

Document de travail

Novembre 2006

34

La formation professionnelle en secteur informel Rapport sur l'enquête terrain en Ethiopie

Richard WALTHER, Consultant ITG
walther.richard@wanadoo.fr

Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit Agence Française de Développement

Cette étude a été réalisée par la GTZ en partenariat avec l'AFD dans le cadre de l'harmonisation des actions des bailleurs entre l'Allemagne et la France

Avertissement

Les analyses et conclusions de ce document sont formulées sous la responsabilité de ses auteurs. Elles ne reflètent pas nécessairement le point de vue officiel de l'Agence Française de Développement ou des institutions partenaires.

Département de la Recherche



Agence Française de Développement 5, rue Roland Barthes
Direction de la Stratégie 75012 Paris < France
Département de la Recherche www.afd.fr • Site-AFD@afd.fr

Sommaire

1.	Introduction : l’Ethiopie, un pays en pleine prise de conscience de la réalité du secteur informel	4
1.1.	Les modalités de réalisation de l’enquête	4
1.2.	Les apports des documentations et analyses existantes	5

2.	Les défis économiques et sociaux du pays	6
2.1.	Une croissance à la fois forte et vulnérable aux conditions climatiques et politiques	6
2.2.	Une situation de pauvreté rémanente	8
2.3.	Des besoins éducatifs considérables	8
2.4.	Une population active essentiellement rurale et informelle	10
2.4.1.	Un fort contraste entre activités rurales et urbaines	11
2.4.2.	Un secteur informel difficile à appréhender dans sa globalité	12

3.	Une réforme de la formation professionnelle ciblée sur les défis économiques et sociaux	14
3.1.	La situation actuelle de l’ETFP	14
3.2.	Vers une réforme du dispositif centrée sur les acteurs de l’économie informelle	16
3.2.1.	Les grandes lignes de la réforme	16
3.2.2.	Le processus de mise en œuvre de la réforme	17
3.2.3.	Les défis de la réforme : passer de la dynamique institutionnelle à la dynamique de terrain	20

4.	Les dynamiques de formation en cours dans l’économie informelle	21
4.1.	La difficile approche de la réalité de l’apprentissage traditionnel	21
4.2.	Le ciblage des politiques publiques sur la création de micro- activités	22
4.2.1.	Les formations entrepreneuriales de la FEMSEDA	23
4.2.2.	Le rôle d’insertion et d’appui de la REMSEDA de Dire Dawa	24
4.2.3.	Le projet de formation des tisseurs d’Addis Abeba (OIT)	27
4.2.4.	La formation des MSE du bâtiment en situation de chantier (GTZ)	29
4.3.	Le rôle stratégique des femmes en secteur informel	30
4.3.1.	Les caractéristiques des femmes entrepreneurs selon l’enquête du BIT	30
4.3.2.	L’association des femmes entrepreneurs de Dire Dawa (Dire Dawa Women entrepreneurs association)	30
4.3.3.	L’association des femmes de Dire Dawa (Dire Dawa Woman Association)	31
4.3.4.	Un programme de formation en cours ciblé sur l’autonomisation des femmes	31

4.4.	Les expériences diversifiées du monde agricole	32
4.4.1.	Le caractère très informel de l'emploi en milieu rural	33
4.4.2.	La formation des agriculteurs et des agents de développement agricole	33
4.4.3.	La formation de la population rurale dans les centres communautaires de formation et de compétence (CSTC)	34
4.4.4.	Les actions innovantes du centre de formation technique et agricole de Harar	36
4.4.5.	Les actions des ONG	38
<hr/>		
5.	Les perspectives d'évolution et d'action	38
5. 1.	Les opportunités de la réforme en faveur du secteur informel	38
5.1.1.	Les établissements de formation ont la capacité effective d'inscrire la formation dans la dynamique économique et sociale	39
5.1.2.	Le système ETFP a la capacité d'évaluer et de certifier les compétences des actifs du secteur informel	41
5.2.	Les limites de la réforme vis-à-vis du secteur informel	42
5.2.1.	Le faible impact du système de formation sur le secteur informel	42
5.2.2.	L'absence de valorisation, par la réforme, des modes de professionnalisation en économie informelle	43
5.2.3.	Un changement de paradigme aux effets limités	44
5.3.	Les défis de la dynamisation du secteur informel	45
5.3.1.	Faire la lumière sur les potentialités effectives de l'apprentissage traditionnel et des modes d'auto-formation	45
5.3.2.	Faire un état qualitatif des métiers de l'économie informelle	45
5.3.3.	Aller jusqu'au bout de la reconnaissance des compétences acquises en secteur informel	46
5.3.4.	Renforcer tout autant les dynamiques professionnelles que territoriales ou institutionnelles	46
5.3.5.	Transformer les actifs du secteur informel en acteurs de leur propre formation et qualification	47
<hr/>		
En guise de conclusion: le nécessaire recentrage de la réforme sur la dynamique de terrain		47
<hr/>		
Annexe. Recommandations et propositions d'action		50
<hr/>		
Liste des sigles et abréviations		52
<hr/>		
Bibliographie		53

1. Introduction : l’Ethiopie, un pays en pleine prise de conscience de la réalité du secteur informel

L’Ethiopie présente la caractéristique d’être en pleine réforme de son système d’enseignement et de formation professionnelle et de vouloir appliquer cette réforme de manière à y intégrer le secteur informel. La stratégie est ambitieuse. Elle passe par une réorientation complète de l’appareil de formation et par sa focalisation sur les résultats produits et la manière dont il répond à la demande du monde économique et de ce fait participe au développement du pays. Elle passe également par une intégration des différentes modalités de formation (formelle, non formelle, informelle) dans une approche globale qui privilégie la professionnalisation acquise quelque soient par ailleurs les voies prises pour l’atteindre. Ce passage d’un système unifié à des dispositifs flexibles et modulaires et d’une logique de diplôme à une logique de compétences professionnelles acquises constitue une chance certaine pour les actifs du secteur informel de pas être exclus plus longtemps du champ de la qualification reconnue. Ceci est d’autant plus vrai que la réforme en cours prévoit des centres de compétences dont la finalité sera de reconnaître autant les capacités acquises par l’expérience et le travail que celles obtenues par les différents modes de formation existants.

L’inclusion des actifs du secteur informel parmi les destinataires de la réforme ne va cependant pas de soi. Elle va de pair avec une difficile prise de conscience, de la part des différents responsables enquêtés, de ce que sont réellement le secteur ou l’économie informels. Il a ainsi été difficile sinon impossible d’obtenir, au cours des entretiens, des chiffres précis relatifs à la place qu’occupe le secteur relativement au marché du travail et à sa contribution à la richesse nationale. Il a encore été plus difficile d’appréhender

la réalité concrète des activités de production et de services qui y sont réalisées et d’identifier les modes traditionnels d’acquisition de connaissances et de savoir faire. Ainsi l’existence ou non d’un apprentissage de type traditionnel a fait l’objet d’avis contraires et controversés. Tout se passe comme si la vision du secteur informel passait par le rôle que lui assigne la réforme sans que soient pris en compte les faits qui le structurent et les dynamiques qui le font évoluer.

L’Ethiopie est en ce sens à la croisée des chemins. Rien ne se fera pour améliorer de manière durable la situation des travailleurs domestiques, des femmes engagées dans les activités génératrices de revenu, des vendeurs de rue, des petits agriculteurs soumis aux aléas du climat et de toutes les micro-entreprises engagées dans des activités de production et de services si la réforme ne réussit pas à les reconnaître et à les faire progresser. Mais la réforme ne réussira pas non plus à atteindre ses objectifs de formation de tous les acteurs économiques si elle ne prend pas en compte le secteur tel qu’il est et s’appuie notamment sur les acteurs, les partenariats et les dynamiques déjà existantes pour les amplifier et les dynamiser.

Le passage du secteur informel éthiopien d’une logique de survie à une logique de croissance et de développement, est sans aucun doute rendu possible par la réussite opérationnelle de la réforme en cours. Mais il ne sera effectif que si cette réforme, qui rend possible la valorisation et la certification de la valeur humaine et professionnelle du secteur, aide d’abord à structurer et à faire progresser ce qui existe au lieu de vouloir développer sa propre logique de formation.

Les modalités de réalisation de l'enquête

L'enquête terrain en Éthiopie diffère de celles réalisées dans les autres pays dans la mesure où elle est le fruit d'un partenariat fécond entre la coopération allemande (notamment la Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit ou GTZ) qui intervient en tant qu'assistance technique des autorités éthiopiennes dans la structuration et la mise en œuvre de la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP) et la coopération française et plus précisément l'Agence Française de Développement, qui est le maître d'œuvre de l'étude globale sur la formation professionnelle en secteur informel.

L'enquête éthiopienne est le signe de la volonté des deux acteurs allemand et français d'arriver à un minimum d'harmonisation de leurs réflexions et modalités d'intervention dans le domaine considéré. Financée dans le cadre du projet éthio-germanique dans le domaine de l'ETFP, qui a débuté en 1999 et qui fait de la coopération allemande le principal donateur et appui dans la dynamique en cours de réforme de la formation professionnelle¹, elle a été organisée d'un commun accord entre les autorités éthiopiennes dans le

domaine de l'éducation et l'assistance technique allemande. Réalisée entre le 5 et le 16 septembre 2006, la mission d'étude s'est d'abord déroulée sur Addis Abeba. Elle a permis d'y rencontrer les responsables fédéraux et régionaux des différents ministères intervenant dans le domaine de la formation professionnelle. Elle également donné l'occasion de rencontrer les grandes organisations internationales engagées dans ce domaine ainsi que les fédérations nationales des partenaires sociaux, employeurs et syndicats. Elle a enfin ouvert la porte à la rencontre de quelques acteurs intervenant plus directement auprès des acteurs économiques et professionnels du secteur informel. Le déplacement dans la région de Diré Dawa a complété l'enquête réalisée sur la capitale par une visite de terrain. Ont ainsi pu interviewés des responsables de projets menés en lien direct avec micro-unités et entreprises de production et de service ainsi que des actifs bénéficiaires directs des actions menées en termes de formation et de développement des compétences. Ces rencontres ont été particulièrement éclairantes sur la réalité de l'économie informelle et la manière dont ses membres essaient de sortir d'une logique de simple subsistance.

Les apports des documentations et analyses existantes

L'Éthiopie ne dispose pas comme le Maroc ou le Cameroun d'enquêtes nationales spécifiques au secteur de l'économie informelle. Addis Abeba n'a fait non plus l'objet d'une enquête spécifique du type de celle qui a été réalisée dans les grandes capitales de l'Afrique de l'Ouest.² Il n'empêche que l'enquête sur l'emploi et la population active réalisée en 2005 par l'Agence centrale statistique³ donne des indications qui permettent de situer objectivement le poids et le rôle des acteurs du secteur informel.

Les données actuelles et les évolutions prévisibles de la situation économique, sociale et éducative sont par contre largement documentées. Le « Plan pour le développement accéléré et durable afin de mettre fin à la pauvreté » ou PASDEP⁴, publié en octobre 2005, est la continuation du « Programme de développement durable et de réduction de la pauvreté »⁵. Il fait un état précis des progrès réalisés depuis 2000 et détermine les grandes orientations et les moyens à mettre en œuvre pour assurer à l'Éthiopie une

1. L'assistance technique allemande dans le domaine de la réforme de l'ETFP est mise en œuvre avec l'appui de la plupart des institutions ou organisations spécialisées dans le domaine de la coopération internationale : le Centre pour la migration et le développement international (CIM), le Service de développement allemand (DED), la Société internationale de développement des ressources humaines (InWEnt) et le Service d'expertise des séniors (SES). Le GTZ, qui est l'organe technique de coopération, assure la coordination de l'ensemble des intervenants. La Banque allemande de développement (KfW) intervient par ailleurs en tant qu'appui financier de certaines réalisations inscrites dans la réforme.

2. STATECO, (2005), *Méthodes statistiques et économiques pour le développement et la transition*, N° 99.

3. Central Statistical Agency (CSA), (2006), *The 2005 Labor Force Survey*.

4. Ministry of Finance and Economic Development (MoFED), (2005), *Ethiopia : Building on Progress: A Plan for Accelerated and Sustained Development To End Poverty (PASDEP) (2005/6-2009/10)*.

5. Ce programme intitulé *Sustainable Development and Poverty Reduction Program (SDPRP)* a couvert les années 2000/2001-2003/2004.

croissance et des performances nécessaires susceptibles de faire reculer la pauvreté. Il contient notamment des données intéressantes pour notre étude sur la situation de l'éducation et de la formation, sur les enjeux que représente la dynamisation des micro et petites entreprises pour le développement de l'économie nationale et la réduction du chômage et sur les secteurs et niches stratégiques susceptibles de développer de l'emploi. Il permet ainsi de lier stratégie économique, stratégie de développement des compétences et inclusion des actifs du secteur informel dans les orientations d'avenir du pays.

La troisième phase du « Programme de développement du secteur éducatif » (2005/2006-2010/2011)⁶, qui fait suite au premier programme lancé par le gouvernement éthiopien en 1997, fait le point sur l'ensemble du système éducatif et explicite la manière dont l'effort éducatif et de formation participe à l'ensemble de la stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté.

Les données sur la réforme en cours de l'ETFP sont rapportées dans plusieurs ouvrages dont le plus important est la « Stratégie Nationale de l'enseignement et de la

formation techniques et professionnels »⁷. La dernière version du document était en cours de finalisation au moment de l'enquête. Les grandes orientations de la réforme ainsi que les différentes phases de son développement y sont largement décrites et argumentées. Le programme de mise en œuvre de la réforme, et notamment de la prise en compte de la formation non formelle dans le futur système d'ETFP, fait l'objet de son côté d'une publication réalisée par le Ministère de l'éducation avec l'appui de l'assistance technique allemande⁸.

Il ressort de toute cette documentation toujours en évolution que l'inscription de la formation professionnelle dans la stratégie de développement du pays, et en particulier la prise en compte des besoins de compétences et de dynamisation du secteur informel, est au cœur de l'agenda politique.

Seule manque, dans cette bibliographie très exhaustive, une identification très précise du secteur ou de l'économie informelle et un état objectif de la manière dont ce secteur participe à la politique de croissance et de réduction de la pauvreté du pays.

6. Ministry of Education, (2005), *Education Sector Development Program (ESDP-III), 2005/2006-2010, Program Action Plan (PAP)*.

7. Ministry of Education (September 2006), *National Technical and Vocational Education and Training (TVET) Strategy*.

8. Engineering Capacity Building Program, (ECPB, July 2006), *Non-Formal TVET Implementation Framework, Building Ethiopia*.

2. Les défis économiques et sociaux du pays

Le secteur informel éthiopien s'inscrit dans une économie qui reste fortement dépendante des performances du secteur primaire tout en étant en progression sensible vers un renforcement des activités de services et de production. Il

est également partie prenante de la politique mise en œuvre pour lutter contre la pauvreté et réduire la forte proportion de population analphabète et peu ou pas scolarisée.

2.1. Une croissance à la fois forte et vulnérable aux conditions climatiques et politiques

L'Éthiopie a connu depuis l'instauration de l'État fédéral, en 1994, un taux de croissance relativement soutenu, largement au-dessus de celui de l'Afrique subsaharienne. Ce taux a brusquement chuté en 2002 de 8,8 % à 2,7 % pour devenir négatif en 2003 (- 3,7 %). La raison en est la lourde période de sécheresse qui a affecté le pays en 2002/2003. La croissance économique a par la suite atteint un pic sans

précédent en 2004 (+ 13,1 %), majoritairement imputable à la vive reprise de la production agricole. Selon l'OCDE, les bonnes performances éthiopiennes devraient se maintenir après le pic observable en 2004, le taux de croissance ayant été de 6,8 % pour 2004/2005 et devant s'établir à 5,8 % pour 2005/2006 selon les prévisions économiques.

Tableau 1. Evolution du PIB de l'Éthiopie et comparaison interafricaine

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
PIB (à prix courant, en milliards de dollars)	8,61	5,78	6,53	6,51	6,06	6,65	8
PIB (à prix courant, en milliards de dollars) Afrique subsaharienne	298,38	317,52	326,24	324,87	337,21	439,29	..
Croissance annuelle du PIB, Éthiopie (%)	2,6	6,1	6,0	8,8	2,7	-3,7	13,1
Croissance du PIB Afrique subsaharienne	1,1	3,8	3,2	3,3	3,4	3,9	4,8
PIB par habitant (en dollars constant 2000)	94,7	90,2	101,5	108,0	108,6	102,4	..
Revenu National Brut (RNB) par habitant	170	110	110	110	100	90	110

Source : Banque mondiale, (2005), *World development indicators*.

L'économie de l'Éthiopie est fortement tirée par le secteur agricole qui a contribué à hauteur de 42,1 % à la réalisation du PIB en 2004⁹, occupe à lui seul plus de 80 % de la population (89 % en 2001 selon les chiffres de la Banque mondiale) et fournit environ 90 % des recettes d'exportation. Estimée à 6,6 % en 2004/2005, l'augmentation de la production agricole devrait atteindre 7,4 % en 2005/2006 et 2006/2007. Elle est soutenue

notamment par des programmes publics d'aide tels que le programme national de sécurité alimentaire, l'extension des services publics aux zones rurales ou la sécurisation des droits des agriculteurs. Mais compte tenu de l'étroitesse des marchés agricoles (en raison partiellement du manque de routes), de la faible productivité agricole (en raison d'une faible utilisation d'intrants, de précipitations irrégulières, d'une maigre fertilité des sols et de la

9. OCDE, 2006, *Perspectives économiques en Afrique 2005-2006, Éthiopie*.

dégradation de l'environnement¹⁰) et des pénuries chroniques de denrées alimentaires, environ 5 millions d'Éthiopiens continueront à dépendre, selon l'OCDE, de l'aide alimentaire.

Le secteur des services a représenté 46,5 % du PIB en 2004. Il a cru d'environ 7 % de 2004 à 2005, du fait notamment du développement des activités de l'éducation et de la santé ainsi que de celles des transports et de la communication.

Le secteur industriel, qui a participé à hauteur de 11,4 % au PIB en 2004, a connu une croissance réelle d'environ 7 % pendant l'exercice 2004/2005. Celle-ci a été majoritairement tirée par une forte demande des familles et des milieux d'affaires dans le domaine de la construction et par le développement des activités des mines et des carrières.

La croissance des activités de services comme celles d'une véritable industrie moderne semble être handicapée par les difficultés d'une économie à dominante publique à mettre en place une réelle dynamique de privatisation des entreprises.

Tableau 2. Ventilation sectorielle du PIB en 2004

en % du PIB éthiopien	
Agriculture	42,1
Industries manufacturières	4,6
Autres industries	6,8
Commerce, hôtels et restaurants	8,6
Transports, stockage et communications	7,0
Services publics	14,7
Autres services	16,2

Source : BAfD/OCDE 2006.

Le pays dispose globalement de ressources encore largement inexploitées (hydroélectricité, minerais, tourisme, etc.). Il existe des niches de croissance qui ne demandent qu'à être exploitées. Ainsi 2004 a vu la confirmation de l'émergence rapide d'un secteur horticole, dont le développement a été largement confirmé en 2005¹¹.

Le commerce extérieur de l'Éthiopie est structurellement déficitaire. En effet, les exportations sont essentiellement tirées par le café (l'Éthiopie en est le sixième producteur mondial) dont les cours observent une baisse tendancielle continue en raison du surplus mondial du produit. Inversement, la hausse des prix des importations, notamment du pétrole et de l'acier, a creusé le déficit commercial éthiopien. Celui-ci a atteint 20,4 % du PIB en 2003/2004. Pour couvrir son déficit budgétaire et financer notamment une partie de ses investissements, l'État est tributaire des bailleurs de fonds multilatéraux et bilatéraux.

La situation économique actuelle risque d'être compromise par les derniers événements politiques. En effet, la violente contestation des résultats des élections législatives en mai 2005 et la répression brutale de l'opposition qui s'en est suivie ont menacé la stabilité politique et entraîné le gel d'une partie de l'aide budgétaire des partenaires internationaux (375 millions de dollars en décembre 2005 correspondant à 10 % des ressources de l'État¹²). Il convient de souligner par ailleurs le risque croissant de guerre avec l'Érythrée, les tensions entre les deux pays n'ayant cessé de s'amplifier ces dernières années, malgré l'accord de paix qui avait été signé en décembre 2000.

10. Programme alimentaire mondial (2006), *Projet de programme de pays 10430.0 (2007-2011)*

11. Mission économique d'Addis-Abeba, Fiche pays Éthiopie, MINEFI-DGTPE.

12. OCDE, op. cit.

2.2. Une situation de pauvreté rémanente

Mise à part l'année 2002/2003 où l'Éthiopie a du faire face à un ralentissement global de son économie, le PIB par habitant a connu une progression constante au cours des dernières années.

Il n'en reste pas moins que malgré ces performances économiques encourageantes, l'Éthiopie compte parmi les pays les plus pauvres du monde. Il a été positionné au 170^e rang sur 177 pays au classement pour le développement

Tableau 3. Evolution du PIB/habitant en dollars

	2001	2002	2003	2004	2005 (est.)	2006 (prév.)
PIB par habitant en dollars	120	109	115	137	153	170
PIB par habitant en parité de pouvoir d'achat (PPA)	723	727	691	769	823	858

Source : FMI.

humain du PNUD en 2005¹³. Malgré une progression constante de l'IDH¹⁴ de l'Éthiopie, la pauvreté continue de toucher une large partie de la population. En 2000, 77,8 % des Éthiopiens vivaient avec moins de 2\$/jour et 23 % vivaient sous le seuil absolu de pauvreté (1\$/jour).

Des études rapportées dans le cadre du PASDEP montrent qu'une croissance moyenne de 4 % durant les prochaines années n'arriverait pas à réduire le niveau de pauvreté absolue. Celle-ci concernerait à ce rythme de croissance plus de 20 millions d'Éthiopiens en 2015. Seule une croissance annuelle de 8 % minimum permettra d'atteindre les objectifs du Millénaire, qui sont de réduire de moitié le niveau actuel de pauvreté.

L'Éthiopie est, de ce fait, l'un des premiers destinataires de l'aide au développement de la Banque mondiale et de l'Union

européenne en Afrique. En 2004, l'aide au développement reçue par l'Éthiopie s'élevait à 1,2 milliards de dollars, équivalant à environ 16 % de son PIB¹⁵.

La mise en place de la phase 2006-2011 du PASDEP devrait permettre d'améliorer la situation actuelle par la poursuite de l'accroissement de la productivité agricole, la gestion des ressources naturelles, la sécurité alimentaire et la diversification des moyens de subsistance¹⁶.

L'Éthiopie bénéficie par ailleurs de l'initiative PPTE (pays pauvres très endettés) : elle a atteint le point d'achèvement le 20 avril 2004, le franchissement de cette étape ouvrant le processus d'annulation de la dette multilatérale. C'est ainsi qu'un réaménagement des créances a été décidé, donnant lieu à une réduction de près de 80 % de la dette externe¹⁷.

2.3. Des besoins éducatifs considérables

Selon les données de l'Office National de la Population (2005), l'Éthiopie compte 73 millions d'habitants. Le pays a présenté au cours de la dernière décennie une croissance démographique annuelle approchant les 2,5 %. Celle-ci s'établit aujourd'hui à 1,9 % (Banque mondiale 2006). Il

résulte de ces données que la population éthiopienne est jeune (45,4 % d'entre elle a eu moins de 14 ans en 2003, soit environ 31,2 millions de personnes) et que l'investissement dans le système éducatif demande de ce fait des moyens considérables.

13. PNUD, (2005), Rapport sur le Développement humain dans le monde.

14. Indicateur de développement humain.

15. Mission économique d'Addis-Abeba, Fiche pays Éthiopie, MINEFI-DGTPE.

16. Programme alimentaire mondial (2006), op.cit.

17. Mission économique, op. cit.

Tableau 4. Taux d'alphabétisation, une comparaison interafricaine

	Ethiopie	Afrique subsaharienne
Taux d'alphabétisation (% des personnes âgées de 15 ans et plus) (2000-2004)	49,9	62,5
Taux d'alphabétisation des femmes (% des femmes âgées de 15 ans et plus) (2000-2004)	40,3	54,8
Taux d'alphabétisation des hommes (% des hommes âgés de 15 ans et plus) (2000-2004)	60	70,9
Taux d'alphabétisation des jeunes (% des personnes âgées de 15 à 24 ans) (2001)	67,5	70,5
Taux d'alphabétisation des jeunes filles (% des filles âgées de 15 à 24 ans) (2001)	60,2	65,7
Taux d'alphabétisation des jeunes garçons (% des garçons âgés de 15 à 24 ans) (2001)	74,8	75,7

Source : UNESCO, *Institute of statistics*.

Face à cette situation, le gouvernement éthiopien a adopté dès 1994 une politique de l'éducation et de la formation, dans le cadre de laquelle il a conçu, avec l'aide de l'UNESCO, le plan décennal de développement du secteur éducatif (ESDP). Le pays est actuellement dans la troisième phase de ce plan (ESDP III) qui s'étend de 2005 à 2011. Le plan a pour objectif principal d'atteindre les objectifs du Millénaire par un meilleur accès à l'éducation et une meilleure qualité de l'enseignement.

Les défis à relever en matière d'alphabétisation sont considérables. En effet, selon les données du PNUD, le taux d'analphabétisme en Ethiopie a été jusqu'au milieu des années 1970 parmi les plus élevés au monde. Les données de l'UNESCO relatives aux années 2000-2004¹⁸ montrent que le niveau d'alphabétisation des adultes reste de 12,6 points en dessous de la moyenne observable en Afrique subsaharienne et affiche un écart entre hommes et femmes de près de 20 points. Elles permettent toutefois de constater

que l'alphabétisation des jeunes de 15 à 24 ans est en nette progression relativement à celle des adultes et que les écarts de situation entre l'Ethiopie et les pays de l'Afrique subsaharienne et entre les jeunes Ethiopiens de sexe masculin et féminin tentent à se réduire, témoignant ainsi de l'efficacité des efforts réalisés par le pays dans le domaine du développement du secteur éducatif. Il n'empêche qu'il existe d'importantes disparités entre zones rurales et urbaines qui demandent elles-aussi à être aplanies.

L'analyse faite par l'UNESCO du taux net de scolarisation¹⁹ montre que, malgré sa progression dans le domaine de l'alphabétisation, l'Ethiopie reste en deçà des niveaux scolaires de l'Afrique sub-saharienne. Ce taux net reste faible dans le primaire comparativement aux autres pays puisqu'il n'atteint même pas 50 % des enfants en âge d'être scolarisés. Le taux de redoublement en primaire est relativement faible (11 %) et le taux de survie atteint 62 % des enfants²⁰.

18. Les données de l'UNESCO sont plus positives que celles du PASDEP (*Plan for Accelerated and Sustained Development to End Poverty*) qui indique que 62 % des Ethiopiens ont été analphabètes en 2004.

19. Le taux net de scolarisation correspond au rapport entre le nombre d'enfants en âge officiel pour le niveau d'étude concerné qui sont inscrits rapporté à la population totale d'enfants de cet âge. Les taux supérieurs à 100 % traduisent des différences entre ces deux séries de données (PNUD, (2003), *Rapport mondial sur le développement humain*).

20. Selon les données 2006 de la Banque mondiale, le taux de survie ne serait que de 51 % ce qui affaiblirait fortement l'efficacité du système éducatif éthiopien.

Tableau 5. Progression et achèvement dans le système scolaire (2004)

	Ethiopie
Nombre moyen d'années d'enseignement ISCED ²¹ 1-6 ans	6 (est. UIS)
Taux de redoublants, primaire (%)	11
Taux de survie jusqu'en CM2 année (%) (2000-2004) ²²	62
Taux de transition du primaire au secondaire (%)	85

Source : FMI.

Le taux net s'établit par contre dans le secondaire à 25 % des jeunes de la tranche d'âge concernée, ce qui permet à l'Ethiopie d'être au même niveau que la moyenne observable en Afrique subsaharienne. Une des raisons de cette situation

est que taux de transition du primaire au secondaire est relativement élevé puisqu'il s'établit en 2004 à 85 % des enfants en fin de primaire.

Tableau 6. Taux net de scolarisation dans le primaire et le secondaire, 2004

	Ethiopie	Afrique sub saharienne
Taux net de scolarisation ²³ , primaire (en %)	46	65
Taux net de scolarisation des filles, primaire (en %)	44	63
Taux net de scolarisation des garçons, primaire (en %)	49	67
Taux net de scolarisation, secondaire (estimations UIS ²⁴ , en %)	25	24
Taux net de scolarisation des filles, secondaire (estimations UIS, en %)	19	21
Taux net de scolarisation des garçons, secondaire (estimations UIS, en %)	31	26

Source : UNESCO, *Institute of statistics*.

Les données du « Plan pour un développement accéléré et durable en vue de mettre fin à la pauvreté »²⁵ complètent celles de l'UNESCO. Elles indiquent que le taux brut de scolarisation²⁶ était de 79,2 % en 2004/05 (70,9 % pour les filles et 87,3 % pour les garçons). Elles mettent également en évidence les disparités extrêmement fortes qui existent entre les régions, le taux pour Addis Abeba étant de 125 % alors qu'il est de 75 à 80 % pour les régions d'Amhara et de Dire Dawa et de seulement 15 à 17 % pour les régions d'Afar et de Somalie. Elles montrent enfin que l'Ethiopie est passée entre 1997, année du premier « Programme de Développement du Secteur Educatif » ou ESPD I²⁷ et la

phase actuelle de l'ESPD III, de 10 394 à 16 078 écoles primaires. Cette progression est allée cependant de pair avec une augmentation du ratio élèves/enseignant. Celui était de 57 en 1997. Il est passé à 69 en en 2005 (alors qu'il est de 44 en moyenne en Afrique sub-saharienne) malgré les différents plans successifs qui avaient projet de le réduire à 50.

Des efforts significatifs restent donc à faire en matière d'éducation bien que l'Ethiopie dépense en moyenne 4,6 % de son PIB pour l'éducation, ce en quoi le pays se situe dans la tranche supérieure des dépenses observables pour

21. *International Standard Classification of Education*.

22. Source : UNICEF.

23. Le taux net de scolarisation correspond au rapport entre le nombre d'enfants en âge officiel pour le niveau d'étude concerné qui sont inscrits rapporté à la population totale d'enfants de cet âge. Les taux supérieurs à 100 % traduisent des différences entre ces deux séries de données (PNUD, (2003), *Rapport mondial sur le développement humain*).

24. UNESCO Institute for Statistics

25. Ministry of Finance and Economic Development (MoFED) (2005), *Ethiopia: Building on Progress: A Plan for Accelerated and Sustained Development to End Poverty (PASDEP) (2005/6-2009/10)*

26. Le taux brut de scolarisation représente le rapport (exprimé en pourcentage) entre l'effectif total des élèves inscrits dans l'enseignement primaire, sans considération d'âge, et la population du groupe d'âge officiellement scolarisable dans le primaire pour une année donnée. Cet indicateur est largement utilisé pour évaluer le niveau général de participation à l'enseignement primaire et la capacité du système scolaire à satisfaire aux besoins de cet enseignement (UNESCO).

27. ESDP ou *Education Sector Development Program*. Le pays en est actuellement à son troisième plan de développement sectoriel (ESDP III) qui va de 2005/2006 à 2010/2011.

la région. Le nombre d'enseignants paraît cependant dérisoire au regard du nombre de jeunes en âge d'être scolarisés. Selon le ministère de l'Éducation, la pénurie d'enseignants constitue le principal frein à l'augmentation du

taux de scolarisation dans le primaire. C'est pourquoi ESPD III prévoit de recruter 294 760 enseignants afin de scolariser le maximum d'élèves et de réduire le ratio élèves/enseignants à des normes acceptables.

2.4. Une population active essentiellement rurale et informelle

L'enquête sur l'emploi et la population active²⁸ (Labor Forces Survey ou LFS), réalisée en 2005 par l'agence statistique nationale²⁹, indique un taux d'occupation de la population active (âgée de plus de 10 ans) de 76,7 % sur les douze derniers mois précédents l'enquête. Ce chiffre varie cependant fortement en fonction du sexe et des zones d'activité. Ainsi le taux d'activité n'est que de 50,2 % en zone urbaine alors qu'il atteint 82 % en zone rurale. Il est de 84,7 % pour les hommes contre 69 % pour les femmes. On retrouve la même distinction en ce qui concerne le chômage³⁰. Le taux de chômage est de 20,6 % en ville alors qu'il n'atteint que 2,6 % en zone rurale. Le chômage est quasi inexistant pour les hommes en milieu rural (0,9 %) et

significatif en milieu urbain (13,7 %). Il est très élevé pour les femmes en milieu urbain (27,2 %) mais bas en milieu rural (4,6 %).

2.4.1. Un fort contraste entre activités rurales et urbaines

L'analyse de la population active par catégories d'occupations distingue tout à la fois les différents secteurs d'activité, notamment ceux de l'agriculture/pêche et des services, et les types d'emplois de ceux qui travaillent dans ces secteurs : travailleurs qualifiés, travailleurs effectuant des activités élémentaires (essentiellement dans le secteur secondaire), artisans et techniciens.

Tableau 7. Répartition de la population active par catégories d'actifs

Catégories d'actifs occupés	Taux d'occupation global	Taux d'occupation en zone urbaine	Taux d'occupation en zone rurale
Travailleurs du secteur des services et du commerce	6,7	24,8	4,5
Travailleurs qualifiés dans les domaines de l'agriculture et de la pêche	40,5	8,2	44,5
Emplois élémentaires ³¹	42,8	24,6	45,1
Artisanat et activités associés	7,0	22,6	5,1
Techniciens et professionnels associés	1,0	5,5	0,4
Autres	2,0	14,3	0,4

Source : National Labour Force Survey 2005.

La répartition par catégories d'activités/types d'emploi confirme la polarisation de l'économie éthiopienne sur le secteur agricole et rural (qui occupe plus de 25 millions d'actifs sur une population active globale de 35 millions) et indique la présence d'activités de service et de production hors agriculture essentiellement en secteur urbain. Elle permet également d'induire que l'urbanisation croissante de l'Éthiopie,

qui a actuellement l'un des taux de population rurale les plus élevés du continent africain (85 % de la population globale et 90 % de la population vivant sous le seuil de pauvreté vivent actuellement en milieu rural)³² aura des effets importants sur les types d'occupation de la population active et aura tendance à développer les activités de service ainsi que les activités de type artisanal ou technique.

28. Ou « l'enquête sur les forces de travail », selon l'expression d'Eurostat.

29. Ethiopia Central Statistical Agency (2005), *The 2005 National Labour Force Survey*.

30. Selon le responsable de l'enquête LFS, le concept de chômage utilisé en Éthiopie est celui de chômage flexible. Ce concept désigne comme chômeurs les actifs disponibles alors que concept strict du BIT y classe les chômeurs disponibles en recherche d'emploi.

31. L'enquête définit les activités élémentaires comme celles réalisées par des journaliers dans le domaine de l'agriculture, des mines ou de la construction.

32. Draft paper (2006), *National Technical and Vocational Education and Training (TVET) Strategy*.

La distinction entre activités qualifiées et élémentaires ne semble pas renvoyer, selon l'enquête, à des niveaux de qualifications habituels, mais indique plutôt que les travailleurs qualifiés de l'agriculture et de la pêche ont une activité professionnelle fixe tandis que les travailleurs définis dans la catégorie des emplois élémentaires sont des journaliers qui changent d'occupation en fonction des emplois disponibles essentiellement dans le secteur de la production. Selon l'enquête sur le secteur informel urbain publiée en 2003³³, le concept « d'emploi élémentaire » renvoie à la réalisation de tâches routinières qui généralement sont manuelles et nécessitent un effort physique. Il s'agit, selon l'enquête, de tâches telles que la vente dans la rue, sur les places publiques ou par le porte à porte, les différentes activités de lavage et de nettoyage, l'entretien des maisons, hôtels et bureaux, le port des bagages...

Un secteur informel difficile à appréhender dans sa globalité

Les données statistiques disponibles (LFS 2005 et Enquête sur le secteur informel 2003) permettent d'avoir une vision précise du marché du travail en Ethiopie dans la mesure où les deux enquêtes donnent des informations significatives sur la répartition des actifs et les distributions des types d'activité selon un maximum de critères d'analyse. Il subsiste cependant une difficulté majeure à identifier les actifs du secteur informel dans la mesure où le concept utilisé par

l'agence statistique nationale éthiopienne s'applique uniquement au milieu urbain et qu'il n'est possible d'avoir une vision globale de l'économie non structurée que par une approche analogique qui applique au secteur rural les paramètres utilisés par l'agence statistique pour le milieu urbain.

Un marché du travail partagé entre l'emploi domestique et l'emploi indépendant ou l'auto-emploi

L'enquête sur l'emploi et la population active fait une analyse précise du statut de l'emploi en Ethiopie et indique notamment que la majorité des actifs occupés sont soit des travailleurs domestiques (50,3 %) soit des travailleurs employés à leur propre compte (40,9 %). Bien que les informations disponibles ne permettent pas de caractériser ces travailleurs de manière tout à fait explicite, il ne fait pas de doute que les activités ainsi définies sont en grande partie informelles dans la mesure où elles sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel (selon le concept d'emploi journalier utilisé pour définir les activités élémentaires), les liens de parenté ou les relations personnelles et sociales (ce qui caractérise les emplois domestiques) plutôt que des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme.³⁴ Le tableau de répartition des actifs occupés selon le statut de leur emploi montre qu'au maximum 8,8 % d'entre eux ont un statut de salarié et par conséquent une possibilité de contrat de travail formalisé.

Tableau 8. Répartition des actifs occupés en fonction du type d'emploi

Taux d'actifs salariés	Par rapport au taux d'occupation global	Par rapport au taux d'occupation en zone urbaine	Par rapport au taux d'occupation en zone rurale
Administration publique	2,6	16,5	0,9
Indépendants/auto-emplois	40,9	40,3	41,0
Emplois domestiques	50,3	15,0	54,6
Entreprises privées	2,9	15,1	1,4
Autres	3,3	13,1	3,5

Source : National Labour Force Survey (2006).

33. Central Statistical Authority (2003), *Report on urban informal sector, sample survey, January 2003*.

34. Voir à ce sujet la définition de l'emploi informel in R. Walther, Document de travail AFD (2006), *La formation en secteur informel, Note de problématique*.

Ces données ne permettent pas en tant que telles d'affirmer que tous les emplois, hors administration publique et entreprises privées, relèvent de l'économie informelle bien qu'il y ait forte présomption qu'il en soit ainsi. Les résultats de l'enquête de 2003 relative au secteur informel³⁵ permettent d'interpréter de manière plus précise les données de l'enquête 2005 sur la réalité du marché du travail global.

Un secteur informel choisi par nécessité, laissé à lui-même et essentiellement auto-formé

Le secteur informel est défini par l'Agence de statistique en introduction de l'enquête sur le secteur informel à la fois par un contexte précis (milieu urbain exclusivement) et par une approche multi-critères qui dépasse largement celle d'entreprise n'ayant pas de comptabilité explicite utilisée par les autres enquêtes répertoriées dans les pays visités. La définition de base utilisée est que le secteur informel renvoie à des activités qui sont réalisées dans un lieu d'habitation ou dans un établissement individuel par le propriétaire seul ou par le propriétaire et un très petit nombre d'employés. La définition élargie intègre les critères d'analyse suivants :

- l'entreprise informelle n'est, la plupart du temps, pas enregistrée sur le registre de commerce et elle a un faible degré d'organisation, de productivité et de profitabilité ;
- elle a un accès très limité au marché, aux organismes de crédit, à la formation formelle et aux services publics ;
- elle a peu ou pas de local fixe et est essentiellement localisée dans l'habitation familiale ;
- elle n'est pas reconnue, aidée et régulée par les pouvoirs publics et ne respecte pas les règles de la protection sociale, du droit du travail et de la sécurité au travail.

Résultats de l'enquête 2003 sur le secteur informel

- Les entreprises informelles emploient 50,6 % des actifs occupés urbains.
- Sur les 799 352 personnes recensées dans l'échantillon, 43,29 % travaillent dans le secteur productif et 37,78 %

dans ceux du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration.

- 99,09 % des entreprises sont détenues par un propriétaire unique contre seulement 0,56 % dans le cadre d'un partenariat organisé. Les coopératives et associations qui sont en cours de développement selon l'enquête terrain représentent donc pour le moment une infime partie des entités informelles.
- Le capital détenu par les unités informelles est à 90 % d'origine personnelle ou familiale. 0,12 % d'entre elles ont obtenu des prêts bancaires, 0,74 % ont reçu une contribution d'un organisme de microcrédit et 1,04 % sont appuyées par les pouvoirs publics et des ONG.
- La valeur ajoutée du secteur est produite à 63 % par le commerce et l'hôtellerie/restauration et à 25 % par le secteur de la production. Viennent ensuite, dans l'ordre de leur importance, les services aux personnes, l'agriculture urbaine et le transport.
- Les actifs choisissent le secteur informel essentiellement parce qu'ils n'ont pas d'autre alternative (41,73 %) et que le secteur demande peu d'investissement (36,73 %). Seuls 4,54 % font un choix de préférence positive.

Les travailleurs du secteur ont acquis leurs compétences par auto-formation (67,86 %), en famille (26,88 %) et par formation en apprentissage ou en situation de travail (3,54 %). Seuls 0,09 %, soit un nombre infime, ont reçu une formation formelle.

L'analyse du niveau d'éducation des actifs du secteur et celle des modes d'acquisition des compétences montre que seulement 46,95 % sont alphabètes (contre 49,9 % en moyenne au niveau national pour la période donnée), que 42,74 % ont un niveau d'éducation primaire (contre 46 % au niveau national) et que seulement 13,01 % des hommes ont été scolarisés en enseignement secondaire contre 31 % au plan national.

35. Central Statistical Authority (2003), op. cit.

Tableau 9. Analyse du niveau d'éducation des actifs du secteur informel par sexe (en %)

Groupe d'actifs total et par sexe	Analphabètes	Fréquentation scolaire intermittente	Années 1-6	Années 7-8	Années 9-12	Au-delà de 12	Total d'alphabètes
Hommes	32,50	5,03	16,45	13,48	13,01	0,71	67,50
Femmes	67,41	1,57	35,28	7,46	6,98	0,13	32,59
Total	53,05	2,99	24,19	9,46	9,46	0,37	46,95

Source : Enquête sur le secteur informel urbain (2003).

L'ensemble de ces chiffres permet d'observer que le secteur informel occupe les hommes et, notamment, les femmes les moins scolarisés et que les actifs augmentent leur chance de trouver une alternative à l'économie informelle au fur et à mesure que leur niveau scolaire augmente. Il montre également que seul un nombre infime a fréquenté le système ETFP que ce dernier a donc eu, en 2003, un effet quasi nul sur les compétences présentes dans le secteur informel.

Un secteur informel prépondérant et en forte progression

L'application au secteur rural du concept d'unité informelle utilisé en milieu urbain permet d'affirmer que tous les emplois recensés en 2005 sous les qualificatifs emplois indépendants, auto-emplois et emplois domestiques relèvent plus ou moins, par analogie, du secteur informel. Le pourcentage ainsi atteint relativement à la population active occupée globale atteint les 91,2 %. Il en ressort que l'Éthiopie rejoint le Cameroun, le Bénin et le Sénégal dans l'existence massive d'une économie de type informel employant au minimum 90 % de la population active. Le programme de mise en œuvre de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels non formels élaboré par la coopération

allemande en lien avec l'ensemble des autorités et prestataires de formation éthiopiens confirme cette lecture dans la mesure où il indique clairement que la très grande majorité des opportunités d'emploi est le fait du secteur informel.³⁶ Ce même programme souligne également que la création et la stabilisation de l'emploi en Éthiopie ne peuvent venir ni des grandes entreprises publiques et privées ni de l'administration publique, mais passent obligatoirement par le développement des petites et micro-entreprises, notamment dans le secteur informel, et par la promotion d'un auto-emploi viable. L'enquête statistique sur le secteur informel indique par ailleurs que l'économie informelle est plutôt en progression qu'en régression. « La récession économique, les politiques d'ajustement structurel, une urbanisation en croissance et une forte démographie ont entraîné une croissance inattendue et sans précédent du secteur informel dans pas mal de pays en développement d'autant plus que les entreprises du secteur moderne et particulièrement les entreprises publiques ont été obligées de licencier leur travailleurs ou de réduire fortement leur salaire. Ceci explique la part prise par le secteur informel en Éthiopie. »

36. ECBP (Engineering Capacity Building Program) (2006), *Non formal TVET implementation framework, Building Ethiopia*.

3. Une réforme de la formation professionnelle ciblée sur les défis économiques et sociaux

Le système d'enseignement et de formation technique et professionnel (ETFP) fait actuellement l'objet d'une réflexion stratégique approfondie et d'une réforme qui ont pour objet de donner à l'économie éthiopienne les compétences dont elle a besoin pour se développer. Cette réflexion et cette réforme sont partie intégrante d'une politique globale intitulée « Construire l'Ethiopie » qui est mise en œuvre par le gouvernement éthiopien sous la responsabilité du ministère de « Renforcement des Capacités » et en partenariat avec le ministère de l'Education, le ministère du Commerce et de l'Industrie et le secteur privé. Un programme d'action appelé « Ingénierie du renforcement des capacités » ou ECPB³⁷ est chargé de la mise en œuvre de l'ensemble de cette politique. est appuyé financièrement par le ministère allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ) et mis en œuvre avec l'aide des

différents organismes de la coopération allemande sous la coordination du plus important d'entre eux, la GTZ.

Le programme global vise la réforme de la formation professionnelle et des formations d'ingénieurs. Il vise également à mettre en place un système national de qualification et de normalisation ainsi que le développement du secteur privé et sa participation à l'ensemble de l'action en cours. La réforme du système de l'ETFP est une composante essentielle du programme. Cette réforme, en cours de démarrage, est mise en œuvre dans le contexte de l'ECBP par le ministère de l'Education avec l'appui technique de la coopération allemande et lien avec les autorités régionales et locales ainsi qu'avec l'aide de tous les partenaires économiques et sociaux concernés.

3.1. La situation actuelle de l'ETFP

L'enseignement de formations technique et professionnel éthiopien comporte, selon le ministère éthiopien, trois grands types de formation :

- les dispositifs de formation formelle. Ils sont mis en œuvre par des centres de formation professionnelle agréés, publics ou privés, et conduisent à des certifications reconnues de niveau technicien ;

- les cursus de formation appelés non formels³⁸. Il s'agit de formations qui ne répondent pas aux normes reconnues de contenu et de temps de formation requises pour atteindre la certification. Elles sont délivrées par des institutions publiques ou privées telles que les ONG, les Centres communaux de formation, les établissements confessionnels ou les privés à but lucratif. La formation non

37. Le terme ECPB étant couramment utilisé en Ethiopie, il paraît logique de nommer comme tel dans l'étude le programme éthiopien de renforcement des capacités.

38. La définition de la formation non formelle mise en œuvre dans les documents de référence est empruntée du CEDEFOP (2003), Glossaire sur la transparence et la validation de la formation non-formelle et informelle. La formation non-formelle y est définie comme un « apprentissage qui est inscrite dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme formation (en termes d'objectifs, de temps ou de support), mais qui contient un élément formatif important. La formation non-formelle est intentionnelle du point de vue de l'apprenant ». Les documents stratégique et opérationnel cités définissent le concept de la formation informelle à la manière du CEDEFOP (apprentissage réalisé à partir des activités quotidiennes liées au travail, à la famille ou au loisir et, la plupart du temps, non intentionnel de la part de l'apprenant) tout en l'intégrant dans le concept global de formation non formelle.

formelle est essentiellement ciblée sur l’insertion dans l’emploi. Elle est réalisée à destination des jeunes en fin de formation ou en échec scolaire, des jeunes et adultes au travail et des publics exclus du marché du travail ;

- la formation informelle, qui fait référence à l’acquisition de connaissances et de compétences dans un cadre non structuré. Elle comprend essentiellement la formation en situation de travail actuellement non reconnue et validée

et l’apprentissage traditionnel qui est développé dans les petites et micro-entreprises, notamment artisanales.

Il existe également une formation en milieu agricole qui ne dépend pas de la compétence du ministère de l’Education.

Le tableau 10 présente la structure du système formel d’ETFP tel qu’il est mis en œuvre par le ministère de l’Education.

Tableau 10. Le système institué d’enseignement et de formation professionnels en Ethiopie

Age	Grade	Niveau scolaire français équivalent		
19			Enseignement supérieur	Niveau Diplôme <i>Diploma Level</i>
18	12	Terminale	Deuxième cycle d’enseignement	Certificat de niveau II
17	11	1 ^{ère}		Certificat de niveau I
16	10	2 ^{de}	Enseignement secondaire général	ETFP niveau junior
15	9	3 ^{ème}		
14	8	4 ^{ème}	Enseignement primaire	Formation professionnelle
13	7	5 ^{ème}		
12	6	6 ^{ème}		
11	4	CM1		

Source : Ethio-German TVET Programme, (2003), *The Ethiopian TVET qualification system*, Addis-Abeba.

Afin d’élargir l’offre de formation à destination des jeunes en situation d’exclusion ou d’échec scolaire, le gouvernement s’est engagé il y a plus de dix ans à développer le système formel d’ETFP. C’est ainsi qu’entre 1996/1997 et 2004/2005, le nombre d’établissements d’enseignement et formation non agricoles est passé de 17 à 199 et le nombre d’élèves de 3 000 à 106 300³⁹, dont 31 % formés dans des établissements privés. Par ailleurs, en 2004/2005, environ 42 000 jeunes étaient inscrits dans des filières

d’enseignement agricole. Cependant, malgré le déploiement recherché au cours des dernières années, l’ETFP ne couvre que 3 % d’une classe d’âge concerné.

Malgré les investissements ainsi réalisés et bien qu’il soit difficile d’estimer le nombre d’Ethiopiens ayant accès à l’ETFP, l’offre demeure largement en dessous de la demande et une grande majorité de la population n’a pas accès à ce type de formation, en particulier les jeunes exclus du système

39. Selon l’ESDP (*Education Sector Development Programme*) III. Le premier programme ESDP (ESDP I) a été lancé en 1997 comme partie intégrante du programme de réforme de la société civile (CSR). L’ESDP vise en fait à aider le gouvernement éthiopien à mobiliser l’ensemble des moyens nationaux et internationaux en vue d’accroître la qualité et l’efficacité de l’ensemble du système éducatif et de rendre compte des efforts réalisés dans ce domaine.

scolaire, les chômeurs, les salariés des entreprises, les travailleurs en situation d'auto-emploi ou employés dans les micro et les petites entreprises. Le système présente par ailleurs certaines faiblesses évidentes. Ainsi, les employeurs ont souvent déploré, ces dernières années, la faible qualité de l'enseignement, le manque de compétences pratiques des formés ainsi que le caractère inadapté des

programmes de formation. Par ailleurs les personnes ayant acquis des compétences professionnelles en dehors du système formel de l'ETFP (apprentissage traditionnel, formations non formelles, exercice d'une activité professionnelle...) n'ont pas, jusqu'à présent, la possibilité d'obtenir un certificat reconnu, ce qui entraîne notamment un manque de transparence du marché du travail.

3.2. Vers une réforme du dispositif centrée sur les acteurs de l'économie informelle

Les lignes stratégiques de la réforme ont été définies dans le cadre de la mise en œuvre du PASDEP et dans le contexte des différents plans de développement économique national et sectoriels. Le but des pouvoirs publics qui en assurent la maîtrise d'ouvrage avec l'assistance technique de la coopération allemande est de former une main d'œuvre qualifiée, motivée et compétente. Il s'agit de développer le secteur privé et de mettre en place des dispositifs d'éducation et de formation ciblés sur la demande et susceptibles de répondre aux besoins économiques et sociaux du marché du travail, notamment dans le domaine de la création d'emplois indépendants ou d'auto-emplois. L'augmentation des compétences des actifs de l'économie informelle est donc directement visée par la réforme en cours.

3.2.1. Les grandes lignes de la réforme

Les grandes lignes de la réforme peuvent être définies comme suit :

- elles ont pour grandes caractéristiques de changer le paradigme de la formation professionnelle en la faisant passer d'une logique structurée par l'offre à une logique structurée par la demande et, plus encore, par la certification des compétences acquises, quelque soient par ailleurs les modalités d'acquisition de ces compétences ;
- elles rendent possible, par le retournement de logique du système, l'accès de la formation à des publics habituellement laissés de côté : les jeunes et adultes en échec scolaire, de bas niveaux de formation ou analphabètes, les entrepreneurs et travailleurs de l'économie formelle et informelle qui ont besoin d'élever leur niveau de compétences et d'accéder à des

qualifications reconnues, les agriculteurs et les employés agricoles, les chômeurs en recherche de compétences pour s'insérer dans le marché du travail... ;

- elles ont pour objectifs de cibler la formation sur les micro et petites entreprises, d'inciter les centres de formation à privilégier les besoins de compétences de l'économie informelle, de mettre en place des moyens incitatifs pour aider à la création d'entreprises au niveau local et notamment pour lier acquisition des compétences et accès au microcrédit en vue de faciliter la création de l'auto-emploi et, finalement, de donner aux différents établissements de formation les capacités à développer des contenus de formation adaptés aux besoins de leur public.

De manière plus structurelle, la réforme en cours a pour but de faire en sorte que la formation non-formelle devienne partie intégrante du système de formation. Cela signifie que ses objectifs, contenus et modalités de mise en œuvre dans les établissements de formation doivent être nommément inscrits dans le nouveau système à mettre en place et que la réalisation de l'offre de formation non-formelle doit impliquer l'ensemble des partenaires concernés tant au niveau de la planification que du pilotage et de l'évaluation. Cela signifie également que doit être mis fin à la distinction existante entre une formation formelle aboutissant à une certification explicite et une formation non-formelle menant à des compétences et qualifications non validées et non reconnues. La réforme propose, dans cette optique, que l'ensemble du système de formation soit basé sur des normes et référentiels de compétences et de certification normalisés, communs aux différents types de cursus, et que les formations soient évaluées et certifiées à l'aune des

résultats obtenus, c'est-à-dire des compétences réellement acquises au travers de la formation formelle ou informelle et validées selon une méthodologie et un dispositif de certification unifiés.

Le graphique 1 met en lumière la manière dont la réforme passe d'une formation basée sur l'offre à une formation basée sur la demande et notamment sur les besoins du marché du travail. Ceux-ci sont traduits et structurés sous forme de référentiels d'emploi à partir desquels sont conçus les *curricula* de formation et les différents modes d'apprentissage formel, non formel, en entreprise, en situation de travail ou en autoformation. L'ensemble suppose, pour réussir, la mise en œuvre d'un management de la qualité tant au niveau de l'analyse du marché du travail et de sa transcription en référentiels d'emploi, de compétences et de formation que l'intégration des différents modes de formation dans un service approprié aux besoins de professionnalisation des personnes et des entreprises.

La mise en place de la réforme appelle de manière évidente, selon les documents stratégique et opérationnel de référence, une redéfinition de l'ensemble de l'offre de formation existante en rapport avec les besoins de

compétences et de qualifications du marché, notamment du secteur de micro et petites entreprises. Elle suppose également un repositionnement institutionnel de cette offre en fonction des objectifs à atteindre et exige tout particulièrement une implication de l'ensemble des partenaires publics et privés, économiques et sociaux, nationaux et locaux, tant dans la définition des nouveaux contenus et modalités de formation que dans le pilotage de l'ensemble du système de formation, d'évaluation et de certification.

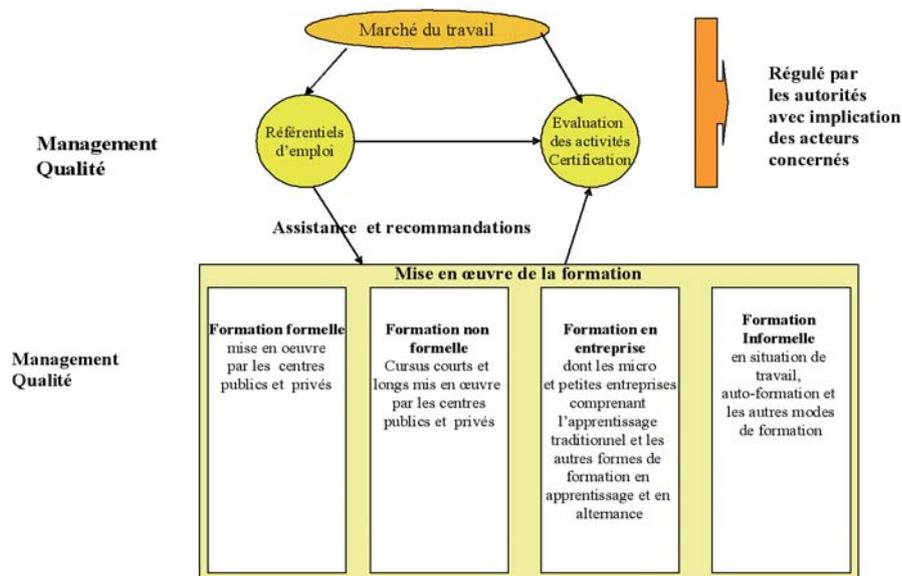
3.2.2. Le processus de mise en œuvre de la réforme

Différents documents stratégiques publiés depuis 2002 ont peu à peu affiné le processus de réforme à mettre en œuvre et dessiné les grandes lignes d'un scénario opérationnel qui est en train de se mettre en œuvre. L'enquête terrain a permis de constater quelques premiers résultats tangibles.

Le choix d'une vision unifiée de la réforme

Différents ministères interviennent actuellement dans le domaine de l'ETFP en Ethiopie au titre des établissements dont ils ont la charge : le ministère de l'Education, le ministère de l'Agriculture, le ministère de la Santé, le ministère du Commerce et de l'Industrie et le ministère du Travail. Le

Graphique 1. Schéma de la réforme : d'une formation basée sur l'offre à une formation basée sur la demande



Source : Ministère de l'Education, *Draft revised strategy*, 2006.

document définissant la « Stratégie nationale dans le domaine de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle »⁴⁰, dont une dernière version vient d'être finalisée en septembre 2006, a la particularité de viser l'ensemble des formations techniques et professionnelles, hors enseignement supérieur, quelque soit par ailleurs leur rattachement à un ministère donné. La mise en place de cette stratégie transversale à l'ensemble des dispositifs a pour nouveauté de réunir l'ensemble des partenaires impliqués autour une vision commune de ce qu'il importe de faire pour que l'Ethiopie accroisse le niveau de compétences et de qualifications de sa population active et par ce moyen augmente ses chances de développement et de croissance économique. Les précédentes enquêtes terrain réalisées dans le cadre de l'étude « formation en secteur informel », et notamment celle portant sur le Bénin, ont montré que sans cette vision commune aucune des réformes engagées n'avait une chance de se réaliser dans des délais raisonnables. L'enquête terrain a montré que cette vision commune existait en Ethiopie pour ce qui est des grandes orientations de la réforme mais pas nécessairement par rapport aux modalités de sa mise en œuvre.

Le défi d'une gestion consultative ou délibérative de la réforme

Le document stratégique implique la participation d'un large éventail d'acteurs concernés à tous les niveaux de la mise en œuvre des composantes et phases de la réforme.

Les pouvoirs publics ont fait le choix de la représentativité la plus large possible des acteurs concernés. Sont impliqués en effet les partenaires habituellement présents dans les instances de concertation des autres pays (ministères, employeurs et syndicats, organisations professionnelles), mais également les représentants des enseignants, des parents, des administrations locales, des bénéficiaires, des grandes agences nationales de communication... Il en résulte que certaines organisations rencontrées au cours de l'enquête et, notamment les organisations d'employeurs et

de syndicats, ont l'impression que leur voix ne pourra pas être entendue à sa juste valeur. Les plus importants lieux de concertation identifiés par le document stratégique sont les commissions nationales et régionales chargées d'aider les autorités à mettre en place la réforme selon les grandes orientations définies. Plusieurs interlocuteurs rencontrés ont fait état du débat en cours sur la véritable nature de ces commissions : resteront-elles de simple lieux d'expression et de partage d'informations ou acquerront-elles, comme beaucoup semblent le souhaiter, une véritable autonomie de décision ? Il semble que les partenaires économiques, qui ont de la peine à se motiver ou à se libérer pour participer à ces commissions, n'y seront actifs qu'à la condition qu'elles soient délibératives et non seulement consultatives.

Le passage incontournable par une restructuration normalisée de la demande, de l'offre et de la certification

Le ciblage de la réforme sur les résultats, c'est-à-dire sur les compétences acquises et certifiées, a entraîné une réorientation complète du système de formation selon une logique de processus dont les phases de réalisation sont à la fois liées méthodologiquement et chronologiquement. Il peut être défini comme suit :

- l'analyse du marché du travail et de la demande des entreprises aboutit à la définition de référentiels de métiers normalisés au plan national ;
- ces référentiels qui définissent les compétences à développer servent de norme pour la définition des *curricula* de formation et le management qualité des différents dispositifs de formation (formelle, non-formelle et informelle) mis en œuvre ;
- l'évaluation et la certification des résultats de la formation comme des compétences acquises en situation de travail se font à l'aune des référentiels des métiers normalisés ;
- l'évaluation et la certification donnent accès à des qualifications nationales reconnues qui sont identiques quelque soient les modalités mises en œuvre (formation ou validation des compétences acquises en situation professionnelle)⁴¹.

40. ECPB (2006), op. cit.

41. Le document Engineering « *Capacity Building Program (2006), National Training Qualification Framework* » donne une vision très claire de l'ensemble du système de qualifications qui structure la réforme en cours. Il présente, outre le processus de passage de l'analyse du marché du travail à la certification, en passant par les référentiels des métiers et l'évaluation des compétences acquises, les différents niveaux de qualifications retenus : niveau de base, niveau junior, niveaux intermédiaires I et II certifiants et niveau intermédiaire diplômant. Il en ressort que le système de qualifications ne va pas au-delà de la reconnaissance des qualifications de technicien, selon le vocable adopté dans l'Union européenne.

Pour chacune de ces étapes la réforme définit les modalités de leur opérationnalisation. Ainsi l'analyse de la demande est-elle décrite comme une responsabilité commune des centres de formation et des employeurs. La définition des référentiels des métiers relève de la responsabilité des autorités fédérales tout en exigeant une consultation et une participation active des employeurs et des syndicats et la contribution d'experts du monde du travail. La définition des *curricula* est confiée aux experts des centres de formation avec pour seule obligation d'en faire des cursus modulaires menant aux résultats définis par les référentiels visés⁴². L'évaluation et la certification, réalisée de manière indépendante dans des centres des compétences qui ne sont pas encore mis en place, sont sans nul doute la pièce maîtresse de l'ensemble de la réforme. En évaluant les compétences et non pas les acquis de la formation, elles permettent de centrer l'ensemble du système sur les nouveaux publics cibles : les formés des dispositifs formels ou non-formels, mais aussi les apprentis ou les travailleurs qui se sont formés en situation professionnelle et, par conséquent, les actifs du secteur informel qui n'ont souvent d'autres richesses éducatives qu'un savoir professionnel éprouvé.

L'enquête terrain a permis de vérifier que le scénario de mise en œuvre de la réforme n'était pas seulement virtuel, mais avait commencé à prendre corps, notamment dans le secteur prioritaire de la construction. Certains référentiels concernant des métiers tels que la construction du gros œuvre, les finitions et équipements intérieurs ont été finalisés⁴³. Les *curricula* liés à ces référentiels sont sinon finis du moins en cours de finition. Les experts chargés de les tester et certifier sont formés au plan méthodologique. Il ne reste plus qu'à mettre en forme le centre des compétences à l'intérieur du *Entoto College* d'Addis Abeba. Le plan de développement du centre est finalisé et tout est méthodologiquement en place. Mais le centre n'est pas encore fonctionnel et certains interlocuteurs rencontrés ont exprimé leur impatience à ce sujet. Il est prévu au total d'établir 5 ou 6 centres de compétences sur l'ensemble du pays.

Le difficile développement de la formation en alternance et/ou en apprentissage

Il existe actuellement une formation appelée « apprentissage » dans le système ETFP. Elle concerne les jeunes dotés des grades 10+1, 10+2 et 10+3, c'est-à-dire les jeunes qui suivent une scolarité technique et professionnelle formelle. Elle se déroule comme suit :

- les jeunes consacrent 70 % de leur année scolaire, soit neuf mois, à la formation en centre ;
- ils sont placés durant les 30 % restants dans une entreprise. Cette dernière est généralement identifiée et choisie par le centre ou collège de formation dans son environnement économique immédiat. Il s'agit plus généralement d'une petite et moyenne entreprise faisant partie du tissu d'activité local.

En termes pédagogiques, la mise en situation professionnelle compte pour 22 % de l'évaluation globale de l'année. Selon plusieurs interlocuteurs rencontrés, cette mise en situation est une simple expérience de travail. Selon la responsable du Bureau de l'éducation d'Addis Abeba, il existe des établissements qui forment des cadres d'entreprise à devenir de véritables maîtres d'apprentissage et ainsi à accompagner les jeunes en stage. Certains d'entre eux (dont le collège visité de Dire Dawa) ont renoncé à mettre en œuvre ce type de formation.

Ce type d'apprentissage pose de fait, selon les résultats de l'enquête terrain, plusieurs problèmes. Il est d'abord indûment qualifié comme tel dans la mesure où il s'agit davantage d'une expérience d'insertion dans l'entreprise que d'une formation alternée entre théorie et pratique : en ce sens le mot stage ou *internship* serait beaucoup plus approprié que celui d'apprentissage. L'expérience ne fait ensuite aucune référence à une quelconque contractualisation entre employeur et formé et le jeune garde le statut scolaire durant le temps de sa présence en entreprise. Il existe par ailleurs une réelle difficulté des collèges à placer les jeunes en entreprise et/ou à trouver des

42. Bien que le développement des *curricula* soit de la responsabilité des centres de formation, ceux-ci reçoivent dans un premier temps l'appui du ministère de l'éducation. Celui-ci leur fait parvenir des « *curricula* modèles » qui sont développés au niveau central et que les centres peuvent adopter et/ou adapter en rapport avec leur situation et leurs besoins.

43. Selon le PASDEP, plus de 50 référentiels métiers avaient été définis à la fin de l'année 2005.

places de stage qui correspondent aux contenus technologiques et professionnels visés par le cursus scolaire.

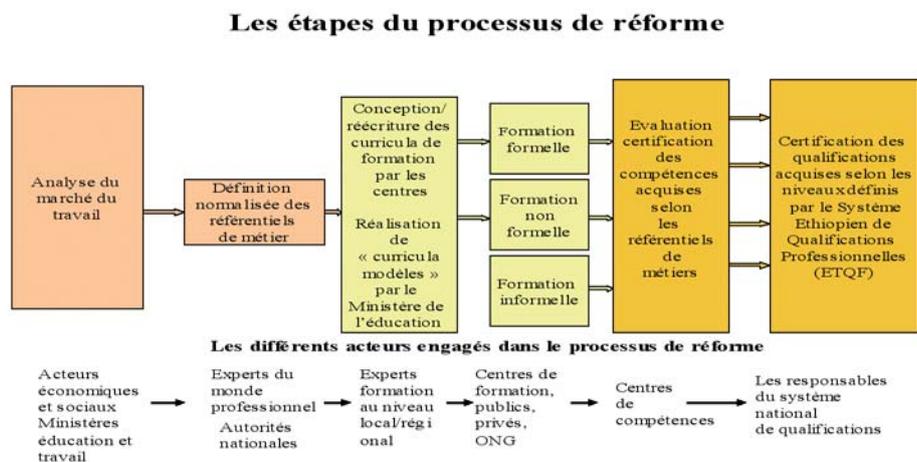
La mise en œuvre de la réforme du système ETFP prévoit la conception et mise en œuvre d'une formation coopérative⁴⁴. Il s'agit de fait de mettre en place, dans un premier temps, une formation pilote de type dual en partenariat avec les grandes entreprises publiques ou privées du pays. Les jeunes qui entreront dans la formation seront sélectionnés par les entreprises partie-prenante de l'expérience en fonction des besoins de compétences de celles-ci. Mais il est également prévu que ces dernières puissent en partie former des jeunes susceptibles d'être embauchés par des entreprises non intégrées dans la phase pilote ou de créer leur propre activité. Les centres ETFP qui participeront à l'expérience devront se mettre à niveau des exigences des entreprises tant au niveau de la qualité pédagogique que de l'investissement technologique.

Le projet, en cours de lancement, prévoit le déploiement ultérieur de l'expérience pilote vers les micro et petites entreprises et notamment vers les unités de production et de service du secteur informel et vers les coopératives et les centres de formation de l'espace rural. Selon les termes mêmes du document, « cette seconde phase est particulièrement importante au regard de la présence prédominante, dans l'économie éthiopienne, de petites et

micro-entreprises, de l'exigence inscrite, dans la réforme en cours, d'ouvrir le système ETFP à un large éventail de publics cibles et de l'objectif du gouvernement de multiplier considérablement le nombre de formés dans l'enseignement et la formation professionnels ».

Il est peu probable que la réussite de la formation coopérative dans les grandes entreprises modernes puisse être généralisée telle quelle dans le secteur informel. Le contenu de la réforme ne prévoit pas, à ce stade, un investissement significatif dans la formation des professionnels adultes des micro et petites entreprises, encore moins la formation des responsables de ces entreprises à devenir des « maîtres d'apprentissage », ne serait-ce que des jeunes dont ils ont déjà la charge au titre de l'apprentissage traditionnel. La comparaison avec les autres pays enquêtés montre que seul un tel investissement permet de motiver les professionnels à accueillir les jeunes en formation et à les faire entrer dans un processus d'apprentissage efficace. Former les jeunes sans donner aux adultes déjà au travail et souvent sous-éduqués les moyens d'accroître leurs propres compétences et ainsi d'évoluer professionnellement c'est créer, comme l'ont exprimé les artisans du Bénin, un sentiment de peur des adultes par rapport à la montée en puissance de jeunes plus qualifiés qui ne peut que nuire au bon développement de la formation en situation professionnelle.

Graphique 2. Les étapes du processus du réforme



Source : auteur

44. ECPB (August 2006), *Cooperative training and enterprise training*.

3.2.3. Les défis de la réforme : passer de la dynamique institutionnelle à la dynamique de terrain

L'ensemble des documents stratégiques ou opérationnels qui présentent et structurent les phases et jalons de la réforme promeut une logique d'ouverture du système à ceux qui en sont pour le moment exclus et une logique d'association de ceux qui en seront les futurs bénéficiaires. Si les publics du secteur informel sont appréhendés à leur juste valeur et situation, ils sont cependant davantage considérés comme des bénéficiaires individuels potentiels que comme de possibles collectifs organisés autour de dynamiques économiques, professionnelles ou sociales.

Les différentes enquêtes terrain montrent que la logique institutionnelle des acteurs de la formation professionnelle d'aller vers les acteurs du secteur informel a peu de chances de les motiver si elle n'est pas portée par des collectifs représentatifs de ces acteurs, que ces collectifs soient territoriaux, professionnels, sectoriels ou simplement associatifs. L'enquête terrain en Ethiopie n'a pas permis d'identifier une structuration très forte des organisations d'actifs informels dans le pays. Il existe pourtant une dynamique instituée et quelquefois obligatoire de groupement des acteurs (notamment comme condition

d'obtention des microcrédits), des mouvements de femmes entrepreneurs, des agences locales, régionales et nationales de micro et petites entreprises, des associations sectorielles reliées aux chambres de commerces... Une directive publiée en 2003 par le ministère du Commerce et de l'Industrie⁴⁵ cite plusieurs dizaines d'associations sectorielles, dont beaucoup sont actives dans le secteur informel. Mais la directive présente la particularité de vouloir organiser et réguler au plan local, régional et national, en lien avec les chambres de commerce, des organisations qui sont d'abord représentatives des professionnels du terrain.

Il semble, au regard d'une analyse comparative des politiques et pratiques de formation en secteur informel dans les différents pays enquêtés, que la réforme engagée de l'ETFP gagnera en performance et en pertinence à ne pas en rester à une visibilité trop institutionnelle et à nouer une alliance avec tous les collectifs et associations représentés dans l'économie non structurée. Ce qui signifierait pour les promoteurs de la réforme de prendre plus particulièrement en compte les dynamiques déjà à l'œuvre dans le secteur informel et de les prendre comme points d'appui d'une action permettant une véritable montée en compétences des nombreux actifs qui y sont occupés.

45. A Directive Issued to implement Proclamation N° of 341/2002 of Chamber of Commerce and Sectoral Associations Council.

4. Les dynamiques de formation en cours dans l'économie informelle

Autant il a été facile d'avoir toutes informations disponibles sur les formations mises en œuvre dans le système institutionnel et sur les grandes lignes de la réforme ETFP en cours, autant il a été malaisé d'accéder aux expériences de formation menées dans l'économie informelle. Les raisons en sont que les informations sont dispersées, que les personnes ressources dans le domaine sont peu nombreuses, que les différents acteurs publics, mais aussi privés, communiquent peu entre eux et que par ailleurs la thématique est jugée importante sans pour autant être prioritaire.

L'enquête terrain a néanmoins permis d'identifier un certain nombre d'interventions et d'acteurs dans le domaine. Il n'a pas toujours été possible d'avoir accès à une information complète ou de rencontrer les personnes les plus à même de rendre compte des actions menées. Mais les informations récoltées traduisent les grandes lignes des dynamiques de formation en cours dans le secteur.

4.1 La difficile approche de la réalité de l'apprentissage traditionnel

Le document de mise en œuvre de la formation non formelle publié récemment dans le cadre du programme de renforcement des capacités fait mention de l'apprentissage traditionnel dans le secteur des micro et petites entreprises. Selon ce document, ce secteur « comporte des employeurs ou très souvent des maîtres artisans possédant des petites entreprises dans les domaines de l'artisanat, des services ou de la réparation, du transport ou du commerce. Ces derniers font partiellement ou exclusivement appel à l'aide des membres de leur famille sous forme d'ouvriers non qualifiés ou d'apprentis »⁴⁶

Malgré ce constat formel de l'existence d'un apprentissage traditionnel, il a été difficile, au cours de l'enquête terrain, de prendre connaissance de la réalité de son existence. Pour les uns il n'y avait pas, à l'instar de ce qui se passe dans les pays subsahariens, de système traditionnel, inscrit dans la réalité des métiers d'artisanat ou de services. Pour d'autres,

n'existait que l'apprentissage scolaire mis en œuvre dans les établissements de formation et qui de fait recouvre davantage la réalisation de stages en entreprise que la mise en œuvre d'une alternance réelle entre formation théorique et formation pratique. Pour d'autres encore, le terme « apprentissage » recouvrait le projet d'expérimentation et de mise en place de la formation coopérative ou de type dual en lien avec les entreprises les plus grandes et/ou les plus performantes du pays. Finalement, la rencontre avec un responsable du ministère du Travail et des affaires sociales a permis de faire un point rapide sur un dispositif de formation qui relève de fait de la compétence de ce ministère. Les grandes caractéristiques se présentent comme suit :

- il existe en Ethiopie, comme dans les pays africains de l'Ouest, une acquisition des compétences qui se fait essentiellement au sein de la famille ou du voisinage. Il convient à ce sujet de rappeler que seuls 3 % des jeunes passent par le système ETFP et que seulement 25 % des

46. ECPB (July 2006), *Non-formal TVET Implementation Framework*.

élèves qui terminent le primaire vont dans le secondaire. Une enquête de 1999 a recensé 12 100 apprentis alors que celle de 2005 fait état de 85 622 apprentis, dont 26 % dans les secteurs de production artisanale (tels que le bois, le tissage, la couture...), les autres étant dans le secteur des services⁴⁷ ;

- l'apprentissage traditionnel n'est pas organisé : pas de curriculum, pas d'espace de formation, pas de maîtres véritablement formés, pas de progression structurée ;
- il se fait essentiellement dans le domaine de la mécanique automobile, de la maintenance et de l'artisanat.

La loi stipule que l'apprenti doit avoir un contrat de travail avec un maître ou un établissement, qu'il doit travailler dans

certaines conditions d'hygiène et de sécurité et dans les métiers définis. Elle stipule également que le curriculum doit être défini en lien avec le ministère de l'Éducation et que l'apprentissage doit avoir une durée déterminée – sans pour autant en fixer la durée limite. Mais faute de moyens, le ministère du Travail et des affaires sociales n'arrive pas à faire appliquer la loi comme il faudrait. Si les inspecteurs se rendent dans les ateliers pour vérifier le respect par les maîtres d'apprentissage des normes de sécurité fixées par le BIT, ils font cependant plus de travail de conseil et d'assistance que de travail de régulation.

4.2. Le ciblage des politiques publiques sur la création de micro- activités

Il existe au niveau des pouvoirs publics et plus particulièrement au niveau du ministère du Commerce et de l'Industrie un dispositif national et des dispositifs régionaux ciblés spécifiquement sur les micro et petites entreprises⁴⁸. Le dispositif national, intitulé FEMSEDA (*Federal Micro and Small Enterprises Development Agency* ou Agence fédérale de développement des micro et petites entreprises), a été institué au temps du Negus pour former les enfants pauvres qui n'avaient pas d'autre accès à l'éducation et à la formation. Les dispositifs régionaux, appelés REMSEDA (*Regional Micro and Small Enterprises Development Agencies* ou agences régionales de développement des micro et petites entreprises), sont en cours de création sous l'impulsion de la FEMSEDA, mais également des bureaux régionaux du ministère du renforcement des capacités. Selon les informations recueillies au cours de l'enquête, des REMSEDA seraient en cours de création dans les régions de Tigré et Harara. La mission sur le terrain a permis de rencontrer longuement l'agence

régionale de Diré Dawa, la première au niveau national à véritablement mener des actions de grande ampleur.

Le PASDEP 2005/2006-2009/2010 (Plan pour un développement accéléré et durable en vue de mettre fin à la pauvreté), qui rend compte des actions menées dans le domaine des micro et petites entreprises sur l'ensemble du territoire, permet d'avoir une appréciation globale de l'action menée par les différentes agences chargées du développement des micro et petites entreprises. Il indique d'abord que ces entreprises jouent un rôle tout à fait important en termes économiques dans la mesure où elles absorbent les actifs qui sont largement sous-employés dans le secteur agricole et permettent de diversifier les sources de revenu des familles. Le document énumère ensuite les secteurs qui représentent un fort potentiel de création d'activités : l'élevage domestique, l'élevage de poulets, la récolte de la soie, l'apiculture, la confection et le travail du métal, la construction et, en forte croissance, les services

47. Ces données ont été recueillies auprès du ministère du travail et des affaires sociales. L'enquête sur l'emploi et la population active de 2005 indique que les apprentis représentent 0,3 % des 31 435 108 actifs occupés, soit un total de 94 305 apprentis. Elle indique en même temps qu'il y a 50,3 % d'employés familiaux non payés. Bien que ces employés ne soient pas en situation d'apprentissage, il est évident qu'ils ont appris en grande partie leur métier sur le tas, vu que seul un nombre infime d'entre eux a suivi une formation professionnelle. Le ministère du travail n'ayant pas une vision très claire de la réalité de ce qui se pratique réellement souhaite lancer une grande étude pour faire le point sur le dossier.

48. On appelle « micro-entreprise » une entreprise qui réalise annuellement moins de 20 000 birrs, soit 1800 euros, de chiffre d'affaires et petite entreprise une unité qui fait moins de 500 000 birrs, soit l'équivalent de 45 000 euros, de chiffres d'affaires.

intra-urbains tels que la collecte de déchets, le gardiennage de parkings, le petit commerce et les différents services de réparation. Il chiffre enfin les résultats obtenus par le dispositif en indiquant que 96 000 micro et petites entreprises ont été renforcées au niveau national et que 280 000 emplois ont pu être créés.

Les actions menées par la FEMSEDA comme la REMSEDA de Dire Dawa se situent dans cette démarche globale. Par ailleurs, au niveau d'Addis Abeba, l'initiative du BIT visant à former des professionnels du tissage afin de renforcer leur capacité à accéder au marché international s'appuie notamment sur une coopération avec la FEMSEDA.

4.2.1. Les formations entrepreneuriales de la FEMSEDA

L'agence fédérale est une organisation publique rattachée au ministère du Commerce et de l'Industrie. Elle est organisée en trois départements : Qualité, Planification et Formation /Élévation du niveau des compétences. Son rôle est d'assister les *MSE* (*micro and small enterprises* ou micro et petites entreprises)⁴⁹ en fonction de leurs besoins de formation. Elle intervient ainsi dans les secteurs de la confection, du bois, du textile, de la poterie, de la tapisserie, du tissage...

L'Agence développe un programme annuel de formations qui va d'octobre à mars et de mars à août. Elle intervient dans les domaines techniques, mais également dans ceux de la gestion et du financement. Elle met ainsi en œuvre des formations techniques de quatre ou cinq mois dans des secteurs tels que la confection, le métal ou le bois, des formations de trois mois dans la confection et, sur la demande d'investisseurs voulant atteindre le marché international, des formations d'un mois dans le domaine du tissage. 85 % de l'acquisition de compétences se fait en situation de travail et 15 % de manière théorique. La FEMSEDA possède de fait un site propre ou *coumpund* à Addis Abeba qui lui permet de former dans des ateliers disposant d'équipement et de techniques appropriés pour chaque spécialité.

L'offre s'adresse au secteur informel, essentiellement artisanal. On peut entrer dans les différentes formations sans niveau défini à l'exception de certaines d'entre elles (tapisserie, bois...) qui requièrent le niveau 10, qui est de fait le premier grade de la formation ETFP.

Les formateurs des centres ou institutions de formation ETFP n'ont souvent pas les capacités pratiques requises pour intervenir dans des formations ciblées sur le public du secteur informel. Il en résulte que certains d'entre eux viennent se former dans les locaux de la FEMSEDA durant les vacances.

L'agence met en œuvre des formations permettant aux *MSE* de mieux lancer ou gérer leurs activités. Elle utilise pour cela un package de formation pour alphabétisés conçu et réalisé par le BIT. Elle utilise également un outil de la Banque mondiale, concret et très visuel, pour les non alphabétisés. Elle propose des formations à la création et à la gestion d'activités. Elle inclut par ailleurs dans chaque cursus technique une initiation à la gestion et à l'entrepreneuriat. Toutes les formations mises en œuvre sont inscrites dans un plan annuel de formation. Le plan 2006 relatif ciblé sur la gestion des *MSE* permet d'avoir une idée précise des moyens mis en œuvre par la FEMSEDA pour lancer et stimuler le secteur informel.

Les objectifs du plan de formation

- aider les individus qui veulent créer leur propre micro ou petite entreprise à s'approprier les concepts économiques de base,
- leur faire acquérir les compétences qui les rendent aptes à lancer des activités profitables et performantes,
- promouvoir des unités de production et de service efficaces et de qualité dans leur domaine d'activité.

Les cursus proposés

Les cursus mis en œuvre au plan fédéral sont placés sous le titre général : « Développer, par la création d'entreprises, une activité économique basée sur la compétence ». Ils ont

49. L'expression « micro et petite entreprise » n'existant pas sous forme d'abréviation française, il paraît judicieux de garder celle de *MSE* qui est communément utilisée en Ethiopie.

pour objet de stimuler chez les participants l'esprit d'auto-analyse, l'attitude entrepreneuriale et la capacité à créer sa propre activité.

Ils sont classés selon trois grands types de formation :

- « Démarrer votre entreprise ». La formation se propose d'inciter les actifs du secteur informel à se mettre en situation d'entreprendre et, pour cela, à savoir monter un projet d'entreprise, rassembler le capital nécessaire au démarrage, faire un plan de financement, réaliser un plan de marketing, embaucher, produire et vendre et, finalement, réussir à développer son activité ;
- « Améliorer votre entreprise ». Le cursus a pour but d'aider ceux qui ont déjà une entreprise constituée à améliorer et moderniser leurs pratiques de management en accroissant leurs compétences dans les domaines de l'accès au marché, des achats, du contrôle des stocks, de la gestion financière et comptable et de la planification opérationnelle de leurs activités ;
- « Acquérir les compétences économiques de base. » Il s'agit, à l'instar de ce qui est proposé en Afrique du Sud, de développer l'esprit d'entreprise et former aux concepts fondamentaux de l'entrepreneuriat, afin de permettre aux bénéficiaires de bien distinguer ce qui relève de l'activité familiale et de l'activité professionnelle, de les initier à la tenue d'un journal de caisse et de leur faire acquérir les éléments de base de la planification des activités.

L'ensemble de ces cursus fait appel à une pédagogie active adaptée au public formé. Celle-ci utilise autant les groupes de discussion que le jeu de rôle, l'étude de cas, la visite sur site, la projection de films ou l'analyse de bonnes pratiques.

Les publics visés sont plus particulièrement les personnes qui veulent lancer ou améliorer leurs activités et souhaitent pour cela accroître leurs compétences techniques et managériales. Chaque cursus dure cinq jours et peut être mis en œuvre soit dans le cadre d'une formation hebdomadaire, soit sous forme de dix demi-journées de travail.

Toutes les formations sont payantes, à l'exception de celles qui ont obtenu des exemptions ministérielles et de celles ciblées

sur des secteurs stratégiques telles que la confection. Le coût est de 137 birrs par personne formée, soit 12 euros⁵⁰, dans les locaux de l'agence et de 86 birrs, soit 7,8 euros, quand la formation est réalisée en dehors des locaux. Elle est de 127 birrs, soit 11,5 euros, quand elle a lieu hors Addis Abeba.

En 2005, l'agence a formé environ 800 actifs du secteur informel, dont 500 dans le domaine de la confection, 150 dans celui du design et 120 dans les secteurs du métal, du bois et de la soie. Chaque personne formée est sélectionnée pour sa capacité à transférer ce qu'il a appris vers les autres membres de l'association ou de la coopérative dont il est issu.

4.2.2. Le rôle d'insertion et d'appui de la REMSEDA de Dire Dawa

La REMSEDA (*Regional Micro and Small Development Agency* ou agence régionale de développement des micro et petites entreprises) de Dire Dawa existe depuis deux ans. L'agence est de fait la structuration institutionnelle d'un projet de développement économique qui existait sur la région. Elle comporte à l'heure actuelle un département de planification et de programmation et un département de recherche et développement qui se subdivisent eux-mêmes en service de pilotage et d'appui et en service de formation et de promotion du développement des MSE. Doivent également s'y ajouter d'autres services, dont un service spécialisé dans l'appui aux promoteurs d'activités génératrices de revenus et un service d'information et de conseil pour aider les personnes formées à s'insérer sur le marché du travail. Pour le moment, la REMSEDA emploie dix personnes auxquels doivent s'ajouter prochainement un certain nombre d'experts spécialisés dans les domaines d'intervention de l'agence. De fait, la REMSEDA de Dire Dawa est la première agence régionale en activité. Il en résulte qu'elle fait l'objet de beaucoup de demandes de visite et qu'elle sert très souvent de modèle aux autres agences en cours de lancement.

Les domaines d'intervention stratégique

L'agence focalise ses interventions dans des secteurs qui font partie de la stratégie économique de la région et qui

50. Cours au 4 octobre 2006.

apportent une contribution significative au PIB. Font partie de ces secteurs la construction immobilière, les travaux publics dont la construction des routes, l'alimentation, le textile, l'arboriculture... L'agence part du principe qu'il existe un marché pour toutes ces activités, vu que la demande répertoriée est de 46 000 habitations pour la région alors que seulement 25 000 d'entre elles sont satisfaites. La construction est un des domaines où l'agence investit le plus d'autant plus que le gouvernement lui-même lance des appels d'offres dans les domaines déjà cités des routes et de l'immobilier, mais également dans ceux de la création d'agences locales et de la construction d'écoles, de centres de formation et de centres de développement rural.

Des réunions mensuelles rassemblent les élus locaux, l'administration et les différents acteurs concernés dont ceux de l'enseignement et de la formation professionnelle. Ce pilotage régional permet à l'agence de mener son action dans le cadre des priorités du développement local et de jouer un rôle efficace d'insertion des actifs informels dans le marché du travail.

Le modèle d'autonomisation des parcours d'insertion

La REMSEDA fonctionne selon un schéma d'intervention qui permet à des chômeurs et inactifs de se regrouper et de participer à des travaux d'intérêt public avant de passer peu à peu vers une étape de consolidation et de rentabilité des activités ainsi créées. Ce schéma peut être défini comme suit.

- Grâce à l'aide publique dont elle dispose (moyens financiers, mais également mise à disposition de terrains pour la création de zones d'activités), la REMSEDA intervient comme une agence de développement économique et d'insertion dans l'emploi. Elle appuie le lancement d'associations et de coopératives de jeunes et d'adultes (ayant au maximum 15 membres) dans le cadre de travaux lancés par les pouvoirs publics ou inscrits dans le plan de développement régional. Elle aide à la création, par ces associations et coopératives, d'unités de production et de services sur les terrains publics mis à disposition. Elle crée, au plus près des centres d'activités dont elle est promoteur, des bureaux d'information et d'aide au financement afin de faciliter l'accès des

groupements ainsi constitués aux opportunités des marchés public et privé. La REMSEDA a ainsi permis à ses membres de participer aux appels d'offres relatifs à la construction d'universités et d'entreprises, aux services de restauration dans les hôpitaux ou à la livraison de plats traditionnels à destination de collectivités locales. A ce jour, la REMSEDA a facilité la mise en place de 220 coopératives ou associations dont 63 dans le domaine de la construction, 41 dans la transformation alimentaire, 40 dans le secteur du métal, 25 dans les activités de traitement des déchets, 11 dans la confection, 6 dans le travail du bois, 5 dans l'agriculture urbaine...

- La REMSEDA accompagne les associations et les coopératives dans leur consolidation professionnelle et financière. L'agence met à disposition des membres des groupements des formations tant techniques que financières ou de gestion réalisées notamment par le *TVET College* de Dire Dawa. Elle les aide à obtenir des prêts des organismes de microcrédit en les appuyant dans la réalisation de leur plan de développement. Ainsi, à ce jour, plus de 2500 groupements ont pu bénéficier de prêts allant jusqu'à 20 000 birrs (soit environ 1800 euros)⁵¹. Elle leur fournit des machines adaptées à leurs besoins professionnels et aux normes techniques actuelles et les conseille tout au long du développement de leurs activités.
- La REMSEDA soutient enfin la structuration des *MSE*. Elle aide les entreprises à organiser des foires commerciales qui leur permettent de se confronter aux produits de l'industrie privée, de vendre la marchandise présentée et de positionner leurs réalisations en lien avec les exigences du marché de l'exportation. L'agence a ainsi invité des entrepreneurs djiboutiens aux foires qu'elle organise afin qu'ils aident les *MSE* de Dire Dawa à évaluer la qualité de leurs productions au regard de la concurrence internationale. La REMSEDA a également lancé une action de structuration des groupements existants en associations sectorielles. Elle a mis en place un forum des unités de production et de service en vue de transférer la responsabilité de création de ces associations vers les membres du forum. L'idée est que ces derniers analysent les opportunités de se rassembler en groupement plus larges, expriment leurs besoins communs de formation et,

51. Le gouvernement a décidé, depuis peu, de garantir les prêts des organismes de microcrédit (pour un montant de 212 millions de birrs, soit 19 millions d'euros) ce qui va permettre de faire des prêts aux MSE allant de 50 000 à 100 000 birrs (soit de 4 500 à 9 000 euros environ).

si possible, participent de manière concertée à des appels d'offres communs.

Les actions de formation mises en œuvre

Elles ont été nombreuses et ont permis d'accroître les compétences techniques dans tous les secteurs d'activité : la construction (1 012 personnes), le métal et le bois (682 personnes), la couture et le textile (444 personnes), l'agriculture urbaine (430 personnes), la transformation alimentaire (411 personnes)... Elles ont également porté sur la gestion d'activité et les compétences de type entrepreneurial (4 387 personnes). Au total 12 935 actifs du secteur informel auraient été formés en l'espace de deux années. Il est difficile d'évaluer l'impact de ces formations d'autant plus qu'elles sont partie prenante de tout un ensemble de mesures menant à une intégration progressive dans une activité et un emploi stables. Mais le fait que durant la même période 13 056 personnes aient trouvé un emploi fixe ou temporaire montre que les formations ont au moins eu pour effet d'accompagner de manière efficace l'ensemble du processus d'insertion dans l'emploi.

Un exemple de création d'activité : la taille des pavés pour l'empierrement des routes

L'enquête terrain a permis de visiter plusieurs chantiers, dont celui de la taille des pavés utilisés pour la construction ou réfection des routes et trottoirs de Dire Dawa. Ce chantier présente les caractéristiques suivantes :

- il est structuré selon un processus de fabrication du produit final (un pavé de 10 cm de côté) qui inclut autant les ouvriers de l'extraction (hors région de Dire Dawa) que les transporteurs des pierres extraites vers la ville, les différents tailleurs qui dégrossissent la pierre, la réduisent à des blocs semi finis puis finis et les poseurs de pavés qui réalisent les routes et trottoirs. (Ce processus est long et complexe et nécessite une organisation de type projet qui série des étapes depuis le produit d'origine jusqu'au stade final de la taille et de la pose. Il ne peut être mené à terme sans un pilotage efficace de l'enchaînement des jalons qui rythment la production depuis son début jusqu'à son point d'achèvement) ;
- il fonctionne selon une organisation de type commercial dans la mesure où les producteurs associés de chaque étape sont constitués en société de profit, achètent un

produit à un stade précis de transformation, le travaillent selon des normes prédéterminées et le revendent après en avoir calculé la valeur ajoutée et le profit à distribuer à chaque tailleur et poseur. Le chantier suppose de fait une succession de sociétés commerciales qui exigent de ceux qui en sont membres des compétences autant managériales que financières ;

- selon les entretiens réalisés, l'ensemble du dispositif produit des effets tout à fait significatifs sur ceux qui y travaillent. Il leur permet d'acquérir des compétences techniques (extraction, taille et pose), il exige d'eux un respect des normes et des délais et, finalement, les invite à gérer leur part de travail selon des règles financières et comptables précises et explicites. Il y a donc à la fois apprentissage d'un métier et apprentissage des concepts de base d'une gestion d'entreprise.

Les jeunes interviewés ont fait preuve d'une connaissance très approfondie de l'ensemble du processus de fabrication et de commercialisation et ont attesté du caractère très formateur de l'expérience. Plusieurs d'entre eux y ont trouvé motivation pour se former encore davantage et ainsi pouvoir progresser professionnellement vers d'autres tâches et fonctions.

Il ne fait pas de doute que l'expérience d'intervention de la REMSEDA de Dire Dawa, depuis la création des associations et coopératives d'insertion dans l'emploi jusqu'à leur consolidation en micro et petites entreprises de production et de service, est un modèle d'intervention en tant qu'il mêle intervention publique et création d'activités de marché, aide à l'insertion sociale et professionnelle et apprentissage de l'autonomie financière et entrepreneuriale, et, finalement, génération d'activités de subsistance et constitution d'entreprises susceptibles d'évoluer vers la sortie de la pauvreté de départ.

L'enquête terrain devait permettre de prendre connaissance des actions de formation réalisées au bénéfice des MSE d'Addis Abeba. L'absence du responsable de ces actions au moment prévu de l'interview n'a pas permis de le faire. Selon des experts rencontrés, il existerait un certain nombre d'interventions de formation ciblées sur la création d'activités, notamment à destination des jeunes de la capitale, les jeunes

formés s'engageant eux-mêmes à transférer ce qu'ils ont appris aux membres de leur association ou coopérative.

4.2.3. Le projet de formation des tisseurs d'Addis Abeba (OIT)

La rencontre, dans le cadre de l'enquête, avec l'Organisation internationale du travail (OIT) a d'abord permis de constater la forte convergence de points de vue entre les objectifs de l'étude sur la formation en secteur informel et les politiques mises en œuvre par l'Organisation dans le domaine. Ainsi la « Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle » prise lors de la 90^{ème} Session de l'Assemblée générale de l'OIT souligne-t-elle que « beaucoup d'actifs travaillant dans l'économie informelle ont de réelles capacités de gestion, de créativité, de dynamisme et d'innovation et que la levée d'un certain nombre d'obstacles permettrait à ce potentiel de s'épanouir ». De même un document interne intitulé « Elever le niveau de l'économie informelle »⁵² souligne que cette élévation de niveau ne peut pas aller sans « une élévation du niveau de compétences des travailleurs de l'économie informelle ».

La rencontre a également été l'occasion de prendre connaissance des moyens que l'OIT mettait à disposition des travailleurs éthiopiens du secteur du tissage.

Les objectifs du projet : accéder au marché international

Le projet s'inscrit dans la coopération établie entre l'OIT et le gouvernement éthiopien dans le cadre du « Programme pays relatif au travail décent ». La finalité de ce programme étant de promouvoir un développement durable et de réduire la pauvreté, le BIT a identifié comme secteurs prioritaires, suite à la fin de l'accord multifibre de 1974, le coton, le textile et, plus globalement, la confection. Des études spécifiques avaient en effet montré l'intérêt de l'intégration de ce sous-secteur d'activité dans la chaîne de valeur nationale⁵³ et identifié que cette intégration supposait, comme conditions d'accès au marché et à des moyens financiers accrus, un accroissement des compétences

techniques du tissage et des capacités de gestion et de management.

De manière concrète, le projet en cours de mise en œuvre s'est donné pour objectif de former les micro et petites entreprises du tissage en vue de leur permettre d'atteindre les objectifs suivants :

- accéder à des moyens financiers renforcés,
- obtenir des locaux adaptés et des métiers à tisser de nouvelle génération,
- ouvrir la production sur le marché international par l'exploitation de nouvelles niches du marché national,
- améliorer les conditions de travail, renouveler les produits et les processus de production.

Les étapes du projet : former à tous les niveaux de compétences

Le projet propose de former les travailleurs du secteur à différents niveaux :

- niveau de base : faire acquérir les compétences élémentaires du tissage. Cette formation s'adresse aux actifs qui veulent travailler dans le métier sans avoir eu la possibilité d'acquérir ces compétences au moyen de l'apprentissage traditionnel ;
- niveau intermédiaire : améliorer les compétences existantes. Il s'agit de donner aux personnes déjà dans le métier la capacité de produire les lots de marchandises selon les niveaux de quantité et de qualité requis par le marché international. Cette formation constitue le cœur du projet dans la mesure où elle a pour finalité d'intégrer les travailleurs à domicile dans une production normalisée de niveau mondial et de les rendre capables de répondre aux spécifications des acheteurs internationaux ;
- niveau spécialisé : former à la conception de nouveaux produits. Il ne fait pas de doute que le secteur du tissage et de la confection éthiopien ne pourra se développer que s'il évolue vers la production de vêtements qui répondent à la mode internationale, ce qui nécessite une évolution forte des produits existants et des modes habituels de

52. Le document a pour objectif de définir les voies d'une formalisation progressive de l'économie informelle et fixe comme objectif, dans les dix années à venir, l'élimination de tous les facteurs législatifs, économiques et administratifs qui encouragent l'existence de l'économie informelle.

53. Dans le document interne de présentation du projet (*Technical Cooperation Summary Project Outline*), l'OIT définit la chaîne de valeur comme l'ensemble des activités requises pour réaliser un produit ou un service depuis sa conception jusqu'à sa livraison. Elle souligne que le défi à relever dans le cas précis est d'améliorer la compétitivité et l'efficacité de l'ensemble de la chaîne en vue de soutenir l'emploi et la croissance économique.

production. Cette formation s'adressera à un nombre restreint de designers ou couturiers qui devront être en lien avec les aspirations du marché international et se spécialiser dans des gammes de confections exigées par ce marché ;

- niveau spécialisé : former à la réalisation de nouveaux produits de tissage. Il s'agit de qualifier les travailleurs de la confection à reproduire de façon normalisée les nouveaux modèles conçus par les couturiers et à s'approprier les nouvelles techniques de tissage et de confection promues par le marché international.

Ces différentes formations auront pour finalité de ne pas se substituer aux actions et dispositifs de formation existants, mais au contraire de s'appuyer sur l'existant en le complétant et le renforçant. Elles seront réalisées en lien avec la FEMSEDA, tout en ayant le souci prioritaire de renforcer à la fois les entreprises et les offreurs privés et notamment les ONG. Il s'agit, en fin de compte, d'aider par la formation à l'émergence d'une filière de production durable susceptible de développer l'emploi tout en accédant aux débouchés du marché international.

Les formations seront payantes bien que le BIT prévoit, notamment pour la formation à l'acquisition des compétences de base, des appuis financiers pour les actifs qui n'auront pas les moyens de payer leur formation.

Les résultats attendus : insérer l'économie informelle dans un marché porteur

Le projet se fixe comme résultat global de susciter la création d'activités et d'emplois dans le secteur informel, de réorienter l'offre de formation publique et surtout privée par rapport à la demande et aux enjeux du secteur de la confection et du tissage, de faciliter l'accès de toutes les entreprises aux appels d'offres et opportunités de marché et de faire évoluer l'environnement législatif et administratif du secteur informel vers la création d'un cadre de travail décent.

Il vise plus concrètement encore à atteindre les résultats suivants :

- évaluer l'offre de formation existante sur Addis Abeba dans le domaine des compétences de base et, en fonction des gaps diagnostiqués, en améliorer le contenu, la

formation des formateurs et les modes d'apprentissage ;

- faire le même travail d'évaluation au niveau de la formation intermédiaire, de la formation au design et à l'utilisation des nouvelles techniques, créer et tester, en cas de besoin, en lien avec les professionnels du secteur, des *curricula* et des modes de formation adaptés aux objectifs poursuivis et aux modes de certification requis.

L'ensemble du projet se propose de réaliser une formation de type alternée et appelle tout un travail pédagogique sur l'apprentissage en situation professionnelle et sur la mise à niveau des entreprises d'accueil par rapport aux normes de qualité et de fabrication exigées par la concurrence internationale. Il en résulte que le projet ne pourra réussir que si l'ensemble des partenaires concernés (professionnels du secteur, offreurs de formation, exportateurs, experts en technologie de tissage, de confection et de design...) travaillent de concert à la réussite de l'opération.

Le projet en cours de lancement présente le grand avantage d'allier les composantes qui ont des chances de stimuler la formation en secteur informel : une action ciblée sur les publics spécifiques des micro et petites entreprises, un accroissement des compétences lié à la production de produits et de services adaptés aux standards internationaux, l'implication des professionnels et des prestataires de formation dans l'action de professionnalisation et, en fin de compte, un projet de développement durable qui apportera peu à peu aux MSE du secteur informel une compétence affirmée et des capacités réelles d'accès au marché national et international.

Tous ces éléments font qu'il sera intéressant sinon important que l'ensemble de l'expérience en cours de lancement fasse l'objet d'une évaluation sur les résultats atteints au fur et à mesure de l'avancée du projet et apporte, en retour, des éléments de réflexion et d'analyse sur la contribution de la formation à la réussite économique du secteur informel.

4.2.4. La formation des MSE du bâtiment en situation de chantier (GTZ)

La coopération allemande et plus précisément le GTZ assure la maîtrise d'ouvrage de la construction, par le gouvernement éthiopien, de l'université de Dire Dawa qui logera à partir de

l'automne 2006 ses premiers étudiants et aura, en fin de réalisation, une capacité d'accueil d'environ 10 000 étudiants. Le chantier a comme particularité d'être une sorte de site école pour les nombreuses MSE sous-traitantes qui y travaillent ainsi que pour des jeunes issus des *TVET Colleges* qui y réalisent leur stage professionnel.

Un processus de formation intégré dans l'expérience du chantier

Il y a tous les jours formation des employés des petites entreprises engagées sur le site de construction. Elle est faite en fin de journée par le responsable Allemand, spécifiquement chargé d'élever le niveau de compétences des nombreuses MSE intervenantes, avec l'appui d'un cadre éthiopien qui assure, si nécessaire, la traduction et la bonne compréhension des informations transmises. Le formateur part du travail réalisé quotidiennement, prend des exemples concrets de moulage et séchage de briques, de coulage de chapes de béton ou d'élévation de cloisons ou de murs. A partir de ces situations de travail, il revient sur les prises de mesure, les techniques de coffrage, les nouvelles normes de finition du béton et, à travers ces exemples, essaie d'améliorer peu à peu la qualité des réalisations et des techniques utilisées. Tout le processus de va et vient entre la théorie et son application s'inscrit dans l'expérience de construction des bâtiments. Les différentes séances de formation donnent lieu à des évaluations et, en fin de compte, sont intégrées dans un curriculum de formation certifiant. Les ouvriers formés peuvent ainsi augmenter tout en travaillant leur qualification professionnelle et finir le chantier avec un niveau de professionnalisation plus élevé.

Le difficile lien entre formation, tradition culturelle et innovation

La visite du chantier a permis d'échanger avec les responsables de la maîtrise d'ouvrage sur les limites de l'action de formation en tant qu'apprentissage des techniques modernes de construction. Une des difficultés rencontrées par ces responsables est la résistance qu'opposent les entreprises du chantier à l'application des procédés actuels de construction. Cette résistance concerne le coffrage du béton et se manifeste dans le refus des ouvriers à mettre fin à l'usage répandu en Ethiopie de l'huile usée comme moyen d'obtenir un béton lisse : son utilisation

empêche en effet de peindre directement sur les surfaces décoffrées et à entailler celles-ci en vue d'y appliquer un crépi sur lequel sera appliquée la future couche de peinture. Elle vise également les techniques de coffrage (utilisation des coffrages en bois à usage unique au lieu des coffrages largement réutilisables) et le transport du ciment ou du mortier (résistance forte à l'introduction de la brouette au profit des instruments traditionnels de portage).

Les raisons de ce maintien à tout prix de la tradition sont les contrats à bas coût qui ne spécifient pas les contraintes techniques, mais peut-être plus fondamentalement encore le poids de la tradition : « on a toujours fait comme cela, pourquoi devrait-on changer une habitude qui marche ? ». Se pose ainsi le problème du rapport entre formation, tradition et innovation technologique et celui de la mise en place de moyens et de méthodologies d'acquisition de compétences qui prennent en compte la résistance au changement culturel comme un des éléments incontournables de la future qualification à atteindre. Quelque soient les réponses apportées à ce problème, elles ne pourront pas ignorer que la formation ne suffit pas à surmonter les résistances au changement et que des approches spécifiques sur l'appropriation de l'innovation dans un contexte culture donné sont à concevoir et à mettre en œuvre.

Le repérage par l'enquête terrain des actions menées en faveur des micro et petites entreprises informelles ne peut être que limité. Il suffit cependant à témoigner de l'importance qu'accordent les instances publiques fédérales et régionales (FEMSEDA et REMSEDA) ainsi que les organisations internationales (OIT et GTZ) au développement de ces entreprises. Elles sont en effet les seules à pouvoir insérer massivement les jeunes et adultes dans l'emploi et, plus fondamentalement encore, à susciter des dynamiques de développement local efficace. Les exemples rapportés montrent en même temps que des parcours d'insertion et de formation bien structurés peuvent mener vers des créations d'activités et d'emplois stables et ainsi aider la population à sortir de la phase de survie pour espérer un niveau de vie qui aille au-delà du seuil de pauvreté. Ils mettent également en exergue qu'il existe des secteurs porteurs où ces créations d'activités et d'emplois peuvent dépasser le marché local et

arriver à accéder à des niveaux de productions et des services adaptés au marché national et international. Mais cela n'est possible qu'à la condition, réalisée par la région de Dire Dawa, d'insérer le soutien à la création d'activités

génératrices de revenus et la lutte contre la pauvreté dans une stratégie de croissance économique et sociale durable et à moyen terme définie avec l'ensemble des acteurs concernés.

4.3. Le rôle stratégique des femmes en secteur informel

L'enquête terrain a permis d'élargir les actions menées dans le secteur informel aux dynamiques de création d'activités et de formation mises en œuvre par des organisations de femmes. Il ne fait pas de doute que les associations de femmes éthiopiennes jouent un rôle important dans le domaine du secteur informel. Ce rôle est mis en avant par le PASDEP qui souligne la place stratégique qu'occupent les femmes dans le développement du pays et l'importance que constitue pour ce développement une insertion accrue des femmes sur le marché du travail. Les actions rapportées toutes sont financées ou appuyées par des bailleurs de fonds ou des organisations internationales d'assistance et de conseil.

4.3.1. Les caractéristiques des femmes entrepreneurs selon l'enquête du BIT

Le rôle positif des femmes est également mis en avant par une enquête BIT réalisée en 2002 sur le thème « Les femmes entrepreneurs en Ethiopie : en marche vers la croissance »⁵⁴. L'enquête met en exergue que 123 femmes entrepreneurs étudiées dans le cas de l'échantillon ont créé 852 emplois pour leur famille et leur parenté, dont 596 emplois payés à plein temps (avec une moyenne de 4,8 emplois par unité de production). Près de 70 % de ces femmes étaient préalablement soit employées dans le secteur informel soit femmes à la maison. La plupart d'entre elles ont du recourir à des moyens financiers personnels ou familiaux pour lancer leurs entreprises. Elles les ont créées dans des domaines d'activités aussi différents que les services, le commerce, les différentes formes de production et l'artisanat. L'une des caractéristiques communes à l'ensemble de ces activités est qu'elles ont toutes pour débouchés le marché local et plus particulièrement le marché de voisinage. L'autre caractéristique est que presque 90 % des femmes enquêtées

affirment qu'elles sont fières d'exercer de façon autonome leur travail et que 75 % d'entre elles ne quitteraient pas leur position pour accéder à un emploi permanent.

4.3.2. L'association des femmes entrepreneurs de Dire Dawa (Dire Dawa Women entrepreneurs association)

L'association a été créée en 2000. Elle compte aujourd'hui 250 membres, essentiellement des petites et micro-entreprises. Son comité exécutif se réunit tous les mois pour évaluer les besoins de formation de ses membres. Elle forme environ 300 femmes entrepreneurs par an et le nombre des demandes est en augmentation.

Les objectifs de l'association sont de former ses membres dans les domaines d'activité techniques, mais également dans ceux liés au développement et la gestion de l'entreprise. Sont ainsi mises en œuvre des formations dans des domaines tels que le textile, la confection, la transformation alimentaire ou l'agriculture urbaine mais également dans ceux du management et de l'entrepreneuriat, du leadership, de la gestion financière, de la communication et du marketing... Chaque formation dure environ huit jours et est assurée par un consultant externe, spécialisé dans le domaine. C'est la formation à l'entrepreneuriat qui est la plus demandée (trois sessions durant l'année) mais ce sont les formations dans les domaines de la confection, de la transformation alimentaire et de la culture des légumes qui ont le plus d'effets immédiats en termes d'impacts.

L'association agit dans le secteur informel dans la mesure où ses membres sont des micro-entreprises qui travaillent sur le marché local pour une clientèle essentiellement locale. Mais les entreprises qui adhèrent à l'association sont tenues de s'inscrire sur le registre du commerce. Elles payent une

54. ILO (2003), *Ethiopian Women Entrepreneurs : Going for Growth*.

cotisation de 5 birrs (soit 0,45 euro) par mois. Le budget de l'association est essentiellement constitué de la contribution de ses membres. Mais il est aussi alimenté par l'appui des bailleurs internationaux tels que l'Union européenne, l'USAID, la Fondation Friedrich Ebert... Le budget annuel global est de 151 946 birrs (soit environ 13 700 euros). Le coût unitaire de formation par personne est d'environ 1 000 birrs (soit l'équivalent de 90 euros).

L'association ne semble pas faire une analyse très détaillée des besoins de ses membres ni une évaluation très précise de l'impact de son action. Mais elle est significative au sens où les femmes chefs d'entreprise de Dire Dawa ont décidé de se grouper pour assurer elles-mêmes les formations spécifiques nécessitées par les développements de leurs activités.

4.3.3. L'association des femmes de Dire Dawa (Dire Dawa Woman Association)

L'association a été fondée en 2004. Elle compte 5 000 membres et neuf associations locales. Son budget est assuré par les cotisations d'adhésion ainsi que par un appui financier de l'ONG Pathfinders International. Ses objectifs sont d'aider les femmes séropositives et celles se livrant à la prostitution à créer des activités génératrices de revenus. L'association a ainsi mis en place des « ateliers Singer » (du nom des machines à coudre allemandes) c'est-à-dire des ateliers de confection. Les femmes sont formées à réaliser des vêtements qui répondent aux besoins du marché local. Elles sont également formées à la vente, à la comptabilité et à la gestion de leur activité. La formation est réalisée par le *TVET College* visité au cours de l'enquête.

Si la création d'activités génératrices de revenus est au cœur des finalités de l'action des femmes, elle est en même temps accompagnée de toute une action de conscientisation qui consiste à aider les femmes à mieux assumer leur situation et à changer un certain nombre de leurs comportements. Ainsi les membres de l'association font du porte à porte pour inciter les femmes atteintes du sida à accepter de reconnaître leur maladie et à se faire soigner en conséquence.

Elles leur apprennent à nourrir leur enfant au biberon de manière à empêcher la transmission de la maladie par le lait maternel. Elles les mettent en contact avec une association spécialisée dans le traitement du sida afin de leur faciliter l'accès aux traitements. Elles les forment à mieux assumer les travaux domestiques selon des règles d'hygiène adaptées à leur situation.

L'association compte 20 animatrices qui sont formées à intervenir dans les différents domaines de prise en charge des femmes. Elle fonctionne également selon le principe de la formation mutuelle, chaque femme formée acceptant de transférer aux autres ce qu'elle a appris ou de participer à l'action de conscientisation auprès de celles qui ont besoin d'être aidées ou soutenues. L'ensemble de l'action constitue un exemple tout à fait notable d'une jonction réussie entre insertion sociale et insertion économique.

4.3.4. Un programme de formation en cours ciblé sur l'autonomisation des femmes

Il est le fait de la coopération allemande et plus précisément de l'institut de coopération internationale de l'association allemande d'éducation des adultes (IIZ/DW)⁵⁵. Le « Programme intégré d'autonomisation des femmes » est un programme pilote intégré dans la stratégie globale de développement du pays. Il a pour ambition d'augmenter la capacité d'action des femmes pauvres et de leurs familles en combinant trois types d'actions habituellement séparées :

- l'alphabétisation fonctionnelle des adultes,
- la formation débouchant sur des activités génératrices de revenus,
- la formation à l'entrepreneuriat combinant l'acquisition des compétences de gestion et l'accès à des crédits permettant de lancer une activité de production ou de service.

Le projet a démarré en juillet 2006. Il est prévu pour une période de 5 ans et est financé par l'ambassade des Pays-Bas en Ethiopie. Il vise un public de femmes pauvres et leurs familles (par conséquent leurs maris), mais également les femmes formatrices des différents centres de formation

55. Il s'agit de l'Institut für internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschul-Verbandes qui intervient dans le domaine de la formation en secteur informel sur l'ensemble de l'Afrique de l'Est.

existants, les responsables des services administratifs et des ONG intervenant vis-à-vis d'un public féminin ainsi que le personnel des bureaux régionaux chargés de l'éducation et des femmes ainsi que les formateurs des *TVET Colleges*.

Les femmes ayant des postes de responsabilité ou étant chargées de la mise en œuvre opérationnelle des actions de promotion ou d'appui à destination des publics féminins seront initiées aux contenus et méthodes des différents types de formation à dispenser. Elles seront particulièrement sensibilisées aux conditions de réussite des actions ayant pour but d'aider les femmes à devenir promotrices d'activités génératrices de revenus.

Les contenus de formation ciblés sur les femmes en recherche d'insertion et d'activités profitables seront à la fois basés sur le niveau éducatif de départ de ces femmes et sur une évaluation des potentialités économiques des marchés locaux. Ils comporteront dans tous les cas une formation à la création d'entreprise, une sensibilisation, dans le cadre de travaux de groupes, aux opportunités et modalités de lancement d'activités génératrices de revenus et une initiation aux moyens d'accès au microcrédit.

Le cursus total durera au minimum 360 h sur une durée globale de trois années. Les modalités de mise en œuvre tiendront compte de la charge de travail des femmes, du rythme saisonnier des activités et des charges familiales auxquelles elles doivent faire face. Toutes les actions de formation seront adaptées aux besoins précis des groupes

de femmes tout en combinant les trois composantes de départ : l'alphabétisation fonctionnelle, l'acquisition de compétences pratiques permettant une professionnalisation de base dans un domaine donné et le passage de la formation à l'activité génératrice de revenus au moyen de l'accès au microcrédit. L'obtention du financement, qui sera assuré par un fonds spécial créé à cet effet, fera cependant l'objet d'un certain nombre de conditions préalables : les femmes devront avoir acquis un minimum de capacités à lire, écrire et compter, elles devront montrer des aptitudes minimales à pouvoir gérer une activité génératrice de revenus et elles devront savoir tenir un journal de caisse.

L'ensemble de l'action fera l'objet d'un suivi très étroit. Un comité de pilotage national sera mis en place. Il coordonnera la mise en œuvre du projet d'ensemble au niveau régional et local (kébélé). Il veillera en particulier à ce que ce dernier n'ajoute pas des structures supplémentaires aux institutions existantes, mais s'intègre de manière synergique dans les actions existantes, qu'il s'agisse des organisations gouvernementales, des ONG, des associations locales ou régionales de femmes, des associations communales ou religieuses. Par ailleurs le projet sera assisté d'un panel d'experts qui évaluera les actions menées et les résultats produits et répondra à toutes les sollicitations permettant de réussir l'opération d'ensemble.

Le budget global mis à disposition (8,215 millions d'euros) donnera au projet les moyens de ses ambitions.

4.4. Les expériences diversifiées du monde agricole

L'enquête terrain n'a pas réussi à identifier de manière exhaustive des actions de formation menées en secteur agricole. Elle a cependant permis, d'une part, de prendre connaissance des bilans officiels établis dans le domaine par le ministère des Finances et du Développement économique au travers de la présentation du PASDEP. Elle a, d'autre part, pu identifier grâce à la Coopération allemande les difficultés rencontrées par les centres de formation installés en espace rural pour mettre en œuvre une offre de formation

adaptée à la population environnante. Elle a, enfin, donné l'opportunité de visiter un établissement technique et professionnel mettant en œuvre des méthodologies innovantes de formation mutuelle entre fermiers.

4.4.1. Le caractère très informel de l'emploi en milieu rural

L'espace rural occupe 86 % de la population des actifs éthiopiens bien que l'ensemble de cette population ne soit pas employé dans le domaine de l'agriculture. La répartition

de la population active par catégories d'actifs⁵⁶ indique en effet que les travailleurs qualifiés dans les domaines de l'agriculture et de la pêche représentent 44,5 % de ces actifs tandis que ceux des services et de l'artisanat totalisent 10 % et que le restant est identifié sous le terme « emplois élémentaires », un terme qui renvoie tout aussi bien aux journaliers de la construction ou des mines qu'à ceux de l'agriculture. Il n'est donc pas possible d'avoir une appréciation quantitative du nombre d'actifs occupés exclusivement dans l'agriculture ou ses activités annexes, exception faite de la catégorie des travailleurs qualifiés.

L'analyse comparative des actifs de l'espace rural et urbain par type d'emploi occupé montre une structuration très homogène du marché du travail en ce qui concerne les emplois indépendants ou auto-emplois qui occupent respectivement 40,3 % et 41 % du taux d'occupation global. Elle indique par contre que les emplois domestiques sont bien plus élevés en espace rural (54,6 %) qu'en espace urbain (15 %). Ces types d'emploi étant très caractéristiques d'une économie non structurée, il est possible d'en conclure que les analyses statistiques réalisées sur le secteur informel urbain ne rendent compte que très partiellement de l'activité économique informelle éthiopienne et que toute action de dynamisation, par la formation professionnelle, des activités génératrices de revenus ainsi que des micro et petites entreprises doit prendre en compte tout autant les unités de production et de service agricoles et rurales que les unités de production et de services urbaines.

4.4.2. La formation des agriculteurs et des agents de développement agricole

Selon le bilan établi par le « Plan pour un développement accéléré et durable en vue de mettre un terme à la pauvreté » (PASDEP), la politique mise en œuvre par le ministère de l'Agriculture a consisté à réaliser un programme, en cours d'achèvement, d'intensification de la formation des agriculteurs et des agents de développement rural. Il a abouti à mettre en réseau les centres de formation agricoles et à mettre en œuvre, dans ces centres, des *curricula* de

formation ciblés sur les applications pratiques. Ainsi les différents centres ont-ils, en fonction du type de culture et d'activité pratiqué dans leur environnement, tout à la fois fourni des informations et des aides quotidiennes aux agriculteurs environnants et joué le rôle de sites de démonstration pour certaines cultures ou élevages (tels l'apiculture ou la production de légumes).

Plus concrètement, les centres ont mis en place des formations modulaires de 2 ou 3 mois pour aider les agriculteurs acquérir des technologies et des techniques spécialisées telles que la culture par irrigation ou la sériciculture. A un niveau plus global, les différents établissements d'enseignement et de formation sont en train de former 55 000 agents de développement. 45 000 doivent être placés dans les centres de formation agricoles en appui direct aux agriculteurs, 5 000 interviendront dans le domaine vétérinaire et 5 000 viendront en appui aux coopératives existantes. Fin 2005, 23 000 de ces agents avaient obtenu leur qualification et avaient été placés dans les centres.

Il a été impossible au cours de l'enquête d'évaluer les résultats de toute cette action programmatique. Certaines personnes rencontrées ont émis des doutes sur l'efficacité des formations réalisées pour la raison qu'elles consistaient davantage à transmettre des connaissances aux agriculteurs qu'à véritablement les aider à acquérir des compétences opérationnelles.

4.4.3. La formation de la population rurale dans les centres communautaires de formation et de compétence (CSTC)⁵⁷

Les centres de formation agricoles ne sont pas les seuls lieux de formation disponibles en milieu agricole. Ainsi une analyse de la situation de l'offre de formation dans la région d'Oromia⁵⁸, l'une des plus grandes régions d'Ethiopie, montre que cette dernière possède 38 établissements de formation offrant de l'enseignement technique et de la formation professionnelle de niveau 10+1 et 10+2 dans 20 métiers différents, 11 centres de formation agricoles, six

56. Labor Force Survey (2005), op. cit.

57. Les informations concernant les CSTC ou *Community Skills Training Centers* sont tirées du document IIZ-DVV (2005), *Poverty Reduction and Capacity Building through Livelihood Skill Training at CSTCs and VTCs*, Internal Paper N° 33.

58. Oromiya Regional State, TVET Commission (2003), *Regional Technical and Vocational Education and Training (TVET) Policy*.

centres de formation dans le domaine de la santé et 154 CSTC. Ces derniers ciblent essentiellement les jeunes exclus du système scolaire et les adultes du monde rural à travers une offre de type informel. Ils sont en cours de réforme et devraient à terme être davantage intégrés dans l'offre globale de formation professionnelle.

Que sont les CSTC ?

Il est difficile de comprendre le rôle actuel des CSTC sans en connaître l'histoire. Les premiers centres communautaires ont été créés en 1976 au moment du premier lancement, par les autorités publiques, d'une campagne massive d'alphabétisation. Les CSTC avaient été créés initialement au niveau des *woredas*⁵⁹ afin de favoriser un développement rural intégré. Les objectifs fixés peuvent se définir comme suit :

- introduire et diffuser une technologie appropriée aux besoins de la communauté rurale et notamment des agriculteurs,
- améliorer les pratiques rétrogrades de l'agriculture par des mesures de formation appropriées,
- former les membres de la communauté locale et leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur activité,
- fonctionner comme centre de ressources pour l'ensemble de la population concernée.

Le plan initial avait été de créer un CSTC au niveau de chaque *woreda*. Selon les données disponibles, 404 centres étaient en fonction au début des années 1990. Placés sous la responsabilité administrative du district, les centres étaient pilotés de manière conjointe par les différents responsables sectoriels dont ceux de l'éducation, de la santé et de l'agriculture, le bureau de l'éducation assurant la direction de l'établissement. Il est apparu très vite cependant que la coopération entre les différentes administrations n'aboutissait pas aux résultats escomptés et les CSTC sont peu à peu devenus directement dépendants des budgets et moyens humains des *woredas*.

C'est dans ce contexte que les CSTC ont mis en œuvre des actions de formation à destination des habitants du monde

rural. Selon les données recueillies, les offres de formation étaient soit très limitées (par exemple 25 formés par an dans la région d'Oromia), soit inadaptées aux besoins du marché du travail local. Selon les données du ministère de l'Éducation, les CSTC auraient formé 100 000 adultes entre 1978 et 1991, la majorité de ce public étant constitué d'agriculteurs de l'espace rural.

Le projet EXPRO ou la constitution de CSTC modèles axés sur la formation génératrice d'activités

L'Institut de coopération internationale de la Confédération allemande pour l'éducation des adultes (IIZ/DW) a décidé en 2002, avec un financement spécial du ministère allemand de la Coopération économique et du développement (BMZ), de mettre en œuvre un projet de formation non formelle axée sur la création d'activités de subsistance intitulé EXPRO⁶⁰. Le but du projet était de revitaliser les CSTC dans des contextes géographiques et socio-économiques différents et de développer un nouveau modèle de centre basé sur une formation professionnelle susceptible d'amener les personnes formées, notamment dans l'espace rural, à créer des activités génératrices de revenus. EXPRO était partie-prenante du « Programme d'action 2015 » mis en place par le gouvernement allemand en 2001 en vue d'aider l'Éthiopie à lutter contre la pauvreté et à atteindre les objectifs du Millénaire. Il s'insérait également dans le Programme de Développement du Secteur Éducatif II (ESDP II) mis en œuvre par les autorités publiques pour la période de 2002 à 2005 dont l'objectif était de dispenser des formations de base dans 43 nouveaux CSTC à 65 000 jeunes et adultes n'ayant pas dix années de scolarité pour accéder à l'ETFP ou n'ayant souvent aucun niveau d'instruction.

Le projet en cours de mise en œuvre vise à atteindre les objectifs suivants :

- sensibiliser les décideurs, les ONG concernées et les organisations communautaires aux niveaux national, régional et des districts sur la nécessité et les possibilités de former les jeunes et les adultes au moyen de l'éducation non formelle ;
- développer et/ou remanier les programmes de formation

59. Un *woreda* est une subdivision administrative de l'Éthiopie équivalente à un district. Un *woreda* est lui-même subdivisé en plusieurs *kébélés* qui ont la taille d'un quartier urbain ou d'une zone rurale restreinte.

60. Bernd Sandhaas, IIZ/DW, (2004), *Éthiopie : la formation communautaire et non formelle des jeunes et des adultes axée sur les moyens de subsistance*.

non formelle dispensés par les CSTC, les programmes d'alphabétisation fonctionnelle des adultes et les initiatives similaires en vue de répondre efficacement aux besoins des populations visées ;

- former les formateurs et le personnel administratif des CSTC en vue de les aider à planifier, mettre en œuvre et évaluer des programmes et des projets d'éducation des adultes axés sur la demande et la génération de revenus ;
- sélectionner un petit nombre de centres communautaires, centres de formation professionnelle et centres agricoles dans des régions déterminées afin d'en faire des prestataires modèles et reconnus de programmes de formation non formelle axée sur la demande et la génération de revenus pour les jeunes et les adultes ;
- mettre en place dans les différents centres publics, privés ou communautaires et, notamment dans les zones rurales, des expériences modèles de projets d'alphabétisation fonctionnelle des adultes (FAL) et renforcer la coopération entre les gouvernements/l'administration régionale et locale, d'une part, et entre les pouvoirs publics et les ONG d'autre part.

Le projet a par ailleurs mis en place un programme de travail basé sur la sensibilisation des décideurs et responsables aux enjeux de la formation non formelle, sur leur implication dans les différents conseils de districts et d'établissement ainsi que sur l'intégration des groupes cibles et de leurs collectivités dans la planification et dans la mise en œuvre de la formation. Il a promu des méthodologies et des hypothèses de travail telles que la pratique du diagnostic rural participatif ou de la planification participative de projet ou la réalisation d'une analyse de marché préalable à l'évaluation des besoins de formation. Il a réalisé un ciblage conjoint des formations sur les activités de subsistance et sur des publics motivés à les mettre en œuvre tout en prônant un accès de ces publics aux crédits capables de soutenir la création d'activités génératrices de revenus ainsi que le renforcement des capacités d'analyse, de formation et d'échanges d'expériences des acteurs de terrain chargés de mettre en œuvre l'ensemble du dispositif.

Le projet a également défini les conditions auxquelles un centre a des chances de développer une offre de formation

aboutissant à la création d'activités. Il a ainsi défini dix critères ou conditionnalités de l'efficacité de cette offre : la nécessité de faire précéder cette offre d'une analyse de la situation du centre, du marché du travail environnant, des besoins de formation et des ressources humaines et techniques disponibles, celle d'inscrire cette offre dans un programme annuel de formation et d'établir des procédures et critères clairs de sélection des publics cibles et des formateurs qualifiés pour ces publics, celle, enfin, de mettre en place des *curricula* simples basés sur les référentiels de métier, à défaut sur des compétences pratiques à acquérir, de piloter de façon efficace et qualitative la mise en œuvre de la formation et de mettre en place des outils d'évaluation des résultats de la formation et de son impact.

EXPRO est en activité à ce jour. Les résultats atteints fin 2004 dans les 17 centres modèles retenus (dont certains ont seulement commencé leurs activités en 2005) sont de 2 013 personnes formées, dont 541 hommes et 1 472 femmes. Toutes les personnes formées n'étaient pas propriétaires de terre et étaient sans emploi. Bien qu'il n'existe pas d'évaluation précise de l'impact des formations dispensées, deux tiers des centres en activité indiquent que la formation a amélioré la situation des formés. Même si tous n'ont pas obtenu immédiatement un travail, tous ont acquis des compétences leur permettant de concourir efficacement sur le marché du travail local et sont motivés à créer, seul ou en association, des activités génératrices de revenus.

La conséquence de l'obtention de ces résultats est que beaucoup de CSTC sont actuellement en demande de réaliser le même type de formation et de pouvoir bénéficier des fonds du projet pour mettre en place une offre ciblée sur la création d'activités.

4.4.4. Les actions innovantes du centre de formation technique et agricole de Harar

Le centre a été créé et est toujours financé par une fondation allemande⁶¹. Le centre a comme stratégie de travailler avec les agriculteurs qui se sont engagés dans le développement rural. Au début, le centre organisait des formations de neuf mois. Puis il en a réduit la durée à trois mois puis à trois semaines en fonction des demandes et des disponibilités des

61. Il s'agit de la fondation « Menschen für Menschen » créée par l'acteur allemand Karl Heinz Boehm au moment de la grande sécheresse de 1981.

agriculteurs. Il intervient dans différents domaines dont la conservation des ressources naturelles, la production agricole, l'élevage laitier, l'économie familiale et le soin des animaux. Le centre est passé d'une formation quantitative à une intervention de formation dans des domaines spécialisés. Il travaille notamment avec des centres de recherche et améliore les animaux d'élevage (croisement de vaches pour les adapter aux conditions locales, importation de volailles d'Egypte...).

Du fermier modèle au fermier de contact : la formation des professionnels par les professionnels

Le centre a mis en place un modèle de formation qui passe par la formation mutuelle des agriculteurs ou fermiers. Il a classé, dans ce sens, les fermes ou fermiers en deux catégories : les fermiers modèles et les fermiers reproducteurs ou de contact⁶². La distinction n'est pas faite en fonction du niveau d'éducation puisqu'il existe des fermiers modèles qui ont huit années d'éducation de base tandis que d'autres sont tout simplement analphabètes. Elle est exclusivement basée sur la motivation et le sens du développement des uns et des autres.

Un fermier est modèle quand il a le sens et le goût du progrès, cultive les relations avec les autres agricultures et est capable d'évaluer les démarches à accomplir pour introduire de nouvelles cultures ou élever de nouvelles bêtes... Il a pour mission de transférer, cent jours après le début de sa propre expérimentation, les compétences acquises dans le domaine d'une nouvelle culture ou un nouvel élevage vers les fermiers dont il a la charge. Le fermier modèle reste en contact étroit avec le centre de formation. Le fermier reproducteur ou de contact met en oeuvre ce que son mentor lui transfère. Il n'a de relation avec le centre de formation que si des problèmes importants surgissent que le fermier modèle n'est pas capable de résoudre. C'est à cette seule condition que le centre aide le fermier de contact.

L'ensemble du processus fonctionne comme suit : le centre expérimente les nouveautés en termes de culture ou d'élevage, il transfère l'expérimentation vers le fermier modèle, la suit et la teste jusqu'à la fin de sa mise en oeuvre.

Une fois le transfert validé, le fermier modèle se tourne vers son contact et recommence l'expérimentation au bénéfice de ce dernier.

Le centre a également réalisé par deux fois la formation des agents de développement qui ont eux-mêmes formés les agriculteurs de leur environnement. Le centre est par ailleurs pré-accrédité auprès du ministère de l'Enseignement supérieur pour la formation annuelle de 50 *bachelors* dans les disciplines agricoles.

Un premier exemple : la création de fermes modèles dans le domaine de la production de lait.

Les principaux objectifs du projet

Il est d'aider les propriétaires à étendre leur troupeau de vaches laitières afin d'arriver à une production laitière journalière permettant à l'éleveur d'améliorer de façon substantielle ses moyens de subsistance. A cette fin, le centre aide l'éleveur à réaliser une production et une gestion laitière optimales hors pâturage.

L'expérience est réalisée dans la ferme modèle puis transférée par lui vers la ferme reproductrice à condition que celle-ci ait la possibilité d'acheter ou de posséder un troupeau dont la génétique lui permet d'améliorer peu à peu la production de lait.

Les fermiers modèles sélectionnés sont formés dans le centre une fois que le projet est en place. Le but de la formation est de leur faciliter le transfert vers les fermes copies. L'expérience montre que le transfert de fermier est plus rapide que le transfert de formateur à fermier. Les fermes modèles servent par la suite d'étude de cas pour les formations dans le centre ainsi que pour des études sur l'amélioration de la production laitière.

Les modalités de réalisation du projet

Les fermiers modèles doivent être propriétaires d'un terrain d'élevage et être prêts à couvrir 25 % des frais d'installation. Ils doivent avoir accès à l'eau courante ou posséder un

62. Le centre utilise les concepts de "model farm" et de "copy farm".

terrain qui leur permette de forer de l'eau. Ils doivent s'engager à ne pas faire paître le troupeau et à réaliser le projet avec l'aide du centre jusqu'au moment de leur autonomie économique. Les éleveurs reçoivent, en vue de leur installation, une génisse porteuse du centre, soit sans frais, soit à crédit, soit au moyen d'un plan d'épargne ou d'un rabais, c'est-à-dire selon le moyen de motivation le plus adapté à leur situation. Le coût des traitements, de la vaccination et des aides est gratuit durant la première année. Si le producteur de lait a une ancienne installation, il reçoit l'équivalent de l'investissement nécessaire pour le renouvellement ou la maintenance de son installation.

Les responsabilités entre le centre et les fermiers sélectionnés sont réparties par accord contractuel. Le coût global estimé par éleveur est de 4 365 birrs, soit environ 400 €.

Un plan opérationnel fixe l'ensemble des opérations à réaliser pour le lancement de chaque opération. Des formations de courte durée ont lieu durant la période d'installation et donnent à l'éleveur le certificat de « producteur de lait », certificat qui lui permet de transmettre son savoir faire à l'éleveur reproducteur. L'éleveur reçoit également un cahier des charges qui lui fixe des normes de qualité, de délai de production et d'hygiène.

Un deuxième exemple : la création de fermes modèles dans le domaine de l'élevage de la volaille.

Les objectifs du projet

Le but est d'introduire l'élevage de la volaille. Cet élevage est considéré comme une des activités les plus productives pour les éleveurs en termes de création d'activités génératrices de revenus. En effet, les élevages de petite taille peuvent être lancés avec un minimum d'investissement et de coûts pour les éleveurs et il a été démontré que ces derniers permettaient de couvrir les dépenses journalières des éleveurs et d'apporter très rapidement un revenu minimum. Un accroissement progressif de la production peut après coup permettre d'améliorer le niveau de vie de l'éleveur.

Les volailles sont génétiquement améliorées. Profitent de ces améliorations les éleveurs sélectionnés, mais également

les autres éleveurs qui répondent aux critères définis d'élevage. Le but est de permettre une comparaison entre les élevages domestiques et les élevages importés.

Les éleveurs sélectionnés reçoivent des formations de courte durée concernant la manière de gérer et d'entretenir les poulaillers, de nourrir la volaille et d'éviter les maladies par la prévention et le contrôle. Le but est qu'ils puissent bien transmettre leur savoir faire aux éleveurs de contact. Les élevages modèles ainsi que les élevages des éleveurs de contact serviront de lieu de démonstration et de d'expérimentation.

Le projet en lui-même

Comme il n'est pas évident d'introduire de nouvelles idées et de nouvelles pratiques d'élevage, le lancement du projet nécessite des moyens incitatifs de la part du centre vis-à-vis des éleveurs.

Comme pour la production laitière, les éleveurs doivent posséder un lopin de terrain et couvrir 25 % des coûts d'installation. Ils doivent avoir accès à l'eau courante et accepter d'éloigner du poulailler toutes les autres couveuses. Ils signent comme pour le projet précédent un accord qui fixe les responsabilités partagées du centre et des éleveurs et les engage à aller jusqu'à l'autosuffisance.

Les éleveurs reçoivent gratuitement du centre des poules d'un certain âge pour une durée déterminée. Ils peuvent également en acquérir à faible prix dans le centre d'élevage du centre ou acheter des œufs fécondés. Comme pour le projet précédent, tous les frais de traitement, de vaccination et les autres actions d'appuis sont gratuites durant la première année. Le coût estimé pour la création d'un élevage est de 2 030 birrs par élevage ou d'environ 180 ?.

La mise en place de chaque poulailler fait l'objet d'une planification détaillée. Les éleveurs modèles reçoivent un certificat de « producteur de volaille » qui leur permet de transmettre leur savoir faire aux éleveurs de contact. Ils reçoivent également un cahier des charges qui leur fixe des normes de qualité, de délai de production et d'hygiène.

4.4.5. Les actions des ONG

L'enquête terrain n'a pu être que limitée et sélective. Elle n'a ainsi pas pu prendre contact avec d'autres expériences telles que celles réalisées par les ONG. Elle n'a pu avoir qu'un accès documentaire aux expériences très intéressantes mises en œuvre par FARM Africa. Cette ONG, qui travaille depuis 1988 en Ethiopie, développe des solutions innovantes dans le cadre des partenariats qu'elle établit avec les communautés locales et les agriculteurs eux-mêmes⁶³. A l'instar du centre de Harar, elle intervient dans le domaine de l'élevage et aide par ce moyen les femmes dans les régions d'Afar et d'Oromia à lutter contre la pauvreté. Elle a ainsi permis à ces femmes d'être formées, d'obtenir des chèvres en vue du lancement d'une activité pastorale et, par ce moyen, de gagner un minimum de revenus pour elles-mêmes et leur famille. L'ONG met en exergue l'exemple d'Abebech qui a reçu deux chèvres à crédit, a été formée afin de leur administrer les soins

vétérinaires élémentaires et se trouve aujourd'hui en capacité de soigner jusqu'à 70 têtes par mois.

Un projet 2006 géré en commun par différentes ONG dont Farm Africa, Care Ethiopia, SOS Sahel, Action pour le développement et l'Association de développement de l'élevage en Afar a pour but d'aider et de former les éleveurs à faire face aux situations de sécheresse, à réagir aux situations d'urgence en cas d'abattage forcé, à mettre en œuvre des processus de séchage de viande et à gérer des sites modèles de plantations de prosopis qui ont l'avantage de résister à de très fortes sécheresses.

Il ne fait donc pas de doute que de nombreuses initiatives, impossibles à énumérer, sont en train de se développer dans l'immense zone rurale éthiopienne sans que toutefois elles aboutissent à une masse critique suffisante pour réduire de façon significative la pauvreté extrême qui frappe plus de 30 % de la population qui y habite.

63. L'information est disponible sur le site Internet de Farm Africa. L'ONG développe plusieurs projets mis en œuvre par l'association en Ethiopie avec l'aide de l'Union européenne et de CORDAID.

5. Les perspectives d'évolution et d'action

5. 1. Les opportunités de la réforme en faveur du secteur informel

Il ne fait pas de doute que la réforme entreprise de l'ETFP a pour objet de cibler la formation professionnelle sur les besoins de développement économique du pays, et notamment sur l'accès à celle-ci des actifs du secteur informel. Le document relatif à la stratégie nationale⁶⁴ en ce domaine indique clairement quels sont les publics prioritaires : les jeunes en échec scolaire, les personnes sans formation formelle y compris les analphabètes, les entrepreneurs et employés des entreprises, notamment informelles, qui ont besoin de faire reconnaître leurs compétences ou de les accroître, les agriculteurs et leur familles, les chômeurs ou actifs sous-employés qui ont besoin d'accéder au marché de l'emploi et toutes les catégories de population qui ont des difficultés à exercer une activité économique du fait de leur situation familiale (femmes seules), de leur appartenance ethnique ou de leur handicap. Tous ces publics travaillent en dehors du secteur structuré.

Les enquêtes réalisées dans les différents pays de l'Afrique subsaharienne indiquent cependant qu'il ne suffit pas de cibler l'appareil de formation institutionnel sur les artisans, les auto-employés ou les responsables des unités de production informelle des domaines de l'industrie, du commerce ou des services pour que ces derniers prennent goût à la formation. Elles indiquent au contraire que le recours à la formation est le résultat d'un long travail de dynamisation interne du secteur opéré notamment par ceux qui y travaillent et qui ont pris la responsabilité d'organiser professionnellement les acteurs et de leur faire prendre conscience de la rentabilité des actions de formation ou de développement des compétences.

A ce titre, la réforme de l'ETFP entreprise en Ethiopie représente une avancée considérable mais comporte également des faiblesses dont elle devra tenir compte pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés.

64. Ministry of Education (2006), Op. cit.

65. Op.cit.

5.1.1. Les établissements de formation ont la capacité effective d'inscrire la formation dans la dynamique économique et sociale

Il ne fait pas de doute que la réforme de l'enseignement et de la formation technique et professionnels éthiopiens recentre l'ensemble du système sur des objectifs et des publics qui sont ceux du secteur informel. Ainsi le document stratégique publié durant l'été 2006⁶⁵ indique clairement que cette réforme vise la création de l'auto-emploi et celle de micro et petites entreprises et de ce fait inclut dans les différents dispositifs informel, non formel ou formel une formation de base à l'esprit d'entreprise et à la gestion d'activités. Il indique surtout que les modalités de redéfinition et de pilotage de l'offre aideront sans aucun conteste les acteurs du secteur informel à mieux accéder à la formation et ainsi à augmenter leurs chances de s'insérer effectivement dans le monde du travail.

Il y a possibilité de structurer l'offre de formation en lien avec la stratégie économique et le marché du travail

Une des données les plus significatives de la réforme est la possibilité qu'elle donne aux établissements de formation d'adapter leur offre au développement économique local et au marché de l'emploi. Ainsi l'enquête terrain à Dire Dawa, et plus particulièrement la rencontre des responsables du *TVET College*, a permis de faire deux grands constats.

Le premier constat concerne la possibilité pour l'établissement de formation de s'inscrire dans les priorités affichées, au plan local, de développement économique et du marché de l'emploi. Ainsi le centre de formation de Dire Dawa participe tous les trois mois à une réunion rassemblant autour du Maire de la ville, le directeur du bureau du ministère du développement des capacités, le responsable de Remseda et les différents autres responsables concernés. La

réunion définit les lignes stratégiques et les orientations d'action de la politique locale. Elle permet au centre d'intervenir, en tant que partenaire de la REMSEDA, du secteur de l'immobilier et des travaux publics, dans le parcours d'autonomisation des jeunes vers l'emploi et la création d'activité. Elle l'incite à prendre sa part de responsabilité dans l'effort des autorités locales de réduire de 10 % le nombre de chômeurs sur le territoire de la ville. Elle l'aide à analyser les besoins de formation des micro et petites entreprises et à établir en conséquence des cursus de formation dans les secteurs potentiellement créateurs d'activités et d'emplois (transformation alimentaire, taille de la pierre, couture...). Le résultat de cette insertion de l'établissement dans les priorités locales fait qu'il accueille actuellement 1 192 élèves dans les cycles de formation formelle tandis qu'il accueille 2 500 participants dans les dispositifs de la formation non formelle ou informelle orientés sur les besoins de développement et d'emploi.

Le deuxième constat concerne la capacité d'autonomie qu'a l'établissement de renouveler le processus de formation interne même formelle. Alors que, dans la plupart des pays enquêtés, les centres de formation ont des obligations d'enseignement définies au plan central et des délais très longs d'adaptation de leurs dispositifs certifiants et diplômants aux besoins du marché local, la réforme éthiopienne allie de manière tout à fait efficace une standardisation des référentiels au plan national et une liberté de transcription de ces référentiels en contenus et *curricula* au plan local. Le *TVET College* de Dire Dawa ouvre et ferme des sections de formation formelles (10+1, 10+2, 10+3) en fonction des besoins du marché. Il modifie également les dispositifs en place selon les évolutions des priorités affichées au plan local et selon un diagnostic effectué par chaque département des gaps de compétences à combler et des modifications à apporter aux contenus existants pour qu'ils apportent la meilleure réponse possible aux gaps de professionnalisation identifiés.

Il y a possibilité d'adapter la formation aux besoins et situations des publics du secteur informel

La réforme prévoit la mise en œuvre de cursus flexibles et modulaires de façon à faciliter l'accès à la formation des jeunes et adultes du secteur informel. Cette disposition est

la condition *sine qua non* pour avoir des chances d'intéresser à la formation les jeunes et adultes occupés dans les micro ou petites entreprises. Il est en effet essentiel, au regard de ce qui se passe dans des pays tels que le Bénin ou l'Afrique du Sud, de constater que seules les formations qui s'adaptent aux horaires et rythmes de travail des artisans, des commerçants ou des différents métiers de service ont des chances d'intéresser et d'être suivies. Encore faut-il que la flexibilité ne soit pas exclusivement celle des horaires, mais concerne également les modalités pédagogiques de mise en œuvre et de suivi de la formation (formation la plus proche possible du lieu de travail, prise en compte de la situation professionnelle dans la méthodologie d'apprentissage...). Encore faut-il également que la modularité s'adapte à des séquences de formation qui tiennent compte de la situation particulière de celles et ceux qui viennent en formation après leur journée de travail et qui ont de ce fait des rythmes et des capacités d'appropriation bien à eux.

L'établissement de Dire Dawa semble avoir pris la mesure de ces réalités dans la mesure où il a mis en place une variété de réponses aux besoins des actifs qui travaillent essentiellement dans les domaines de la construction immobilière et des routes et de la transformation alimentaire : des formations d'une à deux semaines selon la demande, des interventions le soir ou le week-end en fonction des disponibilités des formés, des formations en situation réelle de travail. Le *College* est de fait en relation directe avec 75 associations ou coopératives d'environ 15 membres chacune. Il s'adapte à leurs besoins de compétences et les accompagne, au-delà de l'acte de formation, jusqu'à l'obtention d'un emploi ou d'un crédit nécessaire au lancement d'une activité stable. Cette pratique montre que la réforme en cours ne se réduit pas à une simple rénovation pédagogique des dispositifs existants vers plus de modularité et de flexibilité, mais donne véritablement aux responsables des *TVET Colleges* la capacité à se réorienter en fonction des nouveaux publics visés.

Il y a possibilité de gérer librement le budget pour mieux investir et former

La réforme prévoit explicitement de renforcer la capacité d'autonomie et de décision des centres de formation publics.

Ainsi, les textes d'orientation indiquent clairement que les autorités ont pour intention de déléguer le maximum de responsabilités aux chefs des établissements dans la mesure où cette délégation est la seule manière de s'assurer que ces derniers redéfiniront l'offre de formation en fonction de la demande du marché local. Ils laissent également entendre qu'à terme les établissements seront redevables de leur action et feront l'objet de mécanismes de financement adaptés aux résultats obtenus.

L'expérience en cours du *College* de Dire Dawa a démontré que les responsables institutionnels avaient déjà pris la mesure de leur autonomie pédagogique en supprimant les filières de formation sans avenir et en instituant des *curricula* et modules totalement en phase avec les stratégies locales de développement économique et d'emploi. Elle permet également de constater que cette autonomie pédagogique n'est réelle que si elle s'accompagne d'une capacité de décision financière et budgétaire. Ainsi le *College* a développé des activités génératrices de revenus pour ses propres besoins de financement : réfection des sièges d'un cinéma voisin tout en utilisant cette action en tant que situation d'apprentissage pour les jeunes, réalisation des installations sanitaires de l'établissement par les élèves eux-mêmes dans le double intérêt d'un gain financier et d'une professionnalisation en situation réelle de travail. Ces deux activités ne sont que des exemples de la capacité qu'a eue effectivement le collège de réaliser des « formations-production »⁶⁶. Les bénéfices ainsi récoltés entrent dans le budget de l'établissement et sont utilisés librement pour acheter ou moderniser les équipements nécessités notamment par l'adaptation de l'offre de formation de l'établissement aux demandes du marché local⁶⁷. Le collège gère en conséquence un budget venant à 50 % des fonds publics et à 50 % des recettes de la formation non formelle.

Il ne fait pas doute que la liberté des établissements à pouvoir disposer d'une certaine autonomie financière est la condition sine qua non de leur capacité à prendre en compte les

requêtes et modalités de formation du secteur informel. L'enquête terrain a montré, notamment dans les pays de l'Ouest africain, que les établissements de formation formelle n'avaient aucune chance d'intégrer les artisans ou les responsables des micro ou petites unités informelles s'ils n'avaient pas les moyens d'offrir des contenus et des équipements de formation adaptés à leurs conditions réelles de travail et de production. La politique budgétaire pratiquée dans l'établissement de Dire Dawa indique que cette autonomie est une des composantes possibles de la réforme. Il reste cependant à vérifier qu'elle soit applicable partout dans la mesure où la chef de bureau de l'éducation de la région d'Addis Abeba a fait une lecture plus restrictive de la situation en regrettant que les établissements sous sa compétence n'aient pas suffisamment d'autonomie dans la gestion de leur budget.

5.1.2. Le système ETFP a la capacité d'évaluer et de certifier les compétences des actifs du secteur informel

Une des caractéristiques essentielles de la réforme en cours est son ciblage sur les résultats effectivement atteints par les cursus et dispositifs de formation mis en œuvre et notamment sur les compétences professionnelles qu'elle permettra d'acquérir. Le juge suprême de la pertinence du système n'est plus le niveau de certification ou de diplôme atteint, mais le niveau de qualification reconnu dans une profession donnée, c'est-à-dire la capacité à exercer un métier à un niveau de compétences et de responsabilité défini dans le cadre du système national de qualifications. C'est ce changement de paradigme qui permet d'espérer des effets positifs de la réforme sur le secteur informel.

Le choix décisif de la reconnaissance des résultats de la formation à celle des compétences acquises

Le ciblage de l'ensemble du système de formation sur l'évaluation et la certification de la professionnalité conformément à des référentiels de métiers normalisés change la finalité du système en le faisant basculer de la

66. L'expression n'est pas éthiopienne, mais algérienne. Elle désigne la capacité qu'ont les CFP (centres de formation professionnelle et d'apprentissage) à accepter des chantiers de travail externes au centre et ainsi à lier formation et production tout en alimentant le budget de l'établissement.

67. Selon les responsables du collège enquêté, une loi fédérale habilite les responsables de l'établissement à décider librement de l'utilisation du budget de l'établissement. L'enquête n'a pas permis de prendre connaissance de cette loi. The Draft TVET Financing Framework (October 2006) currently being prepared with the support of ECBP foresees various modes of « cost sharing » in TVET.

logique de l'offre à celle de l'évaluation des compétences acquises soit par l'expérience professionnelle en situation de travail et/ou par les différentes formes de formation formelle, non formelle ou informelle. Ce renversement de perspective a une valeur fondamentale pour les actifs des micro et petites entreprises.

- Il indique d'abord que la valeur à certifier n'est pas la connaissance acquise en situation scolaire, mais la capacité à faire un travail selon des normes de qualité et de performances fixées par les référentiels. Il en résulte que le secteur informel n'est pas exclu du champ de la valorisation professionnelle et qu'il peut prétendre lui aussi à une reconnaissance et à une certification de ce qu'il est et de ce qu'il fait.
- Il autorise ensuite une entrée en formation de la part des actifs qui ne signifie pas tout recommencer à zéro ou reprendre scolairement ce qui est déjà acquis, mais au contraire bâtir sur cet acquis enfin identifié et l'enrichir en le rendant plus performant et plus qualitatif.

Le choix fait par la réforme de changer de paradigme en faisant entrer la formation informelle dans le champ de l'évaluation et de la certification constitue, à ne pas en douter, la condition sine qua non de la dynamisation possible de l'économie informelle éthiopienne par le développement des compétences et par la formation. Il reste cependant à prouver que la réforme ira jusqu'à valoriser les compétences professionnelles effectivement présentes dans le secteur.

L'enjeu de la valorisation effective des acquis du secteur informel

Il ne fait pas doute qu'il existe dans l'économie informelle un réservoir de compétences et de capacités effectives qui explique, entre autres, la contribution importante qu'elle apporte à la richesse nationale dans tous les pays enquêtés. Comme l'affirme la résolution de la 90^{ème} session de l'OIT relative au travail décent et à l'économie informelle, « les travailleurs de l'économie informelle ont un sens aigu des affaires, de la créativité, du dynamisme et de l'innovation et

ce potentiel pourrait encore s'exprimer davantage si certains obstacles étaient levés. L'économie informelle pourrait également servir de lieu d'incubation de l'esprit d'entreprise et constituer une opportunité d'acquisition des compétences en situation de travail »⁶⁸.

Le ciblage de la réforme éthiopienne sur les compétences professionnelles devrait pouvoir permettre de reconnaître le réservoir de compétences existant dans l'économie informelle et en conséquence de valoriser les qualifications déjà acquises par ceux qui y travaillent. Le document stratégique sur les orientations de la réforme l'indique clairement : « tous ceux qui ont été formés de façon informelle, c'est-à-dire en situation de travail, par l'apprentissage traditionnel ou l'auto-formation auront accès à l'évaluation de leur profession et pourront être certifiés ». Cette capacité virtuelle de tous les actifs du secteur informel à voir leurs compétences reconnues ne va cependant pas de soi. Elle suppose que les métiers de l'économie informelle fassent véritablement l'objet d'un travail de référencement normalisé et intégré dans le système national de qualifications, sans quoi ceux qui y travaillent ne pourront pas être certifiés par rapport au métier qu'ils exercent effectivement. Elle exige également que la validation des acquis de l'expérience professionnelle précède l'entrée en formation au lieu de la suivre de manière à centrer la formation des travailleurs informels sur les compétences à acquérir ou à consolider et non sur les compétences déjà acquises, ce qui représenterait une perte de temps et d'argent et surtout une non reconnaissance effective des éléments de professionnalisation déjà existants.

Les textes disponibles et les interviews menés ont permis de vérifier le changement de paradigme opéré par la réforme. Ils n'ont pas permis de constater que les responsables de la réforme avaient pris la mesure du processus de validation/certification à mettre en place et pris conscience de l'immensité de la tâche à accomplir.

68. OIT, op. cit.

5.2. Les limites de la réforme vis-à-vis du secteur informel

Si la réforme du système d'ETFP en cours de mise en œuvre présente des chances certaines d'avoir des effets tout à fait positifs sur la dynamisation du secteur informel, elle présente également des limites qui risquent d'en amoindrir l'efficacité sinon la pertinence. La comparaison de la situation éthiopienne avec celle des autres pays enquêtés permet de souligner un certain nombre de faiblesses à corriger sinon de problèmes à résoudre: le peu d'emprise du système de formation en place sur la réalité économique du pays, une absence de projet sur la structuration et l'amélioration possible des différentes modalités de formation en économie informelle et une image encore trop sous-évaluée de la formation par rapport à l'ensemble du système éducatif.

5.2.1. Le faible impact du système de formation sur le secteur informel

Le système d'ETFP dans sa phase actuelle concerne environ 3 % des jeunes d'une classe d'âge. Il équivaut à peu près en termes quantitatifs au nombre de jeunes engagés dans l'apprentissage traditionnel (106 300 scolarisés en 2004/2005 contre 94 305 en apprentissage en secteur informel). Analysé en termes d'impact sur les compétences existantes dans le secteur informel, le système n'a formé que 0,0009 % des actifs qui y travaillaient en 2003⁶⁹ tandis que l'auto-formation a été la source d'acquisition de compétences pour 30 % d'entre eux et que le travail en famille a formé les 69 % restants.

Ces chiffres ne laissent pas de doute sur le peu d'impact actuel de l'enseignement technique et professionnel. Ils ne mettent pas en cause pour cette raison les bien-fondés de la réforme, mais appellent trois réflexions.

- Il n'est pas possible, en partant de l'échelle d'intervention actuelle du système, qu'un établissement attire effectivement, du fait de la seule réforme, une proportion significative des 99 % des actifs qui n'ont jamais connu la formation institutionnelle. Seul un travail de contact avec les entreprises de terrain et une inscription de l'action de formation dans les stratégies et plans de développement local du type de celui réalisé à Dire Dawa

permettra de dépasser le fossé de départ qui sépare le secteur informel des établissements de formation.

- Il existe, à côté des *TVET Colleges* privés et publics, un nombre bien plus important de centres de formation communautaires (CSTC) et d'établissements agricoles qui sont en contact avec les populations locales. Il est difficile d'imaginer que la réforme puisse véritablement atteindre un effet critique sans essayer d'impliquer dans sa mise en œuvre une partie sinon l'ensemble de ces établissements et de leurs équipes de formateurs. L'exemple du Bénin montre clairement que seule une vision commune partagée entre les responsables institutionnels, économiques, sociaux et professionnels arrive à créer une dynamique effective de mise en œuvre efficace de la réforme. Celle-ci ne sera efficace en Ethiopie que si elle se préoccupe de mobiliser l'ensemble des institutions et acteurs concernés, sous peine de devoir rester à la marge des effets visés et des publics ciblés.
- Les *TVET Colleges* ne pourront se satisfaire d'une politique de porte ouverte vers l'extérieur. Ils devront être capables de se décentrer par rapport à leurs pratiques de formation actuelles, d'analyser le marché du travail local, de mettre en œuvre des modalités d'intervention adaptés aux situations et rythmes des actifs du secteur informel, d'initier de nouveaux modes d'apprentissage cognitifs et d'élaborer des modalités de formation technique et managériale qui puissent passer de l'acquisition des compétences à la création et au suivi des activités. Vu leur faible impact sur le secteur informel et leur peu d'expertise dans le domaine, les établissements ne pourront viser l'efficacité qu'en établissant des partenariats de coopération et de travail étroit avec les acteurs de formation déjà en prise directe avec les entreprises du secteur informel.

5.2.2. L'absence de valorisation, par la réforme, des modes de professionnalisation en économie informelle

Une des orientations problématiques de la réforme est le peu de cas qu'elle fait des potentialités de formation existantes dans le secteur informel, bien qu'elle reconnaisse par ailleurs les compétences acquises dans ce secteur.

69. Central Statistical Authority (2003) op. cit.

La réforme ne fait aucune mention de l'apprentissage traditionnel en tant que lieu de formation et de professionnalisation. Elle l'aborde sous l'angle des publics (employeurs et employés) qui ont passé par cet apprentissage et qui ont besoin, de ce fait, d'un accroissement de leur niveau de compétences et de qualifications reconnues. Même si cet apprentissage n'a, en Ethiopie, ni l'ampleur ni la force d'innovation qu'il possède au Bénin, au Sénégal ou au Cameroun, il représente cependant, avec l'auto-formation et la formation sur le tas en milieu familial, la source des compétences acquises par la quasi totalité des jeunes qui entrent sur le marché du travail. Se pose donc la question, à l'instar de ce qui se passe dans les pays de l'Afrique de l'Ouest, de la manière dont on peut, non seulement améliorer le niveau de formation de ceux qui sont sortis des différents modes de formation informelle, mais mieux structurer les modes d'acquisition des connaissances et des savoir-faire de ceux qui n'ont que cette voie de professionnalisation pour entrer dans le métier et l'activité productive. Ne faudrait-il pas, au lieu de tout miser sur la réforme du système scolaire et sa capacité à reformer ou à qualifier les publics en manque de formation formelle, imaginer une action de fond sur la manière d'aider les artisans comme les différents producteurs de biens et de services à mieux professionnaliser les jeunes dont ils ont la charge ?

Une telle action supposerait que la réforme se préoccupe fortement des adultes déjà au travail et envisage une action massive de professionnalisation de tous les entrepreneurs des micro et petites entreprises qui forment des jeunes en apprentissage ou sur le tas. Une telle action aurait de fait un triple avantage :

- elle permettrait, à l'instar de ce qui est prévu dans le domaine du tissage et de la confection (projet OIT), de monter le niveau de qualité des producteurs et des produits du secteur informel ;
- elle serait l'occasion d'aider les maîtres de l'apprentissage traditionnel à mieux structurer les parcours de leurs apprentis et ainsi à leur donner un meilleur bagage professionnel de départ ;
- elle donnerait enfin l'opportunité à tous ceux qui souhaitent, dans le cadre de la réforme, d'élargir les dispositifs de formation coopérative ou en situation de

travail de fidéliser des micro et petites entreprises en tant que lieu de professionnalisation effectif des jeunes qui y seraient placés.

L'ensemble de ces remarques et observations pose de fait la question de la capacité de la réforme à investir autant dans une structuration qualitative des modes d'apprentissage existants dans l'économie informelle que dans une restructuration des modes d'intervention des établissements de formation à destination des publics de cette économie.

5.2.3. Un changement de paradigme aux effets limités

Les orientations de la réforme du système ETFP vis-à-vis de l'économie informelle concernent un public d'entrepreneurs, d'auto-employés, d'indépendants ou de travailleurs domestiques exerçant des activités génératrices de revenus ou de profit, qui sont soit analphabètes, soit peu éduqués ou formés, souvent au chômage ou sous-employés et la plupart du temps en recherche d'une meilleure insertion sociale et professionnelle. Ces orientations expriment une inscription très volontariste et très positive de la réforme du système de l'ETFP dans la lutte contre la pauvreté et, plus largement, la conviction que la reconnaissance et l'accroissement du niveau de compétences de l'ensemble des actifs, dont ceux du secteur informel, constituent un élément essentiel de l'atteinte des objectifs du Millénaire et plus largement du passage de l'économie éthiopienne de la phase de survie et de subsistance vers la phase de développement et de croissance.

L'analyse des composantes de la réforme ainsi que celle des éléments recueillis lors de l'enquête terrain interrogent cependant la capacité de la formation professionnelle à devenir un levier suffisamment efficace de transformation de la situation actuelle. Les raisons de cette interrogation peuvent être résumées comme suit :

- le positionnement des dispositifs de formation professionnelle dans l'ensemble du système éducatif semble avoir évolué positivement vers une meilleure prise en compte du choix des élèves au moment de leur entrée dans l'enseignement secondaire. Depuis deux années, l'entrée dans l'ETFP ne se fait plus exclusivement par la sélection négative des élèves qui ont les notes les plus

basses de leur classe et laisse la possibilité aux bons éléments de faire le choix positif de l'enseignement technique et professionnel. De même, cet enseignement n'est plus une impasse puisque ceux qui réussissent le diplôme au niveau 10+3 peuvent entrer dans l'université et continuer leurs études. Il n'en reste pas moins que l'ETFP garde l'image d'un enseignement réservé prioritairement à ceux qui n'ont pas les moyens de continuer l'enseignement général, d'autant plus que la formation professionnelle reste limitée aux emplois et postes qui ne dépassent pas le stade d'ouvrier ou de technicien. Or l'analyse du positionnement de l'ETFP dans l'ensemble des pays en développement ou en émergence montre que celui-ci a une attractivité et par conséquent une efficacité proportionnelle à sa capacité à bien positionner socialement celles et ceux qui en sont issus ;

- la réforme ne prend pas en compte pour le moment de manière explicite et structurée la situation de tous les enfants et jeunes qui sortent de l'école avant la fin de la scolarité et de l'âge légal de travail et qui, de ce fait,

perdent dans la rue, comme l'ensemble de leurs congénères africains, le minimum d'alphabetisation qu'ils ont acquis dans le système scolaire. L'absence, à l'intérieur de la réforme, de toute réflexion sur une possible préprofessionnalisation des jeunes en échecs scolaires, risque fortement de limiter les velléités du système à cibler ces jeunes comme une catégorie prioritaire des futurs publics cibles. Elle risque surtout de vouloir apporter à des jeunes un complément de formation au moment où ils auront perdu les bases scolaires nécessaires pour se l'approprier dans les meilleures conditions possibles.

Ces quelques observations ne veulent pas porter un jugement négatif sur la réforme en cours. Elles ont pour seules intentions, par l'analyse comparative qu'elles opèrent de la situation de l'Ethiopie avec celle des autres pays enquêtés, de susciter un débat et une réflexion sur les meilleures manières possibles d'assurer à cette réforme, dont les finalités sont tout à fait pertinentes, le maximum d'effets et d'impact.

5.3. Les défis de la dynamisation du secteur informel

L'analyse des opportunités et faiblesses de la réforme de l'ETFP relativement à l'économie informelle ainsi que la mise en exergue des dynamiques de formation à l'œuvre dans ce secteur permettent de proposer un certain nombre de pistes d'orientations et d'actions susceptibles d'optimiser les moyens considérables mis à disposition de l'élévation du niveau de compétences et de professionnalisation des micro et petites entreprises par les autorités éthiopiennes avec l'appui de la coopération allemande. Les propositions s'appuient sur les premières conclusions de l'étude dans les autres pays enquêtés, tout en restant totalement enracinées dans le contexte spécifique de la réalité éthiopienne.

5.3.1. Faire la lumière sur les potentialités effectives de l'apprentissage traditionnel et des modes d'auto-formation

L'enquête terrain a mis en lumière la difficile appréhension par les responsables de l'ETFP de la réalité sinon de l'existence de l'apprentissage traditionnel. Elle a également montré, au

travers de l'analyse statistique des sources de compétences en secteur informel⁶⁹, qu'il existait, auprès de ces responsables, un flou très affirmé sur les types, niveaux et modalités d'acquisition des capacités professionnelles des employés et responsables des micro et petites entreprises.

Il paraît difficile à ce jour, pour les artisans de la réforme de l'ETFP, de vouloir développer une offre de formation appropriée à l'égard du public de l'économie non structurée sans avoir une appréhension très concrète des modes de formation sur le tas, en situation de travail, par apprentissage ou par auto-formation pratiqués dans cette économie. On ne construit bien que si on connaît la nature du sol sur lequel on érige les fondations sur lesquelles vont s'appuyer les murs.

La proposition du directeur du ministère du Travail et des Affaires sociales de lancer une grande enquête sur l'apprentissage paraît plus que jamais nécessaire. Elle aurait l'avantage de mieux faire connaître les secteurs d'activité, les

69. Central Statistical Authority (2003) op. cit.

métiers et les relations formatives et contractuelles qui unissent maîtres artisans et apprentis et permettrait ainsi d'identifier les points d'appui à partir desquels pourrait se concevoir une structuration plus efficace des transmissions de savoir-faire et de compétences et l'intégration d'un apprentissage amélioré dans l'ensemble du champ de la réforme. L'enquête devrait cependant élargir son travail aux différents modes de transmission des compétences dans le secteur informel et réaliser vis-à-vis de l'autoformation comme des modes de transmission familiale la même approche que pour l'apprentissage.

5.3.2. Faire un état qualitatif des métiers de l'économie informelle

La mise en œuvre du processus de validation et de certification professionnelle à partir de référentiels normalisés des métiers et des professions s'applique tout autant au secteur informel que formel. Elle présuppose cependant, dans l'état actuel du projet de définition des référentiels et de création des centres de compétences, que les acquis d'expériences du secteur informel seront validés à l'aulne des métiers transversaux aux deux secteurs. Il n'est pas évident que cette hypothèse puisse s'appliquer telle quelle et qu'il ne faille pas, comme au Bénin, réfléchir à des paliers successifs de professionnalisation ou, comme au Cameroun ou en Afrique du Sud, à une approche descriptive des activités et des métiers spécifiques au secteur informel.

Quoiqu'il en soit les départements d'analyse et de recherche qui existeront dans les centres de compétences devront réfléchir à des modalités de validation et de certification qui prendront en compte tout à la fois le rapport concret que les travailleurs de l'informel ont établi au savoir et à la compétence, le degré de parenté ou de différence des activités qu'ils exercent par rapport aux référentiels normalisés et, si nécessaire, identifier les métiers qui sont tout à fait propres à l'univers des micro et petites entreprises et au travail autonome ou indépendant.

5.3.3. Aller jusqu'au bout de la reconnaissance des compétences acquises en secteur informel

La reconnaissance du secteur comme un réservoir de compétences ou, selon les expressions du BIT, comme une « opportunité d'acquérir des compétences en situation de

travail » est inscrite dans la réforme. Elle constitue en cela une forme de révolution culturelle puisqu'elle présuppose par le fait même la relativité de l'action de formation formelle et la valeur cognitive et expérientielle que constitue le lieu de travail, fut-il celui d'une activité génératrice de revenus ou d'une micro entreprise ciblée sur un marché exclusivement local. Tout est donc en place pour donner à l'économie informelle la place qui lui revient dans le champ de la valorisation des ressources humaines.

La certification des compétences acquises en secteur informel ne va cependant pas de soi. Elle ne peut ni réussir par simple décret ni être réservée exclusivement à ceux qui seront candidats à une formation du système ETFP. Elle doit pouvoir fonctionner comme un outil de motivation à se former davantage et, en ce sens, faire partie de toute action de valorisation du rôle effectif joué par les micro et petites entreprises dans les domaines de la production et des services en vue de les inciter à mieux se former. L'exemple du Bénin, qui met en place des centres des métiers, peut servir ici de référence d'autant plus que la FEMSEDA comme les REMSEDA fonctionnent déjà comme lieux de valorisation et de promotion des MSE. L'action de certification des acteurs du secteur informel ne sera effective que si elle s'inscrit dans un plan d'action qui fois reconnaît à la fois la contribution de l'économie informelle aux politiques de développement et d'emploi, ses « capacités d'initiatives de créativité et d'innovation » (BIT) et par conséquent de professionnalisation de ceux qui y travaillent et les déficits de compétences qui l'empêchent de donner toute la mesure de ses capacités. Sans un tel plan d'ensemble, il est peu probable que les acteurs informels iront se faire certifier dans les centres de compétences.

5.3.4. Renforcer tout autant les dynamiques professionnelles que territoriales ou institutionnelles

La réforme engagée institue des conseils multipartenaires d'ETFP au niveau fédéral, régional, local et des établissements. Elle prévoit également des commissions de travail de même composition dans les domaines du pilotage stratégique, du financement, du cadre national de qualifications, de la formation non formelle, de la formation coopérative et par apprentissage, de l'orientation, des *curricula*... Chacun de ces conseils ou chacune de ces

commissions comportent au minimum dix membres représentants des administrations, du monde économique et social, des usagers parents et élèves, des prestataires de formation etc. L'enquête terrain a permis d'enrichir cette vision un peu instituée de la représentativité en montrant les partenariats territoriaux à l'œuvre tant au niveau de la définition des politiques locales de développement que de la définition par les établissements de formation de leurs offres de formation.

Ni l'analyse documentaire ni les nombreuses rencontres dans la capitale comme en province n'ont cependant permis de constater qu'il existait en Ethiopie des organisations sectorielles et professionnelles ayant du poids pour défendre les intérêts de leurs membres et leur représentativité pour définir les spécificités de la profession et exprimer ses besoins de qualifications ou de formation.

La fédération des employeurs a souligné tout à la fois sa volonté de susciter des organisations sectorielles et sa difficulté à les fédérer du fait des missions confiées à ce sujet par les pouvoirs publics à la chambre de commerce.

La confédération syndicale des travailleurs éthiopiens a exprimé la difficulté qu'elle avait à syndiquer les travailleurs de l'économie informelle du fait de leur inorganisation et de l'instabilité de leur emploi et, de ce fait, à les représenter dans le domaine de leurs besoins de compétences et de formation.

La rencontre avec la chambre de commerce a permis de prendre connaissance de la directive N° 341/2002 qui autorise la création des associations sectorielles au niveau national, régional et des woredas tout en les fédérant aux chambres de commerce et en leur donnant un statut légal qui en fait plutôt des organisations autorisées et encadrées que de véritables syndicats professionnels susceptibles d'être une force d'analyse, de proposition et de décision dans des domaines tels que les besoins de qualifications et de formation.

Comparativement aux autres pays enquêtés, l'Ethiopie manque de cette dynamique professionnelle qui a inspiré et soutenu la réforme nationale de l'ETFP au Bénin dans le sens d'une valorisation et structuration de l'apprentissage traditionnel, inspiré les fonds de financement sectoriels

d'Afrique du Sud à investir dans les compétences prioritaires des micro et petites entreprises ou encore motivé les artisans du Bénin à concevoir et mettre en œuvre des modes et rythmes d'apprentissage des jeunes adaptés à leur niveau éducatif de départ ou à la spécificité du métier à acquérir.

Une telle dynamique professionnelle serait un adjuvant tout à fait précieux pour permettre aux MSE de s'approprier une réforme faite à leur intention.

5.3.5. Transformer les actifs du secteur informel en acteurs de leur propre formation et qualification

La mise en valeur des expériences de formation réalisées hors champ de l'ETFP montre combien l'acquisition des compétences en secteur informel suit des cheminements pédagogiques différents de ceux de la formation instituée, qu'elle soit formelle ou non formelle. L'expérience de l'organisation des femmes a montré l'importance d'une action de conscientisation avant formation. L'action de formation de REMSEDA, bien qu'effectuée par des formateurs du *TVET College*, met en valeur l'inscription de l'acte pédagogique dans une progression d'activité qui peu à peu appelle de nouvelles connaissances techniques et de nouvelles compétences de gestion. Le modèle de formation agricole qui relie, dans un transfert d'expériences et d'activités, un fermier modèle et un fermier de contact met clairement en évidence que la relation de professionnel à professionnel (*peer to peer*) est bien plus efficace que celle entre formateur et formé.

Ces quelques exemples ne sont que des bribes de ce qui se passe effectivement dans le domaine de la transmission d'expériences en milieu informel. Il manque l'analyse des cheminements d'auto-formation, celle du « voir, écouter et faire » de l'apprenti dans la relation à son maître d'apprentissage ou celle encore des tailleurs de pierre qui lient étroitement l'acte d'apprendre, de faire et l'expérimentation de centres de profits.

Il ressort de tous ces exemples que la formation en secteur informel est véritablement efficace quand elle développe et déploie des modèles de formation initiés par le secteur informel lui-même et quand elle donne à ceux qui y travaillent les possibilités de devenir acteurs de leur propre professionnalisation et qualification.

En guise de conclusion : le nécessaire recentrage de la réforme sur la dynamique de terrain

L’Ethiopie est en phase de changement de paradigme de tout son système d’enseignement technique et de formation professionnelle. La réforme en cours a créé de manière structurante toutes les conditions pour faire accéder les acteurs de l’économie informelle aux bénéfices de la formation et de la qualification. Elle a créé en quelque sorte un droit virtuel de ces acteurs à avoir tous les avantages précédemment réservés aux élèves de dispositifs institués de formation. Ils peuvent, en effet, être désormais certifiés et qualifiés. Ils ont toute liberté à prendre part à des formations flexibles et modulaires adaptées à leur niveau éducatif de départ et à leur situation de travailleur. Ils ont même la possibilité de suivre des parcours qui les mènent de la formation à la création d’activités et au soutien financier et technique. Tout est donc en place pour que la réforme du

système participe à la lutte contre la pauvreté et au passage du secteur informel d’une économie de subsistance à une économie de croissance et de développement.

Il manque cependant, comme l’a montré l’enquête, la synergie entre les intentions du législateur et les acteurs de terrain. Cette synergie est possible puisque la région de Dire Dawa en a esquissé les voies et moyens. Mais elle ne sera effective que si la réforme prend en compte, dans ses propres priorités et orientations, les potentialités de formation existantes dans le secteur informel, les expérimentations et les innovations qui s’y développent et accepte de se décentrer de sa vision institutionnelle pour transformer les actifs du secteur informel en acteurs de l’accroissement de leurs propres niveaux de compétences et de qualifications.

Annexe. Recommandations et propositions d'action

Il paraît important, au regard de l'analyse des forces et faiblesses de la réforme de l'ETFP, d'esquisser des recommandations et des propositions d'action en vue de donner leur efficacité maximum aux finalités et mesures visées par cette réforme. Celles-ci pourraient s'inscrire dans un processus de mise en œuvre structuré autour des trois grandes étapes suivantes :

Etape 1 : faire une cartographie des compétences déjà à l'œuvre dans le secteur informel

L'analyse statistique des parcours de formation des acteurs du secteur informel montre que plus de 99 % d'entre eux se sont formés en famille, par l'apprentissage traditionnel ou par l'apprentissage effectif en situation de travail. Or il n'existe pas aujourd'hui, en Ethiopie, de vision claire des compétences véritablement existantes dans le secteur informel.

- Il n'y a pas d'appréhension véritable du rôle et de la place joués par l'apprentissage traditionnel ;
- il n'y a pas d'évaluation, dans des secteurs porteurs identifiés par le PASDEP (certains métiers de l'agriculture, la confection, le travail du métal, la construction, les services intra-urbains...), des compétences existantes et à acquérir par les acteurs du secteur informel pour augmenter la profitabilité de leurs métiers et la qualité de mise sur le marché des produits et services qu'ils réalisent ;
- il n'existe pas non plus une description des profils des métiers exercés de manière spécifique par le secteur informel et une analyse de la manière dont ces profils pourraient être pris en compte par le système national de qualifications.

Il paraît difficile de prendre en compte tous ces éléments, qui sont des préalables à la certification des acteurs du secteur informel et à l'accroissement de leurs compétences, si les

pouvoirs publics ne décident pas de faire une cartographie précise de l'existant et d'en déduire un plan d'action prioritaire.

1. Mieux connaître et structurer l'apprentissage traditionnel tel qu'il se pratique aujourd'hui et aider notamment les maîtres d'apprentissage à mieux former les jeunes dont ils ont la charge ;
2. identifier les métiers porteurs de l'économie informelle et les inscrire, s'ils n'y sont déjà, dans le projet de normalisation au plan national des référentiels de qualification ;
3. mettre en place une méthodologie de validation des compétences acquises adaptée à l'analphabétisme ou au faible niveau scolaire de la majorité des actifs du secteur informel ;
4. définir les moyens concrets d'accroissement du niveau de professionnalisation de ces actifs : quels types de formation, dans quels domaines, pour quels résultats ?

Etape 2 : faire des actifs du secteur informel les acteurs de l'élévation de leurs niveaux de compétences

L'ensemble de l'étude a montré que les interventions en secteur informel n'avaient d'efficacité véritable que si ceux qui y travaillent sont associés à leur propre montée en compétences et professionnalisation. Ce constat a pour conséquence que la réussite de la réforme vis-à-vis du secteur informel dépendra d'un certain nombre de préalables et de conditions de mise en œuvre.

- Il paraît opportun sinon nécessaire, si on veut que cette réforme atteigne le public cible qu'elle s'est fixé, que soient associées à la mise en œuvre de la réforme les organisations professionnelles qui regroupent les actifs de l'informel. Or l'enquête a montré que les instances de concertation tant nationales que régionales ou locales

impliquaient peu sinon pas du tout les différentes catégories d'artisans, les associations regroupant les micro et petites entreprises de production ou de services ou les femmes créatrices d'activité génératrices de revenus. Il est difficile de ce fait pour ces instances de prendre en compte la demande réelle de compétences des 90% d'actifs du secteur informel qui forment le marché du travail éthiopien.

- L'analyse comparative de la situation de l'Éthiopie avec des pays tels que le Bénin ou l'Afrique du Sud montre que l'élévation du niveau de compétences des actifs des micro ou petites unités de production ou de services passe par la mise en place de dispositifs spécifiques de formation s'appuyant sur la professionnalisation en situation réelle de travail tout en faisant peu à peu évoluer cette professionnalisation vers des modes d'apprentissage plus structurés et plus efficaces. Or si la réforme prévoit la reconnaissance des compétences ainsi acquises, elle n'envisage pas encore de manière explicite une ingénierie de formation permettant de faire évoluer l'apprentissage traditionnel vers une alternance véritable entre théorie ou pratique ou les diverses expériences de formation par les pairs vers une forme plus structurée de tutorat pédagogique ou de *mentoring*.

Cette extériorité des acteurs du secteur informel par rapport à la dynamique de réforme en cours interroge les auteurs de celle-ci sur leur capacité réelle à permettre au secteur informel de passer d'une logique de survie à une logique économique de croissance et de développement. Elle les invite plus particulièrement à mettre en œuvre les actions prioritaires suivantes :

1. soutenir les associations professionnelles du secteur informel en les impliquant activement dans la définition de leurs propres besoins de compétences et de qualifications ;
2. faire le recueil des bonnes pratiques d'acquisition de connaissances et de compétences hors système ETFP et analyser la manière dont elles pourraient être déployées vers les autres acteurs de l'économie informelle ;
3. réfléchir à des dispositifs de formation permettant aux responsables des micro et petites entreprises d'accroître leur propre qualification professionnelle

tout en formant au mieux les jeunes dont ils ont la charge.

Etape 3 : mettre en synergie l'ensemble des intervenants et interventions en faveur du secteur informel

L'enquête terrain a montré qu'il y avait en Éthiopie une pluralité d'interventions au bénéfice des actifs du secteur informel sans qu'il y ait nécessairement partage d'informations entre les intervenants sur les actions menées, encore moins interaction entre eux relativement aux résultats obtenus et aux impacts atteints. Cette dispersion des efforts et des moyens pose problème dans la mesure où l'analyse de la situation des différents pays montre que seule une vision partagée et partenariale des acteurs publics et privés actifs dans le domaine de la formation en secteur informel permet d'en accroître les compétences et d'en augmenter la profitabilité. Il ressort de ce constat que les responsables de la réforme ETFP auraient intérêt à mettre en œuvre les actions suivantes :

1. faire un état de toutes interventions censées aider le secteur informel à monter en compétences et en qualité de production et de services et en analyser les possibles synergies et complémentarités ;
2. créer un groupe de réflexion et de coordination entre autorités nationales, bailleurs de fonds bilatéraux et multilatéraux et organisations nationales ou internationales gouvernementales et non gouvernementales afin de créer un minimum de coopération dans la mise en œuvre des différents projets et programmes ;
3. s'appuyer sur les conclusions de ce rapport et notamment sur le partenariat qu'il a permis d'établir entre coopération allemande et française et inviter ce partenariat à passer en commun du terrain de l'analyse et du constat à celui de l'action coordonnée et efficace.

Il serait notamment souhaitable que les conclusions de l'étude sur la formation en secteur informel dans les sept pays d'Afrique (Afrique du Sud, Angola, Bénin, Cameroun, Éthiopie, Maroc et Sénégal) fassent l'objet d'une présentation commune entre la GTZ et l'AFD à Addis Abeba et donnent lieu, sous la responsabilité des autorités éthiopiennes dans le domaine de l'éducation et de la formation, à un débat sur

les voies et moyens de dynamiser, par la réforme de l'ETFP, le secteur informel éthiopien. Dans ce sens, il serait opportun d'organiser durant le premier semestre 2007, dans le

contexte de l'ECBP, un atelier de réflexion conjoint entre la GTZ et l'ADF afin de discuter des résultats de ce rapport ainsi que des recommandations qu'il propose.

Liste des sigles et abréviations

AFD	Agence Française de Développement	LFS	<i>Labor Forces Survey</i> ou enquête sur la main d'œuvre
BIT	Bureau international du travail	MSE	<i>Micro and small enterprise</i> ou micro et petites entreprise
BMZ	<i>Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung</i> ou ministère allemand de la Coopération économique et du Développement	OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
CIM	<i>Center für Internationale Migration</i>	ONG	Organisation non gouvernementale
CSTC	<i>Community Skills Training Center</i> ou centre communautaire de formation et de compétence	OIT	Organisation Internationale du Travail
DED	<i>Deutscher Entwicklungsdienst</i>	PASDEP	<i>Plan for Accelerated and Sustained Development To End Poverty</i> ou Plan pour le développement accéléré et durable pour mettre fin à la pauvreté
ECBP	<i>Engineering Capacity Building Program</i> ou programme d'action «Ingénierie du renforcement de compétences »	PIB	Produit intérieur brut
ETFP	Enseignement technique et formation professionnelle	PNUD	Programme des Nations unies pour le Développement
ESDP	<i>Education Sector Development Program</i> ou Programme de développement du secteur éducatif	REMSEDA	<i>Regional Micro and Small Enterprises Development Agencies</i> ou agences régionales de développement des micro et petites entreprises
FAL	<i>Functional Adult Literacy</i> ou alphabétisation fonctionnelle des adultes	SES	<i>Senior Expert Service</i>
FEMSEDA	<i>Federal Micro and Small Enterprises Development Agency</i> ou Agence Fédérale de développement des micro et petites entreprises	TVET	<i>Technical and Vocational Education and Training</i> ou Enseignement technique et formation professionnelle
GTZ	<i>Gesellschaft für technische Zusammenarbeit</i>	UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'Education, la Science et la Culture
IDH	Indicateur de développement humain		
IIZ/DW	<i>Institut für internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschul-Verbandes</i> ou Institut de coopération internationale de l'association allemande d'éducation des adultes		

Bibliographie

- AFD (2006), *La formation en secteur informel, Note de problématique*, document de travail n° 15, mars.
- CEDEFOP (2003), *Glossaire sur la transparence et la validation de la formation non-formelle et informelle*.
- CENTRAL STATISTICAL AUTHORITY (2003), *Report on urban informal sector, sample survey*, January.
- CENTRAL STATISTICAL AGENCY (CSA), (2006), *The 2005 Labor Force Survey*.
- ENGINEERING CAPACITY BUILDING PROGRAM (ECPB) (2006), *National Technical and Vocational Education and Training (TVET) Strategy*, Draft paper
- ECPB (2006), *National Training Qualification Framework*.
- ECPB (2006), *Cooperative training and enterprise training*, August.
- ECBP (2006), *Non-Formal TVET Implementation Framework, Building Ethiopia*, July.
- ETHIOPIA CENTRAL STATISTICAL AGENCY (2005), *The 2005 National Labour Force Survey*.
- ILO (2003), *Ethiopian Women Entrepreneurs : Going for Growth*.
- IIZ-DVV (2005), *Poverty Reduction and Capacity Building through Livelihood Skill Training at CSTCs and VTCs*, Internal Paper N° 33.
- MINISTRY OF EDUCATION (2005), *Education Sector Development Program (ESDP-III), 2005/2006-2010, Program Action Plan (PAP)*.
- MINISTRY OF EDUCATION (2006), *National Technical and Vocational Education and Training (TVET) Strategy*, September.
- MoFED (Ministry of Finance and Economic Development), (2005), *Ethiopia: Building on Progress: A Plan for Accelerated and Sustained Development To End Poverty (PASDEP) (2005/6-2009/10)*.
- MISSION ÉCONOMIQUE D'ADDIS-ABEBA, Fiche pays Ethiopie, MINEFI-DGTPE.
- OCDE (2006), *Perspectives économiques en Afrique 2005-2006, Ethiopie*.

OIT (2006), *Technical Cooperation Summary Project Outline*.

Oromiya Regional State, TVET Commission (2003), *Regional Technical and Vocational Education and Training (TVET) Policy*.

PNUD, (2005), *Rapport sur le développement humain dans le monde*, Economica, Paris.

Programme alimentaire mondial, (2006), *Projet de programme de pays 10430.0 (2007-2011)*.

Sandhaas Bernd, IIZ/DVV, (2004), *Ethiopie : la formation communautaire et non formelle des jeunes et des adultes axée sur les moyens de subsistance*.

STATECO, (2005), *Méthodes statistiques et économiques pour le développement et la transition*, N° 99.