ghana*, Munich Personal Research Papers in Economics (MPRA) Paper No. 108839, Johannesburg: University of Johannesburg. Available at: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/108839/7/MPRA_paper_108839.pdf.
- Axmann, M., and C. Hofmann. 2016. Overcoming the work-inexperience gap through quality apprenticeships – the ILO's contribution. In *Apprenticeship in a Globalized World: Premises, Promises and Pitfalls*, edited by S. Akoojee, P. Gonon, U. Hausschild, and C. Hofmann. INAP/ILO. <https://www.semanticscholar.org/paper/Overcoming-the-work-inexperience-gap-through-%E2%80%93-the-Axmann-Hofmann/86b82f48df9aad71642a4a06525e39433524aa3e>
- Bangladesh, Government of. Ministry of Education. 2011. *National Skills Development Policy – 2011*. Dhaka. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_113958.pdf.
- Barro, Robert and Jong-Wha Lee, 2013, "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950–2010". *Journal of Development Economics*, 104:184-198. <http://www.barrolee.com>.
- Bhattacharya, R. 2019. ICT Solutions for the Informal Sector in Developing Economies: What Can One Expect? *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries* 85: e12075. <https://doi.org/10.1002/isd2.12075>

- Branka, Jiri. 2016. *Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets: Research Report*, Geneva: ILO. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_532417.pdf.
- Breyer, Julika. 2007. *Financial Arrangements in Informal Apprenticeships: Determinants and Effects. Findings from Urban Ghana*, Working Paper No. 49. Geneva: ILO, Social Finance Program. Available at: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_106332.pdf.
- Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training). n.d. *Database on financing apprenticeships in the EU*. Brussels. Website available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-apprenticeships/apprenticeship-schemes>.
- Colley, C., Hodkinson, P., & Malcom, J. 2003. *Informality and Formality in Learning: A Report for the Learning and Skills Research Centre*. Learning and Skills Research Centre. Available at: <https://kar.kent.ac.uk/4647/3/Informality%20and%20Formality%20in%20Learning.pdf>
- Crépon, Bruno and Patrick Premand. 2019. *Creating New Positions? Direct and Indirect Effects of a Subsidized Apprenticeship Program*, Zürich and Washington, DC: Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) and the World Bank. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30288>.
- DHET. 2019. *National Skills Development Plan: 2030 'An Educated, Skilled and Capable Workforce for South Africa'*. Pretoria. <https://www.merseta.org.za/wp-content/uploads/2021/04/Promulgation-of-the-National-Skills-Development-Plan.pdf>
- . 2021. *Revised DHET Strategic Plan 2020-2025*. Pretoria. <https://doi.org/10.2307/20721426>.
- Filmer, Deon, Louise Fox, Karen Brooks, Aparajita Goyal, Taye Mengistae, Patrick Premand, Dena Ringold, Siddharth Sharma, and Sergiy Zorya. 2014. *Youth Employment in Sub-Saharan Africa*. Africa Development Series. Washington, DC: World Bank. Available at: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/424011468192529027/pdf/Full-report.pdf>.
- Fluitman, Fred. 1986. *Training for Work in the Informal Sector*, Geneva: ILO.
- . 1992. *Traditional Apprenticeship in West Africa: Recent Evidence and Policy Options*. Discussion Paper No. 34, Geneva: ILO. Available at: https://archive.org/details/ERIC_ED358248.
- Frazer, Garth. 2006. *Learning the Master's Trade: Apprenticeship and Human Capital in Ghana*. Rotman School of Management Working Paper No. 06-01. Toronto: University of Toronto. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=901469.
- Frempong, G. 2007. Trends in ICT Usage by Small and Medium Scale Enterprises in Ghana. *ATDF Journal*, 4(1), 3-10. https://www.researchgate.net/publication/228904239_Trends_in_ICT_usage_by_small_and_medium_scale_enterprises_in_Ghana
- Haan, H. C. 2006. *Training for Work in the Informal Micro-Enterprise Sector Fresh Evidence from sub-Sahara Africa*. Available at: <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A40992>

- Hardy, M., Mbiti, I., McCasland, J., and Salcher, I. 2019. The Apprenticeship-to-Work Transition: Experimental Evidence from Ghana. Policy Research Working Paper 8851. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31676>
- Hofmann, C., Zelenka, M., Savadogo, B., and Okolo, W. 2022. How to Strengthen Informal Apprenticeship Systems for a Better Future of Work? Lessons Learned from Comparative Analysis of Country Cases. ILO Working Paper 49. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_837761/lang--en/index.htm
- , Boubakar Savadogo, 2021. *Case Study: Update on improving apprenticeship in the informal economy in Togo*. Geneva: ILO. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_774579.pdf.
- Im, Subin, Mitzi M. Montoya and John P. Workman Jr. 2012. "Antecedents and Consequences of Creativity in Product Innovation Teams". *Journal of Product Innovation Management* 30(1): 170–185. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-5885.2012.00887.x>.
- International Labour Organization (ILO), Employment Sector. 2008. *Apprenticeship in the informal economy in Africa*, Workshop Report, Geneva, 3–4 May 2007. Employment Report No. 1. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_104621.pdf.
- . 2009. *Final Report: Survey and Assessment of Formal and Informal Apprenticeships in Bangladesh*. ILO–JOBS Assessment. Dhaka. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_106575.pdf.
- . 2010. *An assessment of informal apprenticeship to inform the inception of a five-year project on upgrading informal apprenticeship in Zimbabwe: Building on Traditional Practice*, (consultancy undertaken for ILO by Marian Nell). Available at: <https://docplayer.net/138285401-An-assessment-of-informal-apprenticeship-to-inform-the-inception-of-a-five-year-project-on-upgrading-informal-apprenticeship-in-zimbabwe.html>.
- . 2011. *Upgrading Informal Apprenticeship Systems*. Skills for Employment Policy Brief. Available at: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167162/lang--en/index.htm.
- . 2012a. *Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa*. Skills and Employability Department. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/documents/publication/wcms_171393.pdf.
- . 2012b. *Informal Apprenticeship in the Micro and Small Enterprises (MSEs) Alternative Approach*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213126.pdf.
- . 2013. *Skills Development in Sudan. The Formal and the Informal Reality*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-cairo/documents/publication/wcms_243636.pdf.
- . 2015a. *Main Findings from a Pilot on Upgrading Informal Apprenticeships in Jordan*. Policy Brief. Beirut. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_364567.pdf.

- 2015b. *Case studies on skills assessments in the informal economy conducted by small industry and community organizations: Annex to assessing skills in the informal economy – A resource guide for small industry and community organizations*. [Undertaken by consultants Ralf Lange and Maria Baaier-D’Orazio]. Skills and Employability Branch. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_374457.pdf.
- 2015c R204 - Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, Adoption: Geneva, 104th ILC session (12 June 2015) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_1LO_CODE:R204
- 2017. *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships. Volume I: Guide for Policy Makers*. Skills and Employability Branch. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_607466.pdf.
- 2020a. *Study on quality apprenticeship in five West African countries: Benin, Côte d’Ivoire, Mali, Niger and*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_755947.pdf.
- 2020b. *The gender divide in skills development: Progress, challenges and policy options for empowering women*. Policy Brief. Skills and Employability Branch. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_244380.pdf.
- 2021. *Global framework on core skills for life and work in the 21st century*. Skills and Employability Branch. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_813222.pdf.
- Kenya National Qualifications Authority (KQA). 2022. Recognising Prior Learning. <https://www.knqa.go.ke/index.php/recognizing-prior-learning/>.
- Kirsch, Helen and Albert Okal. 2021. *Case Study: The role of apprenticeships in the informal economy for skills development in Tanzania*, Geneva: ILO. Available on the Skills and Lifelong Learning Knowledge Sharing platform at: <https://www.skillsforemployment.org/skpEng/knowledge-product-detail/4939>.
- Nell, Marian and Janet Shapiro. 1999. *Traditional Apprenticeship Practice in Dar es Salaam*. [Consultancy report prepared for GIZ]. Dar es Salaam: Vocational Education and Training Authority (VETA). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/documents/publication/wcms_171393.pdf
- Nordman, Christophe Jalil and Laure Pasquier-Doumer. 2012. *Vocational Education, On-the-Job Training and Labour Market Integration of Young Workers in Urban West Africa*. Document de Travail DT/1012-13. Commissioned by UNESCO as a background paper for the 2012 EFA Global Monitoring Report: Youth, Skills and Work, Paris: UNESCO. Available at: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01620253/document>.
- Nübler, I., Hofmann, C., & Greiner, C. 2009. Understanding informal apprenticeship: findings from empirical research in Tanzania (No. 994331843402676). International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_110481.pdf

- OECD (Organisation of Economic Co-operation and Development and ILO. 2019. *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Development Centre Studies. Paris. Available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/939b7bcd-en.pdf?expires=1643887603&id=id&accname=quest&checksum=12D902115F3B1F147815B100B990E0B4>.
- Palmer, Robert. 2020. *Lifelong Learning in the Informal Economy: A Literature Review*. Geneva: ILO. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_741169.pdf.
- Rothboeck, S., & Kring, T. 2014. Promoting Transition Towards Formalization: Selected Good Practices in Four Sectors. ILO DWT for South Asia and Country Office for India International Labour Office (ILO): New Delhi, India. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_344607.pdf
- Ryan, Sarita. 2015. *If I can be a helper, one day I can be a boss: A case study of informal apprenticeship in Lusaka*, Lusaka: ILO Country Office for Zambia, Malawi and Mozambique. Available at: https://www.academia.edu/23363575/Informal_Apprenticeship_in_Zambia.
- SADC. 2017. Guidelines for Recognition of Prior learning (RPL) in the Southern African Development Community (SADC). Available at: <https://www.saqa.org>
- Schraven, Benjamin, Amelie Hinz, Pascal Renaud, Christina Rumke, Amrei Schommers and Axel Sikorski. 2013. *Youth poverty in Accra: Managing urban livelihoods in informal apprenticeships*. ILO Employment Working Paper No. 21. Geneva: ILO, Skills and Employability Department and the German Development Institute (GDI/DIE). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_213183.pdf.
- Social Mobility Commission. 2020. *Apprenticeships and social mobility. Fulfilling potential*. Research Report. London: London Economics. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/894303/Apprenticeships_and_social_mobility_report.pdf.
- Steedman, Hilary. 2012. *Overview of Quality Apprenticeship Systems and Issues: ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*. Geneva: ILO. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_190188.pdf.
- Teal, Francis. 2016. *Are apprenticeships beneficial in sub-Saharan Africa?* IZA World of Labor, No. 268. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Available at: <https://wol.iza.org/uploads/articles/268/pdfs/are-apprenticeships-beneficial-in-sub-saharan-africa.pdf?v=1>.
- Walther, Richard and Ewa Filipiak. 2008. *Towards a Renewal of Apprenticeship in West Africa: Enhancing the Professional Integration of Young People*. Paris: Agence Française de Développement. Available at: https://www.eib.org/attachments/general/events/luxembourg_18112008_apprentissage_en.pdf
- Werquin, P. 2021. Guiding Note on Informal Apprenticeship: Organise without Formalising. LusDev and VET Toolbox Coordination Hub, c/o Belgian Development Agency Enabel, Brussels.

https://www.vettoolbox.eu/drupal_files/public/2021-05/ENG%20note%20d%27orientation_0.pdf.

Liste de références en français

- Amar, N., and A. Burstin. 2017. La transformation digitale de la formation professionnelle. Inspection générale des affaires sociales. Mars 2017-2016-055R. France. 165 pages. <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-055R.pdf>
- BIT. 2008. *L'Apprentissage dans l'économie informelle en Afrique Rapport d'Atelier Genève, 3 et 4 mai 2007*. Employment Report No. 1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_104622.pdf
- . 2012. *Développement des compétences pour l'emploi - note d'orientation pour les politiques : L'amélioration des systèmes d'apprentissage informel* https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167162/lang--en/index.htm.
- . 2012a. *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique - Un guide de réflexion.*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_179660.pdf
- . 2015 Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, Adoption: Genève, 104th ILC session (12 Juin 2015) [Recommandation R204 - Recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_698049.pdf)
- . 2017. *Outils pour des apprentissages de qualité - Vol. 1: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_698049.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_754898.pdf)
- . 2020a. Étude sur les apprentissages de qualité dans cinq pays d'Afrique de l'Ouest : Bénin, Côte d'Ivoire, Mali, Niger et Togo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_754898.pdf
- . 2020b. *Note de synthèse : Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_755377.pdf
- Carré, P., & Charbonnier, O. 2003. Les apprentissages professionnels informels. Paris: Harmattan ISBN : 2-7475-5440-6. <https://www.editions-harmattan.fr/livre-les-apprentissages-professionnels-informels-9782747554404-15930.html>
- Carton, M. 1980. La formation dans le secteur non structuré. <https://repository.graduateinstitute.ch/record/10197/usage>
- Diompi, D., Tendeng, M., & Ndiaye, M. 2011. De la formation professionnelle au Sénégal: Quelle efficacité externe? Programme des subventions ROCARE pour la recherche en éducation. <https://knowledge-uclga.org/IMG/pdf/delaformationprofessionnelleausenegal.pdf>
- Direction de la Prévision et de la Statistique (DPS). 2005. Le secteur informel dans l'agglomération de Dakar, performances, insertion et perspectives. Sénégal. https://www.ansd.sn/ressources/rapports/Enquete123_phase2.pdf
- Filipiak, E., & Walter, R. 2008. Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest, vers une meilleure insertion professionnelle des jeunes. Paris: AFD. https://pefop.iiep.unesco.org/fr/system/files/resources/Pef00021_AFD_Walth_er_Filipiak_Nouvelles_Formes_Apprentissages_Afrique_Ouest_2008_0.pdf

- Gaye, A. 2020. Entre Education Non Formelle et Informelle; l'Apprentissage Professionnel "Traditionnel" au Sénégal, Analyse des Pratiques des Maitres d'Apprentissages et de Leur Impact sur les Apprentis [Doctoral dissertation, Université Charles De Gaulle- Lille III]. <https://theses.hal.science/tel-02533715>
- Lange, R., Baier-D'Orazio, M., and Hermanns, D. 2020. Évaluer les compétences dans l'économie informelle: guide de ressources pour les petites industries, les organisations professionnelles et les organisations communautaires. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_764996.pdf
- Nihan, G., Carton, M., Demol, E., & Jondoh, C. 1978. Le secteur non structuré «moderne» de Lomé (Togo) esquisse des résultats de l'enquête. <https://repository.graduateinstitute.ch/record/10281>
- Nihan, G., Carton, M., & Sidibe, H. 1979. Le secteur non structuré "moderne" de Bamako (Mali): esquisse des résultats de l'enquête et proposition pour un programme d'action. https://www.persee.fr/doc/tiers_0040-7356_1980_num_21_82_4221
- Nihan, G., and Carton, M. 1980. Le secteur non structuré "moderne" de Kigali (Rwanda): propositions pour un programme d'action. <https://repository.graduateinstitute.ch/record/12063>
- Short, L., Se Vreyer, P. and Marazyan, K. 2014. Apprentissage au Sénégal, déterminants et trajectoires. Autrepart, Numéro 71, 175-193. <https://doi.org/10.3917/autr.071.0175>
- Sylvie, A. 2013. Bulletin OCDE vol 4, N° 2 apprentissage formel, informel, non formel, des notions difficiles à utiliser...pourquoi? <https://oce.uqam.ca/apprentissage-formel-informel-non-formel-des-notions-difficiles-a-utiliser-pourquoi/>
- Tunisie, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, 2013. *L'amélioration de l'apprentissage informel en Tunisie*. Tunis. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/presentation/wcms_218821.pdf.
- Union Africaine. 2018. *Stratégie continentale pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) en faveur de l'emploi des jeunes*. : https://au.int/sites/default/files/pressreleases/35308-pr-tvet-english_-_final_2.pdf.
- Verdier, E. and Vultur, M. 2016. L'insertion professionnelle des jeunes, un concept historique ambigu et sociétal. *Revue Jeunes et Sociétés*, Volume 1, Numéro 2. <https://id.erudit.org/iderudit/1076127ar>
- Werquin, Patrick. 2021. *Note d'orientation sur l'apprentissage professionnel informel: Organiser sans formaliser*, VET Toolbox. Brussels and Luxembourg: Belgium Development Agency and Luxembourg Development Cooperation Agency. Available at: https://www.vettoolbox.eu/drupal_files/public/2021-05/FR%20note%20d%27orientation.pdf.
- Whak, Hall, and Halg. 2011. L'apprentissage informel lié au travail au Canada. Centre pour les compétences en milieu de travail.

ANNEXE 4 – AGENDA DE L'ATELIER

Jour 1 – Mercredi 22 février 2023

08h30 **Enregistrement des participants**

–
09h00

09h00 **Introduction**

–
10h00 *Présentation de l'agenda*

Stefano MERANTE, Chargé de programme EFTP / développement de compétences, CIFOIT

Présentation de la fiche thématique « Clarifications conceptuelles et terminologie »

Prof. Ousmane DIA, Expert en apprentissage professionnel informel, Sénégal

Plantons le décor : Panel de débat entre pays

Jean Pierre BIO YARA, Directeur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, Bénin

Richard MUTETI, Directeur Exécutif, Fédération Nationale du Kenya des Associations Jua Kali, Kenya

Prof. Idris M. BUGAJE, Secrétaire Exécutif, Conseil national de l'enseignement technique, Nigéria

Adèle REMADJI NGARADOUMBAYE, Union des Syndicats du Tchad (U.S.T), Tchad

Modératrice : Lisa PESENDORFER, DC-dVET

10h00 **Ouverture**

–
10h30

Fructueux AHO, Directeur Général ADET, Bénin - **Discours de bienvenue**

Jérôme BERTRAND-HARDY, Directeur de l'AFD au Bénin

Cynthia SAMUEL-OLONJUWON, Directrice générale adjointe et Directrice régionale de l'OIT pour l'Afrique

Kouaro Yves CHABI, Ministre des Enseignements Secondaires Techniques et de la Formation Professionnelle

Abdoulaye BIO TCHANE, Ministre d'Etat chargé du Développement et de la coordination de l'action gouvernementale – **Discours officiel d'ouverture**

10h30 **Pause – café**

–
11h00

11h00
–
12h30

Comprendre l'apprentissage : comment les institutions informelles et formelles interagissent et évoluent et servent d'incubateurs d'entreprises et de compétences

Christine HOFMANN, Spécialiste en développement de compétences et employabilité, Responsable de l'Equipe Compétences pour l'inclusion sociale, BIT Genève

Alice VOZZA, Spécialiste en développement de compétences et employabilité, Equipe d'appui technique au travail décent pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe, BIT Pretoria

Présentation de la fiche thématique « Besoins potentiels en compétences pour l'apprentissage professionnel dans l'économie informelle »

George AFETI, Expert en apprentissage professionnel informel, Ghana

Modérateur : Stefano MERANTE, Chargé de programme EFTP / développement de compétences, CIFOIT

12h30
–
14h00

Pause – déjeuner

14h00
–
15h30

Qu'est-ce qui fonctionne et comment ? Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et Numérique

Modibo OUEDRAOGO, Chargé de programme, Helvetas, Burkina Faso

Paul UMUKUNZI, Directeur, Rwanda TVET Board, Rwanda

Robert MASATU MASINGIRI, Ministère du Travail, de la Jeunesse, de l'Emploi et des Personnes Handicapées, Tanzanie

Abbati Dawakin Kudu MUHAMMAD, Chef du Projet IDEAS, Conseil national de l'enseignement technique, Nigéria ;

Présentation de la fiche thématique « Re-conceptualiser la VAE pour l'apprentissage professionnel informel »

Salim AKOOJEE, Expert en Validation des Acquis de l'Expérience, Afrique du Sud

Modératrices: Cristelle KOUAME, Economiste, Banque mondiale et Adam DIOUF, Helvetas, Burkina Faso

15h30
–
16h00

Pause – café

16h00
–
17h30

Qu'est-ce qui fonctionne et comment ? Financement et apprentissage en dehors du travail

Financement de l'apprentissage traditionnel - Dr. Fred ASAMOAH, Directeur Général, CTVET, Ghana

Subventions pour les apprentis en apprentissage dual - Dr Hermann TOUALY, Coordonnateur PEJEDEC, BCPE et M. Nangalourou TUO, Directeur, METFPA, Côte d'Ivoire

Valorisation de l'apprentissage informel au Sénégal : les programmes PEJA et PF2E – Prof. Ousmane DIA

Coopération au développement et financement durable de l'apprentissage professionnel informel: exemples - Tengandé François NIADA et Dominique CRIVELLI, Conseillers thématiques, Direction du Développement et de la Coopération, Suisse

Perspectives et défis pour un nouveau fonds de formation pour financer durablement les apprentissages professionnels informels - M. Hasina RANDRIAMIARY Directeur du Département Formation et Insertion, et M. Richard RAKOTOVAO Expert Equité / secteur informel – FMFP, Madagascar

18h00

Apéritif de bienvenue - Session de réseautage

–

20h00

Jour 2 – Jeudi 23 février 2023

08h30

Accueil des participants

–

09h00

09h00

Récapitulation du premier jour

–

09h15

09h15

Qu'est-ce qui fonctionne et comment ? Associations fortes et qualité de la formation

–

10h30

Rôle des associations d'artisans

Deborah FREEMAN, TUC, Ghana

Cyr DAVODOUN, Expert en apprentissage professionnel informel, Bénin

Normes de compétences et contenus/programmes d'études

Stephen OGENGA, Directeur Général, NITA, Kenya

Charmarke Ali IDRIS, Directeur Général INAP, Djibouti

Perfectionnement des Maîtres d'Apprentissage

Douglas OPIO, Directeur Exécutif, Fédération des Employeurs de l'Uganda (FUE), Uganda

Abdou Rachid MOUSSA, SG/A, Ministère de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle, Niger

Solutions collectives pour les infrastructures et les équipements

Prof. Idris M. BUGAJE, Secrétaire exécutif, Conseil national de l'enseignement technique, Nigeria

Issa COMPAORE', Président de la Commission, Emploi, Education, Formation du Conseil National du Patronat du Burkina Faso, Burkina Faso

Apprentissage dual

Anthony GEWER, Expert en apprentissage dual, DC-dVET

Christiane DEHOUE, Directrice Pays de Swisscontact au Bénin

10h30

Pause – café

–

11h00

11h00

Développer les connaissances pour de meilleurs systèmes d'apprentissage

–

13h00

Mr. Thomas ESCANDE, Chercheur DIME, Banque mondiale

Ms. Nausheen KHAN, Chercheur DIME, Banque mondiale

Prof. Bruno CREPON, CREST/ENSAE, Co-charge de la section du Travail, JPAL

Dr. Hermann TOUALY, Coordonnateur PEJEDEC, BCPE, Côte d'Ivoire

13h00

Pause – déjeuner

–

14h15

14h15

Vers un programme régional sur le renforcement de l'apprentissage dans l'économie informelle

–

15h45

Groupes de travail, modérés par:

Fatou JANNEH, Responsable principal de l'enseignement supérieur et tertiaire, MoHERST, Gambie

Cyr DAVODOUN, Expert en apprentissage professionnel informel, Bénin

Josephine ANDRIAMAMONJIARISON, GEM Madagascar, Organisation Internationale des Employeurs

Hodabalo T. KERA, Confédération Syndicale Internationale – Afrique

15h45
–16h15

Pause – café

16h15 –
17h15

Examen et discussion des propositions

Réaction des partenaires du développement

Tengandé François NIADA, Conseiller thématique Régional Education et Formation professionnelle Afrique subsaharienne, Direction du Développement et de la Coopération, Suisse

Venkatesh SUNDARARAMAN, Economiste Principal, Banque mondiale

17h15 –
17h45

Clôture

Synthèse des travaux

Elisabeth PITTELOUD, Directrice Pays au Bénin, Direction du Développement et de la Coopération, Suisse

M. Eustache KOTINGAN, CNP-Benin, Groupe des employeurs

Hodabalo T. KERA, Confédération Syndicale Internationale – Afrique

Kouaro Yves CHABI, Ministre des Enseignements Secondaires Techniques et de la Formation Professionnelle

Discours de clôture officiel

INFORMATION GENERALE

Employment Policy and Analysis Programme (EPAP)

Skills development and TVET cluster

Email: skillsdevelopment@itcilo.org

International Training Centre of the ILO

Viale Maestri del Lavoro, 10

10127 Turin – Italy

