
La formation professionnelle au cœur des politiques de développement

Actes de la conférence GEFOP, 12 novembre 2007, Paris

Agence Française de Développement
Département de la Recherche

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.

Directeur de la publication : Jean-Michel SEVERINO

Directeur de la rédaction : Robert PECCOUD

Avant-propos

Cet ouvrage rassemble les actes de la conférence GEFOP, organisée sur le thème « La formation professionnelle au cœur des politiques de développement » qui s'est tenue le 12 novembre 2007 au siège de l'UNESCO à Paris. Cette conférence a été cofinancée par l'Agence Française de Développement, la coopération allemande (GTZ), le ministère français des Affaires étrangères (DGCID) et l'UNESCO (IIEP).

Le GEFOP, réseau d'experts internationaux de la formation professionnelle se veut un lieu d'échanges, de débats et d'analyses des thématiques concernant le rôle de la formation professionnelle dans les politiques de développement. Lancé en mai 2005 à l'initiative de l'AFD, aujourd'hui pôle d'expertise dans le domaine de la formation professionnelle, le GEFOP éclaire et accompagne les actions des bailleurs de fonds et des différents acteurs publics et privés des pays en développement dans ce domaine. Le réseau réunit une trentaine d'experts issus de pays d'Europe (Allemagne, Espagne, France, Royaume-Uni, Portugal), d'Afrique (Afrique du Sud, Algérie, Maroc, Tunisie et Sénégal) et d'Asie (Vietnam, Thaïlande), ainsi que de grandes institutions internationales (EuropeAid, UNESCO, BIT, OCDE, etc.).

Le GEFOP s'intéresse particulièrement aux thématiques suivantes :

- le financement des dispositifs de formation professionnelle ;
- la formation professionnelle en secteur économique informel ;
- l'évaluation des projets et programmes de formation professionnelle ;
- les systèmes de qualification et de certification de la formation professionnelle.

Le GEFOP remercie Christine UHDER qui a assuré la rédaction des Actes de la conférence.

Sommaire

INTRODUCTION9

SYNTHÈSE 13

1ÈRE PARTIE :

LES GRANDS ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN SECTEUR INFORMEL21

Discussion : La formation des commerçants du secteur informel

en Afrique du Sud45

Débat : La formation professionnelle en secteur informel – Séance plénière49

**2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR AGRICOLE
ET LE MILIEU RURAL**53

Discussion : Le programme d'appui au renforcement des capacités des acteurs
du monde rural au Sénégal71

Débat : La formation professionnelle en milieu rural – Séance plénière75

3. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE79

Discussion : Les Fonds de formation : l'expérience ivoirienne.....99

Débat : Financement de la formation professionnelle – Séance plénière101

2^{ÈME} PARTIE : EXPÉRIENCES PAYS

4. ATELIER : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

EN SECTEUR INFORMEL	107
La réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en Inde.....	107
Les centres régionaux d'enseignement technique et de formation professionnelle au Togo	113
La formation des artisans et la structuration de l'apprentissage traditionnel au Cameroun.....	116
La restructuration de l'enseignement technique et professionnel au Congo-Brazzaville	119
Le programme métiers de l'IECD au Cameroun	121
La formation des porteurs de projets générateurs de revenus au Maroc.....	127
Débat : Les défis de la formation professionnelle en secteur informel	131

5. ATELIER : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

EN MILIEU RURAL	137
Le projet de formation Exploitant en maraîchage en Angola	137
Le projet de formation des agriculteurs au Cambodge	143
Les centres des métiers ruraux en Côte d'Ivoire.....	147
La formation et l'insertion des jeunes :	
le programme « Jeunes investisseurs » en Algérie	152
Débat : Les défis de la formation professionnelle en milieu rural	159

6. ATELIER : LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ..163

Le modèle d'organisation des emplois en Afrique du Sud	163
Le système de financement de la formation professionnelle en Algérie	170
L'action du Fonds de Développement de la Formation continue et de l'Apprentissage au Bénin.....	174
Le financement de la structuration de l'apprentissage traditionnel au Mali	183
Débat : Le financement de la formation professionnelle.....	189

7. ATELIER : L'INSERTION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ

DU TRAVAIL	193
Le secteur informel et la formation professionnelle pour l'insertion des jeunes en Egypte.....	193
Témoignage sur l'insertion professionnelle des jeunes Africains.....	198
La formation des jeunes comme outil d'insertion en Amérique latine et centrale	201
Le développement des micro et petites entreprises en partenariat avec le College d'ETFP : l'expérience éthiopienne à Dire Dawa	208
Le programme intégré de développement du logement à Addis Ababa en Ethiopie	212
Débat : L'insertion des jeunes au marché de l'emploi	215

3ÈME PARTIE : PISTES DE RÉFLEXION

8. PROPOSITIONS ISSUES DES DÉBATS	221
Pistes de réflexion pour le secteur informel.....	221
Pistes de réflexion pour le monde rural et le secteur agricole.....	223
Pistes de réflexion pour le financement de la formation professionnelle	225
Pistes de réflexion concernant l'insertion des jeunes sur le marché du travail	226
Conclusion	228

ANNEXE. PROGRAMME DE LA CONFÉRENCE GEFOP	231
---	-----

LISTE DES SIGLES	235
-------------------------------	-----

Introduction

La conférence « La formation professionnelle au cœur des politiques de développement », organisée dans un souci de partage et de réflexion concernant la formation professionnelle, est la première du genre. Elle a rassemblé près de 300 participants de plus de trente pays d'Asie, d'Afrique, d'Amérique latine et centrale, dont deux ministres de la formation professionnelle (congolais et éthiopien), ainsi que de nombreux responsables politiques et institutionnels, des représentants du patronat et des syndicats, des bailleurs bilatéraux et multilatéraux et de nombreuses ONG. La conférence a permis de tirer de ces débats des enseignements opérationnels sur les dispositifs de formation des pays en développement, s'appliquant à l'ensemble des acteurs, nationaux et internationaux, techniques et financiers qui en sont les architectes.

La conférence a ramené au cœur des débats la formation professionnelle, sujet longtemps délaissé au profit de celui de l'éducation de base qui constitue l'un des objectifs du millénaire. La formation professionnelle revêt pourtant une importance stratégique. Elle représente un gage de retombées économiques significatives pour les entreprises des pays en développement et constitue pour les individus un moyen de lutter efficacement contre la pauvreté.

L'impact de la formation professionnelle est en effet double :

- d'une part elle permet aux jeunes et aux adultes d'améliorer leurs compétences professionnelles, d'accroître leurs chances d'insertion professionnelle et de pouvoir prétendre à un revenu décent. Elle devrait en cela faire partie intégrante d'une stratégie de réduction durable de la pauvreté et d'accès à l'emploi ;

- d'autre part, elle permet aux entreprises, grâce à l'amélioration des compétences professionnelles des employés, d'augmenter la qualité de leurs produits et services, d'améliorer leur potentiel d'innovation et de compétitivité, et de passer d'une logique de survie à une logique de croissance. Elle participe ainsi à la dynamisation des économies nationales des pays en développement.

Trois thèmes de travail constituant des axes stratégiques d'action ont été traités à la faveur de cette conférence : la formation professionnelle en secteur informel, la formation professionnelle en milieu rural, le financement et la régulation de la formation professionnelle. La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail a été fortement évoquée.

1. La formation professionnelle en secteur informel

Dans le contexte économique des pays en développement et particulièrement des pays de l'Afrique subsaharienne, la formation professionnelle devrait constituer un vecteur privilégié d'accroissement des compétences et de réduction de la pauvreté dans le secteur informel. Loin d'être marginal, ce secteur joue en effet un rôle majeur dans la création d'emplois et de richesses et peut ainsi participer jusqu'à 60 % à la création de richesse nationale et occuper, selon les pays, entre 30 et 95 % de la population active. Or, il apparaît que l'écrasante majorité des actifs comme des jeunes en âge de scolarisation restent exclus de toute forme de politique structurée d'acquisition des compétences. Ils acquièrent leurs compétences professionnelles « sur le tas », dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle dans le secteur dit « informel ».

L'impact de la formation professionnelle est en cela particulièrement important et permet de passer d'une vision traditionnelle du secteur informel - celle d'une économie duale partagée entre une économie formelle créatrice de richesses et un secteur informel souvent considéré comme réservoir de pauvreté - à une vision plus ambitieuse mais aussi plus réaliste, où le secteur informel constituerait un réservoir de capital humain qui ne demande qu'à se confirmer et qu'il faut reconnaître comme une source authentique de développement de capacités et de qualifications.

2. La formation professionnelle en milieu rural

La distinction courante entre secteur urbain et secteur agricole laisse ce dernier souvent orphelin des politiques de formation professionnelle. Pourtant, il constitue un moteur clef de croissance économique dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne (selon la Banque mondiale, l'agriculture contribue, dans les pays à vocation agricole, pour 29 % en moyenne au produit intérieur brut et emploie 65 % de la population active) et le premier secteur d'accueil des nouvelles cohortes de jeunes à insérer économiquement et socialement. Or, pour que l'agriculture entraîne la croissance économique, il est nécessaire que la productivité des petites exploitations agricoles s'élève, ce qui peut difficilement s'envisager sans une élévation significative du niveau d'éducation et de formation professionnelle des populations concernées. Cet état de fait invite à réfléchir sur les moyens de dynamiser ce secteur et de renforcer l'offre de formation professionnelle.

3. Le financement de la formation professionnelle

Les réflexions menées sur un dispositif renouvelé et efficace de formation professionnelle supposent de s'interroger en parallèle sur les mécanismes de financement de ce système. De tels mécanismes, portant sur la diversification des sources de financement et l'instauration d'organes de gestion de ces fonds, tels que les Fonds de formation, facilitent le passage d'un système de formation tiré par l'offre à un système de formation tiré par la demande, et permettent l'accroissement de la capacité des Etats à financer leurs politiques de formation professionnelle.

11

4. L'insertion professionnelle des jeunes

La difficulté d'insérer les jeunes sur le marché du travail semble être un horizon partagé par de nombreux pays en développement. La faiblesse du secteur privé et les réductions drastiques de l'emploi dans l'administration publique, suite aux politiques d'ajustement structurel, n'offrent que de très faibles possibilités d'obtenir un emploi salarié, donnant ainsi lieu à un fort taux de chômage parmi les jeunes diplômés. Parallèlement à cela, un nombre considérable de jeunes trouvent une formation dans

le secteur informel puis s'y insèrent en créant une micro activité, mais se sentent dévalorisés du fait de l'absence ou de la faible reconnaissance de leurs compétences et activités. Cet état de fait a amené les différents participants à s'interroger sur les meilleures façons de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

La conférence a permis de poser les problèmes soulevés par chaque thème, de présenter des réalisations ou pratiques significatives dans le domaine abordé, dans de nombreux pays africains mais aussi asiatiques (Inde, Cambodge) ainsi qu'en Amérique latine et centrale. Elle a donné lieu à un débat très ouvert entre les acteurs présents permettant de dégager quelques orientations d'action porteuses d'un partenariat et d'une coopération renouvelés dans le domaine de la formation professionnelle. Nous proposons dans cet ouvrage d'en restituer les réflexions...

Cet ouvrage est organisé en trois parties principales. La **première** revient sur les grands enjeux des trois thèmes privilégiés par la conférence (secteur informel, milieu rural et problématique du financement). Le **deuxième** restitue les travaux menés dans les ateliers tandis que la **troisième** partie expose les pistes d'action identifiées par les participants.

La conférence du GEFOP du 12 novembre 2007 s'est tenue dans le but de favoriser les échanges entre praticiens et experts de la formation professionnelle et d'identifier des pistes d'action autour de quatre thèmes principaux, notamment *la formation professionnelle en secteur informel*, *la formation professionnelle en milieu rural*, *le financement de la formation professionnelle* et *l'insertion professionnelle des jeunes*. Cet ouvrage reprend les principales conclusions de la journée, visant à éclairer les interventions des acteurs nationaux et internationaux dans le domaine.

Les échanges sur *la formation professionnelle en secteur informel* invitent à adopter une vision nouvelle et plus juste du secteur informel : celle d'un secteur qui emploie une majorité écrasante de la population active (jusqu'à 95 % dans certains pays) et qui contribue pour une forte partie à la création de richesse nationale (jusqu'à 60 % du PIB). Si l'objectif recherché est celui de l'accroissement de la compétitivité, du développement économique et de la lutte contre la pauvreté, alors la formation professionnelle doit impérativement bénéficier aux actifs de ce secteur.

Le secteur informel apparaît aussi comme **le lieu de professionnalisation d'une grande majorité des actifs** par le biais de l'acquisition de compétences en famille, la formation sur le tas et l'apprentissage traditionnel. Dans ce contexte, plusieurs pays ont réfléchi au moyen de **restructurer l'apprentissage traditionnel**, et de le faire évoluer vers une formation professionnelle de type alternée ou duale. Cette structuration vise à sortir de la pratique répétitive pour élever les compétences des jeunes par

l'adjonction d'une formation théorique adaptée aux nouvelles exigences technologiques, de gestion et de vente. Elle s'appuie généralement sur une approche par les compétences. La **certification** en est un élément essentiel et peut déboucher dans certains pays sur l'obtention d'un diplôme d'Etat (ou la mise en place de passerelles pour son obtention).

Un tel dispositif a les meilleures chances d'aboutir lorsqu'il est **cogéré dans un cadre de concertation** réunissant les partenaires socio-économiques, les acteurs de la formation professionnelle ainsi que les organisations professionnelles d'artisans.

Il ne peut se concevoir sans qu'une réflexion soit menée en parallèle sur **le renforcement des capacités**, voire **la validation des acquis de l'expérience des artisans**. Ceci permettrait non seulement de ne pas mettre les jeunes en position de concurrence déloyale vis-à-vis de leur maître, mais également de favoriser une meilleure acceptation du dispositif par les artisans et une meilleure transmission des connaissances aux apprentis (jusqu'à 80 % de la formation des jeunes se fait en atelier).

Pour les enfants du système scolaire ou n'ayant pas l'âge d'entrer en apprentissage, une réflexion est à mener sur **un dispositif de préprofessionnalisation** afin d'éviter la déperdition des acquis du primaire et le gâchis social.

Des pays tels que l'Éthiopie ou l'Afrique du Sud, où l'apprentissage traditionnel est moins répandu ou inexistant, ont misé sur une **ouverture de leurs dispositifs** en place et l'intégration des besoins de formation et de professionnalisation de l'économie informelle.

Plus généralement, il apparaît qu'une politique de formation professionnelle en secteur informel ne peut se concevoir en dehors d'une **politique globale d'amélioration des conditions d'activités** des artisans, passant notamment par l'adoption d'une approche spécifique au secteur informel en termes de **fiscalité** et de **politique sociale** afin d'en favoriser le développement.

Dans un contexte de développement exponentiel de la population urbaine et d'une dégradation du ratio population urbaine/population rurale, se pose urgemment le

problème de l'accroissement de la productivité des petites exploitations agricoles. La *formation professionnelle en milieu rural* devient donc un enjeu de taille dans les pays en développement. Pourtant, la distinction effectuée entre politique de formation en monde urbain et en monde rural laisse trop souvent oublier ce dernier. De manière générale, l'offre de formation reste majoritairement concentrée dans la capitale et dans une moindre mesure dans les autres grandes villes, et demeure quasiment inexistante en campagne.

Cet état de fait pose premièrement le problème de **l'accroissement de l'offre de formation** en milieu rural. Compte tenu de l'ampleur du défi, la priorité doit premièrement être accordée à l'appui et la **mise en cohérence par l'Etat des actions de formation existantes**, mises en œuvre par divers acteurs (collectivités locales, organisations professionnelles, ONG, bailleurs de fonds...), non seulement pour assurer la reconnaissance des certifications de ces différents dispositifs, mais également la qualité des formations offertes.

Les échanges ont également montré le désintérêt, voire le mépris qu'inspire le métier d'agriculteur, notamment en raison de la faiblesse des revenus qu'il permet de dégager. Dans ce contexte, un grand nombre de projets de formation ont placé **l'augmentation des revenus** au cœur de leurs préoccupations. Cet objectif peut être atteint en aidant les agriculteurs à **développer leur productivité** par l'apprentissage de nouvelles techniques de production, ou encore à développer des produits et services qui soient en **adéquation avec les potentialités de leur environnement**. Parallèlement à cela, il importe de **former à d'autres métiers ruraux** (mécaniciens agricoles, mais aussi hydrauliciens, électriciens...) que ceux de l'agriculture ou de l'élevage, afin d'accompagner le développement du secteur agricole.

Cette formation doit plus généralement s'inscrire dans **une politique globale de redynamisation du monde rural, définie avec tous les groupes d'acteurs**, passant par l'aménagement du territoire (moyens de communication, électrification, accès à l'eau potable, systèmes de santé...), l'accès au crédit et aux intrants, la revalorisation des prix des produits agricoles, l'accès au foncier... Elle doit également favoriser l'**organisation des producteurs** et leur **représentation sociale** afin que ceux-ci soient capables de mieux défendre et gérer leurs intérêts.

Dans le cadre des réflexions sur *le financement de la formation professionnelle*, des modes innovants de financement de la formation et de gestion de ces fonds ont été expérimentés. La **diversification des sources de financement**, par le biais du partage des coûts ou la génération de revenus par les établissements, a été abordée. Ce sont néanmoins essentiellement les questions de mise en place d'une **taxe spécifiquement dédiée à la formation professionnelle** et de **Fonds de formation** comme moyen de gestion de ces financements qui ont été approfondies.

Selon les contextes, cette taxe, prélevée sur les entreprises du secteur formel, est reversée soit directement et dans sa totalité au Fonds de formation, soit intégrée au budget de l'État et reversée au Fonds sous forme de subventions. Les Fonds peuvent également être alimentés par d'autres sources de financement (financement des bailleurs de fonds, subventions de l'État...). Leur objectif est de constituer une **source de financement dédiée au développement de la formation** au niveau national. Ils reversent une partie des fonds aux entreprises formant leurs employés (sous forme d'exonérations ou de remboursements), et financent également la formation publique ainsi que la satisfaction des besoins de groupes spécifiques.

Il ressort que les Fonds de formation constituent un organe plus souple et accessible de financement qu'un financement direct de l'État. Leur efficacité est renforcée lorsqu'ils bénéficient d'un **degré d'autonomie suffisant** vis-à-vis de leur ministère de tutelle et que **la taxe de formation leur est affectée dans sa totalité et directement**. La **gestion des financements doit se faire de manière paritaire**, afin d'assurer une utilisation satisfaisant l'ensemble des parties. Pour une plus grande équité, une contribution des acteurs du secteur informel bénéficiaires de la formation peut être recherchée.

Lorsque la logique est poursuivie jusqu'au bout, ces mécanismes créent une dynamique permettant de passer d'un système de formation tiré par l'offre à un système de formation tiré par la demande. L'implication des différents acteurs dans le dispositif de financement a parfois pour effet d'entraîner une dynamique de rénovation du système de formation (élaboration des référentiels combinant une approche par les compétences et une analyse des besoins de l'économie locale, régionale ou nationale...), et une appropriation du dispositif par les entreprises qui intègrent pleinement la formation professionnelle comme outil de développement de leur compétitivité.

Ces réflexions ont été sous-tendues par la problématique de *l'insertion professionnelle des jeunes*. Elles ont montré la difficulté de ces derniers et particulièrement celle des jeunes diplômés à s'insérer sur le marché du travail. En effet, les réductions drastiques de l'emploi dans l'administration publique suite aux politiques d'ajustement structurel et la dégradation progressive du secteur moderne (on constate un recul de l'emploi en secteur formel au profit du secteur informel) offrent de faibles possibilités aux jeunes diplômés d'obtenir un emploi salarié. Parallèlement à cela, un nombre considérable de jeunes ayant trouvé une formation en secteur informel et y ayant créé une micro-activité se sentent dévalorisés du fait de l'absence ou de la faible reconnaissance de leurs compétences et activités.

Pour tenter d'apporter des réponses à ces questions, plusieurs pistes ont été explorées. Premièrement, il apparaît nécessaire de **réaménager l'offre de formation** afin d'obtenir une meilleure adéquation aux besoins du marché du travail (système de formation en phase avec les potentialités de l'environnement local, régional ou national, développé autant que possible en lien avec les entreprises). Le manque d'expérience pratique pour les jeunes issus d'une formation trop théorique peut être pallié par **l'offre de stages ou d'apprentissage en entreprise**.

Plus globalement, il ressort des discussions que la **création d'entreprise** constitue aujourd'hui l'une des principales **voies d'insertion** sur le marché du travail. Celle-ci n'est pas forcément synonyme de pauvreté : une entreprise bien gérée et compétitive peut se révéler fort lucrative. Cela suppose d'accompagner les jeunes par la formation, afin de développer leurs capacités d'initiative, de management et d'entrepreneuriat, mais également par une **aide à l'installation** sous forme financière (facilitation à l'accès au crédit ou subventions) ou matérielle. Cela suppose également de mener une réflexion sur les **métiers porteurs** de l'économie, d'en informer les jeunes et de les aider à s'y orienter.

Il ressort que la formation professionnelle constitue un levier incontournable pour relever les défis de lutte contre la pauvreté et de renforcement de la compétitivité auxquels font face les économies des pays en développement. Encore faut-il que cette formation bénéficie aux secteurs dans lesquels la majorité des actifs sont occupés. Elle doit également s'intégrer dans une politique globale visant à l'amélioration des conditions de vie et d'activité des acteurs des secteurs rural et informel, et à la

promotion de l'emploi. Le partenariat entre l'Etat, les organisations professionnelles et la société civile, notamment les jeunes et les partenaires sociaux, constitue le socle sur lequel ces réformes doivent se construire.

1^{ère} partie :

Les grands enjeux de la formation professionnelle

La formation professionnelle en secteur informel

1

Richard Walther

Consultant ITG

Expert en Formation Professionnelle auprès de
l'Agence Française de Développement

Les travaux présentés par Richard Walther sur la formation professionnelle en secteur informel sont le résultat d'enquêtes de terrain menées par l'AFD dans sept pays d'Afrique : en Afrique du Sud, en Angola (étude menée en partenariat avec le ministère français des Affaires étrangères), au Bénin, au Cameroun, en Ethiopie (étude menée en partenariat avec la GTZ), au Maroc et au Sénégal. Au cours de l'étude, les chercheurs ont rencontré plus de 300 acteurs, depuis les responsables des ministères et des administrations centrales jusqu'aux artisans ou encore aux apprentis, en passant par les partenaires sociaux, les bailleurs de fonds, les ONG et les différents acteurs professionnels et locaux. Le choix des sept pays a été fait en vue de refléter la multiplicité des situations économiques, géographiques, historiques et culturelles qui caractérisent le continent africain. Cette approche a permis ainsi d'avoir une lecture synoptique de ce qui constitue l'unicité comme la diversité des économies informelles du continent et de ses besoins de compétences et de formation professionnelle.

21

L'étude part du constat selon lequel le secteur informel joue un rôle fondamental dans l'économie des pays en développement. En Afrique, il est même le principal créateur d'emplois et assure une part essentielle de la production nationale de richesse. Identifié généralement comme lieu et moyen, pour celles et ceux qui y travaillent, de gagner le minimum vital, le secteur informel occupe une place prépondérante dans les

économies africaines et représente ainsi entre 31 % (en Afrique du Sud) et 95 % (au Bénin) de l'emploi et entre 30 % et 50-60 % du PIB (respectivement en Afrique du Sud, au Cameroun, au Bénin et au Sénégal). Par ailleurs, loin de voir l'emploi informel régresser, la majorité des pays africains constatent une précarisation croissante de leur marché du travail. Pourtant, le secteur informel demeure le « laissé pour compte » des systèmes publics de formation professionnelle qui sont axés avant tout vers les travailleurs du secteur moderne.

L'étude repose sur l'hypothèse selon laquelle un investissement ciblé et prioritaire dans la formation professionnelle et l'accroissement des compétences des actifs du secteur informel peut dynamiser ce dernier et lui permettre de passer d'une logique de survie et de subsistance à une logique de croissance et de développement.

1.1. Analyse du secteur informel et de sa place centrale dans les économies africaines

1.1.1. Les approches différentielles du secteur informel

Les approches du secteur informel sont multiples. On en retient quatre principales :

- l'approche par le **concept statistique** selon laquelle le secteur informel regroupe toute petite ou micro-entreprise n'ayant pas de comptabilité explicite ni de vision claire de ses recettes et de ses dépenses, de ses capacités de développement et d'investissement ;
- l'approche par le **concept de « travail décent »**, retenant notamment les conditions de travail et de protection sociale ;
- l'approche par le **positionnement socio-économique** (auto-emploi, micro et petite entreprise) qui définit le secteur informel comme le lieu de la micro-entreprise et de la petite entreprise, c'est-à-dire comme l'espace possible d'une croissance et d'une dynamique économiques spécifiques à l'organisation économique des pays en développement ;
- l'approche par la **fiscalité**, qui analyse le secteur informel sous l'angle de la légalité. Cette approche pose la question d'une fiscalité adaptée aux petites entreprises du secteur informel.

Les données récoltées au cours de l'étude mettent clairement en évidence le fait que l'économie informelle, jusque là considérée comme un pis aller de la situation des pays en développement ou des pays émergents, occupe une place croissante dans le devenir de ces pays. Elle est dans la plupart des pays le moyen quasi incontournable d'entrer sur le marché du travail. Elle est dans tous les pays le moyen le plus immédiat de lutter contre la pauvreté et d'obtenir un minimum de revenu. Elle est souvent, contrairement aux idées reçues, un secteur de créativité, d'innovation et de développement de l'esprit d'initiative et d'entreprise. Elle représente enfin, un peu partout, une interface entre l'activité traditionnelle et l'activité moderne et joue souvent un rôle de sous-traitance des grandes entreprises nationales ou internationales. Le secteur informel occupe donc dans les pays africains, une position socio-économique multidimensionnelle qui empêche de le réduire à une activité marginale et exige au contraire de prendre toute la mesure de la fonction effective qu'il remplit dans les politiques de développement.

1.1.2. Le rôle croissant du secteur informel dans les économies africaines

L'analyse documentaire ainsi que les interviews de terrain ont clairement montré que l'économie informelle gagne du terrain dans l'ensemble des pays enquêtés. Ce constat s'applique autant aux pays émergents tels que l'Afrique du Sud où l'on observe un doublement des emplois informels urbains entre 1997 et 2001, qu'aux pays les moins développés de l'Afrique de l'Ouest : le taux de la population active dans le secteur informel est passé de 86 à 92,9 % au Bénin entre 1978 et 1992 et celui du Maroc a augmenté de 8 % entre 1988 et 1997. Le développement de l'économie informelle implique la prédominance dans les économies de la micro et petite activité. Elle est en même temps le signe d'une précarisation du marché du travail dans la mesure où les taux de croissance des pays, pourtant réels, n'arrivent pas à créer des conditions de travail décentes.

1.1.3. Le rôle primordial dans l'accès à l'emploi

La lecture transversale de la réalité économique des sept pays enquêtés permet de constater que le secteur informel est le passage obligé de l'immense majorité des jeunes et des adultes pour s'insérer dans le marché du travail et exercer un emploi en Afrique subsaharienne et qu'il constitue pour la partie la moins éduquée de la population du Maroc et de l'Afrique du Sud le seul moyen de gagner sa vie.

Table 1.1.
Poids des diverses catégories d'emplois dans les pays enquêtés

Pays	Part de l'emploi informel	Part de l'emploi formel en entreprise	Part de l'emploi administratif
Afrique du Sud	31% (secteur urbain et agricole)	69% dans les entreprises formelles (administration incluse)	
Angola	66%	24%	10%
Bénin	95%	5% d'emploi salarié en entreprise (administration incluse)	
Cameroun	90,40%	4,70%	4,90%
Ethiopie	90,80%	6,2% (entreprises privées et autres)	2,60%
Maroc	39% (hors secteur agricole)	?	?
	77,5% (secteur agricole exclu)	16,80%	5,70%
Sénégal (Dakar)	90% (estimation globale avec inclusion du secteur agricole)	?	?

Source : La formation professionnelle en secteur informel, Notes et Documents n° 33, AFD.

Les données relatives à la part de l'emploi informel par rapport à l'emploi global montrent que les quatre pays subsahariens de l'espace francophone ainsi que l'Ethiopie ne laissent pas beaucoup de choix à leurs actifs jeunes et adultes : l'exercice et, la plupart du temps, le maintien d'une activité en secteur informel sont le seul moyen de travailler et gagner de quoi vivre. Environ neuf jeunes sur dix y trouvent leur premier emploi et la plupart d'entre eux continuent, faute de pouvoir devenir salariés d'une entreprise ou encore membres d'une administration locale, territoriale ou nationale. Le marché du travail informel, dans cinq pays sur sept, est le premier employeur national.

1.1.4. Le rôle incontournable du secteur informel dans la lutte contre la pauvreté

Le secteur informel reste essentiellement centré, dans la plupart des pays, sur les activités génératrices de revenus qui sont le seul moyen pour celles et ceux qui les exercent de gagner de quoi vivre ou même survivre.

Les analyses de la structuration des emplois dans les sept pays de l'étude mettent en avant le caractère prédominant de l'auto-emploi ou de l'emploi domestique. Ainsi au Cameroun, les micro-entreprises ne représentent que 3,3 % des unités de production informelle, tandis que l'auto-emploi et les aides familiaux concernent entre huit et neuf actifs sur dix. Selon une enquête sur le secteur informel à Dakar, tous les ménages de la ville tirent leur revenu ou une partie de leurs revenus du secteur informel. En Angola, 72% des familles comptent au moins un de leurs membres employé dans le secteur informel (78% des emplois sont concentrés à Luanda).

Les différentes enquêtes mettent également en avant la forte féminisation des emplois informels, signe du rôle joué par le secteur informel comme moyen de survie et de subsistance, particulièrement pour les publics les plus vulnérables.

1.1.5. Le secteur informel, porteur d'innovation et de développement de l'esprit d'initiative

Si le secteur informel permet d'exercer des activités de survie et de subsistance, il est également un lieu d'émergence possible d'une dynamique entrepreneuriale. L'analyse de la structuration du secteur en termes d'unités de production et d'emplois met en évidence l'existence, à côté de l'auto-emploi et du travail domestique, d'un ensemble de micro et petites entreprises qui emploient de un à dix travailleurs et interviennent dans des domaines aussi divers que l'artisanat, l'agro-alimentaire, la pêche, l'hôtellerie-restauration ou les divers métiers de production industrielle et de services. Il s'agit d'unités qui ont une certaine stabilité professionnelle et dont les revenus sont, sinon en progression constante, au minimum stables. Il s'agit également de petites entreprises qui emploient du personnel permanent et ont acquis une position reconnue dans des segments de marché existants. Il s'agit enfin, comme l'enquête a permis de le constater, de micro-activités innovantes qui ont mis au point des produits

ou services adaptés à des niches de marché porteuses d'un fort potentiel de développement. Toutes ces micro et petites entreprises sont dans une démarche de développement qui devrait leur permettre d'entrer peu à peu dans une dynamique de formalisation. Mais le champ législatif et réglementaire existant est souvent inapproprié à la situation spécifique de ces entreprises qui nécessitent une entrée progressive et ajustée dans le champ de l'économie formelle.

1.1.6. Le secteur informel, sous-traitant et partenaire de l'économie moderne

Le secteur informel apparaît à première vue comme un concurrent déloyal des entreprises formelles dans la mesure où il se situe en dehors des règles fiscales et sociales. Une analyse de la situation économique réelle des différents pays oblige néanmoins à constater qu'il y a bien plus de convergence d'intérêts entre les deux secteurs que d'opposition véritable.

Cette situation tient au fait que le secteur informel remplit comme fonction première celle de satisfaire les besoins les plus immédiats du marché local dans lequel les entreprises structurées sont peu sinon pas du tout présentes (vente d'objets de première nécessité, restauration sur le pouce, ou encore transports adaptés aux moyens des personnes...) et qu'elles remplissent plutôt des espaces de marché peu profitables que les entreprises formelles n'ont, dans les conditions actuelles, aucun intérêt à occuper.

Dans les secteurs plus rentables (bâtiment, production industrielle ou agricole et services d'hôtellerie et de restauration sur place), il existe par contre des partenariats de travail entre économie structurée et non structurée. Les micro et petits entrepreneurs y fonctionnent souvent comme des sous-traitants des entreprises ayant pignon sur rue. Dans tous les pays étudiés, il existe des relations complexes entre les deux économies et des interfaces qui font que certains partenaires sociaux (Afrique du Sud) ou organisations consulaires (Cameroun, Sénégal) développent l'idée d'une approche inclusive des deux secteurs ou, au minimum, d'une interactivité accrue.

1.1.7. La précarité du travail et une inadaptation de la législation

Une analyse précise de la situation du secteur informel fait néanmoins ressortir la précarité du travail qui y est exercé : selon l'enquête AFRISTAT portant sur sept

capitales ouest-africaines, moins de 9 % des actifs du secteur informel auraient un contrat de travail, moins de 3 % une fiche de paye, 9,1 % seraient affiliés à la sécurité sociale et 3,3 % seulement bénéficieraient d'une couverture sociale. Cette précarité doit nous amener à nous pencher sur l'adaptation des règles fiscales et sociales existantes au fonctionnement spécifique du secteur. Si la rencontre des acteurs de terrain a mis en lumière les évolutions positives du secteur informel vers des formes de régulation *a minima* qui prennent en compte certaines exigences du concept de travail décent, elle a également permis de constater les difficultés des différents acteurs à appliquer telles quelles les règles fiscales et sociales existantes. Un créateur d'entreprise camerounais employant plusieurs dizaines de personnes a ainsi exprimé l'impossibilité pour lui de se mettre en règle avec la législation, car le taux d'imposition fiscal en vigueur, totalement inadapté à la situation des petites entreprises, l'obligerait immédiatement à cesser ses activités. Dans le même ordre d'idées, une association locale d'artisans béninois a clairement dit son opposition à déclarer les revenus de ses membres dans la mesure où il n'existe pas de règles établies d'imposition des biens et par conséquent de barèmes adaptés à leur situation spécifique. Selon leur propre expression, l'Etat les impose sans tenir compte de la rentabilité réelle de leur activité, décourageant ainsi ceux qui veulent développer leurs affaires et incitant ceux qui le font à dissimuler de manière à ne pas payer trop d'impôt. Ils exigent, pour cette raison, la mise en place d'une imposition adaptée.

1.2. Le rôle incontournable du secteur informel comme lieu d'insertion et de professionnalisation

Si le secteur informel joue un rôle économique et social prépondérant dans les pays enquêtés et, plus largement, dans les pays en développement, il est également un lieu majeur de professionnalisation de ses membres. Les enquêtes font ainsi ressortir que seulement 1 à 5 % des jeunes des différents pays bénéficient d'une formation formelle, le secteur informel formant les 95 % restant sur le tas, l'autoformation ou l'apprentissage traditionnel. Ainsi, les analyses statistiques réalisées au Maroc en 1997 et 1999/2000 sur le secteur informel en milieu urbain montrent que 4 à 5 % seulement des travailleurs du secteur sont passés par un établissement de formation professionnelle contre 80,3 % de ces travailleurs ayant acquis leur formation sur le tas (Ait Soudane, 2005). L'enquête éthiopienne sur le secteur informel de 2003 révèle quant à elle un effet quasi

nul du système de formation éthiopien sur la professionnalisation des actifs de l'économie informelle. Seulement 0,09 % ont bénéficié d'une formation formelle tandis que 67,86 % ont acquis leurs compétences par auto-formation, 26,88 % en famille et 3,54 % en situation de travail ou par apprentissage. Les situations du Sénégal et du Cameroun offrent un constat similaire, la très grande majorité des jeunes étant formée hors système scolaire, dans les dispositifs de l'apprentissage traditionnel. Ainsi, 300 000 jeunes Sénégalais sont formés dans les ateliers des artisans alors qu'à peine 10 000 d'entre eux sont scolarisés dans les centres de formation professionnelle. Le Bénin connaissait récemment encore une situation similaire mais la structuration en cours du système d'apprentissage traditionnel vers une formation de type dual change la donne, dans la mesure où les jeunes vont y acquérir un niveau de qualification reconnu par le système de formation formelle.

Cette professionnalisation fait partie des tâches historiques du secteur, puisque selon les résultats des analyses menées, il reste encore aujourd'hui le seul lieu d'acquisition du métier pour la très grande majorité des travailleurs domestiques, des auto-employés et des responsables des micro et petites entreprises. Elle est devenue aujourd'hui un enjeu stratégique majeur puisque de plus en plus d'acteurs publics et privés, nationaux et internationaux, interviennent dans le secteur en tant que promoteurs de projets et de programmes de formation et de qualification. Leur conviction est que l'accroissement des compétences des jeunes et des adultes employés dans les micro-unités de production et de services est un moyen efficace de mieux gagner leur vie et celle des proches dont ils ont la charge. Leur volonté est que cet accroissement des compétences élève le niveau de performance de l'ensemble du secteur, permette ainsi de passer d'une activité de survie et d'une situation de précarité à une véritable dynamique de développement, de création d'emplois et de richesses.

L'analyse comparative des pratiques de formation mises en œuvre dans les différents pays à destination des jeunes et des adultes œuvrant dans l'économie informelle, permet de faire quatre grands constats :

- Le secteur informel est d'abord son propre prestataire de formation puisque la très grande majorité de celles et ceux qui y travaillent y acquièrent leurs compétences par l'auto-formation, en famille, par l'apprentissage sur le tas ou par l'apprentissage de type traditionnel.

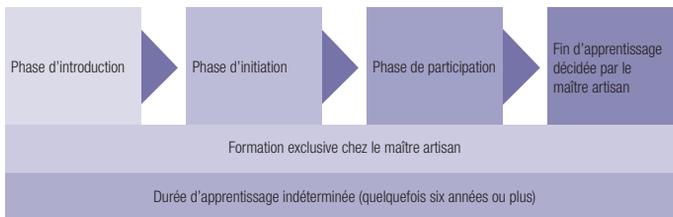
- Le secteur développe ensuite, de son propre chef, de nombreuses initiatives pour faire évoluer l'apprentissage traditionnel vers des formations de type dual qui augmentent fortement les chances d'insertion dans l'emploi de ceux qui en sont les bénéficiaires.
- Les initiatives de restructuration de l'apprentissage traditionnel ainsi que le développement de parcours de formation en alternance, adaptées à la réalité de la micro-activité et de l'entreprise, sont en train de devenir les moteurs des réformes des systèmes de formation en cours dans plusieurs pays.
- Chaque pays enfin, met en œuvre des dispositifs spécifiques adaptés aux besoins des différents publics qu'il considère comme prioritaires : les jeunes déscolarisés, les publics fragiles, les artisans en peine d'accès à des marchés de plus en plus normalisés et les micro-entrepreneurs confrontés aux contraintes de la concurrence régionale et internationale.

Tous ces constats mettent en évidence l'évolution de la formation professionnelle en secteur informel vers des modes d'insertion et de professionnalisation à la fois plus structurés et plus efficaces.

1.3. Les réformes en cours de la formation en secteur informel

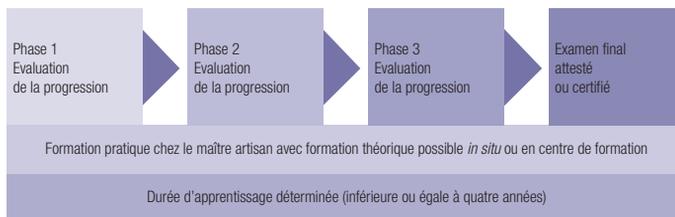
Si les initiatives des organisations professionnelles et des bailleurs de fonds ont commencé à faire bouger les pratiques de formation sur le terrain, elles ont surtout amené certains pays à rebâtir l'ensemble de leurs politiques de formation. Le Bénin comme le Sénégal font évoluer leur système d'enseignement technique et de formation professionnelle à partir des dynamiques de transformation ébauchées dans

Graphique 1.1.
Les grandes étapes de l'apprentissage traditionnel



Graphique 1.2.

Les dynamiques de restructuration vers un apprentissage de type dual



Source : La formation professionnelle en secteur informel, Notes et Documents n° 33, AFD.

l'apprentissage traditionnel. L'Ethiopie comme l'Afrique du Sud misent plutôt sur une ouverture de leurs dispositifs en place pour y intégrer les besoins de formation et de professionnalisation de l'économie informelle.

Le Bénin constitue l'exemple le plus achevé d'une reconception d'un système à partir des pratiques d'apprentissage élaborées en lien étroit avec les acteurs professionnels de l'économie informelle. Il a appuyé sa démarche sur les principes suivants :

- une prise en compte des acquis de l'apprentissage traditionnel et notamment des compétences pratiques dont il est porteur ;
- une évolution en douceur de cet apprentissage par une politique de valorisation de l'existant (formation de l'apprenti chez le maître artisan, reconnue et évaluée dans le cadre d'un diplôme national) et une sortie de la pratique répétitive par l'adjonction d'une formation pratique et/ou théorique adaptée aux nouvelles exigences technologiques, de gestion et de vente ;
- une inscription explicite de cette formation dans les missions des établissements en place, suscitant ainsi un appel à rénovation de l'ensemble du système (ingénierie pédagogique, de formation et d'évaluation, formation des formateurs, équipements, positionnement des diplômés de l'enseignement technologique...) ;
- une réalisation de cette formation par la mise en œuvre de l'approche par compétences qui semble admise et intégrée par l'ensemble des acteurs impliqués dans le processus ;
- une gestion de l'ensemble du dispositif dans un cadre de concertation et de coordination réunissant les différents partenaires socio-économiques et les

différents acteurs de la formation professionnelle et établissant une relation privilégiée avec les organisations professionnelles d'artisans et notamment la FENAB.

Des démarches comparables à celle du Bénin sont également mises en œuvre au Mali et au Togo.

Au Sénégal, le ministère de la Formation professionnelle met en place une réforme de la formation professionnelle, notamment dans le cadre du projet AFD « Partenariat pour l'apprentissage et l'ouverture du système de formation professionnelle » (PAO/sfp). L'intégration de l'apprentissage, et plus particulièrement celui pratiqué en milieu informel, dans le dispositif global de formation, est l'une des composantes de la réforme et du partenariat. Cette initiative, assortie de la mise en place d'une action pilote dans le secteur de l'éducation non formelle, permettra la structuration de l'apprentissage traditionnel et la mise en œuvre d'expérimentations dans trois secteurs d'activité ayant une culture traditionnelle de formation des apprentis : la mécanique automobile, le bâtiment et l'habillement. Elle a pour finalité à la généralisation de modèles d'apprentissage applicables à d'autres filières et secteurs.

Les réformes en cours dans ces deux pays où prédomine le secteur informel, entraîneront de profondes mutations institutionnelles et la transformation du système d'apprentissage traditionnel en une formation alternée de type dual. Cette transformation s'édifiera sur les compétences existantes des apprentis et des artisans tout en renforçant leurs capacités à intégrer les évolutions technologiques et qualitatives de leurs produits et services, leur permettant ainsi de mieux gagner leur vie et celle de leurs proches. Elle représente également pour le pays l'opportunité de mettre en œuvre un système de formation basé sur des besoins réels de qualifications et d'emploi et, ainsi, de mieux lutter contre la pauvreté et participer à l'émergence d'une économie de croissance et de développement.

D'autres pays tels que l'Afrique du Sud ou l'Éthiopie ont déjà développé ou cherché à développer de nouveaux dispositifs de formation en alternance visant une synergie globale entre la formation et l'économie, sans toutefois s'appuyer sur une « réingénierie » de l'apprentissage traditionnel. L'Afrique du Sud est ainsi en train d'expérimenter, avec l'appui de la coopération allemande, un dispositif de formation

Table 1.2.
L'intégration de la formation en secteur informel dans les systèmes de formation professionnelle des sept pays enquêtés

Pays	Afrique du Sud	Angola	Bénin	Cameroun
Principales mutations en cours ou en prévision	Expérimentation de learnerships à destination des actifs du secteur informel	Adoption d'une loi ciblée sur l'insertion, par la formation, dans l'emploi et l'auto-emploi	Transformation en cours de l'apprentissage traditionnel en apprentissage de type dual	Mise en place prévue d'un apprentissage de type dual
	Introduction de modules de pré-professionnalisation dans le système scolaire	Mise en place prévue de formations alternées, de formations avec stage en entreprise, de formations en apprentissage et de formations à l'auto-emploi	Mise en place faite, dans ce cadre, du certificat de qualification professionnelle (CQP) pour les apprentis	Expériences en cours, chez les artisans et agriculteurs, de formations innovantes des apprentis et des professionnels
	Déploiement (2007-2014) d'un dispositif expérimental de formation débouchant sur la création d'activités et d'auto-emplois	Mise en place prévue de dispositifs d'insertion (emplois temporaires, d'initiative locale...)	Création prévue des Centres des métiers (CM) et du Certificat de qualification au métier (CQM)	Introduction expérimentale prévue de la formation en alternance dans le dispositif ETFP
Pays	Ethiopie	Maroc	Sénégal	
Principales réformes en cours ou prévues	Mise en place d'un système de certification des compétences acquises sous quelque forme que ce soit	Expérimentation et déploiement prévu d'un apprentissage de type dual	Action pilote en cours de structuration de l'apprentissage traditionnel vers une formation de type duale	
	Définition, en ce sens, de référentiels normalisés des emplois	Actions d'alphabétisation fonctionnelle, de préprofessionnalisation et de préapprentissage en cours	Mise en place, dans ce cadre, d'une direction de l'apprentissage au sein du ministère	
	Incitation des établissements publics et privés à former les actifs du secteur informel	Développement d'actions innovantes de formation des artisans, notamment dans le domaine de l'artisanat d'art	Rénovation de l'ETFP au moyen de la création de trois centres sectoriels ciblés sur l'articulation étroite de la formation avec le marché du travail	

Source : La formation professionnelle en secteur informel, Notes et Documents n° 33, AFD.

spécifique adapté à la situation et à la problématique du secteur informel. Ce dispositif s'établit sur le constat de l'inadéquation des modes traditionnels de formation aux compétences requises des personnes actives dans ce secteur et de la nécessité de concevoir et mettre en place des contenus et méthodologies de formation adaptés à la spécificité du public à former.

L'Ethiopie a quant à elle tout misé sur la capacité du système formel à intégrer, par un changement total de paradigme, les logiques du secteur informel. Le but que se fixent les pouvoirs publics au travers de la réforme définie dans le cadre de la mise en œuvre du PASDEP (*Plan for Accelerated and Sustained Development To End Poverty*) est 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.

Les actions de formation en direction des adultes restent de manière générale ponctuelles et traduisent un manque évident de moyens pour requalifier les artisans, entrepreneurs et auto-employés aux métiers et technologies actuels. Cet état de fait devrait susciter une réflexion sur la reconnaissance des compétences des adultes et des possibilités optimisées de se former permettant non seulement de renforcer les capacités de production et d'innovation des patrons, mais aussi de formation des plus jeunes. L'absence d'efforts en ce sens pourrait porter préjudice aux actifs installés, qui de ce fait formeraient et inséreraient des jeunes plus compétitifs qu'eux dans le monde du travail.

1.4. Les facteurs de la dynamisation du secteur informel par la formation professionnelle

La comparaison des situations des pays enquêtés a permis de dégager dix grands facteurs ou lignes d'action permettant de donner à la formation professionnelle en secteur informel les moyens d'accroître les compétences et les qualifications des employés et micro-entrepreneurs du secteur tout en intervenant de manière positive sur les conditions de travail et les niveaux de rentabilité des activités.

1.4.1. Mettre en place des dispositifs de préprofessionnalisation pour éviter le gâchis social et scolaire

Beaucoup d'enfants quittent l'école à 10 ou 12 ans et n'ont pas la possibilité d'accéder à l'apprentissage avant 14 ans. Nombre d'entre eux perdent, dans la rue ou par le travail précoce, les quelques acquis scolaires gagnés au cours de leurs scolarités. Beaucoup continuent simplement une activité professionnelle familiale ou de voisinage sans aucune possibilité d'ouverture sur d'autres domaines professionnels. Pouvoir entrer en préprofessionnalisation pour garder ou renforcer les acquis scolaires et choisir un métier leur permet à la fois d'éviter le gâchis social de la rue et de progresser vers une possible qualification professionnelle.

1.4.2. Reconnaître le secteur informel comme un lieu à part entière de professionnalisation

Il existe à côté des modes institués d'offre de formation et de qualification, tout un ensemble de voies et moyens de professionnalisation qui sont soit ignorés des responsables et appareils formels en place, soit sous-valorisés en termes de production de savoirs et savoir faire et, par conséquent, non reconnus et validés : acquisition de compétences en famille, par la formation sur le tas, l'observation et l'imitation, et par l'apprentissage traditionnel dans les pays où il est fortement développé. Ces chemins de traverse pris par les actifs du secteur forment jusqu'à 90 % des professionnels d'un pays. Ils constituent souvent, du point de vue des résultats atteints, le véritable système de formation d'un pays. Le temps est venu pour les pays en développement d'apprécier la part réelle que prend le secteur informel dans la formation des jeunes et des adultes, dans leur insertion sur le marché du travail, de reconnaître les niveaux de connaissances et de compétences ainsi acquis et d'intégrer le meilleur des expériences et pratiques de professionnalisation dans une définition globale des systèmes en place.

1.4.3. Valoriser le rôle structurant des organisations professionnelles dans la définition de la demande de formation

L'analyse des évolutions et mutations de l'économie informelle vers une amélioration des dispositifs de formation des apprentis comme des auto-employés ou des micro-entrepreneurs a, partout, mis en évidence le rôle moteur joué par les organisations

professionnelles présentes dans le secteur. Face à des politiques publiques qui ont tendance à mettre en œuvre une offre de formation exclusivement ciblée sur les entreprises formelles, ces organisations professionnelles constituent dans l'immense majorité des cas le seul et unique moyen de faire connaître les besoins de professionnalisation du secteur informel et de les inscrire effectivement dans les réformes en cours. Les organisations professionnelles doivent être soutenues pour que ces réformes prennent en compte la demande de formation et de qualification de l'ensemble des agents économiques du pays.

1.4.4. Donner une place aux jeunes dans le débat sur l'insertion et la création d'activités

Les rencontres avec de nombreux jeunes ont fait émerger un constat partagé par l'ensemble des interlocuteurs : les sociétés dominées par l'économie informelle sont des sociétés incapables d'offrir aux jeunes des emplois décents, adaptés à leurs niveaux d'éducation et de formation et, par conséquent, deviennent des sociétés d'exclusion de la génération montante. Face à ce sentiment d'exclusion, les jeunes ont décidé de réagir, de prendre toute leur place dans les réflexions à mener et les propositions à faire concernant l'évolution de la situation économique et sociale et, plus précisément, celle du secteur informel. Un certain nombre d'actions d'organisation de la jeunesse africaine, encore trop récentes pour être évaluées, ont toutefois le mérite d'aider les jeunes à devenir acteurs à part entière dans la vie économique, professionnelle et citoyenne de leur pays.

1.4.5. Structurer en douceur les pratiques de l'apprentissage traditionnel

L'apprentissage traditionnel représente dans la majorité des pays enquêtés le mode de formation le plus suivi par les jeunes. Les études pays ont montré que la formation traditionnelle des jeunes dans les ateliers constituait en fait le point de départ d'une mutation lente, mais profonde, de l'apprentissage artisanal vers des dispositifs alternés de type dual. Cette mutation varie selon les pays, mais prend partout le chemin d'une structuration des pratiques établies vers l'introduction progressive d'une interactivité entre pratique et théorie. L'enquête a montré que les expériences de structuration et d'amélioration progressive des pratiques d'apprentissage, intégrant l'ensemble des partenaires concernés, étaient le meilleur moyen d'aider les jeunes à dynamiser leur parcours professionnel.

1.4.6. Donner les moyens pour passer de la formation à l'insertion et à la création d'activités

Les nombreux partenaires techniques et financiers nationaux et internationaux intervenant dans le secteur informel des pays enquêtés s'accordent pour dire que la formation n'est pas une finalité en soi mais doit pouvoir aboutir à une insertion effective des jeunes et des adultes formés dans un emploi ou une activité appropriés. Ils ont donc mis en place des moyens pédagogiques, matériels et financiers susceptibles de créer une passerelle menant de la formation à l'insertion effective dans le monde du travail : soutiens à la mise en œuvre des compétences acquises (tutorat, suivi des formés, etc.), aides à l'installation dans l'activité (par des dotations matérielles du type boîte à outils), dotations en moyens financiers (telles que l'accès au microcrédit).

1.4.7. Former les adultes en même temps que les jeunes

Les efforts de formation entrepris actuellement dans l'économie informelle vont prioritairement aux jeunes en cours d'apprentissage ou à ceux, nombreux, qui se trouvent hors du système éducatif et de formation, et qui cherchent à gagner leur vie. Ce constat n'enlève rien à la légitimité de la demande faite par plusieurs groupes d'artisans et de micro-entrepreneurs, rencontrés dans le cadre de l'étude, de pouvoir bénéficier davantage d'actions de formation continue. Les enquêtes terrain ont permis d'identifier des actions de formation continue mises en œuvre dans les différents pays. Mais celles-ci demeurent pour le moment réservées, selon les avis recueillis, à des publics restreints ou privilégiés. Or, parallèlement à l'amélioration de la formation des jeunes, il faut assurer l'alphabétisation et le renforcement des qualifications des artisans, employés et micro-entrepreneurs du secteur informel.

1.4.8. Soutenir l'efficacité de la formation par la mise en place d'outils de financement appropriés et pérennes

L'analyse des politiques de formation professionnelle mises en œuvre dans les différents pays laisse clairement apparaître l'inégalité des moyens budgétaires affectés aux personnes fréquentant les dispositifs institués de formation et à celles qui passent par l'apprentissage traditionnel et les diverses voies informelles d'insertion et de professionnalisation. Cette disproportion est contraire à l'exigence d'équité qui impose

aux pouvoirs publics des différents pays de répartir justement les moyens d'éducation et de formation. Elle est également contraire au principe d'efficacité économique et sociale puisque l'affectation prioritaire des ressources à des qualifications et des métiers en régression n'est pas investie là où pourraient se créer tout à la fois de la richesse et de l'emploi.

La formation en secteur informel ne peut devenir efficace et structurée que si les pouvoirs publics reconsidèrent, au regard du rôle primordial de la micro et petite activité en matière de création de richesses et d'emplois, les répartitions de leurs affectations budgétaires et si les actions de formation font l'objet de mécanismes de collecte et d'allocation de ressources appropriés aux finalités et besoins du secteur informel. Les fonds de la formation professionnelle, gérés de façon partenariale par tous les acteurs publics et privés concernés, et pouvant profiter aux actifs des micro-unités de production et de services, semblent être des instruments tout à fait adaptés à cet usage.

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

Dans l'ensemble des pays enquêtés, ont été mis en place des modes de formation et de développement des compétences reposant sur le principe du tutorat et du suivi des personnes formées par des actifs du secteur informel. Ces expériences prouvent que les acteurs du secteur informel sont à même de prendre en main leur propre devenir à condition qu'ils aient l'appui humain, organisationnel, pédagogique et financier nécessaires pour investir efficacement dans le développement de leurs propres compétences. Elles montrent également que la formation permet d'autant plus facilement de passer de l'acquisition des compétences à la création d'activités qu'elle est médiatisée par des pairs qui acceptent de partager leur expérience et d'appuyer celles et ceux avec qui ils ont mutualisé leurs connaissances et savoir-faire.

1.4.10. Elever dans tous les cas le niveau éducatif des actifs du secteur

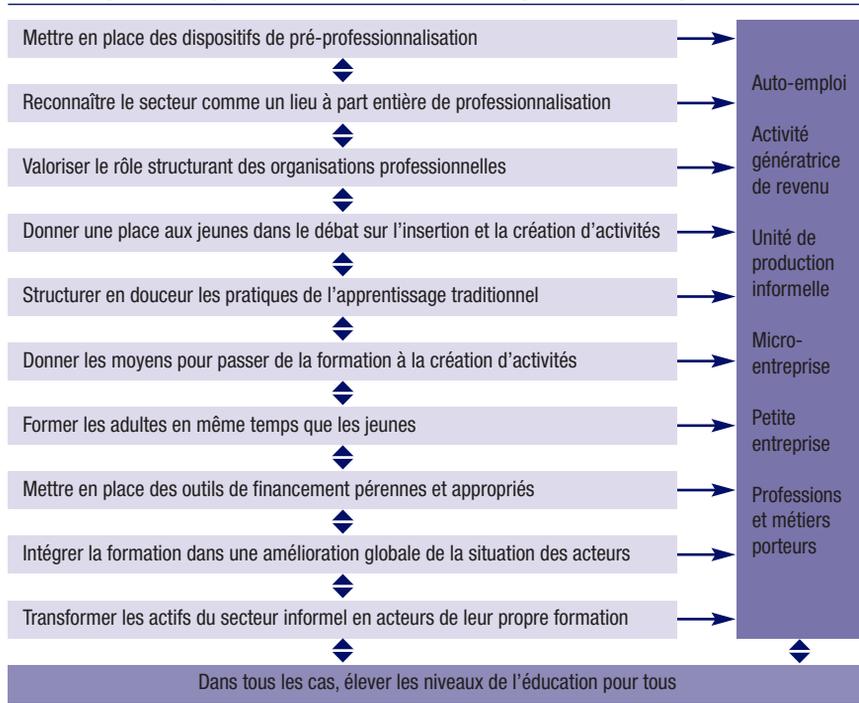
L'étude met en évidence deux faits majeurs : d'une part, le secteur informel est de loin le premier employeur des jeunes et des adultes peu ou pas éduqués. D'autre part, plus le nombre d'années de scolarité des auto-employés et entrepreneurs est élevé, plus les résultats de leurs activités sont positifs et leur permettent de gagner

correctement leur vie. Le lien étroit entre déscolarisation et insertion en secteur informel et celui de cause à effet entre niveau d'éducation et niveau de profitabilité plaident donc pour un renforcement de l'éducation pour tous dans les pays en développement. Elle est le socle de base sur lequel tout l'édifice ultérieur d'insertion dans le marché du travail se construit. Quand ce socle est fragile, tout le reste de l'édifice a de la peine à monter.

Ce schéma reprend de manière synthétique les modalités et les conditions d'une intervention de formation efficace en secteur informel.

Graphique 1.3.

Le dispositif de dynamisation du secteur informel par la formation professionnelle



Source : La formation professionnelle en secteur informel, Notes et Documents n° 33, AFD.

1.5. Des priorités d'action

La formation professionnelle en secteur informel doit donc avoir un objectif à court terme : permettre à ceux et celles qui la suivent de gagner leur vie et celle de leurs

proches et, ainsi, de sortir de la trappe de la pauvreté. Elle doit également avoir un objectif à moyen et long terme : susciter une véritable dynamique d'entreprise qui crée de l'emploi et de la croissance et participer ainsi activement au développement du pays. Mais elle n'atteindra, en fin de compte, cet objectif que si l'ensemble des partenaires concernés, publics, privés, représentants des organisations professionnelles et des travailleurs, partenaires techniques et financiers nationaux et internationaux, prennent à bras le corps les problèmes évoqués, vont jusqu'au bout des pistes de travail ouvertes et des questions soulevées et, surtout, réorientent les moyens humains et financiers vers un secteur d'activité trop souvent oublié, malgré son rôle primordial dans la lutte contre la pauvreté et son action pour le développement.

Bibliographie

- AIT SOUDANE, J. (2005), *Secteur informel et marché du travail au Maroc*, Université de Montpellier, Montpellier.
- AMOUSSAGA, T. (2005), *Rapport de formation concernant la formation des maîtres artisans plombiers sur les techniques de réalisation des installations sanitaires de bâtiment*, Cotonou.
- BOTZUNG, M. et A. LE BISSONNAIS (1995), *Dispositifs d'appui aux micro et petites entreprises en Afrique : une analyse critique*, GRET, Paris.
- Central Statistical Authority (2003), *"Report on urban informal sector, Sample survey"*, Addis Abeba.
- Collège Coopératif PAM (1999), *Les apprentissages en milieu urbain, Formation professionnelle dans le secteur informel en Afrique*, Direction générale de la Coopération internationale et du Développement, Ministère français des Affaires étrangères, Paris.
- DEVEY, R., C. SKINNER et I. VALODIA (2003), *"The informal economy, Human Resources Development Review 2003: Education, Employment and Skills in South Africa"*, Kraak A (ed), Human Sciences Research Council, Pretoria.
- DE VLETTER F. (2002), *"A promoção do Sector Micro-Empresarial Urbano em Angola, Contribuição para uma Estratégia de Redução Da Pobreza"*, IOM/UNDP, Luanda.
- Direction de la Statistique (2005), *Synthèse des principaux résultats de l'enquête nationale sur le secteur informel non agricole, (1999/2000)*, Rabat.
- BROUTIN C. et J. ROUYAT, GRET Sénégal (2004), *Education qualifiante des jeunes et des adultes (EQJA), Etudes sur les formations des femmes dans le domaine de l'agroalimentaire*, UNESCO, DPRE, Ministère sénégalais de l'Éducation.

- Instituto Nacional de Estatística (1996), *“Perfil da Pobreza em Angola”*, Luanda.
- Instituto Nacional de Estatística (2000/2001), *“Inquérito sobre Despesas e Receitas”*, Luanda.
- Instituto de Pesquisa Economica e Social (2006), *“O impacto da economia informal na redução da exclusão e da pobreza nos PALOP e suas interacções com a protecção social, Monografia de Angola”*, Luanda.
- Institut national de la Statistique (2006), *Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun en 2005, Phase 2, Enquête sur le secteur informel, Rapport principal*, Yaoundé.
- KANTÉ S. (2002), *Le secteur informel en Afrique sub-saharienne francophone, Vers la Promotion d'un travail décent*, Bureau international du Travail, Genève.
- MALDONADO C. et al. (2004), *Méthodes et instruments d'appui au secteur informel en Afrique francophone*, Organisation internationale du Travail, Genève.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (2006), *Rapport d'exécution du projet intégré d'appui aux acteurs du secteur informel (PIAASI)*, Yaoundé.
- Ministères en charge de l'Education (2005), *Plan décennal de développement du secteur éducatif, 2006-2015*, Cotonou.
- Ministère de l'Economie et des Finances, Direction de la Prévision et de la Statistique (2004), *Le secteur informel dans l'agglomération de Dakar : performances, insertion et perspectives*, Dakar.
- NIANG, A. (1996), *Le secteur informel : une réalité à réexplorer : ses rapports avec les institutions et ses capacités développantes*, Afrique et Développement, 21 (1).
- OCDE (2006), *Perspectives économiques en Afrique 2005-2006*, Ethiopie, BAD-OCDE, Paris.
- Organisation Internationale du Travail (2002), *Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle (90^{ème} session)*, Genève.
- South African-German Development Cooperation (2003), *“Introduction to the Basic Entrepreneurial Skills Development Approach, An Innovative Approach for Skills Development in a Social Sector and Informal Economy”*, Informal Economy Skills

Development Series, Book 1, Commissioned by the Free State Department of Labour and GTZ SDSI Programme.

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

Statistics South Africa (2000), (2001), (2005), *Labour Force Surveys*, Pretoria.

WALTHER, R. (2006), *La formation professionnelle en secteur informel*, Document de travail n° 30, AFD, Paris.

World Development Report (2007), *Development and the next generation*, World Bank, Washington D.C.

Discussion : La formation des commerçants du secteur informel en Afrique du Sud

Joël Digkole

Directeur du SETA de Commerce de Gros et de Détail
Afrique du Sud

Le SETA de Commerce de Gros et de Détail (Wholesale and Retail SETA) est l'un des 23 SETAs que compte l'Afrique du Sud. Les SETAs (*Sector Education and Training Authorities*) ou Commissions sectorielles d'éducation et de formation, autrement dit fonds sectoriels de formation, mis en place en 1998 et présents à l'origine dans 25 secteurs d'activité (finance, banque, textile, chimie, agriculture...), sont administrés par des *Boards* (conseils de gestion) comportant 50 % de représentants des employeurs et 50 % de représentants des salariés. Chaque SETA a pour fonction de définir la stratégie d'intervention du secteur dans le domaine de la formation professionnelle, d'en contrôler les activités, d'informer ses membres sur les activités mises en œuvre et de prendre toutes les décisions allant dans l'intérêt du développement des compétences prioritaires de ses membres. Les SETAs sont tenus de faire annuellement un plan de développement de leur secteur. Ils sont destinataires de 0,80 % du 1 % collecté au titre de la taxe sur la formation professionnelle prélevée sur la masse salariale des entreprises.

Le secteur du commerce de gros et de détail que représente la W&RSETA emploie près de 2,5 millions de personnes en Afrique du Sud et leur nombre est en progression. Cinquante pour cent d'entre elles travaillent dans le secteur informel, ce qui incite le secteur du commerce de gros et de détail à développer des approches particulièrement innovantes à leur intention.

L'analyse du marché du travail laisse apparaître une précarisation croissante, poussant un nombre toujours plus important de personnes à développer leur propre activité, notamment de manière informelle. La W&RSETA, au même titre que d'autres SETAs, a ainsi réfléchi à des stratégies d'interventions adaptées à cette précarisation croissante.

Graphique 1.4.
Les dynamiques de restructuration vers un apprentissage de type dual



Source : Wholesale and Retail SETA.

Le W&RSETA a ainsi réalisé à destination des actifs du secteur informel, avec l'aide des subsides du NSF (*National Skills Fund* ou Fonds national de développement des compétences) d'un montant de 68 millions de rands (soit environ 7,4 millions d'euros), une expérience très significative de formation des commerçants intitulée projet RAVE ou *Retrenched and Victory to Entrepreneurs* (de la compression des emplois au succès de l'entrepreneuriat). L'action, qui s'est déroulée entre octobre 2002 et mai 2005, a concerné plus de 10 000 personnes, chacune d'entre elles étant représentative d'un type d'activité commerciale et par conséquent d'un nombre beaucoup plus important d'actifs au travail (vente de fruits et légumes, de viande, de boissons, de pain et de pâtisseries, vente de matériel sanitaire et de construction, d'habits et textiles, ou encore d'objets et de véhicules de seconde main...).

Le projet avait pour objectif d'accompagner les personnes au chômage dans la création de leur propre entreprise, ainsi qu'à soutenir les entrepreneurs à la tête de petites ou micro-entreprises dans l'amélioration de leurs performances. Parmi les 10 000 candidats :

- 5 000 d'entre eux étaient issus de petits commerces existants ayant un chiffre d'affaires mensuel compris entre 1 000 rands et 50 000 rands (soit entre environ 110 et 5 500 euros). Il s'agissait de les aider à améliorer la gestion et la rentabilité de leur commerce tout en élevant le niveau de leurs compétences de base. L'activité était supposée être stable et le candidat devait avoir un niveau d'éducation dépassant le premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- 5 000 d'entre eux avaient perdu leur travail (par suite de licenciements) ou étaient au chômage. Il convenait de les équiper des compétences nécessaires au lancement d'une activité commerciale et de les rendre aptes à gérer leur propre affaire. Les candidats devaient avoir entamé des démarches pour créer leur propre entreprise et posséder un niveau d'éducation équivalent au premier cycle de l'enseignement secondaire.

Dans sa conception, le projet RAVE devait répondre au défi majeur rencontré dans le secteur informel : comment offrir une formation adaptée à des actifs ne pouvant pas se libérer durant la journée du fait de leur activité ? C'est ainsi qu'un modèle spécifique de formation a été développé, s'alignant au mieux sur les disponibilités des entrepreneurs.

Le dispositif comportait ainsi un enseignement théorique de dix jours (réparti sur trois sessions et devant être adapté au rythme de l'activité des entrepreneurs) et une formation pratique de trois mois incluant des visites d'entreprises commerciales et une mise en situation professionnelle. Le tout était organisé de manière à donner aux formés accès à des unités de qualification accréditées par la SAQA (*South African Qualifications Authority* ou Commission sud-africaine de certification professionnelle). Les 5 000 formés déjà en activité étaient suivis par des tuteurs qui réalisaient des visites de suivi de leur commerce et les aidaient à mettre en pratique les compétences acquises. Les 5 000 en phase de création d'activité avaient, en plus de la formation théorique, un soutien individualisé pour créer leur commerce et accéder à des prêts bancaires. Ce dispositif est synthétisé dans le graphique 1.5.

Dans chaque province, un opérateur unique avait la maîtrise d'œuvre du projet. Les autres prestataires de formation, généralement les FETC (*Further education and training colleges*, établissements d'enseignement et de formation professionnelle) lui étaient rattachés. L'expérience a illustré la difficulté de mettre en œuvre une démarche

Graphique 1.5.
Dispositif de formation – Projet RAVE

Durée - Quatre mois

Formation

Suivi *in situ*

Semaine 1

Formation en classe :

- Bases de l'entrepreneuriat
- Motivation personnelle
- Etude de marché

Semaine 2

Etude de marché pratique :

- Etude de faisabilité
- Collecte d'informations
- Identification d'opportunités

Semaine 3

Formation en classe :

- Analyse de l'information
- Réalisation d'un business plan
- Plan d'actions

Trois mois

Apprentissage sur le lieu de travail :

- Visite de PME et Micro-entreprises
- Observations en situation réelle de travail

Tutorat :

- Ateliers de suivi
- Visite individuelle sur le lieu de travail

Services support :

- Accès au financement
- Opportunités d'approvisionnement
- Facilités d'achat
- Enregistrement
- Marketing
- Mise en réseau d'entreprises

Source : Projet RAVE, Wholesale and Retail SETA.

commune avec les établissements formels de formation. Ceci dit, les institutions formelles d'enseignement supérieur ont commencé elles aussi à s'impliquer et à s'adapter aux besoins spécifiques du secteur informel.

L'analyse d'impact du projet RAVE réalisée par le SETA montre des progrès conséquents : de nombreuses entreprises ont été créées et, dans les entreprises déjà existantes, certains formés ont augmenté leur chiffre d'affaires de 50 % ou leurs bénéfices de manière substantielle, ont changé leur politique de prix, ont décidé de donner un salaire à tous leurs employés, ont commencé à tenir un journal de caisse et une comptabilité complète de leurs activités ou encore ont embauché du personnel. L'évaluation montre en outre qu'il est important de conclure, dès le début de l'action de formation, un partenariat avec des banques ou des établissements financiers afin d'aider les personnes formées à pouvoir accéder aux aides et prêts nécessaires à la création ou à l'amélioration de leur activité. Elle a également fait ressortir la nécessité de renforcer le tutorat et de traduire les matériaux de formation dans les langues locales.

Débat : La formation professionnelle en secteur informel – Séance plénière

Les différentes contributions ont fait ressortir un certain nombre d'enseignements concernant la place du secteur informel dans les économies des pays en développement et la nécessité d'adopter une **approche spécifique à ce secteur**, en termes de **formation** ou de **fiscalité**, afin de le dynamiser, et par là même, de dynamiser les économies des pays en développement.

Plusieurs interventions ont soulevé la question de la nature exacte du secteur informel : existe-t-il UN secteur informel ou plutôt un secteur informel pluriel, rassemblant des activités de niveaux de développement multiples en son sein ? Ce secteur est-il concurrentiel ou complémentaire du secteur formel ? L'accompagner dans son développement ne risque-t-il pas d'être un facteur de dérèglementation du marché du travail ?

Lors de l'échange avec la salle, a été soulevée la question de l'impact de la formation professionnelle sur le secteur informel, dans la mesure où il semble qu'elle n'ait un effet réellement dynamisant que pour les activités où il existe un processus d'accumulation. Cette interrogation renvoie à celle de l'hétérogénéité du secteur informel. Il existe en effet différentes « sphères » au sein même du secteur : l'une très structurée, par exemple dans l'artisanat et les activités de production industrielle mécanique ; l'autre plus déstructurée, celle du petit commerce de rue et des activités de services aux personnes. Pour Richard Walther, expert en formation professionnelle auprès de l'AFD, il est possible de parler de secteur informel structuré lorsqu'il y existe

des organisations professionnelles, menant une réflexion sur leur secteur, notamment en termes de formation professionnelle. La distinction entre les deux sous-secteurs tiendrait donc essentiellement à la manière dont les difficultés sont prises en compte et aux moyens mis en œuvre pour répondre aux besoins très spécifiques du secteur de la subsistance quotidienne. Il existe en effet des actions à destination de ces activités de subsistance, visant à leur structuration, notamment en Afrique du Sud et au Cameroun.

La question de l'accompagnement du secteur informel et de son impact potentiellement déstructurant sur le marché du travail s'étend également à la définition de son statut. Pour Richard Walther, le problème n'est pas tant celui d'un potentiel effet déstructurant sur le marché du travail, que celui de la mise en place de régulations et d'investissements permettant au secteur informel de se dynamiser et d'atteindre un certain niveau de revenus et de qualité des produits et services fournis. Une réflexion en profondeur est nécessaire sur le statut d'une activité du secteur informel ainsi que sur la mise en place de réglementations, de politiques de protection sociale et de mesures fiscales qui lui soient adaptées. En ce sens, on peut citer l'exemple du Maroc qui a mis en place l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) permettant d'inscrire de manière anonyme à la Sécurité sociale une équipe travaillant dans une entreprise informelle. En Afrique du Sud, les efforts de dynamisation du secteur informel, dit « seconde économie », passent par son intégration à la première économie (économie formelle), notamment par la structuration du secteur informel en coopératives et l'encouragement des partenariats entre les entreprises des deux économies. Dans cette démarche, la reconnaissance de l'expérience professionnelle par différents outils d'évaluation constitue l'un des fondements de la structuration de ce secteur.

D'autres interventions ont porté sur la qualité de la formation et la nécessité d'intégrer les politiques de formation et d'emplois, non seulement dans un objectif de répondre au chômage des jeunes, mais également dans la perspective de favoriser leur maintien dans le pays.

L'analyse des systèmes formels de formation dans les pays de l'Afrique de l'Ouest francophone montre que, pour certains, les programmes de formation et les équipements n'ont pas été réactualisés depuis les années 1980. Elle montre également un problème d'emplois et d'adaptation de la formation aux opportunités du marché du

travail. On observe de manière générale une sortie massive de jeunes en fin de cycle primaire, (voire même avant la fin de ce cycle, le taux d'achèvement moyen en Afrique étant de 60 %) sans compétences, et l'inadéquation des niveaux de sortie de l'enseignement qui tendent à augmenter avec les besoins du marché du travail (ainsi, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur mettent en moyenne 18 mois à 3 ans pour trouver un travail, contre un emploi quasi-immédiat sur le marché du travail informel).

Cet état de fait témoigne de la nécessité, non pas d'abandonner l'enseignement formel, mais de chercher le moyen d'intégrer dans un système global de formation, ce qui se fait dans le secteur formel et dans le secteur informel (comme le montre l'intégration de l'apprentissage traditionnel restructuré dans les dispositifs publics béninois, maliens ou sénégalais). Ceci peut être également obtenu par la mise en place de centres de ressources communs entre les entreprises modernes et les micro-entreprises informelles. En Afrique du Sud, un budget d'un milliard de rands (soit près de 102 millions d'euros) a été investi dans la mise à niveau des établissements d'enseignement et de formation professionnelle, dans le but notamment de répondre aux besoins de formation de milliers d'artisans, négligés par le passé.

Une telle démarche d'ouverture du système formel de formation à l'économie informelle aurait pour effet de former les jeunes à des emplois disponibles et par un système de qualification de qualité. Elle aurait également l'avantage d'aider les Etats à maintenir les jeunes dans le pays, au regard notamment de l'attrait qu'exerce l'Europe.

La formation professionnelle dans le secteur agricole et le milieu rural

2

Alain Maragnani

Inspecteur de la mission de coopération internationale
de l'enseignement agricole

Ministère français de l'Agriculture et de la Pêche

2.1. Un lien étroit entre milieu rural et secteur agricole

S'il est nécessaire de considérer séparément le développement agricole comme un concept sectoriel économique et le développement rural comme un concept spatial, les deux éléments sont néanmoins étroitement imbriqués en termes démographiques, économiques, culturels, mais aussi d'emplois et d'auto-emplois. Dans les pays en développement, le milieu rural est majoritairement tourné vers la production agricole, mais il comporte aussi de très nombreuses autres activités, très diversifiées, souvent conduites en complément de la production agricole au sein d'une même unité familiale et génératrices de revenus complémentaires :

- des activités de production en amont du secteur agricole : fabrication d'outils et de matériel, ou en aval : transformation des produits agricoles et alimentaires ;
- des activités de services liées à l'agriculture : crédit, commercialisation, transport, stockage, santé animale, conseil agricole...
- des activités de production artisanale : maçonnerie, mécanique, menuiserie, chaudronnerie, tissage, vannerie, couture, poterie, restauration...
- des activités de services généraux : commerce, éducation, santé, administration...

Le milieu rural se caractérise enfin par la très grande **diversité de ses acteurs** : producteurs et productrices agricoles, artisans, petites entreprises, commerçants,

53

métiers des services... et leur **hétérogénéité** (hétérogénéité des structures d'exploitation et de production, des qualifications...).

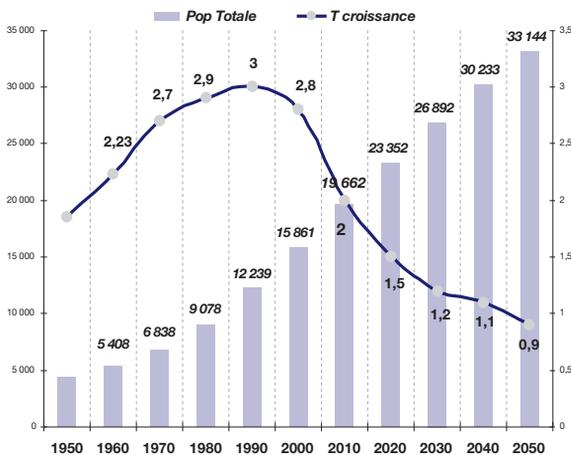
2.2. Le rôle clé du secteur agricole et du milieu rural dans le développement

On peut regretter que le développement rapide de l'urbanisation fasse trop souvent oublier que plus de la moitié de la population des pays en développement vit en milieu rural, que celui-ci assure l'insertion sociale et professionnelle d'une grande partie des jeunes, mais aussi que le secteur agricole assure l'alimentation des populations et participe à la protection des ressources naturelles pour un développement durable.

2.2.1. La population rurale : plus de la moitié de la population des pays en développement où se concentre l'extrême pauvreté

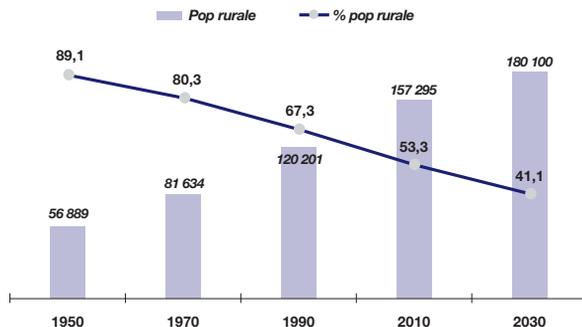
Sur les 6 milliards d'êtres humains que compte le monde, 3,2 (soit 53 %) sont des ruraux, nombre qui ne devrait pas beaucoup varier dans les trente prochaines années

Graphique 2.1.
Evolution de la population du Cameroun (en milliers)
et de son taux de croissance (en pourcentage)



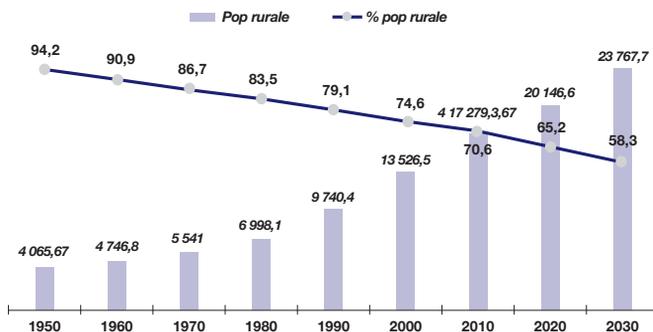
Source : P. Debouvry – source ONU, <http://esa.un.org/unpp>

Graphique 2.2.
Evolution des populations urbaines et rurales en Afrique de l'Ouest



Source : P. Debouvry – source ONU, <http://esa.un.org/unpp>

Graphique 2.3.
Evolution de la population rurale du Yémen



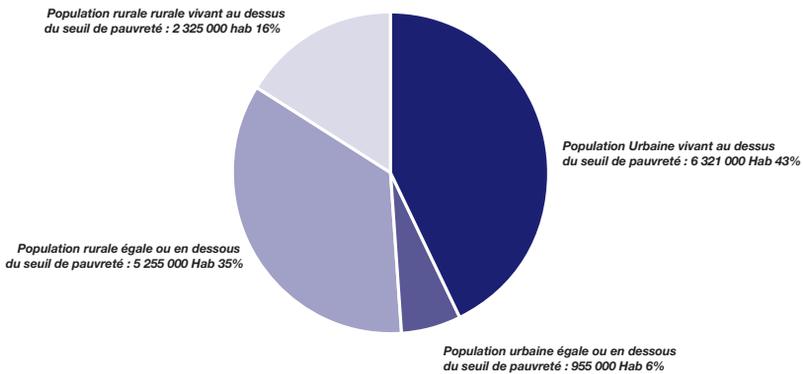
Source : P. Debouvry – source ONU, <http://esa.un.org/unpp>

(48 % en 2010). Le rapport sur la coopération française (MAE/DGCID, 2007) souligne la très forte expansion démographique des pays africains, correspondant approximativement à un doublement des populations tous les 30 ans même si les premiers signes du ralentissement de cette croissance apparaissent (cf. graphique 2.1). Les taux actuels d'urbanisation (de 5 à 7 %) entraînent des doublements de population urbaine tous les 10-15 ans. Toutefois, **on ne constate pas de diminution de la population rurale qui continue à croître, à une vitesse moindre** (cf. graphique 2.3 – exemple du Yémen).

On observe enfin une concentration de la pauvreté en secteur rural : plus de 1,3 milliard de personnes vivent sous le seuil de pauvreté et les trois quarts d'entre elles vivent en milieu rural (Gaspérini, 2000). En Afrique de l'Ouest, 44 % des populations vivent sous le seuil de pauvreté, plus particulièrement en milieu rural où se concentre l'extrême pauvreté (cf. graphique 2.4). **Eradiquer la pauvreté, c'est d'abord et avant tout l'éradiquer en milieu rural.**¹

Graphique 2.4.

Répartition de la population selon le seuil de pauvreté au Cameroun (2001)



Source : P. Debouvry – source ONU, <http://esa.un.org/unpp>

2.2.2. L'agriculture alimente la population

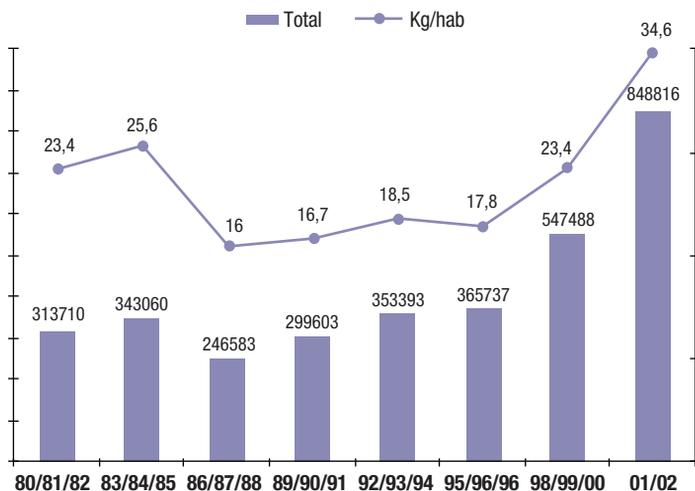
Si tous les secteurs d'activités économiques jouent un rôle dans le développement de la société, le secteur agricole et le milieu rural jouent un rôle très particulier, rendant ainsi ce secteur extrêmement sensible : celui de nourrir la population. Si d'aucuns envisagent sereinement d'alimenter la population des pays en développement avec les surplus des pays développés, ce serait néanmoins au prix d'un formidable drame social et écologique planétaire. **L'agriculture offre en effet un moyen de subsistance à 86 % des populations rurales et emploie 1,3 milliard de petits paysans et de travailleurs sans terre dans le monde** (Banque mondiale, 2008).

1. « Les estimations faites à partir d'un échantillon de pays montrent que la croissance du PIB due à l'agriculture contribue au moins deux fois plus à réduire la pauvreté que la croissance du PIB due au secteur non agricole » (Banque mondiale, 2008).

La production agricole est d'une importance cruciale pour la sécurité alimentaire d'une douzaine de pays d'Afrique subsaharienne qui comptent environ 200 millions d'habitants, sont exposés à des urgences alimentaires répétées et qui, par manque de devises (Banque mondiale, 2008), limitent les importations destinées à satisfaire leurs besoins alimentaires.

L'Afrique de l'Ouest connaît depuis 1985 une augmentation constante de ses importations céréalières pour nourrir ses populations (8 488 millions de tonnes pour les années 2001/2002/2003, en moyenne annuelle, contre 2 465 millions de tonnes pour 1986/1987/1988). Ces augmentations ne sont pas proportionnelles à la croissance de la population totale. En effet, les importations par habitant augmentent, passant de 16 kilos par habitant et par an pour la période 1986, 1987 et 1988 à 34,6 kilos par habitant et par an pour les années 2001, 2002, 2003. (cf. graphique 2.5).

Graphique 2.5.
Evolution des importations céréalières des pays d'Afrique de l'Ouest



Source : P. Debouvry – source ONU, <http://esa.un.org/unpp>

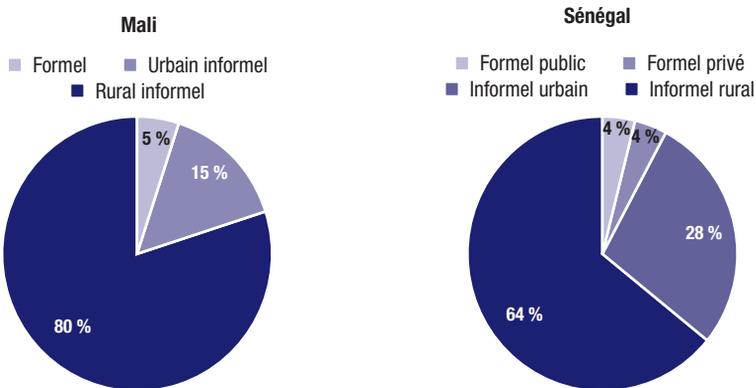
2.2.3. L'agriculture : un moteur essentiel de l'activité économique et de l'emploi

Par delà son importance démographique, le secteur agricole est un moteur essentiel de la croissance économique des pays en développement. En Afrique subsaharienne,

l'agriculture est le premier moteur de la croissance économique² : elle produit l'essentiel des denrées alimentaires consommées, représente 34 % du PIB, 40 % de la totalité des exportations de marchandises, et représente le principal employeur de main-d'œuvre (70 %), constituant ainsi une source essentielle de revenus³. Elle est également la principale source de matières premières fournies au secteur industriel, le principal acheteur d'outils simples et utilisateur de services (transports).

Enfin, l'évolution des économies des pays en développement ne se fait pas aujourd'hui selon le schéma des pays développés : l'industrialisation y est faible, le développement des emplois salariés qualifiés reste marginal. L'essentiel des activités économiques repose sur l'auto-emploi dans le secteur informel, notamment dans le secteur agricole (cf. graphiques 2.6. et 2.7.). **C'est donc largement le secteur agricole, et plus largement le milieu rural, qui accueillent les nouvelles cohortes de jeunes à insérer sur les plans économique et social.**

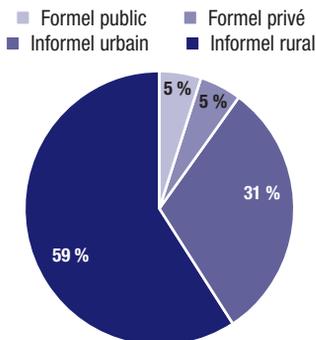
Graphique 2.6.
Emploi et auto-emploi dans deux pays d'Afrique de l'Ouest



Source : P. Debouvry – source ONU, <http://esa.un.org/unpp>

2. FAO, 21^{ème} Conférence régionale pour l'Afrique - Aide publique et développement agricole en Afrique, Yaoundé, 21-25 février 2000.
3. « Dans les pays à vocation agricole, l'agriculture contribue pour 29 %, en moyenne, au produit intérieur brut (PIB) et emploie 65 % de la population active. Les industries et les services associés à l'agriculture dans les chaînes de valeur contribuent souvent pour plus de 30 % au PIB dans les pays en mutation et les pays urbanisés » (Banque mondiale, 2008).

Graphique 2.7.
Emploi et auto-emploi au Cameroun



Source : P. Debouvry – source ONU, <http://esa.un.org/unpp>

2.2.4. L'agriculture doit protéger les ressources naturelles et assurer un développement durable

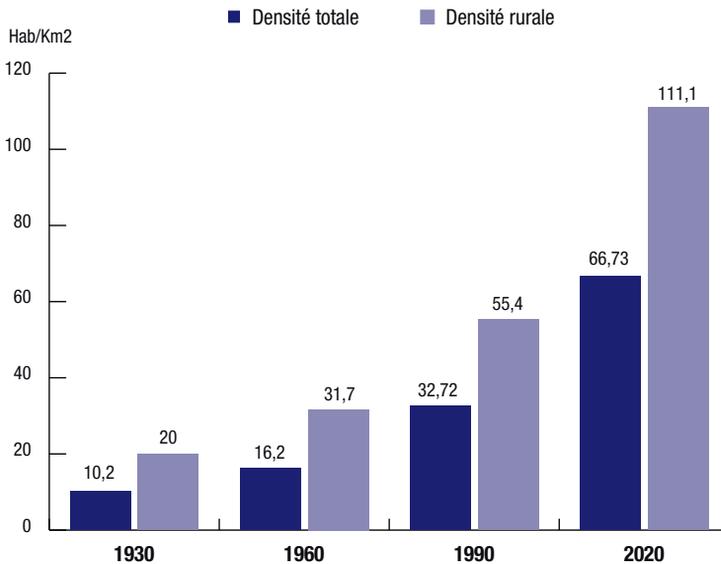
La croissance démographique s'accompagne d'une importante augmentation de la densité de population en zones rurales, notamment en Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale où elle a quadruplé depuis 1930. Cette tendance devrait se poursuivre au cours des 20 prochaines années, avec un sextuplement de 1930 à 2020) (cf. graphique 2.8). Cette montée des densités rurales est couplée à une utilisation accrue des ressources naturelles, sans changement ou évolution des systèmes d'exploitation et modes de gestion. Il en est découlé un déboisement intensif, une surexploitation des sols et des parcours pastoraux générant une **perte de la fertilité des sols, un appauvrissement de la biodiversité, des risques érosifs graves et une dégradation générale de l'environnement**. Entre 2000 et 2005, l'Afrique a enregistré une perte nette annuelle de 4 millions d'hectares de forêts, essentiellement due à la conversion de superficies boisées en terres agricoles⁴. La surexploitation des sols et des parcours accentue les risques de désertification tandis que la surexploitation des

4. FAO, 15^{ème} session de la commission des forêts et de la faune sauvage pour l'Afrique, Maputo, 01 avril 2006.

ressources halieutiques porte de graves atteintes à l'état de la ressource et met en péril le devenir du sous-secteur de la pêche artisanale.

Dans un tel contexte, réduire le développement agricole est impossible, la solution réside dans la recherche de systèmes de production plus durables.

Graphique 2.8.
Evolution de la densité rurale au Burkina Faso



Source : P. Debouvry – source ONU, <http://esa.un.org/unpp>

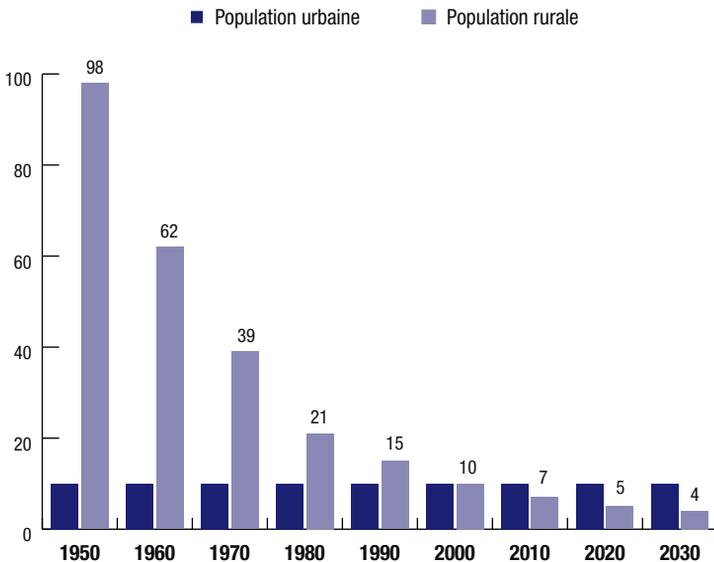
2.3. Une exigence d'éducation et de formation professionnelle et technique en milieu rural

« Pour que l'agriculture puisse entraîner la croissance économique dans les pays à vocation agricole, il faudra que s'opère une révolution au niveau de la productivité des petites exploitations agricoles » (Banque mondiale, 2008). Une telle révolution de la productivité peut difficilement s'envisager sans une élévation significative du niveau d'éducation et de formation professionnelle des populations concernées.

2.3.1. Une exigence d'augmentation de la productivité

Le développement exponentiel de la population urbaine entraîne une évolution accélérée du ratio urbains/ruraux. A titre d'exemple, le Mali est passé d'un ratio de 1 urbain pour 35 ruraux en 1930 à 1/17 en 1960, 1/2 en 2000 et pourrait évoluer à 1/1 avant 2030. Dans les pays côtiers, cette progression est encore plus spectaculaire et le ratio évolue rapidement vers le ratio 1/1 quand il n'est déjà pas inversé (cf. graphique 2.9). Pour éviter une progression constante des importations céréalières, à la fois coûteuses et concurrentielles des produits locaux, il faudrait que chaque producteur génère un surplus alimentaire de plus en plus important, exigeant de ce fait le développement de la productivité du travail. Par ailleurs, l'augmentation de la productivité du sol (produire davantage et de manière durable par unité de surface agricole utile) devient un enjeu majeur d'un point de vue aussi bien économique que social. Dans un premier temps, les mouvements migratoires intra et inter pays ont constitué un palliatif

Graphique 2.9.
Cameroun : évolution du nombre de ruraux pour 10 urbains



Source : P. Debouvry – source ONU, <http://esa.un.org/unpp>

permettant d'occuper progressivement les zones exploitables et les moins densément peuplées, ou d'apporter un complément de revenus par le canal de l'emploi. Cette alternative devient de plus en plus hypothétique, les terres agricoles disponibles se raréfiant.

Faute d'augmentation de la productivité, les importations de produits alimentaires par personne augmentent (cf. graphique 2.5.). Face aux besoins de l'Afrique en devises pour assurer ses investissements, la relance des cultures d'exportation constitue également un enjeu stratégique majeur dans un contexte de mondialisation exacerbée. De fait, le milieu rural et le secteur agricole assurent de plus en plus difficilement leur mission, à savoir :

1. nourrir les populations urbaines et rurales ;
2. générer des ressources en devises par l'exportation ;
3. protéger et améliorer les ressources naturelles ;
4. assurer à ses acteurs un niveau de vie décent ;
5. conserver et accroître l'emploi et l'auto-emploi.

Par conséquent, il ne paraît pas abusif de conclure que cette situation présente les risques d'une accentuation de l'exode rural vers les villes, elles-mêmes peu porteuses d'emplois, et d'une plus forte émigration vers les pays du Nord.

Avec le développement de la formation professionnelle agricole et rurale, il s'agit certes de répondre à la pression des jeunes et de leurs parents pour poursuivre une formation post primaire, mais surtout de tenir compte des besoins de développement de l'activité économique du milieu rural et du secteur agricole. **L'éducation est un investissement indispensable, non pas « y compris » dans les secteurs « traditionnels » ou informels (MAE/DGCID, 2007), mais d'abord et avant tout dans les secteurs informels, notamment dans le secteur agricole.**

2.3.2. Un milieu qui cumule les handicaps en matière d'éducation

Alors que le développement de l'éducation et de la formation professionnelle constitue l'un des leviers nécessaires au développement économique, le milieu rural et le secteur agricole se caractérisent au contraire par :

- un accès restreint à l'éducation : réseau scolaire moins dense, éloignement des écoles, proportion plus élevée de l'analphabétisme en milieu rural, faible scolarisation des filles, forte croissance démographique des cohortes d'enfants à alphabétiser...
- des conditions matérielles généralement plus difficiles : équipement médiocre, absence de matériel didactique, sureffectif des classes, absence d'internats, taux de rotation élevé des enseignants, conditions d'accueil plus difficiles pour les filles...
- des programmes dont les contenus sont plus orientés vers les connaissances et les compétences liées à la vie urbaine, avec des calendriers scolaires inadaptés aux cycles de vie et de production en milieu rural ;
- des langues d'enseignement qui ne sont pas les langues parlées par les populations rurales ;
- une déperdition des jeunes formés avec l'exode rural.

2.3.3. Des dispositifs de formation et d'enseignement professionnel très dégradés

Face à l'étendue des besoins de formation des acteurs du milieu rural, les appareils éducatifs agricoles, héritiers des options étatiques des années 1960 et des plans d'ajustement des années 1980, se caractérisent d'une manière générale par un état de déliquescence : fragmentation entre plusieurs ministères de tutelle, cloisonnement entre niveaux différents, voire entre niveaux équivalents, absence de relations avec le système éducatif primaire, secondaire et technique, centralisation, faible proximité avec le milieu professionnel agricole et la recherche, programmes inadaptés, important déséquilibre des flux au détriment des formations professionnelles de base, sans souci d'équité ni d'efficacité, absence totale de relation avec une politique agricole nationale... il est vrai, le plus souvent inexistante.

Formant plus d'ingénieurs⁵ que de techniciens et très peu de producteurs et de productrices, **les dispositifs de formation agricole ne répondent pas aux exigences d'un changement en profondeur du secteur agricole et du milieu rural** et peuvent aujourd'hui difficilement s'adapter aux exigences de la situation,

5. Une année d'étude d'ingénieur coûte l'équivalent du coût de scolarité annuelle d'une classe de 50 enfants dans le primaire (IREDU, Georges Solaux).

accompagner l'insertion des jeunes, assurer les besoins de formation continue des actifs et se redimensionner en fonction des besoins de formation.

2.4. « Refonder » les dispositifs de formation agricole et rurale

Des études et analyses effectuées ces dernières années, mais aussi des débats récents notamment au sein du réseau Formation Agricole et Rurale entre acteurs de la formation professionnelle et technique (responsables des administrations d'Etat, des organisations professionnelles, des organisations non gouvernementales, enseignants et formateurs...), nous pouvons aujourd'hui déduire quelques éléments d'orientation pour la mise en œuvre de dispositifs de formation professionnelle agricole et rurale.

2.4.1. *Mettre en œuvre des dispositifs de formation professionnelle « de masse »*

Pour répondre aux enjeux de développement, les sociétés rurales doivent passer de l'état de société paysanne à celle d'un ensemble d'exploitants agricoles familiaux, organisés pour défendre et gérer leurs intérêts dans tous les domaines : insertion dans l'économie marchande nationale et internationale, contrôle des importations agro-alimentaires, participation aux travaux d'élaboration du code foncier et d'aménagement du territoire, à la mise en œuvre d'une politique de structures des exploitations et de crédit, à la définition et à la gestion des dispositifs de formation professionnelle et technique, agricole et rurale, intégration dans les instances régionales de développement...

Les nouvelles générations devront conduire une difficile transformation des unités paysannes de production pour les adapter aux exigences du contexte émergent, remettant en cause une bonne part des fondements des systèmes traditionnels de production. Le grand défi du secteur agricole pour les prochaines années sera de préparer ses forces vives, et plus particulièrement sa jeunesse, à la conduite de ce processus de transformation des structures d'exploitation posant également le problème, nouveau pour les pays, d'une **massification de la formation professionnelle et technique des jeunes et des ménages ruraux**, s'articulant avec les dispositifs d'éducation de base.

2.4.2. Etre partie intégrante d'une politique nationale de développement rural

Cette refondation des dispositifs de formation professionnelle et technique requiert qu'elle s'inscrive dans **une stratégie nationale, négociée avec tous les groupes d'acteurs**, prenant en compte, de manière cohérente, les interventions complémentaires en faveur des exploitations familiales dans les différents domaines suivants :

- les structures de production (accès au foncier, remembrement, aménagement...);
- les prix des produits agricoles, l'organisation des marchés intérieurs et des relations commerciales internationales ;
- l'accès des producteurs aux intrants et au crédit ;
- l'organisation des producteurs et leur représentation sociale ;
- l'organisation de structures d'appui en matière de recherche, de vulgarisation et de conseil appliquées à la production familiale (lien recherche/formation/développement) ;
- l'aménagement du territoire (moyens de communication, électrification, accès à l'eau potable, systèmes de santé et d'éducation...).

2.4.3. Former à l'analyse et à la vie citoyenne plutôt qu'à l'utilisation de techniques

Pour gérer la complexité des procès de production, les membres de l'unité d'exploitation familiale doivent acquérir à la fois :

- **des connaissances scientifiques et des compétences techniques** afin de pouvoir maîtriser les évolutions techniques de la production, de la transformation, de la commercialisation des produits agricoles et alimentaires (mécanisation, fertilisation, lutte phytosanitaire, comptabilité...) et les évolutions des exigences et des normes du marché (commercialisation, qualité des produits...);
- **des capacités d'analyse et de diagnostic** (technique, économique, commercial, organisationnel, comptable, fiscal, social...), mais aussi **de gestion** permettant d'adapter les systèmes de production aux évolutions de l'environnement et d'assurer un outil de production viable, évolutif et reproductible à l'avenir ;

- **une formation citoyenne** pour participer à la vie sociale, à la construction d'une démocratie décentralisée, à la gestion raisonnée des ressources naturelles et pour lutter contre les pandémies...

2.4.4. Diversifier les dispositifs et en assurer la cohérence dans un cadre partenarial

Répondre tout à la fois à l'exigence d'une massification de la formation professionnelle pour des publics extrêmement hétérogènes (agriculteurs et agricultrices, jeunes adultes, agents de développement, artisans...) selon des modalités de formation adaptées à chacun de ces publics et aux situations locales particulières, nécessitera de mettre en place des dispositifs de formation diversifiés (apprentissage, enseignement technique, formation professionnelle continue, formation alternée...).

Compte tenu de l'ampleur des questions à résoudre (diversité des publics, formation de masse, adaptation des formations aux conditions locales, gestion prévisionnelle rigoureuse des ressources humaines et des fonds publics, coûts maîtrisés...), seules des interventions également d'origines diversifiées semblent aujourd'hui susceptibles de répondre à ce défi : ministères, collectivités territoriales, organisations professionnelles, syndicats, coopératives de production et de commercialisation, organisations non gouvernementales, associations de parents, groupements de base, associations locales...

Avec la multiplication des organismes, des intervenants, comme des modalités de formation, se pose le problème de la cohérence globale du système de formation professionnelle et technique. **Le rôle de l'Etat est d'assurer cette cohérence** par la définition des orientations générales des politiques éducatives et de développement agricole et rural, la garantie de l'accessibilité au savoir pour tous, l'agrément des organismes et des cursus, l'évaluation de la qualité, la certification des formations dispensées et la délivrance des diplômes... ce qui nécessite parallèlement la mise en œuvre de processus de coordination, de transfert de compétences et de financement, mais aussi de processus de régulation entre ministères ainsi qu'entre les niveaux nationaux, régionaux et locaux des institutions publiques (ministères et collectivités territoriales).

Ces orientations exigent un développement des partenariats non seulement entre l'Etat et les organisations professionnelles, mais aussi avec l'ensemble des acteurs

économiques et sociaux du milieu rural (associations, ONG, collectivités territoriales...) ainsi qu'avec les organismes internationaux (Banques de développement, FAO, UE, UNESCO...) et nationaux de coopération (coopérations étrangères...).

2.4.5. Assurer des financements pérennes

La mise en place d'un dispositif de formation professionnelle en milieu rural, s'adressant à un grand nombre d'acteurs, nécessite la mise en place d'un dispositif pérenne de financement. Si se développent aujourd'hui des fonds de formation professionnelle, assis généralement sur les masses salariales du secteur formel, ces fonds sont déjà pour partie utilisés pour le secteur urbain non formel. Il semble peu probable qu'ils puissent également alimenter la formation professionnelle en milieu rural compte tenu de leur assise restreinte et de l'ampleur des besoins en zone rurale. Cela pose la question **de sources nouvelles et spécifiques de financement** (participation des publics bénéficiaires ? taxes sur les importations, sur les transactions commerciales ?...) mais aussi de leurs éventuelles répercussions économiques et sociales.

Si la formation professionnelle initiale relève généralement des responsabilités de l'Etat et donc de ses financements, la formation professionnelle continue est fréquemment financée par le biais de fonds spécifiques, au titre de la modernisation du secteur économique. Dans de nombreux pays en développement, il n'existe souvent ni formation professionnelle agricole initiale ni continue, l'insertion professionnelle se faisant par apprentissage familial et par dévolution progressive des responsabilités. Dans cette situation, la tentation pourrait être grande de faire financer également la création ou la rénovation de la formation professionnelle initiale par les fonds de la formation continue.

Enfin, la gestion des fonds de formation est généralement tripartite (Etat, employeurs, salariés). Dans le secteur rural, cette répartition n'a pas beaucoup de réalité compte tenu de l'ampleur du système informel. En revanche, les organisations professionnelles représentatives des différentes formes d'agriculture comme des différents acteurs du secteur rural devraient être associées.

2.5. Conclusion

A l'issue de cette analyse et de ces constats, l'éducation et la formation professionnelle et technique de la grande masse des jeunes ruraux apparaissent comme l'un des impératifs d'une politique de développement et de lutte contre la pauvreté. En cohérence avec les différents éléments d'une politique de développement rural, l'éducation et la formation professionnelle et technique doivent accompagner le changement par la promotion d'activités génératrices de revenus et de croissance en milieu rural, mais aussi accroître les chances de réussite pour ceux qui s'installeront en zone urbaine.

Cela implique aussi de la part des organismes internationaux et nationaux de coopération de réévaluer leurs analyses sur la place et le rôle du milieu rural et du secteur agricole dans l'emploi, la croissance et le développement, mais aussi de refonder leurs politiques de coopération en matière de formation professionnelle et technique, agricole et rurale, domaines que la plupart d'entre eux ont totalement abandonnés à la fin des années 1980. Face à l'ampleur des questions posées par la « massification » des dispositifs de formation, l'intervention des organismes internationaux et nationaux de coopération apparaît indispensable, notamment pour participer aux nécessaires études et diagnostics qui permettront d'élaborer des politiques de formation professionnelle et technique adaptées dans le domaine rural, de rechercher des modalités de financement de ces dispositifs de formation, mais aussi pour accompagner les processus sociaux de construction de projets, ou pour assurer la formation des acteurs de cette refondation des dispositifs de formation professionnelle et technique.

Bibliographie

Banque mondiale (2008), *Rapport sur le développement dans le monde – L'agriculture au service du développement*, Washington D.C.

BOUYER J.B., P. DEBOUVRY et A. MARAGNANI (2005), *Afrique subsaharienne, démographie, urbanisation, emplois et pauvreté : l'impérieuse nécessité de refonder la formation agricole et rurale*, mimeo, Paris.

DEBOUVRY, P. (2007), *La formation de masse face aux enjeux de développement des exploitations familiales rurales ouest-africaines – Séminaire sous-régional sur la formation et le conseil pour la promotion des exploitations familiales rurales*, Saint-Louis.

ATCHOARENA, D. et L. GASPERNI (2005), *Education pour le développement rural : vers des orientations nouvelles*, Etude conjointe FAO/UNESCO-IIPE, Rome.

FUSILLIER, C. (2004), *Etude pour la relance des interventions de l'expertise française en matière de formation professionnelle agricole dans les pays d'Afrique subsaharienne*, Ministère français des Affaires étrangères, Paris.

GASPERNI, L. (2000), *De l'éducation agricole pour le développement rural et la sécurité alimentaire : tous pour l'éducation et de la nourriture pour tous*, FAO, 5^{ème} conférence européenne de l'éducation supérieure agricole, Plymouth.

Ministère français des Affaires étrangères / Direction de la Coopération technique (2004), *Enseignement technique et formation professionnelle – Orientations stratégiques 2004/2008*, Document de travail, Paris.

Ministère des français des Affaires étrangères / Direction générale de la Coopération internationale et du Développement (2007), *La coopération française face aux défis de l'éducation en Afrique : l'urgence d'une nouvelle dynamique*, Rapport du comité de réflexion stratégique sur la coopération éducative, Paris.

Discussion : Le programme d'appui au renforcement des capacités des acteurs du monde rural au Sénégal

Alain Mbaye

Chargé de programme au Bureau d'Appui à la coopération
sénégal-suisse

Sénégal

L'expérience du « programme d'appui au renforcement des capacités des acteurs du monde rural au Sénégal » illustre de manière opérationnelle l'essentiel des idées développées dans l'exposé d'Alain Maragnani.

La place du monde rural dans les sociétés africaines, le rôle que joue l'agriculture et son potentiel dans le développement de ces sociétés demeurent, et cela pour de nombreuses années à venir, fondamentaux.

Il est cependant évident que les agricultures et les économies rurales sont en difficulté dans de nombreux pays de la sous-région ouest-africaine. Cette situation est le résultat de plusieurs effets conjugués : facteurs climatiques défavorables, dégradation des ressources de base, accroissement continu de la population, compétition à laquelle sont confrontés ces pays à l'échelle mondiale...

Cet état de fait met les populations rurales dans une situation inédite, où elles doivent inventer des voies nouvelles et relever de nouveaux défis. La nécessité de

développer de telles capacités contraste avec les politiques actuelles d'éducation et de formation mises en œuvre dans l'espace rural et qui sont nettement en deçà des besoins dans ce domaine. On constate par ailleurs que les systèmes classiques ont une forte tendance à exclure des populations d'ores et déjà fortement marginalisées, notamment les populations rurales qui n'ont souvent pas accès aux services de base dont bénéficient la plupart des citoyens des centres urbains, et notamment à l'éducation.

Se pose alors une question centrale : comment relever un tel défi pour des pays qui ont de la peine à définir des politiques cohérentes et stables parce que très influencées par des facteurs externes et qui, de surcroît, disposent de ressources très limitées ?

Pour répondre à cette question, le Sénégal est en cours de définition d'une Stratégie nationale de formation agricole et rurale (SNFAR), démarche que la Suisse accompagne depuis 1999. Les enseignements tirés de ce programme nous permettent d'apporter des éléments de réflexion sur certaines questions soulevées par Alain Maragnani dans son exposé.

L'extension de l'offre de formation

72

Il est apparu que les systèmes classiques, de par leur coût trop élevé, leur tendance à marginaliser les populations rurales, à ne pas utiliser les langues locales et à mettre en œuvre des contenus ne prenant pas en compte les réalités locales (valeurs culturelles, sociales, potentialités économiques...) ne permettront pas d'étendre l'offre de formation à un plus grand nombre. Il existe cependant dans ce domaine de nombreuses expériences, au Sénégal comme dans d'autres pays africains, qui montrent que des voies alternatives d'intervention de la part des pouvoirs publics sont possibles et réalisables.

L'expérience des Ecoles Communautaires de Base (ECB) dans le sud du Sénégal a démontré de nombreux avantages : acquisition des connaissances de base en langues locales (ce qui permet à l'enfant rural d'être mieux préparé et plus ouvert à l'acquisition de connaissances), raccourcissement du cycle d'éducation initiale des

jeunes ruraux, implication des parents dans la prise en charge des coûts et de la gestion des écoles, facilitation de la formation professionnelle des jeunes... Ces programmes ouvrent notamment des perspectives intéressantes quant à la professionnalisation des ruraux dans des métiers en phase avec la réalité socio-économique locale.

La diversification et la régulation des dispositifs de formation

La distinction généralement établie entre les travailleurs du monde urbain et les travailleurs du monde rural a souvent entraîné l'oubli de ces derniers dans les politiques de formation, y compris dans les programmes prioritaires de formation. De ce fait, l'essentiel des dispositifs de formation de la population rurale est à l'initiative de structures privées ou associatives, qui ont l'avantage d'être souples en matière d'adaptation des contenus aux besoins de formation de cette population. Il manque cependant des mécanismes de régulation permettant de garantir la qualité de l'offre et la pérennité des dispositifs qui, pour le moment, sont trop dépendants de projets et programmes ponctuels.

Par rapport à cette importante question, le concept de pilotage et de régulation participative a été proposé. Il s'agit de promouvoir aux niveaux local, régional et national, des cadres de concertation multi-acteurs, où les organisations de producteurs et les élus seraient fortement représentés et écoutés. Ces instances d'orientation et de gestion sont des mécanismes qui associent les principaux acteurs dans la régulation de la formation, en partant d'analyses de contextes et d'une vision partagée des politiques et programmes à mettre en œuvre en matière de formation.

Dans une recherche de synergie entre ces interventions multi-acteurs et l'Etat, des cadres de définition et de mise en œuvre de programmes de formation à l'échelle régionale sont en train d'être expérimentés : pôles régionaux de formation, pôles de services. Ils sont pilotés conjointement par les collectivités territoriales et les organisations professionnelles paysannes. Dans ces processus, les collectivités territoriales constituent des partenaires incontournables. Elles disposent en effet, de véritables compétences transférées par l'Etat dans le cadre des politiques de décentralisation. Ces compétences leur permettent d'être des acteurs directs des programmes de formation.

Le financement de la formation

La question du financement de la formation professionnelle, comme l'a souligné Alain Maragnani, est une question centrale. Des Fonds de formation ruraux pourraient devenir, dans cette optique, un instrument intéressant. Ils seraient centrés sur les besoins des acteurs et gérés de manière paritaire entre les organisations de producteurs et les collectivités territoriales. Ces acteurs seraient appelés à contribuer à la dotation des Fonds et seraient responsables de l'affectation des ressources à des formations qu'ils jugeraient prioritaires pour les agriculteurs et les économies rurales de leurs territoires. Dans certaines régions du Sénégal, des expérimentations ont laissé entrevoir des résultats intéressants.

Débat : La formation professionnelle en milieu rural – Séance plénière

Les échanges avec la salle ont permis d'approfondir différents aspects de la formation dans le milieu rural. Il en ressort en premier lieu la question du « statut » de l'activité agricole. En effet, l'agriculture n'est pas considérée comme un métier, mais plus comme une activité dont on hérite de ses parents, soit du fait que l'on n'est pas allé à l'école, soit parce que la formation dispensée a été trop courte pour acquérir des capacités dans de nouveaux métiers. Dans ce contexte, il apparaît difficile de concevoir une politique de formation efficace si celle-ci ne s'intègre pas dans des politiques sectorielles permettant de développer le secteur. Les problématiques centrales du genre et du renforcement des compétences des formateurs ont également enrichi la réflexion.

75

Cela a conduit les participants à s'interroger sur le cadre global de soutien au milieu rural : quelles démarches adopter, pour le secteur agricole et le monde rural dans son ensemble, pour assurer un développement de ce secteur ? L'exemple du Congo, montre qu'un tel réexamen du monde rural passe aussi par **le développement de services de base aux populations rurales** tels que l'électricité, l'eau potable, la santé ou encore les infrastructures permettant le désenclavement des villages. Elle implique **l'élaboration de politiques de développement agricole et rural**, lesquelles doivent

être conçues et partagées par l'ensemble des acteurs. On peut citer à titre d'exemple le Sénégal, où la loi d'orientation agro-sylvo-pastorale a été élaborée en concertation avec les organisations professionnelles du secteur agricole. On constate donc la nécessité de revisiter le secteur par le développement de services et l'élaboration de politiques visant à le rendre plus attractif et à limiter l'exode massif des jeunes vers les centres urbains.

En outre, les activités agricoles étant aussi très largement pratiquées par les femmes (production vivrière, petits élevages, transformation, commerce...), cela pose la question du public auquel s'adressent les formations. Si une grande partie, voire la majorité, des actifs dans ce secteur sont des femmes, ne faut-il pas privilégier **la formation de formatrices** ?

Différents exemples ont permis d'approfondir cette réflexion. Dans le cas du Yémen, où la population rurale est extrêmement importante et où les femmes constituent les acteurs clés de la production agricole, seules des formatrices peuvent intervenir auprès des femmes rurales. Or, paradoxalement, ce sont majoritairement des hommes qui sont formés, essentiellement parce qu'ils se spécialisent davantage dans les grandes cultures d'exportation. La formation d'un corps d'animatrices, qui puissent s'adresser spécifiquement aux femmes sur les problèmes qu'elles rencontrent, constituerait un levier de développement considérable.

Autre exemple, celui des programmes d'appui aux écoles communautaires de base au Sénégal, qui offrent un éclairage supplémentaire. Dans le cadre des actions pilotes, l'une des contraintes imposée aux écoles était d'avoir autant de filles que de garçons. De plus, les filles ne devaient pas se marier avant la fin de leur troisième année de formation. Les résultats et les impacts constatés sont très parlants : il a été constaté que les filles ont poursuivi leur formation plus longtemps que les garçons, et que plusieurs d'entre elles choisissaient des métiers traditionnellement considérés comme masculins tels que la maçonnerie, la mécanique automobile, la menuiserie métallique ou la soudure. De fait, l'analyse du choix de ces métiers montre qu'il s'agit de métiers permettant de générer des revenus. L'agriculture est en effet considérée, par la plupart des personnes, comme une activité de subsistance, permettant de compléter les revenus issus d'une autre activité, et non comme une activité génératrice de revenus en tant que telle. Cette expérience a conduit le Sénégal à s'interroger sur les évolutions

à imaginer pour faire de cette activité un métier en tant que tel. La loi d'orientation agro-sylvo-pastorale donne en effet une place importante à la reconnaissance des métiers agricoles et ruraux. Un autre résultat non moins important a pu être constaté sur la situation de la santé : les mariages étant retardés, on a constaté une baisse de la malnutrition et une plus grande maturité des jeunes femmes.

L'activité agricole étant généralement une activité héritée de ses parents, les connaissances nécessaires à sa mise en œuvre sont essentiellement transmises de mère à fille. Cela pose la question du transfert des connaissances et notamment du renforcement des capacités des mères qui sont les formatrices naturelles du secteur. Plus globalement, la réflexion a été élargie au nécessaire **recyclage des formateurs** dans le système formel d'enseignement technique. Une remise à niveau sur l'élaboration et l'utilisation des référentiels de formation, des curricula et du matériel pédagogique est nécessaire.

Enfin, les possibilités d'apprentissage offertes par le conseil de gestion à l'exploitation, déjà largement expérimenté en Afrique de l'Ouest et Centrale, permettant de passer d'unités d'activités agricoles informelles à des exploitations agricoles ayant une gestion technico-économique, ont également été rappelées.

En guise de conclusion, A. Maragnani, du ministère français de l'Agriculture et de la Pêche, réaffirme qu'il n'y a pas une seule réponse en termes de dispositif de formation professionnelle et technique, mais qu'elles sont au contraire très nombreuses à pouvoir répondre aux besoins de publics et de régions de production extrêmement diversifiés. La question posée est d'assurer **la nécessaire concertation entre les différents types d'acteurs concernés** dans le cadre d'un **dispositif de régulation**. En effet, si plusieurs types de dispositifs de formation sont mis en œuvre par des acteurs institutionnels, qui peuvent être également différents (public, privé, organisations professionnelles, associations...), alors un cadre doit nécessairement être mis en place pour assurer non seulement la reconnaissance des certifications de ces différents dispositifs, mais également pour assurer la qualité des formations offertes. Cela pose donc la question du processus de régulation pour pouvoir tout à la fois répondre aux demandes diversifiées des populations et de leurs organisations représentatives, ainsi qu'aux orientations de politiques nationales ou régionales. Pour A. Maragnani, un tel processus de régulation reste le plus souvent à inventer.

A. Mbaye, chargé de programme au Bureau d'Appui à la coopération sénégaloise, souligne enfin la nécessité de remettre les principaux acteurs concernés au centre du dispositif, c'est-à-dire leur redonner l'initiative et leur reconnaître leur rôle de maître d'ouvrage. Pour lui, ce n'est pas tant l'infrastructure que le contenu qui importe, et le contenu ne peut être construit qu'avec les personnes directement concernées.

Le financement de la formation professionnelle

3

Adrian Ziderman

Bar-Ilan University

Israël

Introduction

Le système de financement de la formation professionnelle a un objectif double. Traditionnellement, son rôle principal est de fournir les fonds nécessaires au système national de formation, mais il peut (et devrait) également jouer un rôle central dans l'atteinte d'objectifs plus larges de la politique nationale de formation, et en cela, dans la promotion du développement social et économique.

Dans un premier temps, nous concentrons notre attention sur les marchés de formation conventionnels et offrons un résumé schématique des flux de financement de la formation et des mécanismes de ce marché. Ces modes de financement conventionnels, encore appliqués dans de nombreux pays subsahariens, ont rarement montré leur capacité à répondre aux besoins de renforcement des compétences de la société. La deuxième partie analyse les mécanismes de financement innovants qui sont appliqués dans plusieurs systèmes de formation nationaux d'Afrique subsaharienne. Ces mécanismes ont pour but non seulement de pallier les déficits des dispositifs traditionnels de financement de la formation, mais également de permettre l'adaptation du système de formation pour faire face aux défis de concurrence accrue, d'évolutions technologiques et de mondialisation. Les changements principaux incluent :

79

- l'introduction d'une plus grande diversification dans les sources de financement pour le développement de compétences (comprenant notamment un recouvrement optimisé des coûts et des taxes de formation) ;
- l'incitation des entreprises à offrir une formation plus importante et de meilleure qualité ;
- le développement de marchés de formation privés et une plus grande concurrence entre les prestataires publics et privés de formation.

La dernière section présente un résumé schématique des flux de financement intégrant ces mécanismes innovants de financement en un système unifié, afin de faciliter le développement de marchés de formation intégrés, compétitifs et tirés par la demande.

Bien que cette présentation se base essentiellement sur les leçons tirées d'expériences dans le domaine du financement de la formation en Afrique subsaharienne (et particulièrement dans les pays anglophones), peu d'exemples concrets sont présentés ici. Le financement de la formation en secteur informel sera également peu abordé étant donné qu'un panel y est spécifiquement consacré.

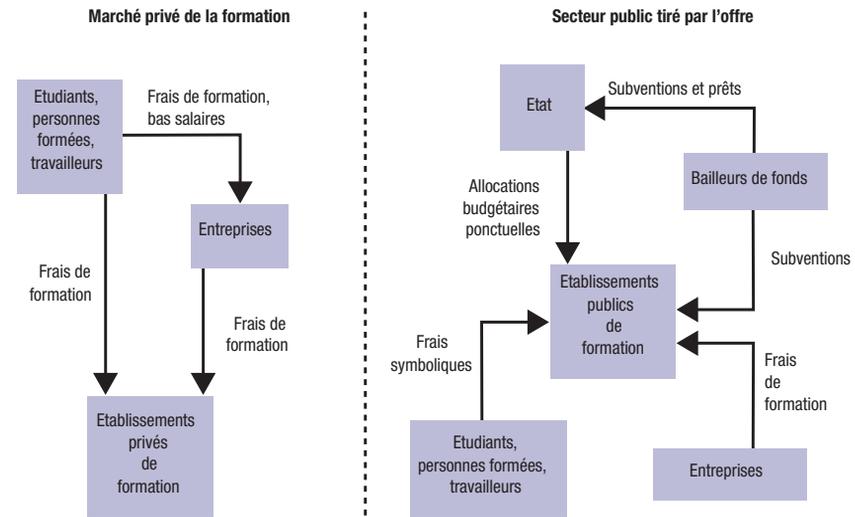
Ces conclusions sont essentiellement tirées d'ouvrages ayant été écrits précédemment, notamment Ziderman (2003).

3.1. Carences des marchés de formation classiques

Traditionnellement, le marché de formation est fragmenté en deux secteurs distincts : le public et le privé (cf. graphique 3.1).

Les principaux prestataires de formation au sein du secteur privé sont les entreprises et les établissements privés de formation, ainsi que des artisans pratiquant l'apprentissage traditionnel. L'offre privée de formation suit une logique de marché, non subventionnée et généralement concurrentielle. Les entreprises (des secteurs formel et informel) forment leurs stagiaires/employés/apprentis sur leur lieu de travail ; la formation est payée soit sous la forme d'un montant forfaitaire, soit implicitement, lorsque l'employé est rémunéré en dessous de sa productivité (Becker, 1964). Lorsque

Graphique 3.1.
La fragmentation des marchés de formation



Source : Extrait de A. Ziderman, 2003.

les employés suivent une formation continue, ils en supportent la charge ; les frais peuvent être partiellement supportés par les employeurs du secteur formel.

Le système de formation public, opérant en parallèle, représente le premier prestataire de formation initiale structurée. Les établissements de formation du secteur public sont essentiellement financés par les allocations budgétaires gouvernementales. Lorsqu'une participation financière est exigée, elle est purement symbolique et est généralement reversée à l'Etat plutôt qu'aux établissements de formation. Ces structures sont donc peu incitées à développer des cours répondant à la demande du marché et qui puissent générer des ressources. Les entreprises peuvent y inscrire leurs employés pour des stages de formation continue, dont le prix pourra être fixé au coût de revient, mais qui s'établit plus généralement à un niveau subventionné. Les allocations budgétaires aux établissements publics de formation n'étant généralement pas conditionnées par des objectifs de résultats – tels que le taux d'insertion des personnes formées – les établissements sont faiblement incités à adapter leurs programmes de formation aux besoins du marché du travail. Les liens entre les établissements de formation publics et les entreprises du secteur formel sont faibles et la formation est

essentiellement tirée par l'offre. En outre, les établissements de formation ne développent pas de programmes ciblés sur les besoins particuliers de formation en secteur informel, ni ne s'adaptent aux besoins spécifiques des minorités ou de groupes désavantagés.

Aujourd'hui, un certain nombre d'évolutions tendent à rendre ces schémas de plus en plus désuets. Le changement technologique permanent, les politiques d'ajustement structurel, les schémas nouveaux et évolutifs d'échanges et de concurrence et la mondialisation ont fait émerger le besoin d'un système de formation bien plus souple et réactif que cela n'avait été le cas dans les régimes plus protégés du passé. Ces évolutions ont mené à des changements substantiels et permanents de la demande de qualifications sur le marché du travail. Or, plus la demande de qualifications sur le marché est variable, plus la réponse du système de formation doit être flexible. Les systèmes de formation du secteur formel ont échoué à apporter une réponse à ces nouveaux défis, essentiellement parce qu'ils sont trop « statiques » de nature :

- on observe premièrement que l'horizon de formation est limité : la formation initiale et de pré-emploi dans le secteur formel a pris la forme d'un apprentissage ponctuel pour une employabilité immédiate. Or, les dynamiques du marché du travail et l'évolution des besoins de compétences au cours de la vie active requièrent une approche qui soit davantage tournée vers l'avenir, mettant l'accent sur l'apprentissage futur en plus des besoins en compétences nécessaires pour une employabilité immédiate. De même, les entreprises sont pour la plupart réactives (se concentrant davantage sur leurs besoins immédiats) plutôt que proactives en ce qui concerne l'investissement en formation continue ;
- deuxièmement, l'environnement institutionnel dans lequel opèrent les systèmes publics de formation, avec une redevabilité à un ministère, se traduit souvent par une offre de formation isolée des forces du marché, limitée par une faible autonomie institutionnelle, et sujette à des décisions lentes et centralisées. De tels systèmes, largement tirés par l'offre, ne sont pas susceptibles d'apporter une réponse adaptée aux besoins de compétences changeants d'une économie croissante et compétitive. Ces carences peuvent être palliées par l'adoption de politiques de financement de la formation appropriées, associant un ensemble d'incitations, de contraintes et de mécanismes permettant de changer la compétitivité de l'environnement de formation.

Enfin, les systèmes de formation en Afrique subsaharienne souffrent d'un financement très insuffisant. Les limitations budgétaires dans le secteur public ont sérieusement restreint la capacité de l'Etat à apporter un financement adéquat et stable aux établissements publics de formation. Parallèlement, la formation est rarement prioritaire dans les budgets des entreprises, entraînant un phénomène de sous-formation, aussi bien en termes de quantité que de qualité. La pénurie d'employés formés et qualifiés dans le secteur formel qui en résulte risque de ralentir considérablement la croissance de la productivité, de la compétitivité et du développement industriel.

En résumé, il apparaît que le mode traditionnel de financement de la formation n'est plus adapté pour répondre aux besoins de qualifications de la société. La formation publique demeure essentiellement tirée par l'offre et n'est pas soumise à la concurrence qu'exercent d'autres prestataires de formation. De plus, aucun mécanisme n'a été mis en place pour assurer une adéquation entre les qualifications offertes par les établissements publics de formation et les besoins de formation du marché. Le système est fragmenté ; les établissements privés de formation en particulier n'opèrent pas dans le même système de financement que les établissements publics.

3.2. Des mécanismes de financement innovants

Ainsi, on observe dans de nombreux systèmes de formation subsahariens une forte tendance à s'écarter de ces modes traditionnels de financement et de prestation de la formation. Le moteur de ces transformations a été l'intervention croissante de l'Etat dans les marchés de la formation. Paradoxalement, ce processus s'est traduit par un retrait de l'Etat dans le financement de la formation. Les pressions grandissantes sur le budget gouvernemental en général, et sur les budgets de la formation publique en particulier, ont conduit à rechercher des sources alternatives de financement. Une intervention de l'Etat sur les marchés de formation privés a été justifiée par la nécessité d'en pallier les carences, notamment la tendance des entreprises à ne pas former leur personnel.

Dans cette section, nous analysons quatre mécanismes novateurs de financement mis en œuvre, avec des degrés de réussite variables, dans différents systèmes de

formation subsahariens. Ces mécanismes permettent d'augmenter les financements provenant de sources non gouvernementales, encouragent une formation de meilleure qualité et plus importante en entreprise, constituent des méthodes optimisées pour allouer les budgets aux établissements de formation formels, et permettent le déploiement de Fonds de financement nationaux et d'Autorités nationales de formation.

3.2.1. Augmenter les sources de financement non gouvernementales

Les systèmes de formation ont quasiment tous un trait commun : le besoin urgent d'augmenter le financement total de la formation publique face au manque de financements publics – résultant en partie de l'adoption de politiques d'ajustement structurel et d'une demande de plus en plus importante de ces fonds émanant de secteurs concurrents. La réponse réside dans une plus grande diversification des sources de financement, c'est-à-dire la recherche de sources de financement alternatives ou additionnelles pour la formation publique.

Cette diversification peut prendre différentes formes. Nous considérons ici quatre options en particulier, pouvant être adoptées de manière séparée ou en combinaison les unes avec les autres.

3.2.1.1. L'augmentation des fonds via la taxation

Les taxes de formation, habituellement prélevées sur la masse salariale des entreprises, constituent l'alternative la plus largement adoptée en compensation des allocations budgétaires publiques directes. Ces taxes sont généralement portées à 1 % voire 2 % de la masse salariale totale d'une entreprise. Les revenus sont le plus souvent utilisés pour soutenir l'offre publique de formation, notamment l'offre de formation initiale en établissements publics.

Ces taxes peuvent constituer une source de financement protégée et stable du système de formation public. Toutefois, dans la pratique, il est possible que les revenus générés par cette taxe « dédiée » entraînent une réaffectation des subventions publiques ou soient absorbés dans le budget global de l'Etat plutôt que d'être utilisés pour le financement de la formation publique. Une analyse complète des taxes sur la masse salariale peut être trouvée dans Ziderman (2007).

Ce système de taxation soulève plusieurs interrogations :

- l'assiette de prélèvement dans les entreprises est-elle suffisamment large ?
- ces taxes peuvent-elles être collectées de manière efficace ?
- ces taxes sont-elles acceptables pour les acteurs concernés ?
- les revenus issus de cette taxe peuvent-ils être sécurisés pour la formation ?

Les autorités publiques de pays en développement peuvent également se tourner vers les bailleurs de fonds pour apporter un financement, soit par une allocation directe au budget de l'Etat, soit par un financement direct des établissements de formation. Dans certains pays, le financement provenant des bailleurs de fonds constitue une source de financement essentielle pour les établissements publics de formation.

3.2.1.2. Le partage des coûts

Le partage des coûts peut également permettre de répondre au besoin de réduire le montant des allocations publiques aux établissements de formation. La méthode la plus répandue consiste à imposer (ou augmenter le niveau) des frais aux personnes bénéficiant de la formation. Ces mesures permettent la réduction des subventions publiques allouées à la formation ou l'offre d'une formation plus importante et de meilleure qualité à un niveau donné de financement public.

L'une des questions centrales est de définir s'il est préférable d'imposer à un niveau national le même barème de frais obligatoires à l'ensemble des établissements ou de laisser les établissements libres de fixer leurs prix selon le type de cours dispensé. Cette deuxième approche semble avoir de plus grands atouts, dans la mesure où elle encouragera les établissements à être plus dynamiques dans l'exploitation du potentiel de leur environnement local. La politique de prix de formation devient ainsi plus qu'un simple outil de recouvrement et de partage des coûts. Un tel mécanisme constitue un véritable levier, permettant de faire évoluer le système de formation vers un environnement caractérisé par une formation ouverte et orientée sur la demande. Toutefois, la libre fixation des prix peut ne pas être applicable dans des systèmes de formation centralisés. En ce sens, la mise en place d'un barème de prix obligatoires constitue la deuxième meilleure approche.

Cette approche peut néanmoins provoquer l'exclusion des personnes les plus vulnérables (personnes pauvres, minorités, populations rurales, etc.). On assiste en cela à un véritable arbitrage : la fixation de prix plus élevés aura pour effet d'exclure ceux qui n'ont pas les moyens de les payer ; inversement, des prix fixés à des niveaux trop bas ne permettront pas de contribuer de manière assez significative au recouvrement des coûts. Une réponse peut être trouvée dans l'introduction de subventions ciblées à l'intention des groupes vulnérables sous la forme de bourses ou de droits réduits.

Le partage des coûts soulève plusieurs interrogations :

- les implications en termes d'équité sont-elles acceptables ?
- les prix doivent-ils être centralisés ou institutionnalisés ?
- les revenus doivent-ils rester à l'établissement ?
- l'autonomie des établissements peut-elle être assurée ?

3.2.1.3. La génération de revenus par les établissements

La génération de revenus par la vente de produits ou services issus des activités de formation peut constituer une forme de revenus supplémentaires. Le revenu peut être dérivé comme un sous-produit du processus de formation lui-même. Il est néanmoins possible, de manière plus intentionnelle, d'utiliser les compétences et aménagements disponibles pour produire un bien destiné à la vente sur le marché local. L'exposition aux marchés locaux peut permettre à la formation d'être plus pertinente et orientée sur le marché. La question sera de maintenir un bon équilibre entre les deux activités, de manière à ce que l'activité de production ne desserve pas la qualité de la formation. Les établissements de formation peuvent également tirer des revenus de la vente de services, notamment par la location d'aménagements sous-utilisés ou par l'offre de services de conseil auprès d'entreprises locales.

La génération de revenus soulève dès lors les interrogations suivantes : celle-ci peut-elle dépasser un simple rôle mineur ? N'entraînera-t-elle pas la négligence de la formation au profit de la production ? Peut-elle conduire à une utilisation optimisée des intrants ? N'y a-t-il pas un risque que les ressources soient détournées de la formation au profit de la production ? Les revenus resteront-ils à l'établissement ? L'autonomie de l'établissement peut-elle être garantie ?

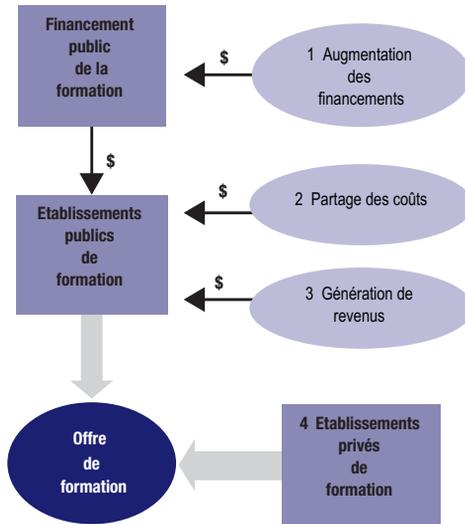
3.2.1.4. Le développement de l'offre privée de formation

Le développement de l'offre privée, pour laquelle les bénéficiaires payent le coût total, permet d'étendre le système de formation national sans que cela ne grève le budget de l'Etat. En effet, le développement de l'offre privée, encouragé par le biais de subventions ou de moyens non monétaires, peut être une manière efficace à la fois de générer des fonds additionnels pour le financement de la formation et parallèlement de réduire l'appel de fonds publics. Une offre réduite de formation publique, compensée par le renforcement de l'offre privée, serait ainsi possible (et par là même les réductions de budgets concomitantes). Dans plusieurs pays, le manque d'offre de formation privée résulte de différentes contraintes qui entravent le développement d'établissements de formation privés. On compte parmi celles-ci la contrainte financière et une réglementation excessive des établissements de formation privés.

Pour compenser l'insuffisance de biens d'équipements, notamment pour les formations particulièrement coûteuses dans les domaines industriel et technique, les Etats ont la possibilité d'offrir des prêts de développement ou des subventions, particulièrement dans les domaines de compétences clés, pour accompagner les établissements dans leur phase de démarrage et de lancement. Ces établissements ne pourront pas se développer dans un contexte réglementaire trop strict. Les réglementations et leur application devraient être modérées, tout en étant suffisamment importantes pour parer à des pratiques malhonnêtes et des formations de mauvaise qualité. Elles devraient être développées dans le but d'encourager les établissements de formation privés à opérer de manière équitable et efficace dans un environnement réglementaire incitatif.

Ces différentes approches sont synthétisées dans le graphique 3.2. Les trois premières ont un impact direct, dans la mesure où elles apportent des revenus additionnels au secteur de formation, tandis que la quatrième approche n'affecte les budgets que de manière indirecte. Parmi les méthodes directes d'accroissement des financements, la première augmente les différentes possibilités de financement disponibles pour une allocation aux établissements, sans qu'il y ait d'impact immédiat sur leurs revenus de manière individuelle. Ces possibilités de diversification ne sont pas optionnelles et toutes les options sont souvent explorées de manière simultanée.

Graphique 3.2.
Diversification des sources de financement



Source : Extrait de Ziderman (2003).

3.2.2. Encourager la formation en entreprise

La deuxième raison justifiant l'intervention de l'Etat dans les marchés de formation conventionnels est de nature correctrice : elle vise à inciter les entreprises à offrir davantage de formation et de meilleure qualité. Les Etats peuvent subventionner la formation en entreprise soit de manière directe par des allocations budgétaires, soit, de façon moins répandue, par le biais de fonds spécifiquement désignés pour la formation, également financés par l'Etat (totalement ou partiellement) (voir ci-dessous). Néanmoins, le caractère restreint des budgets publics peut limiter la capacité de l'Etat à subventionner la formation en entreprise.

3.2.2.1. Les dispositifs de collecte et de redistribution de la taxe (Levy-grant schemes)

Les dispositifs de collecte et de redistribution de la taxe (*levy-grant*), basés sur les taxes prélevées sur la masse salariale des entreprises, ont offert à de nombreux Etats un mécanisme alternatif de promotion de la formation en entreprise. A l'inverse de la taxe prélevée sur salaire discutée précédemment, ils visent davantage la promotion et

le renforcement de la formation en entreprise qu'une logique de renforcement des ressources de l'Etat dédiées au financement de la formation publique.

Il existe différentes variantes de ce dispositif, mais la plupart comprennent des mécanismes de remboursement, par lesquels les entreprises reçoivent des montants compensatoires au prorata des formations qu'elles fournissent. Ainsi, les entreprises sont encouragées à investir davantage dans le développement des qualifications de leur main-d'œuvre, soit sous la forme d'une formation sur le lieu de travail (mettre en place ou améliorer la formation existante au sein de l'entreprise) soit en envoyant les employés se former à l'extérieur.

Alors que le système de prélèvement au niveau national est le plus répandu, d'autres pays préfèrent l'instauration de taxes particulières, notamment sectorielles (comme c'est le cas du Kenya), visant à financer des résultats bien précis en termes de formation. Ces taxes sectorielles peuvent se baser sur le chiffre d'affaires, la production, la valeur des contrats ou de l'emploi, plutôt que sur la masse salariale. L'avantage principal des taxes de formation sectorielles est qu'elles permettent d'adapter les modalités de la taxe aux caractéristiques et aux besoins spécifiques du secteur en question. Leur désavantage en revanche est leur approche étroite, limitant la possibilité d'avoir une approche nationale intégrée du financement et de la planification du développement des compétences. C'est la raison pour laquelle la plupart des pays d'Afrique subsaharienne ont préféré adopter un modèle standard de taxe basée sur la masse salariale.

Le système de collecte et de redistribution de la taxe (*levy-grant*) a néanmoins ses limites. Beaucoup d'entreprises, et particulièrement les petites, ne bénéficient pas de ce dispositif en raison de leurs besoins spécifiques de formation. Ceci peut remettre en question le statut profitable de la taxe (*benefit taxation*), que les entreprises pourraient considérer comme une forme d'imposition supplémentaire. C'est la raison pour laquelle une participation active des acteurs au dispositif – particulièrement en ce qui concerne la politique d'allocation des fonds – devrait être garantie par des comités de gestion avec représentation des employeurs.

Les dispositifs nationaux de taxe sur la masse salariale sont habituellement classifiés en deux groupes distincts, reflétant des objectifs sous-jacents très différents : le

dispositif de génération de revenus (dans lequel les revenus issus de la taxe sont utilisés pour financer la formation offerte dans le public) et le dispositif de collecte et de redistribution de la taxe (*levy-grant*) (ayant pour objectif d'encourager les entreprises à investir dans la formation par elles-mêmes). Toutefois, cette dichotomie tend à être de moins en moins pertinente dans la mesure où les dispositifs de prélèvement englobent une gamme croissante de tâches, particulièrement dans le contexte du développement de Fonds et d'Autorités nationaux de formation.

3.2.2.2. Formes alternatives de subventions

En dehors du remboursement du coût de la formation, qui fait partie du dispositif de collecte et de redistribution de la taxe (*levy-grant*), des subventions directes peuvent être accordées sur les fonds publics pour encourager la formation en entreprise. On peut également considérer l'attribution de subventions indirectes par le biais d'allègements fiscaux pour les entreprises ayant une politique de formation pour leurs employés.

Le dispositif de collecte et de redistribution de la taxe (*levy-grant*) présente de clairs avantages sur ces deux modèles alternatifs d'incitations. D'une part, il ne fait pas directement appel aux fonds publics, ce qui est primordial dans un contexte où les budgets publics sont restreints. D'autre part, il peut conduire à une approche plus systématique et structurée de la formation, par opposition à une approche ponctuelle. Ceci est particulièrement intéressant dans la mesure où le problème de la sous-formation n'est pas uniquement lié à l'insuffisance du volume de l'offre de formation, mais également à son caractère fragmenté et insuffisamment intégré.

La réceptivité des entreprises aux dispositifs de subventions directes ou indirectes peut être faible lorsque ces modèles ne sont pas conçus pour retenir l'attention de la direction. En revanche, une « implication » est quasiment assurée dans le cas du dispositif de collecte et de redistribution de la taxe, de par l'obligation de paiement de la taxe. Les désavantages des modèles d'allègement fiscal ont milité contre leur adoption dans plusieurs pays, notamment parce qu'ils nécessitent un système d'imposition des entreprises bien établi avec une assiette assez large, ce qui manque souvent dans les pays en développement.

Le subventionnement de la formation en entreprises soulève plusieurs questions :

- les incitations peuvent-elles amener à une formation plus importante et de meilleure qualité ?
- la formation sur le lieu de travail doit-elle être privilégiée ? la formation en établissements extérieurs ?
- approche systémique *versus* remboursement au détail ?
- subventions directes *versus* dispositif de redistribution de la taxe ?

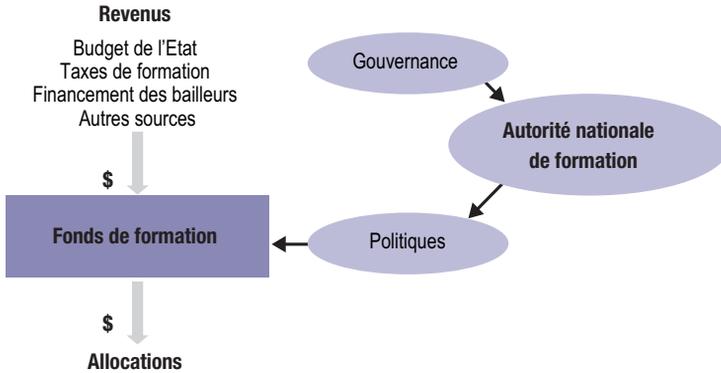
3.2.3. Fonds de formation et Autorités nationales de formation

L'introduction et la diffusion de dispositifs de prélèvements dédiés à la formation ont conduit au développement d'un mécanisme de financement relativement nouveau : les Fonds nationaux de formation. Ces Fonds de formation sont non seulement les dépositaires des taxes de formation collectées, mais également le mécanisme de leur distribution. Les allocations budgétaires de l'Etat peuvent compléter les revenus du Fonds ou représenter sa source première de revenus. Le soutien des bailleurs est capital dans certains cas. L'objectif est de constituer une source de financement protégée pour le développement national de la formation, c'est-à-dire à la fois le financement de la formation publique, les incitations à la formation en entreprise et la satisfaction des besoins de groupes spécifiques.

Les Fonds de formation opèrent généralement en dehors des canaux budgétaires gouvernementaux. Ils sont en cela plus facilement accessibles et plus souples que des programmes directement financés par l'Etat. Toutefois, opérant selon des degrés variables d'autonomie vis-à-vis du ministère de tutelle, la liberté de manœuvre d'un Fonds peut être limitée. Ainsi, dans les cas où leur degré d'autonomie vis-à-vis du ministère du Travail ou du Trésor est faible, le Fonds risque de devenir conservateur et réactif, plutôt que de se positionner en tant que structure proactive et indépendante dans le domaine de la politique et de la gestion des fonds.

Dans de nombreux pays, les Agences ou Autorités nationales de formation constituent le pivot du dispositif de financement. Elles peuvent être rattachées, avec un degré d'autonomie variable, à un ministère (habituellement au ministère du Travail), mais sont susceptibles de fonctionner de manière plus efficace en tant qu'organes

Graphique 3.3.
Fonds nationaux de formation : structures des activités



- | | |
|---|---|
| Financement principal des établissements de formation | - Formation à l'insertion |
| Achats de services à des établissements de formation | - Chômeurs
- Groupes spécifiques |
| Formation en entreprises | - Subventions
- Remboursement de la taxe |
| Secteur informel/ Micro-entreprises | - Institutions intermédiaires |

Source : Extrait de Ziderman (2003).

indépendants, formant un tampon entre l'Etat et le système de formation. Ces Autorités sont généralement gérées par des comités représentant les acteurs principaux du système de formation. Si la plupart d'entre elles reçoivent leur financement de l'Etat, un nombre substantiel est uniquement ou partiellement financé par les taxes prélevées sur la masse salariale.

Les Autorités de formation ont une portée beaucoup plus large que celle des Fonds de formation. Elles se voient généralement confier un large éventail de responsabilités au niveau national. En plus de la gestion du système de subventions de formation pour les entreprises, et du reversement des taxes dans les pays où un système de collecte et de redistribution de la taxe est en place, elles peuvent avoir la responsabilité de développer des politiques et des normes nationales en matière de formation, de planifier le système national de formation, d'accréditer les établissements, et de produire et de disséminer l'information concernant le marché du travail.

Cela nous amène à nous interroger. Les conditions suivantes d'un succès des Fonds peuvent-elles être assurées, à savoir :

- des revenus appropriés, stables et durables,
- l'autonomie des comités de gestion dans le processus décisionnel et dans les allocations budgétaires,
- l'appropriation des acteurs *via* leur représentation dans les comités,
- des activités et décaissements uniquement pour des besoins de formation définis,
- éviter le rôle de prestataire de formation,
- un processus décisionnel ouvert et transparent,
- une évolution vers une Autorité nationale de formation de plein exercice.

Les Autorités nationales de formation peuvent être mieux placées pour gérer les mécanismes de paiement pour les établissements de formation que des ministères restreints par leur environnement, dans un sens qui permettrait la promotion de l'efficacité et de la compétitivité des marchés de formation.

3.2.4. Allocation de financements aux établissements de formation

La répartition du budget public (ou du Fonds national de formation) entre les prestataires publics de formation est un aspect central du système de financement de la formation dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne. Or, il apparaît qu'une politique d'allocation des financements clairement formulée et objective est souvent manquante. Il est donc impératif de réformer le système d'allocation des ressources, en allant du démantèlement graduel des dispositifs de financement publics ponctuels et arbitraires vers leur remplacement progressif par des critères de financement objectifs, basés par exemple sur l'efficience [nombre d'élèves (*inputs*), nombre de jeunes ayant achevé leur formation (*outputs*)] et l'efficacité du système [nombre de jeunes insérés sur le marché du travail (*outcomes*)]. Le recours à des appels d'offres ouverts aux établissements publics comme privés pour contracter une formation (particulièrement pour répondre aux besoins de groupes vulnérables) peut non seulement faciliter l'intégration des marchés de formation mais également pousser les établissements publics à être plus efficaces et à opérer à des coûts moins élevés. En droite ligne avec cette approche, les bailleurs de fonds ne financeraient plus que les Autorités nationales de formation, et non les établissements eux-mêmes.

Le mécanisme par lequel l'Etat transfère les fonds aux établissements est capital, dans la mesure où il influe sur l'utilisation de ce financement et le comportement des établissements en général. En cela, les mécanismes de transferts actuels sont contreproductifs, étant donné qu'ils promeuvent une faible efficacité interne au sein des établissements et le renforcement d'une formation tirée par l'offre. Les politiques d'allocation des financements ont pour rôle d'offrir une combinaison appropriée de réglementations et d'incitations pour assurer une formation publique qui puisse se maintenir dans un marché compétitif.

Cela nous amène à nous interroger sur les contraintes empêchant l'adoption de tels mécanismes institutionnels de financement :

- éviter le financement ponctuel,
- adopter un financement sur critères normatifs tels que l'efficacité et l'efficacité du système,
- engager des financements pour répondre aux besoins de formation de groupes spécifiques,
- intégrer les marchés de formation *via* les appels d'offre.

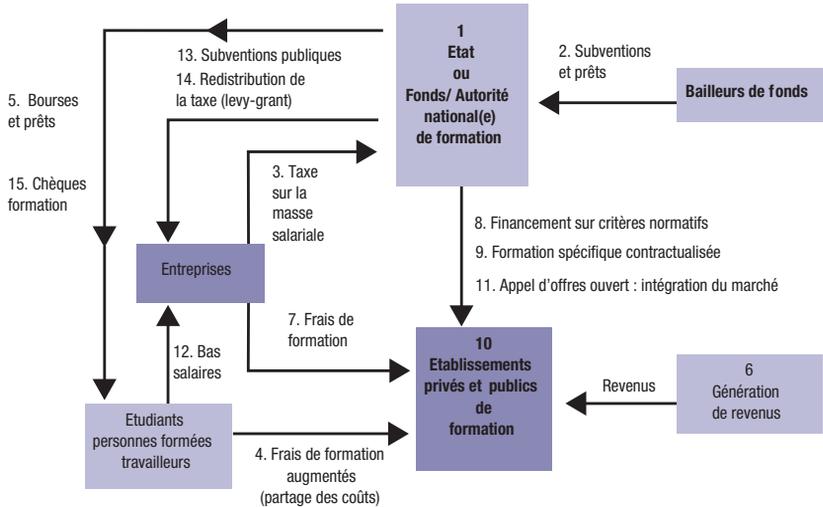
3.3. Des marchés de formation intégrés et tirés par la demande

La plupart des pays industrialisés ont adopté certains ou l'ensemble des mécanismes de financement explorés dans la section précédente. De fortes tendances allant dans le même sens sont observables dans de nombreux pays en développement ou en transition. La valeur de ces réformes réside néanmoins dans leur adoption en association dans le cadre d'un système intégré, et non de manière fragmentée. Ces mécanismes novateurs de financement devraient être organisés dans un système intégré, dans le but d'encourager et de faciliter la transformation de systèmes de formation fragmentés et inefficients (avec une formation publique sous-financée et tirée par l'offre) en un système intégré, concurrentiel et tiré par la demande. Les flux de financement d'un tel système sont synthétisés dans le graphique 3.4.

Le financement public d'établissements de formation est octroyé directement ou par l'intermédiaire du Fonds national de formation (ou de l'Autorité nationale de

Graphique 3.4.
Fonds nationaux de formation : structures des activités

Marchés de formation intégrés et tiré par la demande



Source : Extrait de Ziderman (2003).

formation) (comme cela est montré dans l'encadré 1 du graphique 3.4.). Le financement des bailleurs de fonds est versé, le cas échéant, directement à l'Etat ou au Fonds de formation et non à des établissements individuels (2). La taxe sur la masse salariale des entreprises peut être utilisée pour augmenter les fonds pour le financement national de la formation (3). Un partage des coûts est introduit dans les établissements publics, par une augmentation du prix de la formation, pour atteindre un niveau concurrentiel (4) ; l'introduction de cette mesure est facilitée par l'instauration de bourses pour les plus vulnérables ou par le biais de prêts étudiants/apprenants (5). Des revenus supplémentaires pour les établissements publics peuvent être dégagés par des activités génératrices de revenus (6) ou par la vente de formations sur mesure aux entreprises (7). Le financement principal des établissements publics est lié à des critères objectifs (8). Le financement de programmes de formation de l'Etat dédiés à des groupes spécifiques (chômeurs par exemple) est affecté *via* un appel d'offres (9). Le financement peut être octroyé à un établissement privé comme à un établissement public (10), qui postulent aux financements sur une base concurrentielle (11). La formation sur le lieu

de travail, indirectement financée par les employés par le biais de bas salaires (12), peut être subventionnée (13) ou sujette à un dispositif de collecte et de redistribution de la taxe (*levy-grant*) (14) afin d'inciter les entreprises à former davantage. Les systèmes de chèques formation, bien qu'encore largement expérimentaux, peuvent permettre à des candidats de choisir leur formation sur le marché ouvert, sur lequel les établissements publics ou privés sont en concurrence (15). Les chèques, au même titre que les subventions, n'allègent pas la charge financière pour l'organisme de financement ; les formations restent subventionnées et le recouvrement des coûts n'est pas un objectif à part entière du système de chèques.

Cette analyse du financement de la formation révèle plusieurs aspects, à savoir :

- éveil d'une prise de conscience publique du rôle de la formation dans le développement économique et social,
- réalité et considération des groupes d'intérêts s'opposant à une réforme du financement,
- réforme fragmentée *versus* réforme systémique,
- décret ministériel *versus* dialogue et accord des acteurs principaux,
- avantages et limites de l'offre privée.

Bibliographie

BECKER, G.S. (1964), *Human capital*, National Bureau of Economic Research, New York.

ZIDERMAN, A. (2003), *Le financement de la formation professionnelle en Afrique subsaharienne*, Banque mondiale, Washington D.C.

ZIDERMAN, A (2007), « Financing training by payroll levies » in RUPERT M. et David N. WILSON (Eds), *Handbook of technical and vocational education and Training*, The Netherlands: Keuwer Academic Publishers, Dordrecht.

Discussion : Les Fonds de formation - l'expérience ivoirienne

Pierre Henri Coffi

Fonds de Développement de la Formation professionnelle

Côte d'Ivoire

L'une des questions centrales en matière de formation professionnelle dans les pays en développement est celle du passage d'un système caractérisé par une offre fragmentée et sous-financée, à un système intégré, structuré, tiré par la demande et susceptible de mobiliser des ressources suffisantes.

Le modèle conventionnel dans lequel la formation est tirée par l'offre correspond aux paradigmes des années 1980. Il a mené à la création d'établissements d'enseignement technique en Afrique, c'est-à-dire à des infrastructures lourdes et coûteuses et dont les programmes se sont rapidement trouvés en décalage par rapport à une demande de plus en plus diversifiée et complexe, y compris à une demande émanant du secteur informel.

Progressivement, les paradigmes ont évolué et promu des systèmes de formation tirés par la demande, disposant de moyens novateurs de financement et susceptibles de mobiliser de nouvelles ressources.

Dans la droite ligne de cette évolution, on assiste dans les années 1990, à la suite des politiques d'ajustement structurel, à la création de Fonds de formation professionnelle dans de nombreux pays africains. Le Fonds de développement de la formation professionnelle (FDEFP) de la Côte d'Ivoire, dirigé par Pierre Henri Coffi, a été créé en 1992. Son rôle consiste à mobiliser des taxes en faveur de la formation professionnelle, que ce soit la taxe additionnelle à la formation continue (1,5 % de la

masse salariale), destinée au financement de la formation des salariés des entreprises, ou la taxe d'apprentissage (0,5 % de la masse salariale), destinée au financement des dispositifs d'emplois-qualifications, dont peut bénéficier aussi bien l'offre de formation publique que l'offre de formation privée. Les missions du Fonds portent aussi bien sur le financement que sur le contrôle et l'évaluation des plans et projets de formation. Ainsi, est prise en compte non seulement la formation des salariés d'entreprises, mais aussi celle des artisans et des autres composantes de la population active dites « non cotisantes ».

Pour Pierre Henri Coffi, deux questions principales se posent : la première tient à la séparation des questions de financement de celles de la mise en œuvre de la formation ; la seconde concerne la mutualisation des ressources, c'est-à-dire le fait que les versements des plus grandes entreprises bénéficient également aux plus petites, que ce soit de manière globale au travers de Fonds mutualisés, comme c'est le cas en Côte d'Ivoire, ou au niveau de Fonds sectoriels.

Selon Pierre Henri Coffi, les limites et questionnements auxquels se heurtent les pays dans la mise en place de tels systèmes intégrés sont les suivants :

- comment faire en sorte que les entreprises forment davantage ?
- quelles actions réaliser pour les « non-cotisants » ? En effet, étant donné que le système favorise le reversement aux cotisants, quelles sont les alternatives pour les non-cotisants ? Le système ivoirien est un système mutualisé, dans lequel les versements des grandes entreprises bénéficient également aux plus petites. La moitié des taxes seulement sont réinvesties chez les cotisants. Comment pérenniser cette approche ?
- comment des mécanismes aussi lourds que celui des Fonds de formation, supposant la génération de nouvelles ressources, la collecte des fonds et leur distribution, l'analyse des besoins et de l'offre, peuvent-ils être efficaces ?
- comment prendre en compte des cibles aussi différentes et dont les intérêts semblent opposés ?
- ces Fonds, lorsqu'ils réussissent leur mission, n'ont-ils pas tendance à devenir des « autorités naturelles » de régulation de la formation ? qu'en est-il des mécanismes plus officiels ? qu'en est-il des ministères et de la mobilisation de ressources émanant des budgets publics ?

Débat : Financement de la formation professionnelle – Séance plénière

Les échanges avec la salle ont aussi bien concerné la question du passage d'un système fragmenté à un système intégré de financement de la formation professionnelle que la définition des rôles des secteurs public et privé dans l'offre de formation et la question du partenariat entre les entreprises et les établissements de formation. En outre, le panel s'est penché sur la question de l'allocation du financement : peut-il être affecté à des fins autres que la formation (infrastructures, etc.) ? Cette interrogation a amené le panel à approfondir la question de la nature du prélèvement, pour conclure sur les objectifs auxquels le financement doit être lié, et notamment la différenciation entre des indicateurs tels que le nombre de formés, le succès de la formation, son adéquation avec le marché du travail.

101

Pour certains observateurs, le passage d'un système de financement à un autre, comme c'est le cas en Côte d'Ivoire, ne doit pas donner lieu à la juxtaposition des deux systèmes. Pour P.H. Coffi, du Fonds de Développement de la Formation professionnelle de la Côte d'Ivoire, cette juxtaposition apparente tient à la phase intermédiaire dans laquelle se trouve la Côte d'Ivoire dans son processus de financement de la formation professionnelle et ne constitue pas une situation permanente.

De plus, l'analyse de la répartition des formations entre le secteur public et le privé montre la tendance du privé à se spécialiser dans les formations du secteur tertiaire, telles que le marketing, le management ou le secrétariat, tandis que le secteur public se maintient dans les domaines nécessitant un investissement plus lourd, tel que les

techniques industrielles. Pour P.H. Coffi, cet état de fait pose la question du rôle de l'Etat dans la formation. Il souligne également la possibilité offerte aux Etats, au travers de l'initiative PPTE, de rendre leur budget plus attractif par l'investissement de ressources dans des secteurs défavorisés, et notamment dans le domaine de la formation professionnelle.

La question d'un possible **partenariat entre les entreprises et les établissements de formation** a également été évoquée dans le but de trouver une solution profitable pour tous. Les entreprises pourraient à titre d'exemple fournir le matériel de formation ou participer à leur financement, tandis que les établissements formeraient en retour les employés. Pour A. Ziderman, professeur à l'université Bar-Ilan, il s'agit là d'une formule particulièrement intéressante dans la mesure où l'inadéquation de la formation professionnelle avec le marché du travail tient essentiellement au caractère désuet des curricula et des équipements avec lesquels les stagiaires sont formés. L'institut agricole de Bouaké a notamment offert un bon exemple d'adéquation entre l'offre et la demande de formation, adéquation qui avait été réalisée grâce au partenariat développé entre l'institut, les sociétés de développement et les entreprises agro-alimentaires, qui dispensaient les cours et finançaient tous les stages d'application des futurs ingénieurs qu'elles emploieraient.

Les échanges avec la salle ont également permis d'approfondir la question de **la nature du prélèvement** (taxe ou impôt), de son **allocation**, de son **impact** et des **risques** que peut générer un tel mécanisme. Ainsi, dans des économies où le secteur informel peut atteindre jusqu'à 90 % de l'emploi, la base de prélèvement pour une taxe portant sur les salaires est extrêmement faible et son établissement risque d'exercer une pression supplémentaire sur l'emploi salarié. De plus, les entreprises cotisantes auront de fait un pouvoir décisionnel important quant à l'utilisation de la taxe, ce qui comporte le risque pour les 90 % des actifs du secteur informel, qui constituent d'ores et déjà la part la moins formée de la population active, de se retrouver négligés. Cet état de fait pose la question de l'impact de la formation professionnelle à un niveau global et de la mise en place de mesures correctives afin qu'elle puisse bénéficier à la partie moins structurée de l'économie.

La question de l'allocation de la taxe à des fins autres que de formation a été également abordée, soulevant le problème du mode de perception de la taxe par les

entreprises. Pour A. Ziderman, il est essentiel de distinguer une taxe affectée à un objectif particulier (*levy-grant scheme*), d'un impôt prélevé sur les entreprises qui serait intégré au budget global de l'Etat et qui pourrait être reversé sous forme de subventions. La nature du prélèvement aura un impact direct sur l'équilibre et l'acceptation du dispositif de financement par les entreprises. Dans le cadre d'un dispositif de collecte et de redistribution de la taxe (*levy grant*), il est essentiel que les entreprises cotisantes aient l'assurance que la part qui leur sera reversée sera juste ou encore que la formation qu'elles financent sera de bonne qualité. Ainsi, une utilisation du financement à d'autres fins pourrait être préjudiciable à l'ensemble du système. C'est la raison pour laquelle il est indispensable d'impliquer les employeurs et les acteurs principaux dans les comités et dans les prises de décisions stratégiques concernant l'utilisation des fonds cotisés. Cela pose en outre le problème d'un subventionnement croisé, comme l'a montré le cas de l'Afrique du Sud, où l'allocation de 10 % des taxes de formation à des actions en faveur des chômeurs a été refusée par les entreprises. Celles-ci estimaient en effet que cette charge relevait davantage de la responsabilité du gouvernement et ne justifiait pas le recours à la taxe de formation.

Enfin, la question des **critères de financement** des établissements a été soulevée. Pour A. Ziderman, la formulation la plus intéressante serait celle combinant :

- le nombre de formés (*input*), en cela qu'il influe sur la taille de l'offre de formation ;
- l'efficacité de la formation (*output*) : combien de personnes ont achevé la formation, ont assimilé les concepts, quel est le taux de réussite, etc. ?
- l'efficacité de la formation, reflétée par son adéquation aux besoins du marché du travail (*outcome*).

Pour A. Ziderman, ces deux derniers concepts sont nettement distincts dans la mesure où une formation peut connaître un taux d'achèvement ou de réussite élevé sans être pour autant adaptée au marché du travail. Elle s'avérerait alors inutile. En cela, il serait intéressant de penser un financement des établissements sur la base d'une combinaison de ces trois critères, comme cela est en train d'être d'introduit en Ethiopie.

2^{ème} partie : **Expériences pays**

Atelier : La formation professionnelle en secteur informel

4

4.1. La réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en Inde

Par **Sharda Prasad**

Directeur général de l'Emploi et de la Formation

Ministère de l'Emploi et du Travail

Inde

4.1.1. Le contexte indien

La formation et l'emploi font partie, comme dans l'ensemble des pays dans le monde, des défis majeurs que doit relever l'Etat indien, et sont au cœur de la politique du gouvernement actuel.

En Inde, la population active compte 459,1 millions de personnes en 2005, parmi lesquelles 26,3 millions (soit environ 6 % de la population) travaillent dans le secteur dit « organisé » et 432,8 millions (soit 94 %) dans le secteur dit « non-organisé ». En 2001, 54 % de la population du pays (soit 540 millions) était âgée de moins de 25 ans.

Le secteur informel est qualifié de « non-organisé », dans la mesure où ses travailleurs ne sont pas organisés et n'ont pas accès aux mêmes aménagements et aux différents systèmes de sécurité sociale dont bénéficient les travailleurs du secteur organisé. La contribution du secteur non-organisé au PIB est d'environ 60 %.

Selon une étude du Boston Consulting Group, la plupart des pays seront affectés par une pénurie globale de la main-d'œuvre de 46 millions de personnes d'ici à 2020. L'Inde, en revanche, bénéficiera d'un surplus de main-d'œuvre de 47 millions, ce qui la motive à former sa population dans le but de relever, à terme, ce défi.

L'Inde compte deux programmes majeurs de développement des compétences :

- Le programme de formation des artisans (*Craftsmen Training Scheme*) : initié par la direction générale pour l'Emploi et la Formation du ministère du Travail dans les années 1950, ce programme vise à développer les compétences des artisans afin de mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des industries. En ce sens, 50 centres de formation industrielle (*ITIs : Industrial training institutes*) furent établis dans les années 1950. De nombreux autres centres s'ajoutèrent au dispositif dans les années 1980 et 1990, pour atteindre le nombre de 5 488 centres aujourd'hui, répartis sur l'ensemble du pays. Ces centres ont une capacité d'accueil globale de 780 000 personnes. Les formations délivrées vont de 6 mois à 3 ans dans 110 métiers, dont le niveau d'entrée varie entre la fin du collège (8^{ème} classe) et la fin du lycée (12^{ème} classe) selon le métier de spécialisation. L'âge des bénéficiaires va de 14 à 40 ans.
- Le programme d'apprentissage (*Apprenticeship training scheme*) : allant de 6 mois à 4 ans, la formation s'effectue en centre et sur le lieu de travail, et permet l'immersion des apprentis dans un environnement industriel. En fin de formation, le niveau de qualification est celui d'un ouvrier qualifié. Le dispositif sur lequel s'appuie ce programme est de 20 800 établissements, avec 187 options de spécialisations-métiers, dont la capacité d'accueil globale s'établit à 260 000 personnes. L'âge minimum d'entrée dans le programme est fixé à 14 ans, sans limitation et requiert un niveau de qualification d'entrée allant de la fin du collège (8^{ème} classe) à la fin du lycée (12^{ème} classe), selon le métier de spécialisation choisi.

Deux initiatives sont développées ici par S. Prasad, mises en place par le gouvernement indien dans le but de répondre au double objectif de formation et d'emploi. Elles présentent une approche d'une part qualitative (amélioration de la formation) et quantitative (accroissement du nombre de formés).

4.1.2. Le programme de formation des artisans

Le but de cette initiative est d'accroître la qualité de la formation délivrée dans les centres de formation industrielle (*ITIs*), les curricula et la technologie n'ayant pas été actualisés dans certains cas depuis plusieurs décennies et la formation n'étant pas orientée sur la demande émanant des industries.

C'est la raison pour laquelle l'Etat indien a décidé la mise à niveau de 500 centres de formation industrielle pour en faire de véritables centres d'excellence. La Banque mondiale s'est récemment associée à cette politique de redynamisation en accordant un crédit de 17,41 milliards de roupies (soit 444 millions de dollars).

70 % de la formation est pratique, tandis que les autres sujets abordés concernent les théories d'échange, le dessin industriel, les sciences sociales et environnementales, l'informatique, etc. La première année s'articule autour de six modules, permettant la formation dans les compétences nécessaires selon le secteur. Les six premiers mois de la deuxième année consistent en une formation de spécialisation, tandis que les six derniers mois sont réalisés en industrie.

Ces cours rencontrent un succès grandissant notamment en raison de la grande adéquation de la formation avec les besoins des industries. Les industries sont en effet impliquées tout au long du processus d'élaboration des curricula, au travers des comités de gestion des centres (*Institute management committee*), dont le président est un industriel. Ces comités comptent onze membres parmi lesquels cinq proviennent de l'industrie, cinq du gouvernement et le directeur du centre qui est le secrétaire du comité. L'adéquation de la formation délivrée permet le placement immédiat des personnes formées dans les industries.

Il est actuellement question d'introduire de nouvelles spécialisations-métiers en concertation avec les industries (actuellement au nombre de 110) pour atteindre 2 000 spécialisations.

La mise à niveau des autres centres de formation (*ITIs*) est réalisée sur le mode du partenariat public privé, et est supportée par le gouvernement à hauteur de 36 milliards de roupies (soit près de 923 millions de dollars) sur les cinq prochaines années. Pour

ces centres de formation, la même démarche a été adoptée : soit la gestion par un comité de gestion ayant une composition similaire à celle vue précédemment. Une somme de 25 millions de roupies (soit 641 000 dollars) est mise à la disposition du comité sous forme de prêt sans intérêt pour améliorer la qualité des infrastructures, moderniser les équipements...

De plus, de nouvelles spécialisations-métiers ont été introduites en concertation avec les industries, et un bureau de placement des formés a été mis en place au sein de chaque centre.

4.1.3. L'initiative de développement des compétences

Contrairement au programme de formation des artisans (ci-dessus), cette initiative vise l'augmentation du nombre de formés plutôt que la qualité de la formation. Elle suppose l'investissement de 5,5 milliards de roupies (soit 141 millions de dollars) et a pour objectif la formation d'un million de personnes au cours des cinq prochaines années pour ensuite atteindre un rythme de un million de formés par an.

Les programmes, allant 90 à 600 heures de formation, visent à répondre premièrement aux besoins de formation des actifs du secteur informel. Les personnes ciblées étant majoritairement pauvres et issues du milieu rural, l'objectif de ces aménagements est d'être d'une grande flexibilité, de pouvoir prodiguer la formation sur le lieu de travail, pendant les week-ends, etc., en fonction des besoins exprimés par les bénéficiaires. Le processus recherché est celui d'un apprentissage tout au long de la vie : le bénéficiaire peut ainsi suivre un module de formation, retourner travailler dans les champs, puis revenir ultérieurement pour suivre le deuxième module de formation, etc.

Au total, 225 modules ont été développés l'année dernière et l'objectif est de mettre en place 2 500 modules de formation.

4.1.4. Les perspectives d'avenir

- **La démultiplication des établissements de formation**

Le 15 août 2007, le premier ministre indien a annoncé sa volonté de mettre le développement des compétences au cœur de la politique du gouvernement.

Ainsi, c'est un financement de 1 500 nouveaux centres de formation industrielle (*ITIs*) et de 100 établissements d'enseignement secondaire polyvalent (*polytechnics*) supplémentaires (en plus des 11 065 existants) qui a été annoncé, ainsi que le financement de 10 000 nouveaux établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle (en plus des 10 000 existants) et enfin de 50 000 centres de développement des compétences (*skills development centres*) qui permettront de former de 10 millions de personnes par an.

En effet, le pays compte près de 600 000 villages et le système actuel de formation ne répond qu'aux besoins de formation des citoyens. La majorité des ruraux n'a aucun accès à un établissement de formation. Ces mesures ont pour but d'établir un centre de développement des compétences pour un groupe de 10 à 11 villages, avec des programmes adaptés aux besoins de formation locaux du groupement de villages. Là encore, les industries seront étroitement associées au développement des curricula, de manière à faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

En Inde, près de 12,8 millions de personnes entrent dans la vie active, et le pays forme d'ores et déjà 3 millions de personnes par an. Avec la création des 50 000 centres de développement des compétences au cours des cinq prochaines années, le pays pourra former 14 à 15 millions de personnes par an.

Le coût de ce système de formation est supporté au travers d'un partenariat public-privé, dans lequel les entreprises assument la charge financière la plus importante. Le montant total de ce projet national de renforcement des compétences est de 312 milliards de roupies (soit 8 milliards de dollars), répartis sur les cinq prochaines années.

- **La Mission nationale de développement des compétences**

Une Mission nationale de développement des compétences a été récemment créée dans le but de coordonner les efforts des 17 ministères engagés dans la formation professionnelle en Inde, afin d'atteindre au cours des cinq prochaines années les objectifs susmentionnés.

- **Le portail virtuel national de placement**

Un portail virtuel national a été en outre élaboré dans le but de faciliter le placement des formés dans les industries. Un système d'échange sur l'emploi avait déjà été créé

dans les années 1950, avec la mise en œuvre de 1 000 centres d'échange d'emplois, mais est devenu désuet, faute d'avoir su s'adapter. Aujourd'hui, des efforts sont réalisés pour moderniser ce système, notamment par le développement de la recherche en ligne et la mise en place d'un portail national de données, permettant de visualiser en temps réel les potentialités d'emplois par branche industrielle. Toute personne peut ainsi se rendre à un centre d'échange d'emplois et trouver les informations qu'elle recherche, concernant le potentiel ou niveau d'emplois par secteurs. Il peut ensuite postuler et trouver une place.

4.1.5. Conclusion

Le résultat attendu de cette politique est la formation de 15 millions de personnes par an. Elle répond aux besoins des industries, en mettant à leur disposition des personnes compétentes. L'adéquation de la formation au monde du travail est notamment obtenue par l'association étroite des industries dans l'élaboration des programmes. Cette politique permet non seulement la formation de masse de la population indienne, mais maximise en outre leurs chances d'insertion, par la qualité de la formation proposée. Elle répond ainsi au besoin national de main-d'œuvre, s'élevant à 12,4 millions de personnes et permet, à un niveau plus global, de mettre sur le marché du travail international des personnes compétentes, dans la perspective de répondre à la pénurie de main-d'œuvre au niveau mondial, prévue par le Boston Consulting Group.

4.2. Les centres régionaux d'enseignement technique et de formation professionnelle au Togo

Par **Philippe Kudayah**

Conseiller au ministère de l'Enseignement technique
et de la Formation professionnelle
Togo

4.2.1. Les centres régionaux d'enseignement technique et de formation professionnelle

L'un des défis majeurs du Togo, comme des autres pays de la sous-région et de nombreux pays en développement, est la recherche de nouvelles solutions pour une plus grande adaptation du dispositif de formation aux réalités de son économie. C'est ainsi qu'a été lancé en 1990 un programme de restructuration afin d'adapter l'enseignement technique et la formation professionnelle aux réalités du marché de l'emploi. Cette restructuration passe par la mise en place de cinq centres régionaux d'enseignement technique et de formation professionnelle, les CRETFP (un par région), et d'un dispositif comportant notamment des conseils régionaux d'enseignement technique et de formation professionnelle, mis en place dans le but d'encadrer ces centres.

Le Togo s'était notamment appuyé sur la Banque mondiale pour la mise en œuvre du projet de restructuration, mais la crise traversée par le pays a entraîné la suspension des divers financements au titre de la coopération.

Néanmoins, un certain nombre de CRETFP ont pu être mis en chantier avec l'appui de la coopération française et la fondation Hans Seidel. Ces centres ont pour objectif de constituer des pôles d'excellence, non seulement pour les artisans et les entreprises, mais également pour les autres centres de formation existants. Cette démarche est essentiellement à destination des apprentis du secteur informel et vise le renforcement de leurs capacités par une formation alternée en centre et sur le lieu de travail. Ainsi, tout bénéficiaire de la formation doit au préalable être employé chez un artisan. Ces derniers ont également souhaité pouvoir bénéficier de la formation, non seulement de

manière à renforcer leurs compétences face à une jeunesse de mieux en mieux formée, pouvant à terme, constituer une forte concurrence, mais également pour mieux accompagner les apprentis dans le cadre de leur formation en alternance.

Deux centres ont été mis en place, l'un à Kpalimé (à l'intérieur du pays) où la plupart des entreprises sont artisanales, et l'autre à Lomé, où les entreprises sont plus structurées. Le projet devait conduire à la formalisation des certificats de fin d'apprentissage (CFA), tandis que les artisans ne délivreraient plus que des attestations de fin de formation. Un programme de formation, basé sur une approche par les compétences, a été mis en œuvre en parallèle avec l'appui de la coopération canadienne, aboutissant au certificat de qualification professionnelle (CQP). Cette formation qui intègre le monde du travail est très appréciée. Preuve en est, la forte sollicitation des jeunes formés par les entreprises, parfois même avant l'achèvement du cursus.

4.2.2. Les difficultés rencontrées

Le projet n'a pas pu se développer avec l'ampleur espérée pour plusieurs raisons. Les difficultés rencontrées sont, pour une part, liées aux différentes restructurations ministérielles. La direction de l'Artisanat, associée à la réflexion menée sur l'élaboration de contrats-type, est ainsi passée successivement de la tutelle du ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle à la tutelle du ministère du Tourisme puis à celle du ministère du Commerce. Il a donc été difficile de garder la trace des partenaires avec qui le dispositif avait été élaboré, et il n'était plus possible d'agir selon les clauses définies initialement.

D'autre part, les difficultés liées au financement entravent la capacité de l'Etat à moderniser le dispositif de formation : les équipements des centres de formation datent pour certains des années 1950, les formateurs ne sont pas préparés à l'enseignement et la formation en alternance et ont conservé les pratiques du programme éducationnel. Enfin, les patrons n'ont souvent pas la culture de formation pédagogique, introduite par la formation en centre, nécessaire pour pouvoir accompagner les apprentis sur le lieu de travail, ce qui pose le problème de la formation des tuteurs.

Le Togo espère avec la reprise progressive de la coopération et la stabilisation du

pays, trouver l'appui et les financements nécessaires afin de relancer ce programme ambitieux d'adaptation des centres de formation aux besoins réels des régions économiques togolaises.

4.3. La formation des artisans et la structuration de l'apprentissage traditionnel au Cameroun

Par **Denis Djoumbissi**

Président du Groupement interprofessionnel des Artisans
Cameroun

Le GIPA (Groupement interprofessionnel des Artisans du Cameroun) a été créé en 1999 à l'initiative de neuf chefs d'entreprise représentant divers corps de métiers. Il regroupe aujourd'hui près de 100 entreprises artisanales à Yaoundé, employant en moyenne trois ouvriers et deux apprentis répartis dans onze corps de métiers (menuiserie, confection, coiffure, vannerie, sérigraphie, teinture, poterie, décoration intérieure, électrotechnique, bâtiment et sculpture). Son action se situe à plusieurs niveaux, notamment du renforcement des capacités des artisans et de la formation de jeunes apprentis. Son action a également eu pour effet d'organiser et de structurer les artisans par corps de métiers, le monde artisanal n'ayant pas d'organisation nationale définie et reconnue en tant que telle.

4.3.1. Le renforcement des capacités des artisans

L'initiative du GIPA découle en partie du constat qu'un nombre important d'artisans ne disposaient pas des capacités techniques et managériales de base nécessaires à la gestion efficace de leur petite entreprise. C'est ainsi que le groupement a commencé à former les artisans à la gestion puis à la formation technique, selon le métier de spécialisation, afin de les aider à mieux produire, selon les normes de leur profession.

La formation des artisans se fait sous la forme d'une visite des membres de la branche professionnelle sur le lieu de travail de l'un d'entre eux. Des suggestions sont émises par les pairs et une réorganisation de l'atelier peut être effectuée. L'ONG italienne COOPI a notamment soutenu le GIPA dans le développement de la formation technique des artisans.

Cette formation permet non seulement de renforcer les capacités des artisans, mais elle les aide également à devenir de meilleurs tuteurs pour les jeunes qui sont en

apprentissage dans leur atelier. Le GIPA met un accent particulier sur ce dernier aspect, afin que les artisans disposent des compétences et de la pédagogie nécessaires pour bien accompagner leurs apprentis.

4.3.2. La formation des apprentis

Le GIPA concentre également son action sur l'amélioration de la formation des apprentis. Celle-ci concerne d'une part les jeunes diplômés n'ayant qu'une faible ou pas d'expérience professionnelle. Ils peuvent être embauchés par les chefs d'entreprises qui les mènent jusqu'à un degré de maîtrise et quelquefois d'expertise dans leur profession.

Elle concerne d'autre part les jeunes déscolarisés qui sont pris en apprentissage chez les maîtres artisans pour y apprendre un métier et être formés selon une méthodologie proche de l'alphabétisation fonctionnelle.

La formation et l'évaluation mises en œuvre par le GIPA se font en plusieurs étapes, harmonisées à l'ensemble des branches professionnelles du Groupement, parmi lesquelles : la réalisation d'une modalité de suivi des apprentis, aboutissant à des évaluations successives de leurs progrès, l'ajout à la formation technique d'une formation à la gestion dispensée par le maître lui-même, l'organisation d'un examen de sortie, etc. La formation est sanctionnée par un certificat commun de fin de formation, délivré en partenariat avec le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et le ministère de l'Artisanat et des petites et moyennes Entreprises.

4.3.3. Les perspectives

L'action du GIPA constitue, dans le domaine de la formation des apprentis, l'une des expériences les plus significatives de la structuration de l'apprentissage traditionnel concernant l'implication active des maîtres artisans en tant que formateurs/tuteurs de leurs apprentis et la mise en œuvre d'une ingénierie de formation adaptée aux niveaux de scolarisation et aux rythmes d'apprentissage des jeunes en formation.

Plus globalement, elle a permis l'organisation progressive des artisans en branches professionnelles, ce en quoi elle est pionnière dans le monde artisanal. Sur la base de

cette organisation, le GIPA réalise également des achats groupés, mais cette pratique reste encore peu répandue en raison de la coordination difficile des participants. Par ailleurs, le GIPA vise à créer un label de manière à mieux promouvoir son action et renforcer la crédibilité de ses formations dans le monde du travail.

Les actions du GIPA se développent de manière progressive. Elles nécessitent un soutien non seulement financier pour se pérenniser et se développer davantage, mais également technique afin que ces initiatives prometteuses puissent être élargies et renforcées.

4.4. La restructuration de l'enseignement technique et professionnel au Congo-Brazzaville

Par **Jean Romuald Mambou**

Directeur de l'unité de coordination des projets du ministère de l'ETP
Congo-Brazzaville

Le Congo-Brazzaville, au même titre que de nombreux pays en voie de développement, réfléchit à des solutions adéquates pour permettre la formation du plus grand nombre de jeunes et d'adultes, et faciliter leur insertion socioprofessionnelle. Ainsi, le gouvernement conduit une réforme de son système d'enseignement technique et professionnel, pilotée par l'unité de coordination des projets du ministère de l'ETP.

Cette refondation, financée par l'Agence Française de Développement, s'appuie sur trois composantes :

- le renforcement des capacités du ministère de l'ETP et des directions générales ;
- la construction de trois centres d'éducation, de formation et d'apprentissage permettant de qualifier les jeunes et de leur donner accès au certificat d'aptitude professionnelle ;
- le renforcement des liens avec le secteur productif.

La stratégie développée repose sur trois constats :

- le secteur informel est plus dynamique et touche davantage de personnes en milieu rural qu'en milieu urbain ;
- les actifs du secteur informel sont essentiellement issus de couches défavorisées et déscolarisées ;
- le développement d'une formation appropriée pour les actifs dans le secteur informel nécessite l'implication forte des acteurs déterminants, à savoir les pouvoirs locaux, les organisations professionnelles, et souvent les communautés ethniques et villageoises.

C'est sur la base de ces constats qu'un projet de formation professionnelle par l'apprentissage des métiers, visant le développement communautaire des localités, a été mis en place. L'objectif que s'est fixé l'unité de coordination est de répondre, d'ici

à 2010, aux besoins de trente communautés locales pilotes en ouvriers qualifiés dans des secteurs essentiels au développement local, dont la coupe-couture, la ferronnerie d'art (soudage), le bâtiment, la coiffure et la mécanique automobile. Pour cela, des comités locaux de formation par l'apprentissage des métiers ont été créés, regroupant des représentants du ministère de l'ETP, de la collectivité locale bénéficiaire, ainsi que des ONG de développement agissant dans la localité.

C'est dans ce cadre collaboratif qu'ont été traités tous les aspects du projet, touchant aussi bien à la validation des programmes qu'à la certification des jeunes bénéficiaires. Les enseignements délivrés dans ce cadre concernent l'initiation à l'informatique, la sécurité et l'hygiène ou l'entrepreneuriat. Au terme de leur formation, les jeunes ont la possibilité de s'installer à leur compte grâce au kit d'insertion qui leur est remis.

Le projet actuel est la prolongation d'un projet pilote réalisé sur ces métiers. Financé par l'UNESCO, il avait permis l'insertion sur le marché du travail de 25 jeunes défavorisés et déscolarisés.

Il s'appuie également sur une expérience qui avait été développée dans le domaine de la formation professionnelle, l'insertion en entreprises. Cette expérience, financée par la Chine, permet la formation des jeunes en immersion dans l'entreprise. Ces derniers ont été immédiatement employés par la société chinoise suite à la formation.

Ces actions rentrent dans le cadre de la stratégie de politique générale de structuration et de développement de l'ETP, codifiée dans le plan décennal 2008-2017. Elle est financée par l'AFD, l'UNESCO et l'Union européenne.

Par cette expérience, M. Mambou souhaite souligner que l'important est moins de rechercher des partenaires au financement, que de développer une stratégie permettant de qualifier les jeunes du pays au travers d'une formation de qualité, tout en maîtrisant les coûts.

4.5. Le programme métiers de l'IECD au Cameroun

Par **Patrice Nao Nang**

Responsable du centre de gestion de l'IECD à Yaoundé

et **Stanislas Dubourg**

Coordinateur IECD

Cameroun

4.5.1. Présentation du projet

La crise qui sévit au Cameroun depuis 1985/1986 a fait prendre conscience de l'importance grandissante du secteur informel et du rôle catalyseur qu'il joue dans la résorption du chômage. Face aux problèmes rencontrés par ces unités informelles, l'Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD), au travers du Programme Métiers, a décidé d'implanter un programme de formation en gestion.

Le Programme métiers, aujourd'hui mis en œuvre par Cameroun Entreprises Développement, a pour mission de **lutter contre la pauvreté** en répondant au besoin d'encadrement des petits entrepreneurs et artisans, par la formation et le renforcement de leur capacité de gestion et de production.

Le projet a été initié au Cameroun en 1995, et mis en place dans sa forme actuelle depuis 2002 grâce à un cofinancement du ministère des Affaires Etrangères français, au travers de l'IECD.

Le projet IECD cible principalement les petits entrepreneurs du secteur informel (menuisiers, agriculteurs, photographes, revendeurs, réparateurs...) ayant lancé une activité génératrice de revenus, soit toute personne en charge de la gestion d'une activité et confrontée à la problématique de l'activité d'un chef d'entreprise.

La formation proposée est à la fois théorique et pratique. Des cours organisés en modules, sous forme de séminaires accompagnés de séances dirigées, sont dispensés le soir et le week-end par des formateurs vacataires, praticiens de la gestion. Cette phase de formation est concrétisée par un suivi et un appui en entreprise afin d'aider

l'entrepreneur à bien se familiariser avec les outils de gestion adaptés à la spécificité de l'activité.

4.5.2. Le contexte général

La récession économique de la fin des années 1980 et les politiques d'ajustement structurel du début des années 1990 ont forcé l'Etat à réduire ses dépenses. De ce fait, l'administration qui constituait le premier employeur formel, a décidé de geler les recrutements en même temps qu'elle allégeait ses effectifs. Le secteur privé, supposé prendre le relais, étant quasiment inexistant, le secteur informel est resté la seule possibilité pour cette masse de personnes voulant s'insérer. Cette situation a permis l'éclosion de ce secteur qui est devenu le principal pourvoyeur d'emplois tant en zone urbaine que rurale (la part du secteur informel dans l'emploi étant de 90 %), en plus de contribuer à près de 61 % au PIB.

Ce secteur est caractérisé par la précarité des emplois due à la très grande mobilité de la main-d'œuvre, à l'instabilité des activités et des promoteurs ; en outre, la dynamique entrepreneuriale est généralement faible car les acteurs de ce secteur, pour la plupart, s'auto-emploient. De même, la logique dominante est celle d'occupation notamment pour les diplômés de l'enseignement supérieur qui ambitionnent très souvent un emploi salarié. La dynamique du secteur informel relève plus souvent d'une dynamique de survie que d'une véritable dynamique entrepreneuriale car elle répond plus à une logique de débrouillardise individuelle donc de subsistance qu'à une logique de création des richesses. Toutefois, une partie significative de ce secteur est constituée d'entreprises à fort potentiel de développement, par leur dynamisme et la valeur ajoutée qu'elles créent.

4.5.3. Les acteurs et partenaires

Le programme Métiers a été initié par l'IECD (Institut Européen de Coopération et de développement), une ONG française travaillant dans la formation et l'insertion des jeunes sur plusieurs continents et mis en œuvre par le CED (Cameroun Entreprises Développement), une association de droit camerounais. L'IECD est soutenue en cela par le ministère des PME, de l'Economie sociale et de l'Artisanat, un certain nombre d'organismes, d'entreprises et d'ONG qui se sont tournées vers l'IECD dans le cadre

de formations pour des groupes spécifiques (COOPI, ERA, OMT, Projet JEVAIS, UTI, SNV...).

Les **bénéficiaires** que sont les chefs de micro-entreprises se caractérisent par :

- d'inexistantes ou faibles connaissances en gestion : les artisans ont une logique de « liquidité », ils conduisent leur activité non pas dans une logique de développement et d'investissement mais avec l'objectif de dégager des liquidités immédiates. Ils n'ont généralement ni outil de gestion ni visibilité sur leur activité (dépenses, recettes, profit...) ;
- une tendance à se soustraire à l'impôt ;
- l'emploi d'une main-d'œuvre non déclarée et travaillant sans contrat.

4.5.4. Les finalités et objectifs

L'action de l'IECD se situe dans une logique de lutte contre la pauvreté. Elle vise la création de richesses pour les entrepreneurs et pour leur famille en aidant les entrepreneurs du secteur informel à :

- développer un esprit d'entreprise, afin qu'ils ne se considèrent plus comme des « débrouillards » mais comme des chefs d'entreprise créateurs de richesses et participant au développement économique du Cameroun ;
- passer d'une gestion intuitive à une gestion rationnelle à l'aide d'outils (journal de caisse, tableau de bord mensuel, etc.) adaptés à la taille et au secteur d'activité permettant une meilleure lisibilité pour des décisions opportunes ;
- profiter des externalités positives de l'environnement grâce aux connaissances acquises pour développer l'activité et créer des emplois.

123

4.5.5. La formation et degré de réalisation

L'équipe est constituée de trois responsables de formations, un assistant formations, deux assistants administratifs supervisés par un chef de projet et d'une équipe de vingt formateurs vacataires. Dans le souci de s'inscrire dans une logique d'entreprise, ces formateurs sont des hommes de terrain, ayant eux-mêmes été, pour la plupart, chefs d'entreprises.

L'approche méthodologique du programme métiers se fait en trois phases :

- la formation théorique et pratique : il s'agit d'une formation de deux mois, notamment en gestion, comportant dix modules théoriques et cinq modules pratiques (logique d'entreprise, comptabilité permettant d'acquérir des outils de gestion, épargne, crédit, investissement et fiscalité) ;
- la pratique consistant à adapter les outils étudiés à l'activité exercée, et à son volume, étant donné l'hétérogénéité des activités développées en secteur informel (des formations spécialisées peuvent être dispensées pour les entreprises plus structurées) ;
- l'accompagnement qui se prolonge à plus long terme par le biais de rencontres individuelles régulières et par le service conseil du centre de gestion.

Le programme est financé par plusieurs entreprises et acteurs publics qui apportent l'essentiel de la ressource financière. Les chefs d'entreprise formés contribuent à hauteur de 20 % du coût total de la formation (soit 18,30 euros/formation).

Le programme a formé à ce jour près de 1200 chefs d'entreprise. Il comporte trois antennes : deux antennes fixes à Douala et à Yaoundé, une mobile pour les zones rurales et périurbaines, qui est déjà intervenue dans le sud du pays (Ebolowa, Sangmelima, Zoétélé), dans le centre (Bafia) et à l'est Bertoua). De plus, deux services conseils sont maintenant fonctionnels à Yaoundé et Douala, ainsi qu'une formation de niveau supérieure suivant la même méthodologie, initiée en 2007.

4.5.6. L'évaluation

124

Une étude d'impact, réalisée en 2007 par un cabinet indépendant, a révélé les résultats suivants :

- 70-75% des bénéficiaires mettent en application les enseignements suivis et en tirent profit ;
- la capacité d'épargne a progressé à la fois en volume et en qualité au moyen de comptes d'épargne dans les institutions de micro-crédit et les banques et non plus de tontines ;
- les investissements dans l'entreprise sont en très forte progression ;
- le nombre d'employés est en hausse chez plusieurs chefs d'entreprise (passant en moyenne de 2 à 2,9 employés par entreprise) avec des affiliations à la sécurité sociale pour beaucoup ;

- l'estime de soi est le résultat le plus visible chez tous les chefs d'entreprise qui habituellement considéraient leur profession comme humiliante socialement. Grâce aux outils de gestion, ils se rendent compte que leurs revenus sont supérieurs à ceux de certains fonctionnaires qu'ils envient pourtant ;
- l'augmentation des compétences managériales est réelle ;
- la crédibilité des entreprises ayant bénéficié de cette formation se trouve renforcée aux yeux des institutions de crédit et des pouvoirs publics ;
- la capacité individuelle de lutte contre la corruption, notamment de l'administration fiscale, est en nette progression ;
- la régularisation de la situation fiscale est observable.

Cependant, il en ressort également que :

- le retour aux anciennes habitudes reste important après la formation et concerne 25% des bénéficiaires (notamment ceux dont la formation de base était faible) ;
- le projet n'est pas ou peu connu et n'est pas suffisamment déployé dans le pays.

4.5.7. Conclusions et perspectives

Malgré ces bons résultats, il existe certaines marges de progression. On se rend compte que les résultats sont moins importants en zone rurale qu'en zone urbaine. De même, l'étendue géographique de la formation reste faible malgré les multiples demandes émanant des zones non couvertes. Or, une extension du projet devrait permettre d'améliorer encore les résultats ; d'où l'intérêt d'un partenariat avec les institutions publiques camerounaises.

Même si une amélioration de la situation fiscale de certains a pu être notée, cela reste insuffisant car la réticence est encore forte du fait même de la politique fiscale non encourageante pour les micro-entreprises et d'un environnement institutionnel fiscal perçu comme largement corrompu.

En outre, on constate que l'accroissement des compétences managériales va de pair avec un accroissement des besoins en fonds de roulement qui ne peut pas être satisfait par le marché à cause de son étroitesse et les conditionnalités restrictives de crédit.

Les formations doivent tenir compte des différents niveaux scolaires des chefs d'entreprise. En effet, l'incapacité de certains à bien maîtriser les outils de gestion les amène à retourner à leurs anciennes pratiques. De même, la contribution financière demandée reste encore forte pour certains, notamment en zone rurale.

La formation professionnelle est un important levier du développement par son incidence sur les compétences des ressources humaines et par ricochet sur la productivité. L'efficacité de la formation professionnelle ne peut être optimale que si elle a pris en compte, dans ses objectifs finaux, l'environnement global (besoin de main-d'œuvre, offre de travail, métiers sollicités).

Ainsi, la stratégie de formation professionnelle visant l'insertion sur le marché du travail des personnes formées, dans un environnement économique où l'offre de travail est faible, aura évidemment des résultats mitigés. Les effets induits d'une telle politique risquent d'aggraver la précarité de l'emploi, le sous-emploi, l'absence de contrats de travail, la faiblesse des salaires...

Dans un tel contexte, la formation professionnelle doit viser non pas l'insertion des personnes formées sur le marché du travail mais la création et le développement de leurs propres activités. Pour une meilleure efficacité, un certain nombre de conditions institutionnelles doivent exister afin d'appuyer financièrement la création et l'accompagnement (pour celles qui existent déjà) de ces petites entreprises à même d'augmenter progressivement l'offre de travail, ce qui, à terme, permettra d'envisager l'objectif d'insertion. La formation professionnelle dans les différents cas doit intégrer la formation en gestion qui permet d'inculquer la logique d'entreprise.

Enfin, l'expérience tirée du programme métiers de l'IECD montre l'importance d'un dispositif de services non financiers à la TPE, en plus du dispositif financier. Pour l'IECD, ces deux dispositifs peuvent être articulés mais doivent être distincts. Il est en effet capital que le bénéficiaire de la formation s'investisse pleinement. La participation financière est le signe de cette motivation.

Cette approche nécessite parfois de convaincre les bénéficiaires eux-mêmes afin de partager la vision d'un développement qui apporte une aide non pas directe, mais qui se base sur le renforcement des capacités de l'entrepreneur, qui sera lui-même l'acteur de son propre développement.

4.6. La formation des porteurs de projets générateurs de revenus au Maroc

Par **Leïla Akhmisse**
Directrice du Développement
Fondation Zakoura
Maroc

4.6.1. La présentation de la Fondation Zakoura

Zakoura est une association à but non lucratif créée en 1995, ayant pour mission de fournir des services et produits financiers (microcrédit) mais aussi éducatifs, culturels et civiques, adaptés aux projets des populations démunies pour élargir leurs perspectives de développement. La Fondation Zakoura délivre ainsi de la formation, visant à accompagner les porteurs de projets dans la gestion de leur activité.

A la fin du mois de juin 2007, la fondation compte plus de 434 000 prêts actifs pour un encours de plus de 111 500 000 euros (le prêt moyen se fixe donc à 350 euros). Elle accompagne plus de 357 000 porteurs de projets, dont 80 % sont des femmes et 60 % d'analphabètes. Parmi ces porteurs de projets, 60 % sont actifs dans le commerce, 20% dans l'artisanat, 8% dans l'agriculture, et 12% dans les services. Zakoura est présente sur tout le territoire mais plus particulièrement en zone urbaine et périurbaine (57 % des projets sont en zone urbaine contre 43 % en zone rurale).

127

4.6.2. La formation des porteurs de projets

La Fondation Zakoura, bien qu'étant une institution de microfinance, s'est toujours impliquée dans la formation de ses porteurs de projet, non seulement dans l'éducation financière (calcul du coût de revient, fixation du prix, techniques de vente, appui à la commercialisation) mais également à un ensemble d'autres thèmes tels que la santé, les droits et obligations (notamment pour aider les porteurs de projets à mieux défendre leur entreprise), le civisme et la citoyenneté, la culture et l'environnement.

Cette formation a pris plusieurs formes, parmi lesquelles :

- des formations orales délivrées par les agents de crédit (au nombre de 1 200) lors des séances de recouvrement des microcrédits au moyen de capsules audiovisuelles produites par *Moufida*, un département spécialisé de la Fondation Zakoura ;
- des visites de suivi individuel réalisées par les agents de crédit sur les lieux d'activités des bénéficiaires ;
- l'intervention de partenaires (organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, particuliers comme des médecins ou avocats), notamment pour les actions de santé, de droit, culture, etc. ;
- l'organisation d'ateliers professionnels qui prennent la forme d'échanges de savoir-faire par et entre les porteurs de projets organisés dans les locaux de la Fondation Zakoura. L'impact de ces ateliers est particulièrement important, la formation et les conseils provenant d'une personne de même condition sociale étant souvent mieux perçus et suivis que ceux d'un formateur externe. Ceci est vrai pour la formation professionnelle technique mais moins pour des domaines tels que la santé, etc.
- la mise en place de programmes d'accompagnement spécialisés pour des activités génératrices de revenus.

On compte trois types de programmes d'accompagnement de la sorte :

- le programme de tourisme rural : dans ce cadre, la Fondation Zakoura accompagne et finance 700 projets dédiés aux projets d'hébergement, de restauration et d'activités de loisirs en milieu rural ;
- le programme d'appui à la production et à la commercialisation : la Fondation accompagne et finance actuellement 1 000 artisans et cultivateurs de produits de terroir dans le processus de production et dans la commercialisation. La Fondation cherche à montrer qu'il ne s'agit pas seulement d'organiser des foires ou de faciliter l'intégration dans des circuits de commercialisation, mais que la qualité et l'adaptation des produits au marché est tout aussi importante. Pour faciliter cette démarche, pas toujours bien accueillie, Zakoura fait appel à des *designers* qui interviennent sur le terrain pour présenter aux bénéficiaires de nouveaux modèles afin de les aider à se rapprocher de la demande du marché. Cette expérience très intéressante demande à se développer et Zakoura pense faire appel à des artisans, notamment des villes ou d'autres pays, plutôt qu'à des *designers* pour en maximiser l'impact. Les bénéficiaires de ce programme sont

majoritairement dans des zones rurales enclavées, ce qui ne facilite pas une montée en charge du projet ;

- le programme *Moukawalati* d'appui à la création de micro-entreprises formelles⁶ : au travers de ce programme, l'Etat donne une garantie pour des porteurs de projets dont la valeur se situe entre 5000 et 20 000 euros. Zakoura n'est pas autorisée à octroyer de tels crédits, mais elle offre un accompagnement aux créateurs de ces TPE dans la formulation de leur projet, dans l'élaboration de celui-ci et dans la constitution d'un dossier de financement auprès de la banque. Après l'octroi du crédit et la création juridique de la micro-entreprise, la Fondation assure un suivi post-crédit d'un an, permettant de mettre en place un système minimal de comptabilité et de gestion et d'aider les entrepreneurs dans l'identification des perspectives de développement commercial. Dans ce cadre, Zakoura a accompagné plus de 1300 personnes dans la phase de montage du projet, mais uniquement une centaine d'entreprises dans la phase post-crédit, un faible nombre seulement d'entreprises ayant pu être créées du fait de la frilosité des banques, et ce, malgré la garantie de l'Etat.

4.6.3. Les résultats et perspectives

Au travers de l'action de Zakoura, l'ensemble des porteurs de projets ont été formés à l'éducation financière, parmi lesquels 50 % ont été sensibilisés à des questions sanitaires, légales, civiques, environnementales et culturelles. En outre, 115 ateliers professionnels et 31 foires-expositions ont été organisés.

129

La Fondation cherche à améliorer son action surtout par :

- la mise en place d'évaluations systématiques des services de sensibilisation, de formation et d'accompagnement de Zakoura. Ces évaluations nécessitent l'élaboration d'indicateurs de mesure de performance et d'impact comme ceux existants pour les services financiers de Zakoura ;
- la restructuration de l'organisation interne pour la conception, la mise en œuvre et le suivi de ces services de formation.

6. Au sens du Maroc, une entreprise formelle est une entreprise qui paye des impôts, inscrite au Registre de commerce et patentée.

Pour atteindre ces objectifs, la Fondation s'engage à :

- opérer un recentrage de ses services de formation et d'accompagnement sur l'appui à la création et au développement des micro-entreprises (services qui seront conçus, mis en œuvre et suivis directement) ;
- rechercher des organismes privés ou publics de formation partenaires, qui offriront aux micro-entrepreneurs bénéficiaires d'un crédit de Zakoura des services d'alphabétisation, d'initiation à l'informatique et de formation technique (design, technique d'irrigation ...).
- poursuivre ses activités de sensibilisation aux questions sanitaires, légales, civiques, citoyennes, environnementales et culturelles à travers la production et la diffusion de capsules audiovisuelles et l'organisation d'actions concrètes en partenariat avec des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux spécialisés.

Aujourd'hui au Maroc, la Fondation Zakoura n'a pas trouvé d'organismes publics ou privés spécialisés dans la formation en secteur informel, à même de fournir à grande échelle des services adaptés à sa population cible sur l'ensemble de son réseau. La plupart des organismes rencontrés ont une capacité d'accompagnement d'un maximum de 100 personnes et ce dans des régions bien déterminées, ce qui est largement en deçà du besoin d'accompagnement exprimé par les 357 000 porteurs de projets que Zakoura soutient.

130

C'est pourquoi elle souligne l'importance de favoriser l'émergence de tels organismes, par la réorganisation des établissements publics de formation, en vue de développer des programmes de formation adaptés aux micro-entreprises en secteur informel et par le renforcement des capacités financières et techniques des ONGs spécialisées, en les amenant à suivre une logique d'entreprise dans leur fonctionnement, comme cela a été le cas pour des associations de microcrédit au Maroc, telles la Fondation Zakoura.

4.7. Débat : Les défis de la formation professionnelle en secteur informel

Les cinq présentations portant sur « la réforme de l'enseignement technique et la formation professionnelle en Inde », « les centres régionaux d'enseignement technique et de formation professionnelle au Togo », « la formation des artisans et la structuration de l'apprentissage traditionnel par le GIPA », « le programme métiers de l'IECD » et « la formation des porteurs de projets générateurs de revenus au Maroc » ont permis d'approfondir plusieurs aspects de la formation professionnelle en secteur informel.

Elles soulignent d'une part l'importance de la formation professionnelle dans le milieu informel, en cela qu'elle permet une montée en puissance des micro-activités et une valorisation non seulement des artisans mais aussi des jeunes, dont la valeur du travail est reconnue.

Elles illustrent d'autre part un **changement progressif de paradigme** : la vision selon laquelle le développement d'une économie passe par le renforcement du secteur formel et la résorption du secteur informel est progressivement remplacée par une conception du développement passant par le renforcement et la structuration de l'existant. En effet, face à la précarisation croissante du marché de l'emploi et une régression de plus en plus marquée du secteur formel, la voie royale de l'insertion dans la vie active passe par la création et la valorisation de petites entreprises.

C'est ainsi que se mettent en place dans de nombreux pays des politiques et des projets visant à la structuration de l'apprentissage traditionnel et au renforcement des activités du secteur informel. Les présentations de projets et les interventions ont fourni de nombreux exemples de cette évolution. Alors que des pays comme le Bénin, le Mali, le Sénégal ou encore le Togo présentent des actions plus ou moins avancées de politiques de structuration de l'apprentissage traditionnel par une introduction progressive de l'alternance, l'expérience du GIPA au Cameroun donne un exemple de structuration de l'apprentissage par les acteurs mêmes du secteur informel. La **certification** du jeune formé mais aussi des artisans par une validation des acquis de l'expérience est une composante essentielle d'un tel dispositif, pouvant aller jusqu'à la mise en place de passerelles et offrant la possibilité aux jeunes diplômés du secteur informel de passer des diplômes d'Etat.

Les précisions qu'apporte Sharda Prasad, directeur général de l'emploi et de la formation au ministère de l'Emploi et du Travail, sont particulièrement intéressantes. Pour lui, la formation n'a pas pour principal but d'aider le secteur non organisé à se formaliser, mais d'aider les personnes à gagner leur vie. Cette volonté s'est confirmée à partir de plusieurs constats : le secteur formel, qui emploie un peu moins de 7 % de la main-d'œuvre indienne, est en régression. Alors qu'en 2005, 28 millions de personnes y étaient employées, on n'en comptait plus que 26,3 millions en 2007. En outre, la capacité de formation du système indien est de 3 millions de personnes, alors que chaque année, ce sont 12,8 millions de personnes supplémentaires qui entrent dans la vie active, ce qui laisse un nombre considérable d'indiens sans formation formelle. Il souligne enfin que l'industrialisation d'un pays est un processus de long terme et qu'un travail formel ne peut être offert à tous dans le court terme. Dans ce contexte, on constate une très forte imbrication du secteur non organisé et du secteur organisé, propre à de nombreux autres pays de l'Asie (Pakistan, Bangladesh, Sri Lanka), où de nombreux travailleurs sans formation formelle intègrent le secteur organisé par le biais d'un travail contractuel et acquièrent des compétences sur le lieu de travail.

Dans ce cadre, il a semblé impératif à l'Inde de développer une politique de formation bénéficiant tant au secteur organisé qu'au secteur non organisé, et qui soit inscrite dans une optique de lutte contre la pauvreté (aider les bénéficiaires à développer leur propre activité ou à la renforcer) plutôt que de structuration du secteur non organisé.

132

Le nombre de personnes formées a été privilégié par rapport à la qualité de la formation, dans le but essentiellement de répondre aux impératifs du nombre colossal de personnes à former. Néanmoins, selon Sharda Prasad, cette qualité devrait se développer d'elle-même dans la mesure où l'implication active des industries dans l'élaboration des programmes et la formation a été recherchée à tous les niveaux.

En Inde, le secteur informel est ainsi qualifié de non organisé et n'a pas de connotation péjorative. En fait partie toute petite entreprise ayant moins de dix employés. La seule différence réside dans le fait que l'activité en secteur non organisé est exercée dans de moins bonnes conditions qu'en secteur organisé, et que les actifs n'y bénéficient pas de protection sociale. Une loi est néanmoins sur le point d'être votée, qui permettra d'étendre la couverture sociale aux travailleurs du secteur informel.

Ces démarches ont conduit, dans tous les pays où de telles politiques ou projets sont expérimentés, à réfléchir sur le **statut de l'artisan**. Les approches ont parfois divergé. Dans des pays tel que le Togo, une distinction est établie entre le formateur et l'artisan, ce dernier n'ayant pas toujours la culture pédagogique et les compétences techniques pour assurer la formation. Ils envisagent néanmoins par la suite d'instaurer le diplôme des maîtres artisans (DMA), permettant aux artisans non seulement de renforcer leurs compétences, mais encore de disposer des notions pédagogiques et techniques leur permettant par la suite d'intervenir auprès des apprentis en tant que formateurs au sens où le projet de CRETFP l'entend.

L'approche malienne est différente. Dans le modèle d'apprentissage traditionnel restructuré, tel que conçu au Mali, l'artisan est le premier formateur. En effet, 80% du savoir-faire est transmis par le maître artisan dans le processus de formation, puisque celle-ci se déroule à 80 % sur le lieu de travail. La formation est assurée par le maître d'apprentissage, qui peut être le patron de la micro-entreprise ou une personne différente. Celui-ci reçoit une formation adéquate ainsi que des compléments au niveau pédagogique, didactique et méthodique.

Une intervention a permis d'attirer l'attention sur certaines faiblesses du dispositif pouvant amoindrir son efficacité. En effet, la formation du jeune en centre représente pour le maître artisan autant d'heures non travaillées, ce qui constitue un manque à gagner pouvant dissuader l'artisan d'envoyer ses meilleurs éléments en formation. De plus, elle a mis en lumière le problème des coûts annexes générés par la formation. Dans certains cas, le centre de formation est éloigné du lieu de travail et le jeune qui, le plus souvent, paye pour être en apprentissage, doit alors assumer des frais supplémentaires pour se rendre au centre. Or, aucune structure n'existe permettant la prise en charge de ces frais supplémentaires, alors que les personnes concernées sont déjà très pauvres. Enfin, la formation en centre est souvent effectuée sur des machines-outils dont l'apprenti ne dispose pas sur son lieu de travail. Il est de ce fait incapable de reproduire les gestes techniques et d'appliquer les enseignements reçus sur ces équipements.

Pour Tania Haïdara, chef d'un projet d'appui à la formation professionnelle de SwissContact au Mali, cette approche n'est pas toujours justifiée. Il est vrai que les artisans étaient tout d'abord très réticents à envoyer les apprentis en formation. Néanmoins, une fois eux-mêmes remis à niveau, ils ont compris qu'une formation de

trois ans d'un apprenti représentait un investissement rentable parfois dès la deuxième année (notamment dans le commercial : recherche de marchés, réalisation de démarches administratives...).

L'expérience malienne est un exemple réussi de restructuration de l'apprentissage traditionnel. Initialement appuyé par la coopération suisse, le projet est aujourd'hui totalement repris par les acteurs maliens. Les formations sont financées par l'Etat malien et le pilotage est assuré par la direction de la Formation professionnelle, en lien avec les acteurs socioprofessionnels.

Une autre partie des présentations et des interventions s'est davantage concentrée sur la question importante du renforcement des capacités des artisans. Les projets du GIPA, de l'IECD et de la Fondation Zakoura, notamment, en ont offert plusieurs exemples et nous permettent de tirer quelques grands enseignements. Ces interventions remettent au centre du développement et de la lutte contre la pauvreté la création et le renforcement de la petite entreprise, démontrant qu'une stratégie de formation professionnelle visant l'insertion des personnes formées sur le marché du travail, dans un contexte de faiblesse et de régression de l'offre de travail formel, ne pourra qu'aggraver le chômage.

Partant du constat que la majorité des artisans n'ont pas une logique d'entreprise et peu d'outils de gestion, elles ont toutes visées **l'acquisition de connaissances de base en gestion**, selon une méthodologie alliant la formation théorique et la formation pratique pour permettre l'adaptation des outils de gestion à la nature de l'activité. D'autre part, ces présentations ont pour la plupart introduit **une différenciation dans la formation, selon le niveau de développement de l'activité**. Les échanges avec la salle ont soulevé la question de l'accompagnement pour les entreprises dont le niveau d'activité atteint les a amenés à se formaliser, posant ainsi la question du passage de la microfinance à la finance bancaire. Ce passage suppose en effet la maîtrise de certains outils de gestion dont ne disposent pas toujours les artisans. Ainsi, un entrepreneur ayant recours à un prêt bancaire devra pouvoir présenter des prévisions financières, des plans de trésorerie, des plans de financement, etc.

Dans le contexte du projet de l'IECD, une formation dite de niveau 2 a été développée pour permettre un accompagnement adapté. Cette formation, suivant la

même méthodologie que la formation de base, permet l'acquisition d'outils de gestion plus complexes, adaptés à la taille de l'entreprise. Enfin, un centre de gestion mis en place, peut être sollicité à tout moment par les entreprises désireuses de recevoir un accompagnement personnalisé.

Pour Leïla Akhmisse, directrice du développement de la Fondation Zakoura au Maroc, seule une part très minoritaire (inférieure à 5 %) des entreprises sont concernées, notamment parce que les banques marocaines n'octroient pas de prêts inférieurs à 10 000 euros. Pour les entreprises concernées néanmoins, la Fondation Zakoura dispose d'un programme spécial, dans lequel l'accompagnement est réalisé par un personnel spécialisé (lauréats d'écoles de commerce). Elle souligne toutefois que dans le cas d'un passage au financement bancaire, c'est moins le plan d'affaires que l'importance de l'activité et des fonds gérés qui amèneront la banque à octroyer un prêt.

Les différentes présentations ont également permis de constater que la formation technique, formation au métier, est souvent mieux acceptée quand elle est effectuée par des pairs. Ainsi, le renforcement des capacités techniques par le GIPA est souvent effectué par les personnes du même métier. Il en va de même pour le choix des formateurs de la Fondation Zakoura, qui font appel à des artisans de la ville ou de pays étrangers pour suggérer de nouveaux modèles ou pratiques et aider les artisans à s'adapter à la demande du marché.

Selon les approches, l'**appui financier** peut être ou non associé au service non financier (formation, conseil...). Pour l'IECD, l'offre de services financiers doit être distinguée de celle de services non financiers, dans le but de promouvoir une approche basée sur le renforcement des capacités de l'entrepreneur, lui-même futur acteur de son propre développement. Que l'appui financier soit associé à l'offre de formation (Fondation Zakoura) ou non (IECD), il apparaît essentiel d'accompagner la démarche de formation d'un appui financier (parfois par l'élaboration de partenariats avec des institutions de microfinance) de manière à fournir à l'artisan les moyens de créer ou de renforcer son activité et d'appliquer les nouvelles techniques et concepts appris.

Enfin, les échanges ont soulevé la question des facteurs entravant le développement à grande échelle des projets de l'IECD et de la Fondation Zakoura. Dans les deux cas, la question du financement est déterminante, mais celle du temps également ; le

temps pour former les formateurs dans le cas du projet de l'IECD ; le temps pour former les bénéficiaires dans le cas de la Fondation Zakoura. Leïla Akhmisse souligne en effet qu'une majorité des bénéficiaires sont analphabètes (60 % des bénéficiaires de la Fondation) ; ils ne sont pas habitués à la formation suivie en cours et se démotivent facilement. La qualité de la formation est déterminante pour une montée en force de ces actions non financières. En effet, si leur impact sur les activités est réel, les entrepreneurs seront prêts à payer des montants pouvant leur apparaître élevés pour bénéficier de la formation, comme par exemple pour le microcrédit, largement sollicité, malgré la fixation de taux parfois élevés.

Atelier : La formation professionnelle en milieu rural

5

5.1. Le projet de formation Exploitant en maraîchage en Angola

Par **Arnaldo de Almeida Da Sousa**

Représentant de l'ONG Agrisud

Angola

5.1.1. Présentation du projet et contexte

La formation au métier « Exploitant en maraîchage » est un projet de l'ONG Agrisud, organisation angolaise d'Agrisud international, créée en 1999 à Luanda. L'ONG est majoritairement présente dans la zone du littoral et ses projets se concentrent autour de Luanda et Benguela. Les objectifs principaux de ses projets sont le développement et la professionnalisation de l'agriculture périurbaine, l'approvisionnement des marchés urbains en produits frais locaux et la valorisation des potentialités agricoles et para-agricoles. Le principal bailleur de ses projets est la compagnie pétrolière angolaise SONANGOL, qui représente l'Etat angolais. Elle est toujours associée à une compagnie pétrolière étrangère telle que la compagnie Kwanda ou la compagnie française Total. La coopération française constitue également un partenaire important, ainsi que l'Institut angolais pour la réinsertion des anciens combattants.

L'ONG intervient dans un contexte où des décennies de conflits ont fortement affecté le potentiel de production agricole national, provoquant ainsi une forte insécurité

alimentaire, surtout parmi les populations rurales confrontées à un manque de moyens de production et sans réelles opportunités d'emplois. Pendant cette période, les seules réponses à la détresse de ces familles a été l'aide humanitaire, apportée sous forme de mesures palliatives de court terme.

De manière générale, l'agriculture familiale est très précaire : les rendements sont bas et l'insuffisance de maîtrise technique et les faibles revenus qu'elle permet de dégager ne satisfont pas les besoins d'autoconsommation familiale. Le monde rural exerce une faible attractivité, entraînant un exode massif des jeunes vers les villes.

5.1.2. Le projet : groupes cibles et organisation de la formation

La formation développée par Agrisud a pour but de permettre aux stagiaires d'acquérir les compétences de base du métier d'exploitant en maraîchage pour assurer la pérennité de leurs exploitations, c'est-à-dire les techniques nécessaires à la valorisation d'une parcelle maraîchère de 1000 à 2000 m² et à la gestion économique et financière de l'exploitation.

Les bénéficiaires du projet sont les personnes déplacées ou démobilisées, en grande pauvreté et ayant un projet d'activité agricole, ainsi que les exploitants maraîchers déjà en activité, nécessitant une remise à niveau. Les femmes constituent également un groupe cible : elles représentent 60 % des bénéficiaires.

138

Les bénéficiaires d'Agrisud sont majoritairement analphabètes (plus de 70 %) et sont âgés de 18 et 60 ans. 80 % viennent du sud et du centre du pays, d'où ils ont fui les conflits. Leurs exploitations se situent à proximité du centre de ressources d'Agrisud et des habitations (5 km maximum).

Les groupements professionnels existants fonctionnent mal. Créés au moment du parti unique, ils ont eu peine à s'adapter aux changements majeurs, politique, économique et social, traversés par le pays.

Les formations sont conduites par un responsable de la formation, lui-même formateur de formateurs, et par des techniciens-formateurs, spécialisés en

marâchage. Ces techniciens travaillent directement pour Agrisud ou sont des agents vulgarisateurs du ministère de l'Agriculture (agents EDA). Agrisud collabore également avec un graphiste pour la réalisation des supports de formation. La majeure partie des bénéficiaires étant analphabètes, la formation s'appuie sur des outils pédagogiques visuels spécialement développés par Agrisud pour transmettre les enseignements (fiches d'utilisation des outils, outils d'évaluation, guides pratiques, etc.).

Il existe plusieurs types de bénéficiaires de la formation :

- les bénéficiaires dits de "premier cercle" : ils bénéficient d'une formation standard qui consiste en une phase d'initiation et une phase de spécialisation. Aujourd'hui, 180 paysans ont les compétences pour mettre en valeur une parcelle marâchère, programmer et mettre en œuvre les cultures sur une parcelle, en respectant les normes agronomiques et en suivant la demande du marché, et enfin pour assurer une bonne gestion économique de la parcelle ;
- les agriculteurs désireux d'aborder un thème précis de spécialisation et qui bénéficient de formations thématiques. A ce jour, 500 paysans ont ainsi pu renforcer leurs compétences techniques.
- les bénéficiaires formés par les agents relais du projet : les agents de l'Etat ou un maître exploitant (agriculteurs ayant un certain niveau de compétences, formés pour appuyer d'autres paysans).
- les agents du ministère de l'Agriculture dont les compétences sont indirectement renforcées par le projet..

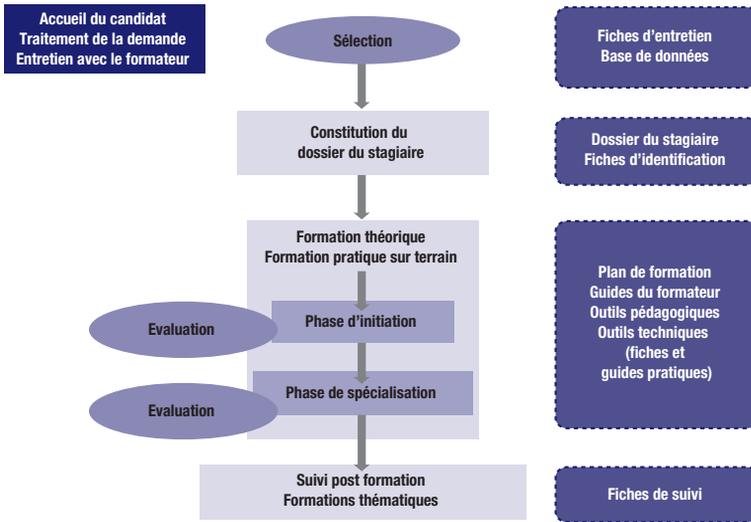
5.1.2.1. Présentation du parcours de formation

La formation comporte une composante théorique couvrant environ 25 % du programme et une composante pratique qui couvre 75 % du programme) et s'effectue sur le terrain.

La formation comporte plusieurs phases : la phase d'initiation, de spécialisation, de consolidation et d'autonomie.

Les phases d'initiation et de spécialisation sont chacune sanctionnées par une évaluation.

Graphique 5.1.1.
Parcours de formation Agrisud



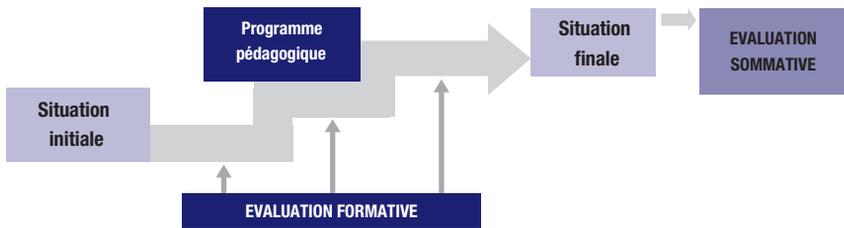
Source : Agrisud.

5.1.2.2. Ingénierie pédagogique de formation

La formation est faite selon une pédagogie de « maîtrise » de l'enseignement reçu, supposant l'assimilation à toutes les étapes des apprentissages suivis et un cheminement par objectifs.

Un diagnostic est réalisé en début de formation pour identifier la situation initiale du bénéficiaire (profil socio-économique, besoins en formation, etc). L'objectif étant d'arriver à une situation finale qui corresponde au profil du métier, une définition précise des objectifs pédagogiques est nécessaire pour établir correctement le programme. Une évaluation est réalisée à l'issue de la formation afin de mesurer le niveau de maîtrise de l'apprentissage suivi. Enfin, une évaluation globale permet de valider ou non le parcours de la formation.

Graphique 5.1.2.
Ingénierie pédagogique de formation



Source : Agrisud.

5.1.2.3. L'évaluation de la formation et les perspectives d'avenir

Au terme de la formation, les paysans sont capables d'assurer la viabilité financière de la parcelle en améliorant :

- le système technique des exploitations par un système de création-diffusion d'innovations s'appuyant sur l'apprentissage et le compagnonnage ;
- les techniques de base des exploitations afin d'en augmenter les rendements et les revenus ;
- les résultats de la production agricole par démonstration et diffusion de nouveaux intrants agricoles et de techniques de production testées en conditions locales.

L'évaluation des résultats a permis de constater :

- le renforcement de la capacité financière des agriculteurs : les paysans assurent eux-mêmes le renouvellement de leurs équipements de production, financent de nouveaux investissements et couvrent leurs charges ;
- le renforcement des capacités des agents du ministère de l'Agriculture : dans certaines zones, les activités de formation/suivi/encadrement sont reprises par les techniciens des EDA, favorisant par là même le renforcement de leurs compétences ;
- une meilleure insertion socio-économique des paysans ayant reçu une formation ;
- le renforcement de la politique nationale en faveur du petit paysannat, dans la mesure où le projet a démontré la viabilité de l'agriculture paysanne en termes de production agricole, de participation à l'autosuffisance alimentaire et de création de revenus et d'emplois.

La formation Agrisud, bien que non diplômante, donne droit à d'autres avantages. En effet, selon un accord passé avec le gouvernement, le suivi de la totalité des modules de la formation constitue pour un paysan le premier pas vers la légalisation foncière. Cet aspect est non négligeable dans un contexte où une grande partie des paysans ne bénéficie pas encore de cette légalisation. L'action d'Agrisud a permis jusqu'à présent une légalisation foncière pour près de 1000 paysans.

Les éléments restant à améliorer pour une plus grande efficacité de la formation concernent le renforcement des équipes de terrain formant à l'utilisation des instruments pédagogiques développés par Agrisud, la circulation de l'information au niveau des différents centres de ressources et le renforcement de l'équipe en termes d'ingénierie de formation.

Agrisud prévoit également de consolider les modules existants et de mettre en oeuvre des formations continues en complément des formations thématiques, de développer de nouveaux modules dans d'autres domaines tels que l'arboriculture fruitière ou l'élevage porcin et de réaliser ponctuellement des formations à l'intérieur du pays.

5.2. Le projet de formation des agriculteurs au Cambodge

Par **Or Thy**

Représentant de l'ONG CEDAC

Cambodge

5.2.1. Présentation et contexte

Le CEDAC (*Cambodian Centre for Development and Agriculture*) est une ONG cambodgienne fondée par le GRET en 1997. Elle expérimente divers projets concernant la formation et le renforcement des capacités des acteurs du monde rural.

Le Cambodge est divisé en 24 provinces et municipalités, 183 districts et 1 609 communes. Le pays possède un fort potentiel agricole, notamment dans les terres basses du pays, où les sols sont particulièrement riches. Il est abondamment irrigué par le Mekong et le lac Tonlé Sap.

L'écrasante majorité de la population cambodgienne vit en zone rurale (85 % des 13 millions d'habitants que comptait le pays en 2003) et dépend de manière directe ou indirecte de l'agriculture. La majorité des personnes pauvres en zone rurale sont des producteurs de riz disposant de petites parcelles allant de 1 à 2 hectares par famille. La production moyenne est très faible et se situe entre 1,2 et 1,5 tonne de riz par hectare.

On compte un nombre croissant de fermiers sans terres, du fait notamment d'une hausse des prix de la terre, résultant de la libéralisation de l'économie. Cette hausse a poussé certains petits fermiers à vendre leurs terres à de riches citoyens ou à des sociétés d'investissement. La plupart des agriculteurs ne peuvent pas vivre de leur activité, majoritairement du fait que leur culture se concentre uniquement sur la production de riz. Les fermiers, et les femmes plus particulièrement, n'ont pas la possibilité de développer leurs compétences en participant à une formation en raison de l'offre limitée des services publics et de l'absence d'une véritable démarche participative dans le développement agricole. La plupart d'entre eux ne savent ni lire ni écrire, particulièrement ceux âgés de plus de 40 ans. Concernant les jeunes gens, la plupart n'ont pas la possibilité d'acquérir les compétences et qualifications nécessaires

pour devenir des agriculteurs professionnels. Enfin, le gouvernement ne dispose pas du personnel et des financements nécessaires au niveau local pour offrir un soutien suffisant aux petits agriculteurs.

Pour surmonter ces difficultés, le CEDAC a développé des programmes de formation destinés à renforcer les capacités des fermiers et des acteurs principaux du monde rural.

5.2.2. Programme de renforcement des capacités des petits fermiers

En premier lieu, le CEDAC a consulté la représentation provinciale du ministère de l'Agriculture, le *District of Agricultural Officers* et les conseils communaux afin de définir les populations bénéficiaires du projet. C'est ainsi qu'ont été sélectionnés pour la formation les villages les plus pauvres et les personnes les plus marginalisées.

Suite à cela, des fermiers de référence (*key farmers*) (environ 5 à 7 par village) ont été choisis pour participer à une journée de formation mensuelle. A chaque rencontre, les fermiers forment des groupes d'études dans lesquels ils ont la possibilité de partager leurs expériences et d'obtenir de nouvelles informations. Après une révision du cours précédent, les fermiers sont invités à partager leurs nouvelles expérimentations. Ce partage est suivi de l'introduction de nouveaux concepts de formation et de la programmation de la réunion prochaine. Entre deux cours, les apprenants ont la possibilité de mettre en application les nouveaux principes développés. Des sessions d'évaluation sont également programmées. De retour au village, les fermiers de référence organisent à leur tour une formation pour les autres agriculteurs du village.

Différents sujets peuvent être abordés au cours de la formation, mais le CEDAC se concentre essentiellement sur l'innovation agricole, le développement social (favorisant l'association de fermiers et la mise en réseau), la gestion des ressources naturelles et de la fertilité des sols, l'apprentissage des bases du leadership et du management (planification, travail en groupe, marketing, bases de gestion financière...).

Au-delà des rencontres mensuelles, les fermiers sont encouragés à participer à des visites d'échange, à constituer une épargne de groupe (*group saving*) ou encore à

mobiliser leur communauté pour des actions collectives de développement communautaire.

Les actions du CEDAC ont concerné 1 827 villages répartis dans 15 provinces, soit environ 65 000 familles, équivalant à 325 000 personnes. En moyenne, chaque famille a pu augmenter son revenu agricole de 425 US dollars à 550 US dollars, tandis que le revenu total du ménage est passé de 625 US dollar à 875 US dollars.

On a pu constater des évolutions dans la production, les fermiers passant de la monoculture du riz à une production diversifiée intégrant la production de fruits, de légumes, l'élevage de porcs, de poulets ou la pisciculture. Les fermiers sont encouragés à se constituer en groupements, chacun de ces groupements possédant un fonds commun. Ce fonds se divise en un fonds d'épargne, un fonds dédié aux œuvres de charité et un fonds dédié aux actions collectives locales telles que des travaux de reconstruction, la construction d'un canal, etc.

5.2.3. Programme de renforcement des capacités de stagiaires en développement rural

Parallèlement à la formation des fermiers, le CEDAC forme des stagiaires en développement rural. La cible de ce programme sont les enfants des villageois (entre 18 et 25 ans, hommes et femmes) qui ne peuvent financer la poursuite de leurs études postsecondaires et qui désirent développer une carrière en milieu rural. Beaucoup d'entre eux, n'obtenant pas de travail après le lycée, trouvent dans les programmes du CEDAC une alternative qui leur permet de développer leurs compétences. Ils sont recrutés pour travailler dans des projets/entreprises de développement rural du CEDAC ou d'autres organisations.

145

La formation dure douze mois et associe le théorique à la pratique. Elle porte principalement sur l'agriculture, le développement communautaire, la gestion de ressources naturelles et de l'environnement, la recherche, l'auto-développement, et le développement de capacités de leadership et de management.

Au total, 80 jeunes ruraux, dont la plupart travaillent aujourd'hui dans les projets du CEDAC, ont été formés au travers de ce programme. Le CEDAC prévoit d'étendre ce programme à 100 personnes à partir de l'année prochaine.

5.2.4. Autres formations professionnelles

Le CEDAC a dispensé 113 formations de courte durée à plus de 500 professionnels du développement, issus de près de 100 organisations.

Il offre également aux jeunes diplômés de l'université la possibilité de faire un stage/coaching de six mois, leur permettant ainsi de développer l'expérience requise pour se vendre sur le marché du travail.

Au total, plus de 120 doctorants provenant de pays aussi divers que la France, l'Allemagne, la Belgique, le Japon, le Royaume-Uni, l'Australie ou encore la Nouvelle-Zélande ont trouvé une opportunité auprès du CEDAC pour effectuer leurs recherches.

Le CEDAC a également pris en stage de courte durée (une semaine) plusieurs centaines d'étudiants issus des divers établissements de formation du Cambodge.

Ce sont ainsi plus de 1 000 personnes qui ont été formées ou ont trouvé une occasion d'apprendre auprès du CEDAC. Au total, 14 programmes de stage (*apprenticeship programs*) ont été développés avec succès depuis 1998 pour 157 diplômés. Parmi eux, plus de 80 % sont actifs dans le développement rural.

5.2.5. Conclusion

De manière générale, l'activité de formation du CEDAC a obtenu des résultats positifs de manière constante depuis 1998 et se développe d'année en année. Ce développement rend nécessaire le renforcement de l'équipe pour maintenir et améliorer l'accompagnement des fermiers, des jeunes ruraux et des professionnels du développement de manière à assurer un impact positif et durable de la formation dans le monde rural.

5.3. Les centres des métiers ruraux en Côte d'Ivoire

Par **Dr. Adama Coulibaly**

Coordonnateur chef de projet des centres des métiers ruraux

Côte d'Ivoire

5.3.1. Naissance et missions du projet

Le projet des centres des métiers ruraux en Côte d'Ivoire tente de répondre aux enjeux liés à l'urbanisation et à la démographie croissantes, ainsi qu'à la préoccupation liée au nombre grandissant de jeunes qui entrent dans la vie active. Plus spécifiquement, l'analyse du système de formation professionnelle, conduite en 1994 dans la dynamique des réformes impulsée par le ministère de l'Agriculture, a montré que :

- le système favorisait la formation de techniciens qui intégraient l'administration ou les entreprises agro-industrielles, sans véritable réflexion sur la situation et les besoins de l'exploitant agricole ;
- l'ensemble du système de formation du secteur agricole prépare insuffisamment les acteurs du secteur rural à la maîtrise des changements induits par les croissances démographique et urbaine ;
- les formations supérieures diplômantes étaient favorisées au détriment des formations professionnelles qualifiantes pour les agriculteurs ;
- la formation quasi-inexistante des jeunes ruraux les préparait insuffisamment à remplacer la force de travail vieillissante dans le secteur agricole.

Face à ce constat, la restructuration engagée par le ministère de l'Agriculture a conduit à la création d'un Institut national de Formation professionnelle agricole (INFPA), gérant les établissements techniques, les centres de formation en agriculture, en élevage, en gestion forestière, etc., la création également d'une Agence nationale d'appui au Développement rural (ANADER) et du Projet Centres des Métiers Ruraux (CMR). Les missions assignées à ce dernier étaient de concevoir un système national de formation professionnelle initiale en agriculture et autres métiers ruraux qui s'adresserait à l'ensemble de la population rurale et permettrait une formation de masse (l'objectif initial était de 30 000 jeunes/an).

Les défis à relever étaient :

- d'aider les ruraux à devenir des citoyens à part entière (mieux formés, intégrés dans la vie et dotés de connaissances leur procurant une meilleure maîtrise de leur environnement technique, économique, social et politique) ;
- de parvenir à l'autosuffisance alimentaire par l'accroissement des productions vivrières malgré le taux élevé de la croissance démographique (3,8 %) et de l'urbanisation ;
- d'améliorer la productivité pour une utilisation plus rationnelle des terres ;
- de diversifier les productions au sein de l'exploitation pour multiplier les sources de revenus de l'agriculteur ;
- d'impliquer les producteurs dans les filières de commercialisation pour une plus grande valorisation de leur travail ;
- de rechercher constamment la qualité pour accroître la compétitivité des produits et satisfaire aux exigences des marchés internationaux.

Le projet comporte trois axes d'intervention majeurs :

- La formation aux métiers agricoles et domaines connexes par la diffusion de savoirs fondamentaux à l'intention des ruraux afin de les aider à adapter leur savoir-faire à leur environnement et renforcer ainsi leurs capacités dans la mise en œuvre de différents processus pour la transformation des ressources naturelles de leurs terroirs ;
- La formation générale et l'éducation à la citoyenneté (ouverture sur le monde et participation à la communication dans le monde moderne, renforcement des capacités d'organisation, de gestion et de négociation, alphabétisation fonctionnelle, etc.)
- L'information (développement de la capacité à rechercher et à accéder à l'information nécessaire et/ou souhaitée).

5.3.2. Organisation du projet et de ses moyens d'action

Le projet CMR constitue une approche non formelle de formation de masse s'adressant à tous les individus. Par « non formelle », il est entendu un système sans restriction d'accès à la formation, notamment pour les déscolarisés et les laissés pour compte du système d'éducation de base. Le projet est mis en œuvre par une cellule de coordination et de capitalisation (CECO) basée à Abidjan et une équipe de terrain,

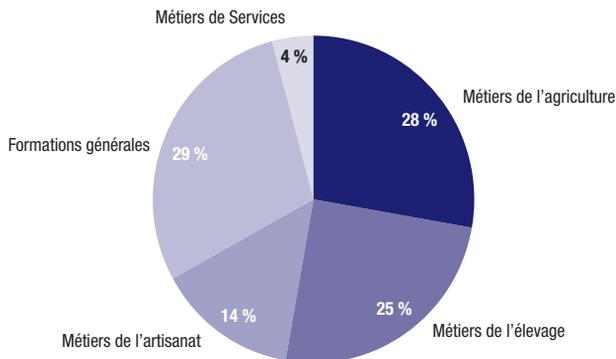
les coordonnateurs de formation (COFO). Il repose sur une structure mobile de formation et ne crée pas, contrairement à ce que son nom pourrait laisser penser, de nouvelles infrastructures. La formation est en effet réalisée *in situ* dans les infrastructures du village (bâtiments du village, au champ, etc.). Le projet ne compte pas non plus de formateurs, mais s'appuie sur des personnes ressources dont la sélection et les conditions d'intervention sont établies en concertation avec les apprenants.

Le projet s'appuie sur la notabilité du village qui s'implique dans le processus, depuis l'identification des besoins jusqu'à l'évaluation de la formation, par la mise en place d'un comité villageois de formation (CVF).

Les formations délivrées s'adaptent à la demande des villageois. Les bénéficiaires du projet peuvent être des adultes en activité ayant besoin d'un renforcement de leurs compétences ou des jeunes ayant un projet personnel et aspirant à s'installer. L'un des principes fondamentaux du programme réside dans la prise en charge partielle du financement de la formation et dans le transfert de la gestion du dispositif aux populations rurales. Ainsi, les groupes villageois participent au financement de la formation à hauteur de 25 % de la rémunération des formateurs. Les domaines dans lesquels la formation est délivrée sont variés (voir graphique 5.3.1.) et concernent aussi bien les hommes que les femmes (voir graphique 5.3.2.).

Graphique 5.3.1.

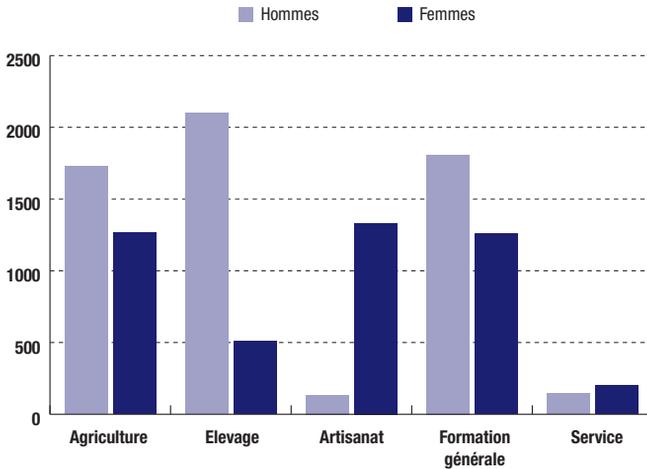
Répartition des bénéficiaires par domaine de formation (réalisations 2006 portant sur 10421 personnes formées)



Source : CMR Côte d'Ivoire.

Les formations générales se réfèrent à la citoyenneté, l'alphabétisation, etc. Les métiers de services font référence au commerce, à la gestion d'une cabine téléphonique, aux opérateurs de saisie...

Graphique 5.3.2.
Proportion hommes/femmes par domaine de formation



Source : CMR Côte d'Ivoire.

Aujourd'hui, un répertoire de 92 métiers ruraux a été établi en collaboration avec les chambres consulaires d'agriculture, les chambres des métiers et la chambre de commerce. Au total, 33 référentiels métiers et 33 cursus de formation ont été élaborés.

En 2006, 800 contrats de formation ont été exécutés, ce qui correspond à 10 421 personnes parmi lesquelles 967 personnes ont souscrit à un deuxième contrat de formation.

Un montant total de 143 millions de FCFA (soit près de 220 000 euros) a été mobilisé pour le financement de ces formations, dont 110,5 millions (168 000 euros) ont été supportés par les financements publics et 32,6 millions (soit 52 000 euros) par les communautés villageoises.

5.3.3. Evaluation et perspectives

Selon une évaluation externe conduite au début de l'année 2007, il apparaît que les outils et les méthodes pédagogiques du projet ont fait leurs preuves, que la démarche est bien acceptée par les populations, et que le projet permet aux bénéficiaires de mener de nouvelles activités génératrices de revenus. Il constitue en cela un outil efficace de développement durable.

De manière plus générale, le projet CMR a rempli sa mission en termes de conception, à savoir concevoir un système de formation de masse de moindre coût qui soit reproductible. Il est envisagé de passer à la phase de Programme national CMR à la fin de l'année 2007 ou au début de l'année 2008, ce passage étant marqué par un décret ministériel.

Les résultats de l'expérimentation permettent de penser que la vulgarisation de ce concept est réalisable en Afrique malgré et surtout parce que la pauvreté sévit dans la quasi-totalité des pays. En effet, au vu des montants des coûts de formation liés à cette expérimentation, l'effort que les Etats africains doivent consentir pour soutenir cette vulgarisation est à leur portée si la volonté politique est affirmée. Dans le cadre de la réduction de la pauvreté, la nécessité de mettre en œuvre le programme national de formation de masse, notamment en milieu rural, constitue le pilier de la réussite du développement rural. En effet, les faiblesses du développement rural résultent essentiellement de l'insuffisance de l'information, de l'éducation et de la sensibilisation des populations. Les femmes et les jeunes, malgré leur rôle prépondérant dans le processus de développement rural, accusent un très faible taux de formation. Des pays comme la Chine et l'Inde démontrent aujourd'hui qu'une forte population ne constitue plus un blocage au développement, à la condition qu'elle soit formée. Les CMR constituent aujourd'hui un outil essentiel pour dynamiser le développement local en milieu rural.

5.4. La formation et l'insertion des jeunes : le programme « Jeunes investisseurs » en Algérie

Par **Hassen Berranen**

Sous-directeur de la Formation

Ministère de l'Agriculture et du Développement rural

Algérie

5.4.1. La formation agricole et le contexte algérien

L'agriculture algérienne a traversé différentes phases depuis l'indépendance du pays, passant par les grandes réformes des années 1970 (révolution agraire), la refonte de la politique nationale de développement (réorganisation du secteur agricole public dans les années 1980 et restitution des terres nationalisées 1990) et la transition vers l'économie de marché à partir du début des années 1990.

Parallèlement à cela, le dispositif de formation agricole algérien a également évolué. Les années 1970, durant lesquelles existait une forte demande de formation émanant de l'administration agricole algérienne, ont connu l'accroissement du nombre des établissements et la création des instituts de technologie destinés à satisfaire les nouveaux besoins nés des réformes du secteur de l'agriculture.

152

L'appareil de formation ainsi constitué a subi cependant durant les années 1990 un éclatement de son dispositif. Alors que la majorité des établissements de formation agricole étaient sous tutelle du ministère de l'Agriculture, plusieurs d'entre eux, notamment les établissements de formation agricole de niveau secondaire (moyen) ont été cédés au ministère de la Formation professionnelle en 1996, tandis que les établissements de formation supérieure ont été placés sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur.

Le ministère de l'Agriculture n'a conservé que treize établissements dont neuf instituts de technologie moyens agricoles spécialisés (ITMAS) pour la formation de techniciens et quatre établissements de formation d'adjoints techniques (CFVA et CFATS).

La formation agricole devient donc plurielle :

- le ministère de l'Enseignement supérieur avec une vingtaine d'établissements dont 18 universités disposant de départements d'agronomie, l'Institut national agronomique et l'Ecole vétérinaire ;
- le ministère de la Formation professionnelle avec une cinquantaine d'établissements dispensant des formations agricoles, dont les Centres de formation professionnelle et de l'apprentissage (CFPA) et les Instituts nationaux spécialisés de la formation professionnelle (INSFP) ;
- le ministère de l'Agriculture, avec treize établissements.

Jusqu'à la fin des années 1980, l'insertion sur le marché du travail des jeunes formés du secteur agricole était assurée. Néanmoins, les conditions ont évolué à partir des années 1990, et l'emploi n'est ainsi plus garanti à l'issue des études. De ce fait, l'agriculture, qui était déjà considérée comme un débouché peu attractif, compte de moins en moins de jeunes désireux d'être formés dans cette filière.

A la faveur des efforts réalisés dans le but de redynamiser le secteur agricole, notamment depuis la mise en place du Plan national de développement agricole et Rural (PNDAR), une collaboration est recherchée entre les ministères formateurs par le biais de conventions de partenariat, dans le but d'évoluer d'une vision sectorielle de la formation agricole vers une vision nationale intégrée.

5.4.2. Le Plan national de développement agricole et rural (PNDAR)

153

En 2000 l'Algérie met en œuvre le PNDAR qui est une stratégie de développement agricole et rural s'appuyant sur des programmes adaptés aux spécificités régionales, une démarche participative des différents acteurs (et notamment de la profession), ainsi que la mise en place de dispositifs de soutien multiformes.

Le programme du PNDAR s'articule autour de six programmes :

- le programme national de reboisement et d'emploi rural,
- le programme de mise en valeur des terres par la concession,
- le programme de développement et d'intensification de la production agricole (filières),
- le programme d'adaptation des systèmes de production,

- le programme des zones de parcours et de protection de la steppe,
- le programme de mise en cohérence et de dynamisation de l'agronomie saharienne.

Le PNDAR, ayant impulsé une nouvelle dynamique à l'échelle du secteur, générera d'importants besoins en formation et perfectionnement que le ministère de l'Agriculture et du Développement rural développera :

- la formation des agriculteurs : près de 400 000 exploitants agricoles ayant adhéré aux programmes du PNDAR bénéficient de soutiens. Dans le cahier de charges qu'ils signent, il est stipulé qu'ils doivent suivre des formations dans les créneaux auxquels ils ont souscrit ;
- la formation, le perfectionnement et le recyclage des cadres du secteur, qui sont chargés de l'encadrement, du suivi et de l'évaluation des programmes du PNDAR ;
- la formation des vulgarisateurs : le ministère de l'Agriculture et du Développement rural dispose d'un réseau de 1 500 agents communaux de vulgarisation (ACV), chargé de l'encadrement des agriculteurs ;
- la formation des « jeunes investisseurs », au profit des bénéficiaires du programme d'investissement en appui à l'exploitation agricole ;
- la formation initiale : formation de techniciens spécialisés en agriculture et en forêts, ainsi que les adjoints techniques de l'agriculture et les agents de protection des forêts.

5.4.3. Le programme d'investissement en appui à l'exploitation agricole ou Programme « Jeunes investisseurs »

Elaboré pour encadrer les exploitants agricoles, ce programme est basé sur un dispositif d'appui aux jeunes investisseurs désirant travailler dans un domaine lié au soutien des agriculteurs. Il permet ainsi à de jeunes diplômés sans emploi de bénéficier de soutiens pour la création de petites entreprises leur permettant d'intervenir auprès des exploitants agricoles en amont et en aval de la production.

Plusieurs acteurs interviennent dans la concrétisation de ce programme, parmi lesquels :

- les jeunes diplômés des formations agricoles nationales postulant pour un projet d'investissement (ou création d'une unité de services) sur des créneaux préalablement définis par le PNDAR ;

- les directions des Services agricoles de wilayas⁷ et services déconcentrés ;
- les chambres de l'Agriculture de wilayas ;
- les organismes financiers (CNMA, SALEM) ;

le ministère de l'Agriculture au travers de la Direction de la formation, de la recherche et de la vulgarisation (DFRV) et de ses établissements de formation.

Ce programme répond à un double objectif de participation à l'effort national de création d'emploi par l'insertion dans la vie active des jeunes diplômés parmi les ingénieurs, les vétérinaires, les techniciens supérieurs ou les techniciens, et de création de petites entreprises spécialisées dans le domaine agricole et agroalimentaire.

5.4.4. La démarche

Deux programmes de formation sont mis en place pour accompagner ce dispositif.

Le premier est une formation dite « horizontale ». Dans ce cadre, le jeune désireux de bénéficier du programme dépose au niveau de la Direction des services agricoles de sa wilaya de résidence, un dossier dans lequel il présente son projet. L'étude par le Comité technique de wilaya (CTW) de ce dossier n'intervient cependant qu'après que le jeune postulant ait suivi auprès d'un établissement de formation désigné, une formation portant sur la création et la gestion d'une unité de services (ou petite entreprise). L'attestation délivrée complète son dossier permettant ainsi au CTW d'étudier le projet présenté.

Une fois le projet agréé, le jeune doit suivre une formation spécialisée dite « verticale », qui correspond au créneau d'activité choisi par le postulant dans le cadre de son projet.

Le programme de formation est financé à hauteur de 700 dinars (soit 7 euros) par jour et par stagiaire, prélevé sur le Fonds national de régulation de développement de l'agriculture.

7. Les wilayas sont des collectivités publiques territoriales (équivalent du Département en France). L'Algérie en compte 48.

Après l'acceptation de son projet, le jeune bénéficie d'un prêt dont il devra rembourser seulement la moitié, majorée de 3 %. A titre d'exemple, un jeune dont le projet suppose un coût de 2 millions de dinars devra rembourser 1 million de dinars plus les 3 %, la deuxième moitié étant subventionnée par l'Etat. Le bénéficiaire dispose d'un différé d'une année pour commencer à rembourser sa première mensualité.

Ces activités sont financées par la SALEM (Société algérienne de leasing immobilier) qui est une filiale de CNMA (Caisse algérienne de la mutualité agricole).

Lorsque les bénéficiaires ont recours au prêt pour l'acquisition d'équipements, le matériel qui appartient à la SALEM devient la propriété du jeune bénéficiaire, une fois la totalité du crédit remboursée. Le plafond du crédit est fixé en fonction du créneau d'activité.

Les jeunes bénéficient en outre du statut d'agriculteur assimilé leur permettant de bénéficier des mêmes avantages, notamment en matière fiscale, que les agriculteurs.

5.4.5. Les résultats

Au total (début 2007), 9 103 projets ont été inscrits, parmi lesquels 7 433 ont été validés par les CTW. Leur répartition par zone géographique et par créneau est présentée dans les graphiques 5.4.1 et 5.4.2.

156

Graphique 5.4.1.

Répartition des projets par zone géographique et par degré d'avancement

Zone géographique	Projets réalisables	Projets opérationnels
Piémont et littoral	3 082	1 455
Hauts plateaux	2 217	1 063
Steppe	790	356
saharienne	769	284
TOTAL	6 858*	3 158

Source : PNDAR.

N.B. : Les projets réalisables, à la différence des projets opérationnels, ne bénéficient pas encore du matériel nécessaire au démarrage de l'activité.

Graphique 5.4.2.
Répartition des projets opérationnels

Créneaux d'activité	Nbre	Taux de réalisation
Unités d'études et de conseil	583	86,5
Cabinets d'hygiène	113	40,5
Petits élevages	584	55
Travaux agricoles	986	40,5
Laboratoires d'analyse du sol	71	52
Fabrication aliments du bétail	63	19
Ateliers de maintenance et de réparation d'engins agricoles	87	5,5
Ateliers d'abattage et de découpe de volailles	07	04
Unités de collecte de lait	555	94
Autres créneaux	109	13

Source : PNDAR.

D'une manière générale, le programme « jeunes investisseurs » a permis la création de plus de 3 000 entreprises : plusieurs d'entre elles générant à leur tour de nouveaux emplois.

Ces activités sont encouragées notamment par la promotion des petites entreprises performantes au cours de manifestations locales (foires agricoles, expositions...).

Il a également été constaté que les résultats des exploitations agricoles ont pu être améliorés au travers des activités de conseil de ces jeunes diplômés.

Il est envisagé actuellement au niveau de la direction de la formation du Ministère de l'agriculture et du développement rural, d'organiser des formations continues de

manière à aider les « jeunes investisseurs » établis, à préserver leurs acquis en matière d'équipements, améliorer leur niveau de qualification et à mieux s'investir dans les marchés locaux (placement du produit...).

5.5. Débat : Les défis de la formation professionnelle en milieu rural

Les quatre présentations portant sur « la formation des producteurs agricoles en zone périurbaine en Angola », « la formation agricole et rurale au Cambodge », « l'expérience des Centres des métiers ruraux en Côte d'Ivoire » et « la formation agricole et l'insertion des jeunes en Algérie » ont soulevé plusieurs questions.

Ces présentations ont montré la dévalorisation, voire le rejet du métier d'agriculteur de la part de nombreux jeunes ruraux et de leur propre famille, en raison de la faiblesse des revenus et de l'isolement du monde rural (insuffisance des infrastructures et des services). Les jeunes bénéficiaires des formations ne sont-ils pas tout simplement attirés par les aides à l'installation qu'offrent de nombreux projets ? Quels sont réellement les rêves et les motivations de la jeunesse africaine et quels sont les efforts à produire pour répondre à ces attentes, notamment en matière de formation ? Pour H. Berranen, sous-directeur de la Formation au ministère de l'Agriculture et du Développement rural et A. Coulibaly, coordonateur chef de projet des Centres des métiers ruraux en Côte d'Ivoire, ce constat est à relativiser. Bien que l'on constate un exode massif des populations rurales vers les villes, et surtout des jeunes, nombreux sont ceux qui ont le désir de développer leur propre projet en milieu rural. Il importe, notamment par le biais de la formation, de contribuer à leur insertion économique et sociale. Preuve en est que certains sont prêts, comme le montre l'exemple de la Côte d'Ivoire, à payer pour se former. Le projet des CMR tente d'apporter une réponse au double défi du foncier et de l'augmentation des revenus, par la diffusion de techniques permettant l'intensification de la culture (exemple du cacao). L'expérience d'Agrisud en Angola semble également avoir placé la question de l'augmentation des revenus au cœur de sa démarche en formant les agriculteurs au maraîchage – culture à haute intensité de revenus – dans une zone périurbaine très porteuse en termes de marché.

De manière générale, il ressort clairement que l'attractivité des formations agricoles peut être améliorée lorsque la formation s'inscrit dans le contexte du marché local et aide les bénéficiaires à développer des produits et services en adéquation avec les potentialités de leur environnement.

Plusieurs interventions étaient également favorables à des efforts de communication visant à valoriser le métier d'agriculteur, en utilisant les médias, notamment par la diffusion de slogans et de publicités à la radio ou à la télévision ou, comme cela avait été fait au Sénégal, par l'envoi du prix des marchés par sms sur les téléphones portables.

Les interventions ont largement porté sur le **financement des projets et leur pérennisation**. Différentes démarches ont été adoptées. Dans le projet algérien, les subventions à l'installation sont remboursées à hauteur de 50 %. Dans les projets ivoirien et cambodgien, une participation des bénéficiaires a été requise de manière à développer un système peu coûteux et, dans la mesure du possible, reproductible à grande échelle. Le projet CEDAC expérimente actuellement la participation des fermiers au financement du formateur. Un magasin a été mis en place dans la capitale où le riz, acheté au préalable aux groupements de producteurs, peut être revendu. Dans le projet CMR en Côte d'Ivoire, les villageois contribuent à hauteur de 25 % de la rémunération du formateur. La formation s'appuie dans plusieurs cas sur les infrastructures du village ou se réalise dans les champs, évitant ainsi la charge de financement d'infrastructures.

Il ressort nettement des différents échanges que **la formation rurale constitue une condition de développement, mais qu'elle reste à elle seule insuffisante**. Le débat a soulevé l'importance de considérer le monde rural dans son ensemble sans le réduire à la simple question de la production agricole.

160

Le monde rural est en effet extrêmement vaste et diversifié, notamment en termes de métiers. Ceci pose la question **des formations connexes** permettant de soutenir le développement rural. Les différents projets ont, pour la plupart, traité de l'agriculture, mais la problématique ne serait-elle pas plutôt de s'interroger sur la formation professionnelle qui contribuerait à un développement rural durable ? Si l'on prend l'exemple du Congo Brazzaville, une enquête a révélé que les jeunes ruraux seraient prêts à rester si les services d'eau et d'électricité étaient assurés. Or, peu ou pas de formations sont proposées dans le domaine de l'adduction d'eau ou de l'hydraulique. Cela fait ressortir plus globalement la nécessité d'inscrire la formation professionnelle dans un projet global de développement rural, supposant **le développement d'infrastructures, la sécurisation du foncier, l'accès au crédit et aux intrants**, etc.

Concernant la question du foncier, notamment par rapport aux fermiers sans terre, évoqués dans l'exposé de O. Thy, représentant de l'ONG CEDAC, les projets angolais et cambodgien font des efforts pour favoriser l'accès à la terre ou la défense des propriétaires terriens. En Angola, le projet Agrisud a négocié un accord avec le gouvernement facilitant l'accès des bénéficiaires de la formation à la propriété foncière. Pour les bénéficiaires installés par Agrisud, une demande est faite auprès du ministère de l'Agriculture et la terre est attribuée à Agrisud qui donne à l'agriculteur le droit de la mettre en valeur. Sur le long terme, ces terres seront transférées aux coopératives qui s'établissent. Pour les agriculteurs bénéficiaires de la formation et déjà installés, l'attestation d'Agrisud fournie à l'issue de la formation constitue le premier pas vers la légalisation foncière.

L'action du CEDAC se situe en premier lieu au niveau de l'information, pour la protection des propriétaires terriens contre les achats de riches citadins, du gouvernement ou de sociétés d'investissement. Ils informent les fermiers par le biais de la formation et d'un magazine qui leur est réservé (*Farmers' magazine*), sur la façon de conserver leurs terres, et visent à faire prendre conscience aux propriétaires terriens de l'importance de celle-ci. Pour les fermiers sans terre, le CEDAC les assiste dans la constitution de groupements ou dans la création d'une épargne commune, ayant pour but de les aider à défendre leurs droits.

Ces différents aspects témoignent de l'importance de **inscrire le projet dans une politique nationale d'accompagnement et de renforcement du monde rural et de ses acteurs**. Tandis que les projets ivoirien et algérien s'inscrivent dans le cadre d'une initiative directe des Etats, on constate que le projet angolais, par sa coopération avec le ministère de l'Agriculture, pérennise son action en offrant la possibilité aux bénéficiaires d'accéder aux terres. L'expérience cambodgienne présente également un intérêt certain dans la mesure où le CEDAC a formé un nombre suffisamment important de jeunes pour attirer l'attention des pouvoirs publics sur ces mesures d'accompagnement qui se mettent progressivement en place dans le cadre de politiques de sécurisation des terres ou de crédit.

En résumé, se pose la question de **la nécessité d'une volonté politique en matière de formation en milieu rural** :

- volonté politique de répondre aux enjeux actuels de l'agriculture. Ont été cités ceux de la souveraineté alimentaire, de l'insertion des nombreux jeunes ruraux,

de la vie citoyenne, de la gestion des ressources naturelles et du développement durable ;

- volonté politique d'adosser les stratégies ou actions de formation aux politiques nationales éducatives et économiques, en l'occurrence pour la formation agricole et rurale aux lois d'orientation agricole ou encore aux politiques régionales – au sens de la décentralisation – si ces lois existent ;
- volonté politique de former prioritairement un grand nombre de jeunes, mais aussi d'adultes, en faisant une large place aux femmes qui tiennent un rôle économique important dans ce secteur ;
- volonté politique de former à d'autres métiers ruraux que ceux de l'agriculture ou de l'élevage pour accompagner ces derniers dans leur développement et permettre aux jeunes, qui ne pourront pas rester, de partir dans de meilleures conditions.

L'Algérie semble avancée sur ce questionnement sans que les réponses soient forcément entièrement apportées.

En conclusion, on peut affirmer que si l'extrême pauvreté se concentre dans le monde rural, il est impératif de rechercher le développement durable de cette zone par la mise en place d'une politique de formation intégrée, sous peine de ne pouvoir réduire la pauvreté au sens des Objectifs du millénaire.

Atelier : Le financement de la formation professionnelle

6

6.1. Le modèle d'organisation des emplois en Afrique du Sud

Par **Devan Naicker**

Directeur adjoint du SETA Services

Afrique du Sud

6.1.1. Le modèle d'organisation des emplois

L'objet de cette présentation est de partager l'approche innovante que l'Afrique du Sud a adoptée en matière de formation professionnelle dans le secteur des services, ainsi que les défis rencontrés. Cette approche, le modèle d'organisation des emplois (*Organising Framework for Occupations*), vise à passer d'un modèle de qualification à un modèle entièrement tiré par la demande, combinant l'analyse des besoins du marché du travail et les formations nécessaires pour répondre à ces besoins.

Le SETA Services est l'un des 23 SETAs (*Sector Education and Training Authorities* ou Commissions sectorielles d'éducation et de formation, autrement dit fonds sectoriels de formation) que compte l'Afrique du Sud. Ces organismes, créés par la loi sur le développement des compétences (*Skills Development Act*), ont pour fonction principale de mettre en œuvre la stratégie nationale de développement des compétences,

élaborée en accord avec l'ensemble des partenaires sociaux. En ce sens, les SETAs ne défendent pas les seuls besoins des entreprises mais prennent en compte l'ensemble du contexte socio-économique. Ils sont alimentés par le paiement d'une taxe professionnelle fixée à 1 % de la masse salariale des entreprises ; 50 % de ce montant est rétrocédé aux entreprises cotisantes qui en font la demande. Ces dernières sont tenues pour cela d'établir un plan de formation et de justifier *a posteriori* les actions réalisées ; 20 % constituent des fonds dits discrétionnaires (*Discretionary Funds*) dans la mesure où leur affectation dépend de la décision du conseil de gestion du fonds. Ils sont utilisés dans le cadre des responsabilités fixées aux SETAs dans la mise en œuvre du plan national stratégique de développement des compétences ; 10 % sont utilisés pour le financement du personnel et du fonctionnement interne du SETA ; enfin, 20 % sont reversés au *National Skills Funds* (Fonds national de développement des compétences) pour des programmes de formation spécifiques de l'Etat (programme d'appui aux TPE, programme d'alphabétisation...).

Le secteur des services étant celui qui connaît la plus forte croissance, le SETA Services est le plus important d'Afrique du Sud. Le secteur compte 23 industries (marketing, services à la personne...), soit 140 000 entreprises formelles et environ 60 000 entreprises informelles⁸. Parmi ces 140 000 entreprises, seules 20 000 payent la taxe de formation, ce qui équivaut à un montant de 75 millions d'euros versés annuellement au SETA Services. C'est la part la plus importante du montant total des taxes versées aux SETAs, ce qui témoigne du dynamisme des entreprises que compte le secteur.

164

Le SETA Services expérimente actuellement un modèle d'organisation des emplois pour son secteur. La première étape a consisté à créer le cadre logique supposant :

- d'abord, la mise en place d'un comité d'experts professionnels (*Committee of Experts practitioners* (CEPs)) pour chacune des 23 industries : leur rôle est de définir les qualifications, la formation et les compétences utiles pour leur secteur ;
- ensuite, le modèle d'organisation des compétences, système que l'Afrique du Sud a emprunté à la Nouvelle-Zélande et l'Australie, permet la classification des compétences professionnelles selon six critères : les compétences, les

8. Par informelles, il est entendu que ces entreprises ne sont pas enregistrées au Registre du Commerce.

connaissances, la qualification, l'expérience et l'immatriculation nécessaires à l'exercice des différentes professions du secteur, et les invalidités de travail. L'Afrique du Sud compte en effet près de 1,4 million de personnes en invalidité et souhaite mener une réflexion sur la manière la plus adaptée de les intégrer aux évolutions du marché du travail ;

- toutes ces professions sont ensuite enregistrées dans le modèle national de parcours professionnel (*National Career Path Framework*) par le ministère du Travail.

Plusieurs acteurs interviennent dans ce processus :

- le ministère du Travail, qui soutient le SETA dans le recrutement des experts professionnels du CEP ;
- les experts professionnels des CEPs. Un financement de 2 millions de rands (environ 200 000 euros) a été débloqué de manière à pouvoir attirer les personnes les plus compétentes au sein des CEPs. Ces experts étant des chefs d'entreprises ou des consultants, le SETA a en effet estimé qu'il était nécessaire de rémunérer leur temps de travail au sein du comité ;
- les chefs d'entreprises qui contribuent à la planification des emplois et des besoins futurs de main-d'œuvre. En effet, toute entreprise est tenue d'informer le SETA en fournissant une liste des mouvements de son personnel, des besoins futurs, pénuries, remplacements à prévoir, liés notamment aux départs en retraite ou changements géographiques. Un budget de 9 millions de rands (environ 904 000 euros) a été débloqué pour la rémunération de cette collaboration ;
- la GTZ, qui a largement contribué au développement et la mise en œuvre de ce dispositif qui constitue la première feuille de route que l'Afrique du Sud ait élaboré, et qui permet de planifier clairement les besoins en termes de compétences par secteur ;
- le Conseil qualité pour le commerce et l'emploi (*Quality Council for Trade and Occupations*), nouvel organisme de contrôle de la qualité, particulièrement important pour renforcer la crédibilité de la formation professionnelle ;
- les « facilitateurs » pour le renforcement des compétences (*Skills Development Facilitators*) qui, sur les lieux de travail, identifient les compétences rares et stratégiques pour l'économie sud-africaine, selon les données fournies par l'employeur, afin que le SETA puisse y répondre de manière appropriée.

Plusieurs étapes sont encore nécessaires pour rendre pleinement opérationnel le modèle d'organisation de l'emploi :

- communiquer sur ce modèle pour une implication maximale d'acteurs dans le processus ;
- établir les CEPs dans chacune des 23 branches d'activités que compte le secteur des services ;
- travailler à la définition des emplois dans l'ensemble de ces 23 branches ;
- élaborer une matrice des emplois du secteur des services, visant à permettre à toute personne ou tout étudiant désireux de travailler dans ce secteur d'identifier les opportunités et les parcours de carrière qu'offre le secteur ;
- mettre en place un système informatique de gestion des données ;
- remplir et alimenter le modèle national de parcours professionnel (*National Career Path Framework*) ;
- planifier une journée « portes ouvertes » pour les prestataires de formation supérieure ou continue afin de présenter les conclusions concernant les emplois rares et compétences clés identifiées par le biais du modèle d'organisation des emplois.

Ce système permet notamment de soutenir les PME, dans la mesure où les profils d'emplois sont réalisés et actualisés pour elles.

6.1.2. Objectifs et accomplissements

166

Deux SETAs (Services et Agriculture) travaillent actuellement à l'avancée de ce modèle et ont pour objectif de le finaliser à la fin du mois de mars 2008. En ce sens, des fonds spéciaux ont été débloqués afin de faciliter et de prolonger l'action des CEPs. Par ailleurs, un site internet a été mis en place pour communiquer les évolutions aux industries et une évaluation du travail est en train d'être conduite en partenariat avec la Confédération européenne de marketing et le Centre de contact (*Contact Centre*) de l'Inde.

Aujourd'hui, cinq industries ont mis en place un CEP et un atelier a été conduit pour présenter le concept à 18 autres industries. Trois conférences ont déjà été tenues pour présenter le modèle.

L'Afrique du Sud a pour objectif de passer d'un **modèle de qualifications** (auquel il a eu recours durant les sept dernières années) à un **modèle d'emplois**, associant étroitement l'identification des besoins du marché du travail et des qualifications propres à chaque emploi, et le développement d'une offre de formation appropriée.

Pendant longtemps, l'offre de formation et la définition des curricula émanaient des prestataires de formation, le résultat étant un nombre considérable de jeunes diplômés sans emploi. Pour la première fois, la place est laissée aux entreprises pour qu'elles puissent exprimer leurs besoins en emplois et en qualifications.

La réponse des entreprises a été très positive : parmi les cinq CEPs mis en place, deux ont quasiment achevé le processus d'identification des emplois et des qualifications, et l'atelier de présentation organisé auprès des 18 autres industries a connu un très large succès avec un taux de présence de 100 %.

L'expérience a montré l'importance de gérer également les intérêts des prestataires de formation, qui tentent de prendre le nouveau modèle « en otage ». Quel est leur rôle dans le modèle d'organisation des emplois ? Comment amener un changement profond du processus de formation, afin que les anciens curricula et méthodes ne soient pas simplement recyclés mais réellement revus et redéfinis ?

Enfin, il est nécessaire d'organiser une conférence qui réunisse l'ensemble des acteurs pour favoriser une meilleure compréhension du modèle.

6.1.3. Conclusions

Les SETAs sont souvent considérées comme les responsables de l'échec que le système de formation sud-africain a connu. En effet, 22 milliards de rands (soit approximativement 2,2 milliards d'euros) ont été investis au cours des sept dernières années dans la formation, sans que le problème de pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne soit résolu.

Selon Devan Naicker, cela tient au fait que la formation a été réalisée en l'absence d'une stratégie clairement définie et construite. Maintenant qu'une telle stratégie est en place, le dispositif de formation est en mesure de répondre à cette attente.

L'Afrique du Sud travaille également à un nouveau modèle de prestation de la formation. Celle-ci ne peut être délivrée que dans les universités. Comment étendre la formation sur le lieu de travail ? Comment amener les prestataires de formation à entièrement repenser leur système d'offre ?

Le secteur des services cherche à apporter des réponses à ces problématiques, en développant une formation qui réponde non seulement aux exigences d'un métier sur le plan national mais également sur le plan international. Ainsi, en partenariat avec la Confédération européenne du marketing, l'ensemble des compétences nécessaires en marketing ont été identifiées et définies, et huit formations délivrées en Afrique du Sud dans ce domaine bénéficient de la double reconnaissance.

En établissant ce modèle, l'Afrique du Sud espère aider les entreprises à s'autoréguler, c'est-à-dire à identifier et définir par elles-mêmes les compétences clés nécessaires au développement de leur secteur et à rentrer dans un processus de formation continue qui leur permettra de développer ces compétences.

L'Afrique du Sud est à l'aube de la révolution de sa stratégie nationale de développement des compétences. Toutefois, l'évolution actuelle n'aurait pas été possible sans la mise en place préalable de plusieurs organismes, tels que des organismes de contrôle de la qualité, les organismes générant les appels d'offres... De plus, la mise en œuvre de cette politique a permis de dépasser le clivage traditionnel entre le ministère de l'Emploi et celui de l'Education, qui ont récemment annoncé leur volonté d'unir leurs efforts pour dynamiser le marché du travail sud-africain.

En outre, les SETAs cherchent à revaloriser l'enseignement technique et la formation professionnelle par rapport à l'enseignement supérieur, en créant des formations de niveau supérieur permettant une « parité intellectuelle ». Est-il possible d'élaborer un doctorat ou un master en enseignement technique ? Cette revalorisation passe d'abord par une amélioration du niveau de la formation professionnelle, sans laquelle ces filières continueront d'être considérées comme des « voies de garage », aussi bien par les parents des jeunes formés que par le monde professionnel. La mise en place du Conseil qualité pour le commerce et l'emploi permettra de renforcer en ce sens la crédibilité des filières.

Devan Naicker souligne également l'importance d'identifier et de définir les professions à tous les niveaux, même les plus bas, afin de permettre l'élaboration d'un parcours pédagogique, la professionnalisation et la reconnaissance de l'enseignement technique dans tous les métiers.

Enfin, cette réforme cherche à faire du lieu de travail un lieu d'apprentissage tout au long de la vie, en partenariat avec les prestataires de formation. Cet objectif peut être atteint par :

- l'implication de l'ensemble des partenaires sociaux, de l'Etat, des organisations professionnelles, etc. ;
- l'élaboration d'un guide pratique de carrières permettant d'informer les organisations professionnelles et les centres de formation sur les compétences clés pour l'avenir ;
- la sécurisation de ressources pour permettre l'établissement et le développement du modèle.

L'expérience sud-africaine donne l'exemple d'une approche du développement des compétences entièrement revisitée. Elle vise à transformer le système d'offre de formation sud-africain en un système tiré par la demande, et met les entreprises au cœur même de ce dispositif en faisant d'elles les premiers prescripteurs des formations et qualifications nécessaires pour permettre au marché du travail d'être dynamisé et à la compétitivité des entreprises d'être renforcée. Une telle approche permettra également de relancer l'emploi, les formations dispensées dans les établissements de formation étant mieux adaptées au marché du travail.

6.2. Le système de financement de la formation professionnelle en Algérie

Par **Belkacem Djoudad**

Directeur de l'unité d'appui au programme MEDA de l'Union européenne
Algérie

La présentation du dispositif de financement algérien vise à apporter un exemple concret de diversification des sources de financement pour la formation professionnelle. Elle a également pour objectif de montrer que ces dispositifs peuvent s'inscrire dans une logique hybride entre un système purement piloté par la demande ou purement piloté par l'offre, sans pour autant que cela signifie la juxtaposition de deux systèmes.

6.2.1. Le dispositif de formation professionnelle algérien

Le système de formation professionnelle en Algérie s'appuie sur trois réseaux majeurs d'institutions de formation :

- le réseau public de formation professionnelle, sous la tutelle du ministère de l'Enseignement et de la Formation professionnelle : il comporte environ 900 établissements, spécialisés sur des niveaux de qualifications allant de l'ouvrier spécialisé au technicien supérieur. Près de 430 000 stagiaires bénéficient annuellement d'une formation au travers de ce réseau ;
- le réseau de formation privé, constitué d'environ 500 établissements privés de formation : bien que pouvant accueillir 42 000 personnes, il ne forme au cours d'une année que 20 000 stagiaires. Ces établissements ont tendance à se spécialiser dans les formations demandant peu d'investissements et ont une capacité d'accueil maximale de 100 personnes ;
- un réseau constitué de 50 établissements de formation placés sous la tutelle d'autres ministères, tels que le ministère de l'Agriculture, le ministère du Tourisme ou encore le ministère de la Santé ;
- le réseau de formation appartenant aux entreprises publiques et qui est généralement dédié à leurs propres besoins de formation.

La formation professionnelle initiale est presque exclusivement assurée par le réseau public et la formation continue, de façon très majoritaire, par les établissements qui dépendent des ministères et des entreprises publiques. Le financement est donc supporté dans sa quasi-totalité par l'Etat, au travers de son réseau d'établissements.

6.2.2. Le financement du système de formation professionnelle

L'Etat algérien consacre 7,39 % de son PIB national et 18 % de son budget annuel aux dépenses éducatives globales, dont celles liées à la formation professionnelle. L'analyse de la structure de ces dépenses permet de constater que 90 % des budgets alloués à la formation professionnelle vont vers les dépenses obligatoires (essentiellement les dépenses de personnel). Les financements consacrés aux équipements des établissements ne sont pas inclus dans le même budget.

Le passage récent de l'Algérie à l'économie de marché et son ouverture progressive à un environnement concurrentiel a entraîné une remise en cause des dispositifs de formation des entreprises, qui, dans le but de réduire leurs coûts et de maintenir leur compétitivité, se sont progressivement déchargées de leur fonction de formation. Ce phénomène a conduit à l'externalisation de la fonction de formation des entreprises et à la création du Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue (FNAC). Parallèlement, la part grandissante de la demande de formation induite par la croissance démographique, s'est traduite par l'émergence d'une préoccupation nouvelle de diversification des sources de financement.

Dans ce contexte, une expérience permettant aux établissements publics de formation professionnelle de diversifier leurs ressources par la commercialisation de produits issus de leurs activités, a été réalisée. Néanmoins, cette expérience a engendré plus de difficultés de gestion que de bénéfices au profit des établissements.

Le Fonds de formation a été créé par une loi de 1981, instaurant notamment la taxe de formation continue et la taxe de formation par apprentissage⁹. Le décret relatif à l'organisation du Fonds n'a néanmoins été pris qu'en 1998. Près de vingt ans se sont

9. Par formation par apprentissage est entendu un dispositif de formation initiale permettant la formation de jeunes en alternance.

donc écoulés entre la mise en place des taxes au niveau législatif et la création d'un dispositif concret de réception de ces taxes.

Le FNAC a pour mission de gérer les ressources collectées et de les attribuer à des actions de formation continue et d'apprentissage, d'évaluer les programmes de formation, de réaliser des actions de promotion et de valorisation de la formation continue et par apprentissage. Initialement fixé à 0,5 % de la masse salariale des entreprises, le taux de chacune de ces taxes a été relevé à 1 % en 2007 (soit 2 % de la masse salariale des entreprises). Jusqu'en 2006, seules les entreprises de plus de 20 salariés y étaient assujetties.

Les entreprises peuvent en être partiellement exonérées, selon les efforts fournis pour le financement de programmes de formation continue pour les employés ou l'accueil de stagiaires dans le cadre d'une formation par apprentissage.

6.2.3. Limites et perspectives du dispositif

Le Fonds de financement de la formation continue et de l'apprentissage connaît de nombreuses difficultés. Sa mise en place a été longue (près de vingt ans) ; la faible assiette de prélèvement fiscal et les exonérations dont bénéficient les entreprises qui assurent directement des formations, réduisent ses ressources (en 2004, dans trois départements d'Algérie, seules 30 entreprises sur 790 s'acquittent des deux taxes de 1 % de la masse salariale) ; enfin, il reste un organe administratif sans autonomie entre les mains de l'Etat avec une faible représentation des professionnels. Au total, très peu d'actions ont été financées par ce Fonds, notamment en raison de sa faible capacité à collecter les taxes de formation professionnelle et la priorité largement accordée au recouvrement des taxes au détriment de la redistribution des montants prélevés. Cet état de fait affecte non seulement l'efficacité du dispositif, mais également sa crédibilité vis-à-vis des entreprises, qui sont de plus en plus réticentes à s'acquitter du paiement de la taxe.

La question des capacités du Fonds ne se pose pas uniquement en termes d'attributions. Elle soulève plus globalement la problématique du rôle et des interactions des différents acteurs du système de formation professionnelle, à savoir : l'Etat, les partenaires sociaux et les organisations professionnelles. Pour B. Djoudad, le problème

se pose en termes de « capacités » de ces institutions : bien que les organisations patronales, syndicales et professionnelles existent, celles-ci ont-elles la capacité de transformer les **besoins** de formation observés en **demande** de formation ? Cette démarche suppose notamment que les entreprises sachent développer un plan de formation. Les établissements de formation ont-ils pour leur part la capacité de répondre à la demande des entreprises ? Peut-on enfin envisager une réelle diversification des ressources sans une réforme profonde des structures de pilotage ?

Il apparaît donc que le système algérien reste largement piloté par l'Etat, tandis que le système des exonérations de la taxe favorise une captation des ressources par quelques entreprises, aux dépens de la mutualisation assurée par le Fonds. Pour B. Djoudad, l'Algérie est en mesure aujourd'hui d'aller plus loin dans sa diversification du mode de financement en établissant des dispositifs opérationnels de financement. Cette évolution reste toutefois tributaire de divers facteurs qui, en l'absence d'une stratégie renouvelée de pilotage du système de formation, risquent de perdurer. La question du financement est néanmoins amplement abordée dans le programme de mise à niveau de la formation professionnelle, notamment au travers de l'appui au FNAC et à l'INDEFOC (Institut du développement et de la promotion de la formation continue) qui devrait jouer un rôle de référence en matière de formation continue. Enfin, la création d'un Observatoire national de la formation et de l'emploi, chargé de définir les stratégies de formation au niveau national devrait permettre de renforcer la cohérence de ce système.

6.3. L'action du Fonds de Développement de la Formation continue et de l'Apprentissage au Bénin

Par **Jean Tossavi**

Directeur exécutif du FODEFCA

Bénin

6.3.1. Historique

En 1990, le Bénin a opté pour le libéralisme économique. Il a alors inscrit au titre de ses priorités le développement du capital humain comme gage de la croissance économique par l'amélioration de la compétitivité des entreprises et la lutte contre le chômage et la pauvreté (suivant les objectifs d'ALAFIA-2025 et des OMD). Plusieurs mesures ont été prises en ce sens :

- l'adoption en 1998 de la politique nationale de la formation professionnelle continue ;
- la création en février 1999 du FODEFCA (Fonds de développement de la formation continue et de l'apprentissage) ;
- la signature, en juillet 2000, avec la Banque mondiale (sur fonds IDA) d'un accord de crédit pour le financement des activités du Projet d'appui au développement de la formation professionnelle continue ;
- et la mise à disposition du FODEFCA, par accord de rétrocession en novembre 2000, de la totalité des fonds IDA pour le démarrage des activités.

174

6.3.2. Missions et organisation du FODEFCA

Le FODEFCA, établissement public à caractère administratif, est un dispositif d'interface entre la demande et l'offre de formation professionnelle continue. Il a pour mission de valoriser les ressources humaines par le financement des actions de formation dans le secteur privé moderne et informel en vue d'améliorer la compétitivité des entreprises, d'accroître la productivité des travailleurs, de lutter contre le chômage et de réduire la pauvreté. A ce titre, il est chargé de :

- recevoir et gérer les ressources destinées au financement et à la promotion de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;

- financer les actions de formation ;
- appuyer les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et l'élaboration des plans et programmes de formation.

Le FODEFCA est composé d'un **comité de gestion** et d'un **secrétariat exécutif**.

Le **Comité de gestion** constitue l'organe de décision du Fonds. De composition tripartite et paritaire, il regroupe les représentants des différents acteurs concernés par la formation professionnelle continue, à savoir :

- quatre représentants des pouvoirs publics (ministère du Travail, ministère des Finances, ministère du Plan et ministère de la Formation professionnelle) ;
- quatre représentants des employeurs (le Conseil national du patronat du Bénin, la chambre de commerce et d'industrie du Bénin, la Fédération nationale des artisans du Bénin (FENAB), la chambre nationale d'Agriculture) ;
- quatre représentants des principales organisations syndicales.

Il a pour rôle de définir la politique du Fonds et les orientations générales en matière de financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, à savoir :

- fixer les règles générales de fonctionnement du Fonds ;
- établir les procédures et modalités d'agrément des projets et plans de formation ;
- voter le budget du Fonds.

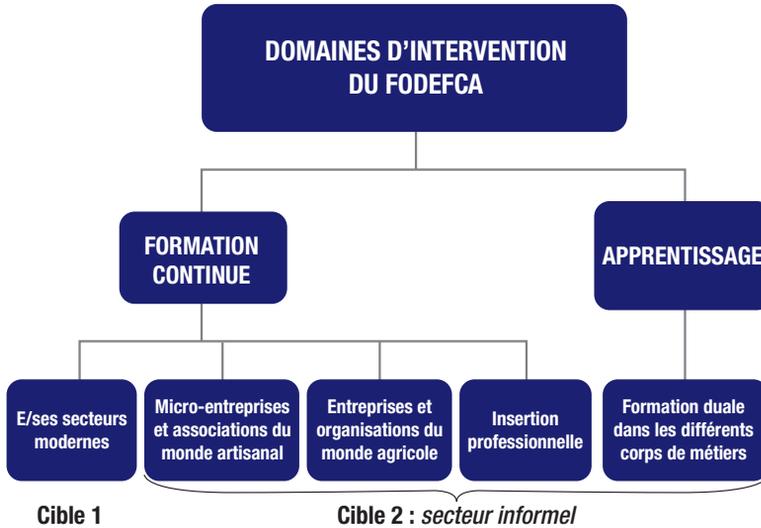
Le **Secrétariat exécutif** constitue l'organe permanent de gestion du Fonds. Il est placé sous l'autorité directe du Comité de gestion dont il exécute les décisions. Il a pour rôle de préparer et instruire pour le Comité, les dossiers de demande de financement et de suivre l'exécution des projets qui bénéficient de l'appui du Fonds.

6.3.3. Domaines d'intervention du FODEFCA

Le FODEFCA intervient dans le domaine de la formation continue et de l'apprentissage, comme synthétisé dans le graphique 6.3.1.

Ses interventions bénéficient aussi bien au secteur moderne qu'au secteur informel, qui constitue le premier employeur de l'économie béninoise.

Graphique 6.3.1.
Domaines d'intervention du FODEFCA



Source : FODEFCA.

Cible 1 - Le secteur moderne

L'objectif est de promouvoir et d'installer une véritable culture de la formation professionnelle continue au sein des entreprises à travers l'élaboration et l'agrément des plans de formation. A cet effet, le FODEFCA assure, sur demande des entreprises, le financement d'études de besoins en formation et des actions de formation au profit des employés. La subvention des actions de formation couvre jusqu'à 100 % des frais de formation, suivant les cas.

Cible 2 - Le secteur informel

Le secteur informel emploie plus de 90 % de la population active béninoise. Il est constitué des micro-entreprises du monde artisanal et agricole. En secteur informel, les actions du FODEFCA visent à appuyer le monde artisanal et agricole, favoriser l'insertion professionnelle et renforcer l'apprentissage traditionnel par l'introduction d'une formation en alternance de type dual.

Le monde artisanal

Les besoins en formation des artisans en perfectionnement professionnel sont satisfaits à travers des formations financées par le Fonds. Les artisans des divers métiers (coiffeurs, soudeurs, menuisiers, maçons, mécaniciens, etc.) sont formés sur la demande des promoteurs, formulée par l'intermédiaire des associations d'artisans ou de la FENAB, aux techniques de leur métier et au management.

Le monde agricole

Les acteurs du monde agricole membres des OP bénéficient de l'appui du Fonds pour leur formation dans différents domaines : production végétale ou animale, transformation de produits agricoles, stockage et conservation des denrées, maintenance, appui organisationnel, protection de l'environnement...

L'insertion professionnelle

Des porteurs de projets bénéficient de formations techniques nécessaires à l'opérationnalisation et à la prospérité de leur entreprise. Les jeunes justifiant d'une garantie d'embauche ou d'installation sont formés aux techniques diverses en vue de leur insertion dans le milieu du travail.

L'apprentissage de type dual

L'apprentissage est le système d'enseignement le plus répandu au Bénin : c'est là que sont formés la grande majorité des jeunes Béninois (plus de 100 000 jeunes), notamment ceux ayant quitté le système de formation formel. De manière générale, l'apprentissage s'est révélé très déficient quant à la valeur professionnelle des formations dispensées et la qualité des produits offerts à la clientèle, du fait des compétences pédagogiques insuffisantes des maîtres, du faible taux d'encadrement des apprentis et de la formation sommaire voire irrationnelle reçue par les apprenants.

En vue de corriger les insuffisances du système, l'Etat a opté pour l'apprentissage de type dual : les apprentis sous contrat auprès des maîtres artisans sont admis, après un test national de sélection, dans les centres publics et privés de formation. Ils y reçoivent une formation complémentaire théorique et pratique de trois ans avant d'être présentés à l'examen national du Certificat de Qualification Professionnel (CQP). Cette expérience, lancée il y a trois ans, a rencontré un grand succès mais a également soulevé un problème majeur : celui du manque de formation préalable des maîtres artisans et

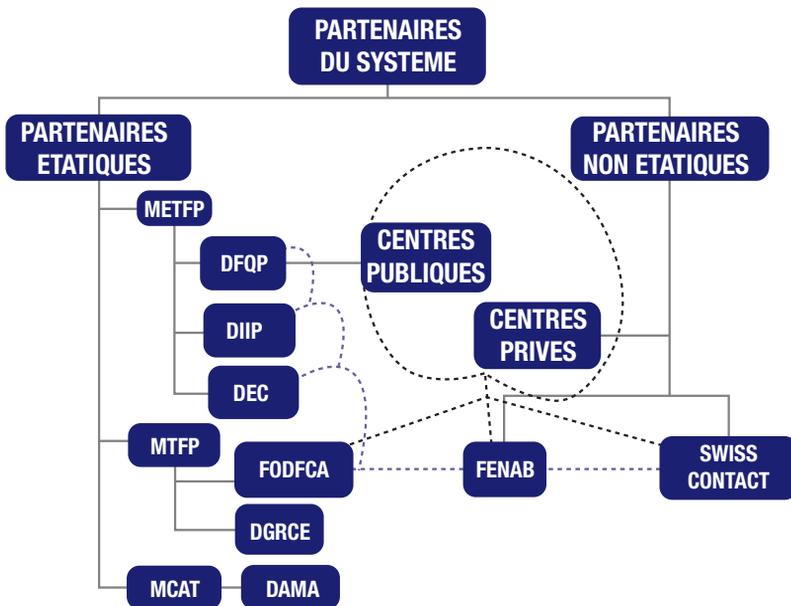
de la validation des acquis de l'expérience des maîtres par un certificat également reconnu par l'Etat, qui permettrait non seulement une plus grande efficacité de la formation des jeunes, mais aussi et surtout d'éviter de mettre les apprentis en position de concurrence déloyale avec leur patron.

6.3.4. Les partenaires

Le système implique une multiplicité d'acteurs (voir graphique 6.3.2). Il est porté par :

- l'Etat, au travers de trois directions du ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (METFP) :
 - la direction de la formation et de la qualification professionnelle (DFQP) qui gère les centres publics de formation ;
 - la direction de l'Inspection et de l'innovation pédagogique (DIIP) qui valide des programmes de formation ;

Graphique 6.3.2.
Partenaires du système



Source : FODEFCA.

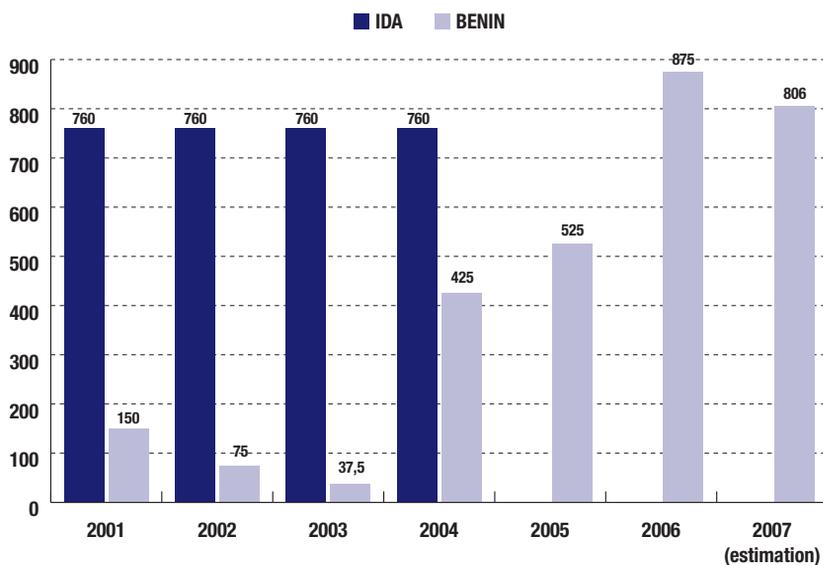
- la direction des Examens et Concours (DEC) qui intervient dans le cadre de la validation de la formation ;
- ainsi qu'au travers du ministère du Travail et de la Fonction publique (MTFP) et du ministère de la Culture, de l'Artisanat et du Tourisme (MCAT).
- les partenaires non étatiques, parmi lesquels SwissContact qui a joué un rôle majeur dans l'élaboration des programmes de formation à partir de référentiels, la formation des formateurs, l'appui aux organisations artisanales pour leur intégration au système... ;
- la FENAB qui a joué un rôle stratégique de promotion du système auprès des artisans, facilitant ainsi l'acceptation du dispositif et le recrutement des apprentis.

6.3.5. Financement du FODEFCA et évaluation

Les ressources du Fonds sont constituées par :

- le produit de la taxe d'apprentissage (les fonds ne sont pas directement affectés au FODEFCA mais lui sont reversés sous forme de subventions par le Trésor public) ;

Graphique 6.3.3.
Evolution des fonds collectés de 2001 à 2006 (en millions)



Source : FODEFCA.

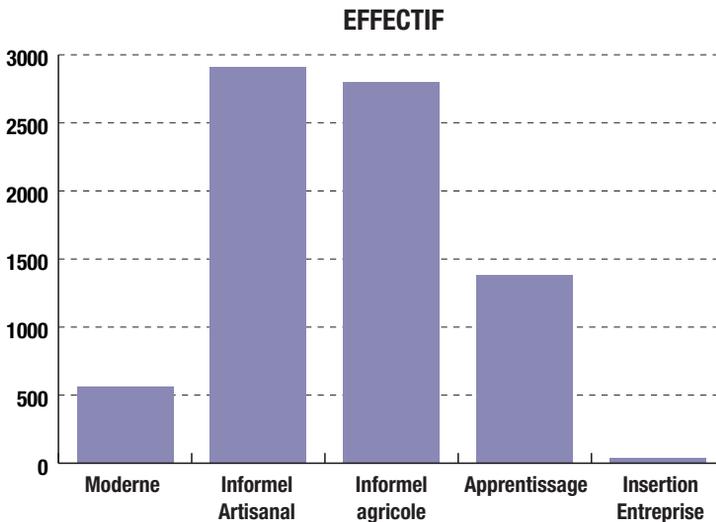
- les contributions des bénéficiaires ;
- les contributions des partenaires au développement (DANIDA, DDC...) ;
- les fonds provenant d'organismes extérieurs ;
- les dons et legs ;
- les subventions.

Leur évolution peut être visualisée sur le graphique 6.3.3.

Une contribution des bénéficiaires peut être recherchée. De manière générale, les formations sont financées selon les modalités suivantes :

- dans le secteur moderne : les formations sont financées entre 40 et 100 % de leur coût selon qu'il s'agisse de formations inscrites dans un plan de formation, d'une action de formation individuelle, d'une formation réalisée à l'extérieur... ;
- dans le secteur artisanal, agricole et pour l'apprentissage dual, le coût de la formation est supporté à 90 % par le FODEFCA et à 10 % par les bénéficiaires ;
- enfin, les études de diagnostic sont financées à hauteur de 60 % s'il s'agit de besoins d'entreprise et 70 % pour les études sectorielles ou de branche.

Graphique 6.3.4.
Effectifs formés par secteur en 2006



Source : FODEFCA.

L'analyse des actions de formation financées par le FODEFCA permet de constater qu'elles bénéficient bien plus largement aux secteurs informels artisanal et agricole qu'au secteur moderne (voir graphique 6.3.4).

Les partenaires actuels du système sont SwissContact, la coopération danoise, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP), l'ANPE et la DDC (voir tableau 6.3.1). La coopération française est intervenue précédemment dans l'appui et l'encadrement du METFP et dans l'élaboration du système.

Tableau 6.3.1.
Partenariats actuels

N°	PARTENARIAT	OBJET	DATE	
			DEBUT	FIN
1	FODEFCA/ SWISSCONTACT	Définir le cadre de la collaboration entre le FODEFCA et Swiss contact Bénin en vue de la promotion et du développement de la formation professionnelle par apprentissage et le perfectionnement professionnel dans l'artisanat au Bénin	Avril 2003	Dénonciation par l'une des parties
2	FODEFCA/ BRS/ANPE	Promotion de l'insertion professionnelle à travers l'emploi indépendant	31 /08/2006	Annuel avec tacite reconduction sauf dénonciation par l'une des parties contractantes.
3	FODEFCA/ DANIDA/ MESFP	Financement de la mise en œuvre des plans annuels d'activités relatives à la formation professionnelle par apprentissage, perfectionnement des maîtres artisans, renforcement de capacité des formateurs et suivi évaluation des activités de formation.	17 /10/2006	Couvre la période de 2006-2010.
4	FODEFCA/DDC	Programme de dynamisation de l'apprentissage dual dans le Borgou et l'Alibori	1/03/2007	31/12/2007

Source : FODEFCA.

Enfin, il convient de souligner que le FODEFCA fait partie du Réseau africain des Institutions et Fonds de formation professionnelle (RAFPRO) dont le siège est au Bénin. Créé en septembre 2006 pour favoriser les échanges de bonnes pratiques entre les Etats, ce réseau a pour objectifs principaux d'encourager les Etats à affecter aux Fonds nationaux la totalité des taxes prélevées en faveur de la formation, de lancer des initiatives visant à améliorer la qualité de la formation et à la rendre plus réactive aux besoins du marché du travail, de faire de la formation un outil efficace d'insertion professionnelle de toutes les catégories de population et enfin de travailler à

l'harmonisation de la reconnaissance des qualifications entre les différents pays membres.

Le RAFPRO est un témoignage de la volonté de ses membres de fédérer leurs expériences et initiatives pour surmonter les difficultés inhérentes au secteur de la formation professionnelle, en vue d'en faire un facteur efficace de développement économique et social.

6.4. Le financement de la structuration de l'apprentissage traditionnel au Mali

Par **Tania Haïdara**

Chef de projet SwissContact

Mali

SwissContact est une organisation suisse de coopération et de développement technique basée à Zürich. Elle intervient dans différents domaines, notamment en appui au secteur privé, et plus particulièrement dans le développement de la formation professionnelle en Afrique de l'Ouest francophone. Au Mali, SwissContact a développé une expérience de structuration de l'apprentissage traditionnel, de même qu'au Bénin et au Burkina Faso.

SwissContact conçoit son intervention comme un appui sur le long terme visant à la structuration des dispositifs de formation et non comme une action ponctuelle de formation, ce qui explique sa longévité dans les pays (18 ans au Mali).

6.4.1. Le Programme d'appui à la formation professionnelle

Au Mali, le Programme d'appui à la formation professionnelle vise la mise en place de la formation professionnelle par apprentissage de type dual. L'accompagnement de SwissContact a porté sur :

- une structuration de la demande (dynamique organisationnelle) : l'organisation appuie essentiellement les jeunes en apprentissage chez des artisans, eux-mêmes affiliés à des organisations socioprofessionnelles. Cette action vise notamment à renforcer ces organisations afin qu'elles puissent formuler non seulement les demandes de formation des apprentis, mais également leurs propres demandes ;
- l'ingénierie de la formation : l'action de SwissContact a porté sur l'identification des besoins précis, le développement des référentiels (matrice des compétences), l'élaboration des programmes et des supports de formation, l'appui à l'offre de formation et le suivi ;
- la mise en œuvre de la formation.

Jusqu'en 1997, 95 % des financements ont été affectés à ces différentes étapes : le financement et l'exécution de l'ensemble de ces opérations ont été assurés par SwissContact.

6.4.2. Les acteurs

Plusieurs acteurs interviennent dans le Programme d'appui à la formation professionnelle, tout d'abord les organisations socioprofessionnelles, principales actrices du programme. Il en existe deux types au Mali :

- les organisations de type syndical, qui sont des organisations privées réunies au niveau national au sein de la Fédération nationale des artisans du Mali. Cette Fédération concerne l'artisanat utilitaire et l'artisanat d'art bien que l'action de SwissContact porte essentiellement sur l'artisanat utilitaire ;
- les organisations socioprofessionnelles : elles cogèrent la mise en œuvre de la formation et sont impliquées dans l'ingénierie de la formation. Bien qu'elles ne développent pas les programmes elles-mêmes, elles sont les maîtres d'œuvres du développement de la matrice des compétences.

Les centres de formation publics et privés assurent la mise en œuvre de la formation et sont impliqués dans l'ingénierie de la formation.

Enfin, les services publics chargés de la formation professionnelle assurent le pilotage du dispositif et cofinancent la formation. A ce niveau, l'action de SwissContact s'est longtemps concentrée sur la construction institutionnelle de manière à rendre la formation professionnelle visible. Ceci a abouti à la création d'un ministère de la Formation professionnelle et d'une direction nationale de la Formation professionnelle, qui assurent le pilotage et la maîtrise d'ouvrage du dispositif en lien avec les organisations socioprofessionnelles.

Ces différents acteurs coopèrent sur les aspects suivants :

- la formation : la partie la plus importante (80 %) se déroule en micro-entreprise, tandis que les 20% restants sont effectués en centre de formation. Les apprentis y reçoivent des compléments théoriques et pratiques en lien avec leur métier. Deux modules spécifiques (culture générale et alphabétisation fonctionnelle) ont été développés. Comme pour le Bénin, les examens sont nationaux ;

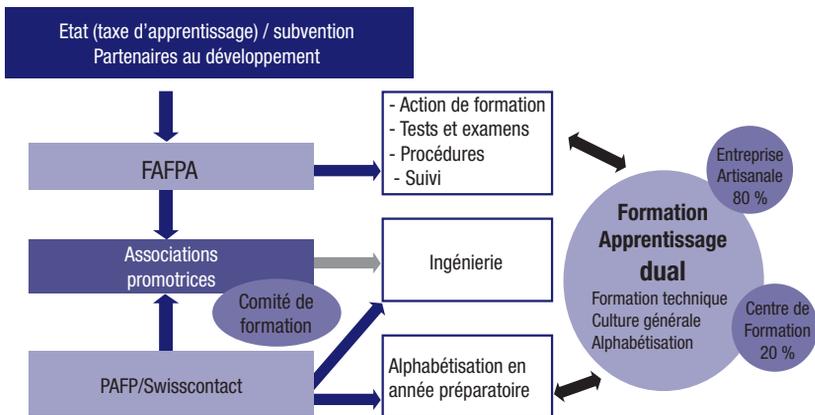
- l'organisation et la gestion du dispositif de formation ;
- les mécanismes de cofinancement de la formation : avec la mise en place du FAFPA (Fonds d'Appui à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage) en 1997, un transfert du financement de la formation a été effectué de SwissContact vers le FAFPA. Celui-ci assure 90 % du coût de la formation, 10 % restant à la charge des bénéficiaires. Il convient de souligner ici que c'est l'organisation socioprofessionnelle et non l'apprenti qui sollicite la formation et qui en supporte le coût. Aucune information n'a pu être apportée quant au financement interne à l'organisation socioprofessionnelle.

6.4.3. Le financement de la formation professionnelle de type dual

Le financement de la formation comprend la formation en elle-même, les tests et examens, les procédures, le suivi, ainsi que l'ingénierie et l'alphabetisation préparatoire (à ne pas confondre avec le module d'alphabetisation fonctionnelle), visant à préparer les jeunes à leur accès à l'apprentissage de type dual. Les différents flux financiers et interactions entre les acteurs peuvent être visualisés sur le graphique 6.4.1 (matérialisés respectivement par les flèches bleues et noires). Seules les flèches bleues représentent des flux financiers.

Graphique 6.4.1.

Financement de la formation professionnelle de type dual



Source : SwissContact.

Différents acteurs sont impliqués dans le financement :

- l'Etat au travers de la taxe d'apprentissage ;
- le FAFPA qui assure aux associations le cofinancement des actions de formation ;
- les différents partenaires du développement, notamment la coopération française et la direction du développement et de la coopération suisse (DDC).

Les associations promotrices sont quant à elles impliquées au niveau de l'ingénierie, de l'organisation des examens et de l'alphabetisation en année préparatoire. Elles sont appuyées par SwissContact dans la formulation de leurs demandes auprès du FAFPA.

Le dispositif a suivi cette organisation jusqu'à la fin de l'année 2006, période à laquelle il a été repris par les acteurs maliens, qui en assurent aujourd'hui entièrement le fonctionnement, le financement et le pilotage.

6.4.4. Finalités et objectifs visés par l'expérience

En résumé, l'expérience du Programme d'appui à la formation professionnelle comptait trois finalités principales :

- promouvoir l'emploi, à travers la formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat, en milieu rural et urbain ;
- mettre en place un système national de formation par apprentissage reconnu : aujourd'hui, un certificat de fin d'apprentissage (CFA) signé et reconnu par l'Etat est établi et des règlements d'apprentissage sont en cours d'élaboration. Parallèlement, un dispositif de validation des acquis de l'expérience, soutenu par la coopération française, est progressivement mis en place (permettant de reconnaître et certifier les compétences des maîtres artisans, ce qui a permis de réduire grandement leur réticence au système) ;
- mettre en relation des acteurs publics et privés pour une gestion concertée de l'apprentissage.

L'expérience a supposé de travailler à la structuration de la demande, à l'ingénierie de la formation (élaboration de matrices de compétences, développement des programmes, supports de formation, guides d'apprentissage), d'appuyer le financement et de renforcer l'offre de formation (formation de formateurs, équipement des centres) de manière à l'élargir aux régions.

2 500 jeunes ont pu être formés jusqu'à présent au travers de ce dispositif renouvelé.

Plusieurs résultats ont pu être atteints :

- une appropriation du dispositif par les acteurs maliens, notamment du financement national, qui est aujourd'hui assuré par l'Etat malien, véritable gage de pérennisation du projet ;
- l'apprentissage de type dual est reconnu par les milieux professionnels et l'Etat, et est pris en compte dans les programmes gouvernementaux ;
- l'expérience a pu être étendue à de nouvelles localités.

Cette expérience a permis également de soulever la question oubliée du préapprentissage. Il apparaît en effet qu'un nombre extrêmement élevé de Maliens sont trop jeunes pour entrer en apprentissage et se trouvent en dehors du système de formation sans que leurs besoins ne soient pris en compte. Comment les intégrer et leur ouvrir un accès à la qualification professionnelle ? Quelle organisation, quel financement, quel ancrage mettre en œuvre pour ce type d'activité ?

6.4.5. Les perspectives

SwissContact envisage de poursuivre et renforcer son action selon plusieurs axes :

- renforcer l'ancrage régional / local de l'apprentissage (pilotage et financement) : SwissContact travaille aujourd'hui à un nouveau programme d'appui, associant développement local et formation professionnelle, afin que celle-ci vienne en appui à l'économie locale. Ce programme vise à ancrer la formation au niveau régional et suppose, selon SwissContact, un transfert non seulement de compétences, mais aussi de moyens vers les collectivités locales. Ces dernières seront appuyées par l'organisation, afin qu'elles puissent intégrer la formation professionnelle dans leur plan de développement et élaborer des dispositifs régionaux s'inscrivant dans un cadre national, tout en conservant une autonomie et une spécificité régionale ;
- consolider et adapter l'apprentissage dual : la formation de type dual doit accompagner les dynamiques locales et rester flexible : ainsi la formation dans le domaine du BTP ne prendra pas la forme d'un apprentissage de type dual mais de formations modulaires plus courtes ;
- se diversifier selon les secteurs.

L'expérience de SwissContact permet enfin de faire plusieurs grands constats et de susciter un certain nombre de réflexions.

L'expérience montre premièrement que la formation professionnelle n'est pas une deuxième chance, mais constitue une véritable opportunité pour les jeunes.

Elle montre également que son succès réside moins dans le financement du dispositif que dans la mise en relation des différents acteurs existants. En effet, l'action de SwissContact a essentiellement consisté à aider divers acteurs ayant une vision fragmentée ou différente de la formation professionnelle, à partager une même vision au travers de cette expérimentation. Aujourd'hui, la formation professionnelle de type dual fait partie intégrante de la politique nationale de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et son financement est entièrement assuré par l'Etat et les bénéficiaires. L'action de SwissContact quant à elle se situe essentiellement dans le maintien d'une veille qualité et d'une certaine sensibilisation des organisations professionnelles au dispositif.

L'expérience soulève néanmoins le problème de la structuration de l'offre de formation et de son financement. Bien que la formation en tant que telle soit assurée, de nombreux déficits se posent encore en termes de formation des formateurs, de l'équipement des établissements, de l'élaboration de programmes et de supports de qualité et du suivi, limitant ainsi la capacité de l'Etat malien à développer ce système à plus grande échelle et à des régions plus isolées. Aujourd'hui, on constate que seule la capitale, et dans une moindre mesure les grandes villes (où se concentrent respectivement 95 % et 5 % de l'offre de formation), bénéficient de la formation, tandis que les campagnes sont quasiment voire totalement oubliées.

Enfin, se pose le problème de la formation professionnelle des filles. Aujourd'hui, quelques expériences ont été menées à très petite échelle sans qu'elles aient pu être élargies au niveau national. Elles soulèvent plusieurs questionnements : comment développer des métiers à prédominance féminine ? Comment faire en sorte que des dispositifs spécialisés soient accessibles ? Se pose également la difficulté liée au faible niveau d'alphabétisation des jeunes filles, ce qui incite à mener des réflexions spécifiques pour ce groupe cible.

6.5. Débat : Le financement de la formation professionnelle

Les systèmes de financement ne constituent pas toujours un système intégré piloté par le marché de la demande de formation tel que le voudrait le modèle théorique présenté en séance plénière par le professeur A. Ziderman.

Si dans l'ensemble des cas présentés, des Fonds de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage ont été mis en place, leur combinaison avec l'existence de financements budgétaires dessine trois configurations sensiblement différentes.

Ainsi en Afrique du Sud, les Fonds sont directement financés par une taxe de formation professionnelle, tandis qu'en Algérie, le Fonds de formation est financé par le budget de l'Etat. Les Fonds mis en place au Mali et au Bénin sont quant à eux financés par une dotation budgétaire, supposée constituer un reversement d'une partie de la taxe de formation professionnelle assise sur les salaires (ou forfaitaire dans le cas des entreprises « informelles »).

Ces différents exemples ont permis de mettre en exergue deux approches principales : une approche dite « par la loi » (illustrée par l'Algérie et les pays du Maghreb en général), où l'Etat constitue un acteur central du pilotage du dispositif de formation professionnelle, et une approche intégrée, impliquant dès le début et de manière étroite les différents acteurs de la formation professionnelle (partenaires sociaux, organisations professionnelles, etc.). Les cas du Mali, du Bénin et de l'Afrique du Sud ont permis de reconnaître les avantages d'une démarche intégrée. En effet, bien que la concertation entre les différents acteurs rende le processus plus long, elle constitue un vecteur non seulement d'organisation et de fédération des acteurs, mais également d'appropriation du dispositif de financement par ces mêmes acteurs. L'objectif mis en avant par l'ensemble des pays est qu'à terme, ce dispositif s'autonomise et permette aux entreprises d'assurer la formation de leur main-d'œuvre et d'intégrer pleinement la formation professionnelle en tant qu'outil de développement de leur compétitivité.

La participation des acteurs économiques au financement de la formation professionnelle est aussi fortement liée à leur perception de l'utilité de la formation. Pour T. Haïdara, chef de projet auprès de SwissContact, il apparaît crucial qu'un changement de mentalité s'opère, afin que la formation professionnelle ne soit plus perçue comme

un « cadeau », mais bien plus comme un investissement ayant un coût qui pourra se rentabiliser dans l'avenir. SwissContact travaille dans le but de faire évoluer les mentalités en ce sens. Les intervenants ont tous insisté sur le problème de la « culture de la formation », qui fait encore défaut non seulement dans le secteur informel, mais aussi dans les entreprises modernes. L'enjeu n'est donc pas seulement celui de la répartition des financements entre secteurs, mais aussi du degré d'implication des professionnels : plus leur intérêt pour la formation sera important, plus un pilotage par la demande aura des chances de prévaloir sur le pilotage par l'offre.

La mise en place de Fonds de formation soulève néanmoins le risque de conflits autour du financement entre les entreprises du secteur « formel » qui s'acquittent de la taxe, et les bénéficiaires notamment du secteur « informel », ou encore le risque de captation de la ressource par quelques grandes entreprises ayant des services de ressources humaines capables de tirer pleinement profit des possibilités offertes par les Fonds. Ceci pousse les Etats à mettre en place des mesures « palliatives » comme c'est le cas en Afrique du Sud, où une part systématique de 40 % des montants versés aux Fonds est affectée à des programmes précis de l'Etat ou est mise en œuvre dans le cadre du plan national stratégique de développement des compétences.

Le débat s'est ensuite plus largement ouvert à la dynamique que la mise en place de tels Fonds peut engendrer, notamment en matière d'ingénierie de formation, d'élaboration de référentiels et de mise en place de certifications...

En Afrique du Sud, on assiste à une véritable révolution du système de formation, où les réformes visent à ancrer profondément le dispositif de formation au marché du travail et à ses besoins en qualifications. Pour D. Naicker, directeur adjoint du SETA Services, le simple développement d'un modèle national de qualifications n'est pas suffisant. Il est nécessaire au préalable de définir les besoins des entreprises et les compétences critiques pour l'économie en général, afin de développer ensuite un modèle d'occupation selon les emplois identifiés. Cela rejoint également la vision de SwissContact, lorsqu'elle tente d'ancrer la formation professionnelle au niveau régional.

Ces réformes s'accompagnent parfois de l'établissement de nouvelles institutions (Organisme pour le contrôle de la qualité en Afrique du Sud, Observatoire national de la formation et de l'emploi en Algérie) qui constituent autant d'interfaces entre l'offre

et la demande de formation et contribuent à renforcer l'efficacité du financement de la formation professionnelle. En Afrique du Sud, de nouvelles institutions devraient voir le jour dans la mesure où les SETAs, aujourd'hui en charge d'un éventail extrêmement large d'actions (programme de renforcement économique de la population noire (*Black Economic Empowerment*), programme d'équité à l'emploi, appui aux très petites entreprises, appui aux communautés rurales, stratégie intégrée de croissance industrielle...) cherchent à recentrer leurs actions pour être plus efficaces.

Les débats ont également permis de soulever le problème de la structuration de l'offre. Etant donné que la formation professionnelle nécessite un certain nombre d'équipements souvent fort coûteux, on s'aperçoit que l'offre se limite aux centres publics et à quelques centres privés. La plupart d'entre eux se concentrent dans la capitale ou dans les quelques grandes villes régionales, tandis que les zones moins urbanisées sont délaissées. La faiblesse de l'offre de formation et le manque de financements face à des besoins aussi conséquents constituent le goulot d'étranglement majeur à l'élargissement des exemples de réussite béninois et malien. Par ailleurs, cela montre que ce sont ceux qui demandent la formation qui en bénéficient, laissant de côté une grande partie de la population d'ores et déjà vulnérabilisée par son enclavement.

Enfin, les différentes interventions ont porté sur les questions de certification du secteur informel. Dans les deux expériences de structuration de l'apprentissage traditionnel, des réflexions sont menées pour élaborer des passerelles entre l'enseignement technique et la formation professionnelle structurée en secteur informel. Ainsi au Mali, concernant le certificat de fin d'apprentissage, les différents modules suivis donnent aux jeunes la possibilité de passer le CAP.

Elles ont, en outre, soulevé la question intéressante de l'harmonisation des certifications au plan sous-régional, permettant de faire valoir une certification d'un pays à un autre. Une telle réflexion est actuellement menée par le Réseau africain des Institutions et Fonds de formation professionnelle (RAFPRO).

Les interventions du Mali et du Bénin témoignent de l'ingéniosité qu'ont montrée les acteurs locaux en conciliant les programmes de différents bailleurs dans un système coordonné de formation professionnelle, certains programmes portant sur l'ingénierie

d'un dispositif renouvelé de formation professionnelle, d'autres sur la mise en place de Fonds de formation... On constate ainsi que les programmes de coopération internationale se constituent de manière croissante en plateformes de concertation et permettent l'émergence de politiques nationales conciliant une multitude d'acteurs. L'action des partenaires n'est donc plus isolée comme elle avait pu l'être dans le passé, mais de mieux en mieux coordonnée et intégrée, permettant de ce fait de mieux appuyer les réflexions des Etats qu'ils soutiennent.

Atelier : L'insertion des jeunes sur le marché du travail

7

7.1. Le secteur informel et la formation professionnelle pour l'insertion des jeunes en Egypte

Par **Alia El Mahdi**

Professeur d'économie

Directrice du Centre d'études et de recherches économiques et financières

Université du Caire

Et **Rania Roushdy**

Chargée de programmes

Population Council

Zone Asie de l'Ouest et Afrique du Nord

7.1.1. Situation sur le marché du travail

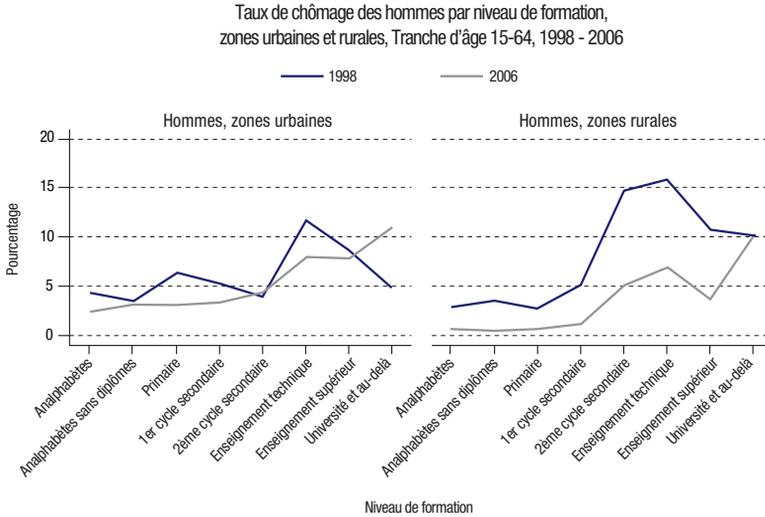
Depuis 1998, les conditions de travail en Egypte se sont améliorées avec une augmentation de l'emploi de 4,6 % par an et un taux de chômage en baisse¹⁰. On note également que le taux d'analphabétisme a grandement reculé entre 1998 et 2006 et que le niveau de formation des femmes, aussi bien en milieu rural qu'urbain augmente.

Le marché du travail égyptien connaît cependant de fortes disparités : ainsi le chômage touche plus fortement les femmes que les hommes (le chômage des femmes est quatre fois supérieur à celui des hommes), les jeunes (majoritairement les jeunes de 20 ans : 17,5% sont au chômage en 2006 contre 4,9 % pour les 30-39 ans) et les ruraux, la campagne étant plus sujette aux problèmes de l'emploi. De plus, on observe une forte réduction de l'emploi public, tandis que l'emploi en secteur privé et informel augmente.

10. L'ensemble des données présentées sont basées sur trois enquêtes : le *Egypt Labor Market Panel Survey* (ELMPS) de 2006, le *Egypt Labor Market Survey* (ELMS) de 1998 et le *Labor Force Sample Survey* (LFSS) de 1988. L'ELMPS porte sur un échantillon de 8 349 ménages soit 38 100 individus.

Graphique 7.1.1.

Taux de chômage des hommes par niveau de scolarisation et zone, 1998-2006

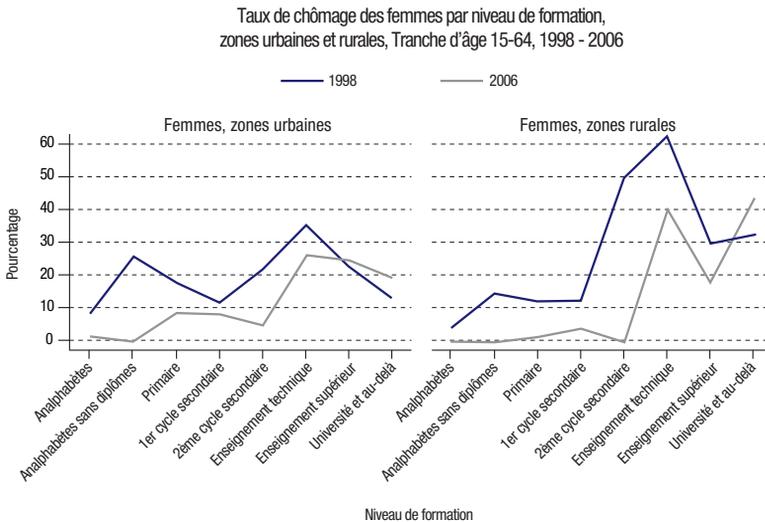


Note : Définition de la population active.

Source : LFSS et ELMPS.

Graphique 7.1.2.

Taux de chômage des femmes par niveau de scolarisation et zone, 1998-2006



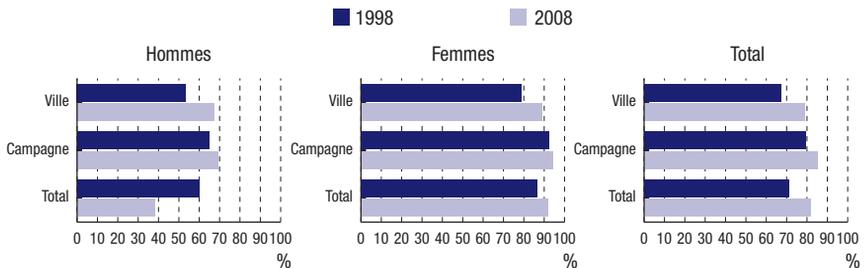
Note : Définition de la population active.

Source : LFSS et ELMPS.

Alors que le chômage touchait particulièrement les jeunes issus de l'enseignement technique secondaire, on s'aperçoit que ce sont aujourd'hui les diplômés d'université qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi (voir graphiques 7.1.1 et 7.1.2).

L'Égypte a connu un véritable boom des naissances en 1988, se traduisant par un fort accroissement du nombre d'entrants sur le marché du travail en 2006. Aujourd'hui, on constate que le taux de chômage parmi ces jeunes augmente de manière continue, ce qui montre que le problème du chômage en Égypte est essentiellement un problème d'insertion des jeunes. Cette part est légèrement plus élevée en zone rurale qu'en zone urbaine, et en revanche beaucoup plus prononcée chez les femmes que chez les hommes (voir graphique 7.1.3).

Graphique 7.1.3.
Taux de chômage des nouveaux entrants sur le marché du travail, par sexe et par zone, 1998 - 2006



Note : Définition standard du chômage et de la population active.

Source : LFSS et ELMPS.

7.1.2. Analyse du secteur informel

Où les jeunes trouvent-ils un emploi ? Quelle structure le marché du travail prend-il ? Rania Roushdy présente une analyse de l'emploi privé non agricole et des micro et petites entreprises égyptiennes, localisés dans le secteur informel. Pour des raisons de simplicité, les secteurs public et agricole sont exclus pour se concentrer sur l'emploi privé non agricole.

De manière générale, on observe que 64,2 % des travailleurs du secteur informel sont des salariés. Par ailleurs, les employeurs et personnes en situation d'auto-emploi

représentent respectivement 13,6 % et 17,4 % des travailleurs du secteur informel, tandis que les travailleurs familiaux non rémunérés constituent 4,8 % des travailleurs.

Les études menées distinguent les activités formelles, semi-formelles et informelles. Est considérée comme informelle toute activité ne se pliant pas à la législation en termes de paiement d'impôts et d'enregistrement. En Egypte, 82 % des entreprises (généralement micro et petites entreprises) entrent dans ce cas. Loin de régresser, le nombre de ces petites entreprises s'accroît pour atteindre 3,5 millions en 2006 (contre 2,5 millions en 1998), employant en moyenne 2,5 à 2,6 travailleurs. On compte ainsi 8 millions de travailleurs dans le secteur informel, soit 47 % de la population active égyptienne.

Tableau 7.1.1.

Nombre de micro et petites entreprises non agricoles en 1998 et 2006, selon la location et le genre des chefs d'entreprise (en milliers)

	Zone urbaine			Zone rurale			Egypte		
	1998	2006	Taux de croissance	1998	2006	Taux de croissance	1998	2006	Taux de croissance
Chef d'entreprise masculin	1 188	1 579	3,8	812	1 309	6,4	2 000	2 888	4,9
Chef d'entreprise féminin	165	259	6	307	370	2,5	472	629	3,8
Total	1 353	1 838	4,1	1 119	1 678	5,4	2 472	3 517	4,7

Source : LFSS et ELMPS.

De manière générale, le niveau de formation des entrepreneurs du secteur informel est moins élevé qu'en secteur formel. On compte ainsi 3,6 % d'entrepreneurs analphabètes en secteur formel contre 10,8 % en secteur informel. Le taux d'entrepreneurs en secteur formel s'élève à 32,7 % contre 9,7 % en secteur informel.

L'accès des entrepreneurs du secteur informel à l'éducation varie selon différents critères dont le sexe, le lieu et le secteur d'activité :

- les hommes ont un meilleur accès à la formation que les femmes (respectivement 35,2 % contre 14,2 %) ;
- l'accès à la formation est plus aisé en zone urbaine qu'en zone rurale. Ainsi 34,7 % des hommes et 13,9 % de femmes ont accès à la formation en zone urbaine contre respectivement 26,7 % et 5 % en zone rurale ;

- on constate que certains secteurs d'activité exigent un certain niveau de formation (notamment les secteurs industriels, tandis que les secteurs commerciaux et des services sont moins exigeants).

Dans les petites entreprises (inférieures à 50 personnes), 67 % des employés sont informels et ne bénéficient donc ni d'un contrat de travail ni d'une couverture médicale. Le taux d'analphabétisme est en régression. La plupart des travailleurs ont suivi une formation en lycée technique, même si certains n'ont pas reçu de formation. Les entrepreneurs du secteur informel sont généralement formés dans de petites entreprises (63,2 %) ou des entreprises familiales (31,5 %), sous la forme d'un apprentissage traditionnel. Le nombre d'apprentis est néanmoins en régression, passant dans le secteur informel de 15 % en 1988 à 6 % en 2006.

7.1.3. Pistes de réflexion

Face à ce déclin de la fonction de formation et d'insertion de l'apprentissage traditionnel et à la difficulté à insérer les jeunes sur le marché du travail, quelles propositions suggérer ?

La première consiste à revoir les programmes de formation des lycées techniques qui ne correspondent pas aux besoins du marché du travail.

La deuxième proposition consiste à professionnaliser certaines activités qui ne sont pas proposées par les établissements d'enseignement technique.

Un troisième axe de réflexion concerne le renforcement du partenariat entre le dispositif de formation publique et le monde du travail, afin que le système de formation soit de plus en plus tiré par la demande et non par l'offre.

Enfin, il est envisagé de renforcer la formation professionnelle pour les secteurs en boom économique qui sont en pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

7.2. Témoignage sur l'insertion professionnelle des jeunes Africains

Par **Marie Tamoifo Nkom**

Porte-parole de la jeunesse africaine et de la diaspora

Présidente de l'ONG Jeunesse verte du Cameroun

7.2.1. Le contexte

Avec plus de 60 % de sa population âgée de moins de 25 ans et un taux de chômage des plus élevés chez les jeunes et plus particulièrement les jeunes diplômés, le continent africain se doit d'apporter des solutions durables à sa jeunesse. Bien que les statistiques prennent généralement en compte une tranche d'âge allant de 0 à 25 ans, la charte africaine de la jeunesse place la limite à 35 ans, du fait de la longue période nécessaire pour pouvoir véritablement s'installer. L'ensemble des forums et rencontres organisés sur le continent africain (Sommet de Bamako, rencontres nationales, régionales ou internationales, rencontres consultatives de Lisbonne) expriment la grande difficulté des jeunes Africains à s'insérer sur le marché du travail. Face à ce constat, les problèmes d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi sont au cœur des débats des jeunes Africains.

7.2.2. Les difficultés rencontrées

Le marché du travail africain se caractérise par un chômage massif et de grandes difficultés à insérer les jeunes. Dans beaucoup de pays, près de 90 % des emplois sont informels et le chômage touche particulièrement les jeunes diplômés, faisant naître un sentiment de découragement et de frustration.

On relève également une inadéquation du dispositif de formation aux besoins et évolutions du marché du travail. Alors que la structure de l'économie offre prioritairement un emploi en secteur informel, la formation technique est demeurée longtemps marginalisée et sous-valorisée face à l'enseignement général, qui offrirait à ses diplômés beaucoup moins de chances d'insertion, notamment en raison de leur manque de compétences pratiques. De plus, les financements consacrés à la qualification des

jeunes ou à l'appui à l'auto-emploi sont largement insuffisants ou, lorsqu'ils sont disponibles, sont souvent méconnus des jeunes eux-mêmes. Enfin, lorsque les jeunes parviennent à créer leur activité, ils sont confrontés à de nombreuses difficultés, parmi lesquelles des dispositifs législatifs et fiscaux inadaptés ou le manque de lieux pour présenter leurs initiatives et propositions d'emplois.

Il existe plus largement un manque de réflexion sur les métiers porteurs que les jeunes pourraient développer, tant au niveau urbain que rural. Il est pourtant important de promouvoir de tels métiers, notamment face à la menace que peuvent constituer des modèles de réussite comme les exploitants forestiers qui s'enrichissent rapidement au détriment de la forêt au Cameroun, ou encore des migrants revenant d'Europe ou des Etats-Unis comme nouveaux riches dans leur pays d'origine et exerçant un attrait certain pour les jeunes restés sur place.

7.2.3. Les demandes des jeunes

Diverses initiatives sont en cours pour mettre en avant les attentes de la jeunesse africaine.

Ainsi, une enquête portant sur la formation des jeunes est actuellement menée par l'AFD en partenariat avec le réseau des Jeunes Leaders d'Afrique de l'Ouest et centrale. Elle devrait permettre d'exprimer les attentes des jeunes, d'apporter certaines solutions quant aux difficultés rencontrées après la formation et de mettre en évidence les solutions apportées par les jeunes eux-mêmes.

Différentes rencontres consultatives ont été organisées en Afrique en vue de préparer le Sommet des jeunes à Lisbonne du 8 décembre 2007 et de cerner au mieux les attentes. Ce sommet devrait permettre aux jeunes Africains et à la diaspora de s'exprimer fortement sur leur vision d'avenir en termes de qualifications et d'emplois.

Au niveau continental, les demandes de la jeunesse portent sur :

- la création de plates-formes régionales permettant le dialogue sur l'ensemble des préoccupations de jeunes, y compris sur celles portant sur la formation et l'emploi ;
- un fort investissement des différents pays dans la qualification des jeunes à des métiers d'avenir pour l'Afrique ;

- la levée des obstacles à la mobilité des jeunes professionnels entre pays africains (visas, manque d'harmonisation des certifications...);
- l'allocation de financements aux jeunes diplômés ou plus globalement à la formation professionnelle, et dont les acteurs pourraient bénéficier directement.

En ce qui concerne la relation entre l'Europe et l'Afrique, ces demandes se concentrent sur :

- la création d'un processus permanent d'échanges, de transferts d'expériences et de mobilité entre les jeunes leaders africains et européens ;
- la possibilité d'intégrer, dans ce processus, des stages de mobilité professionnelle ;
- la conduite d'une réflexion commune Europe/Afrique sur des actions de promotion du codéveloppement ;
- la création d'une plate-forme euro-africaine pour canaliser les demandes des jeunes ;
- le soutien des projets et programmes locaux.

7.2.4. Conclusion

L'enquête AFD, réalisée en lien avec le secrétariat permanent de la porte-parole de la jeunesse africaine, devrait permettre de définir une orientation stratégique précise sur les axes de soutien et d'action en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes. Par ailleurs, le processus de Bamako à Lisbonne devrait permettre non seulement aux jeunes Africains de construire leur avenir en synergie avec la jeunesse européenne, mais aussi de construire des réseaux continentaux sur les problèmes d'insertion et d'emploi. Toutefois, ces efforts ne pourront aboutir sans le soutien des pouvoirs publics africains et européens, des partenaires techniques et financiers internationaux et des acteurs eux-mêmes. Aujourd'hui, le seul acte concret qui ait été réalisé en ce sens a été l'établissement d'un secrétariat permanent de la jeunesse africaine, soutenu par la coopération française.

7.3. La formation des jeunes comme outil d'insertion en Amérique latine et centrale

Par **Ignacio Nicolau**

Coordinateur régional de la formation et de l'emploi

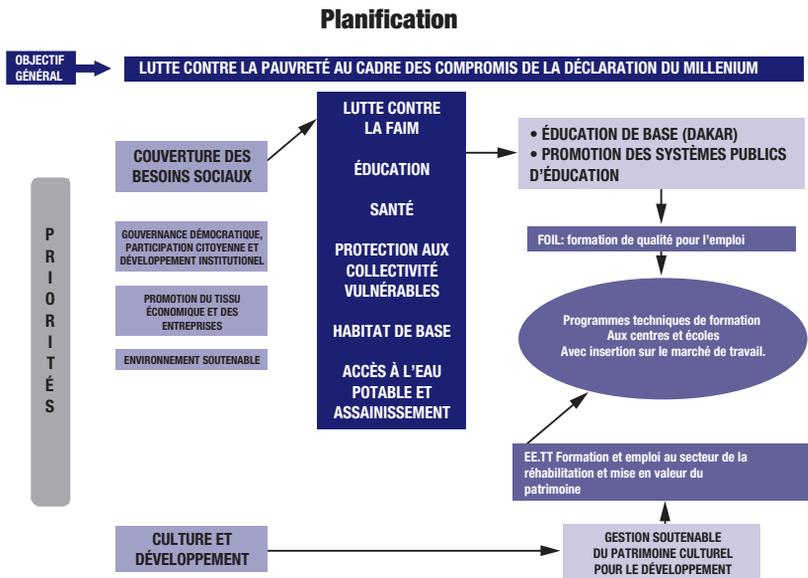
Agence espagnole de Coopération internationale

7.3.1. Les actions et priorités de l'Agence espagnole de Coopération internationale

L'Agence espagnole de Coopération internationale (AECI) a développé deux expériences en Amérique latine et centrale dans le domaine de l'insertion des jeunes. Toutes deux visent à l'insertion des jeunes au travers de la formation professionnelle.

Graphique 7.3.1.

Priorités sectorielles de la coopération espagnole



Source : Agencia Española de Cooperación Internacional.

Cette première partie vise à présenter rapidement la procédure de prise de décisions au sein de l'AECI et la façon dont la formation professionnelle s'y inscrit. Elle s'organise à trois niveaux :

- les niveaux politique et stratégique définissant les priorités aux plans géographique et sectoriel, avec pour objectif final la lutte contre la pauvreté ;
- le niveau opérationnel qui définit la stratégie géographique en concertation avec les institutions publiques des pays bénéficiaires.

Le graphique 7.3.1 donne un aperçu des priorités sectorielles de la coopération espagnole. L'expérience des écoles ateliers s'inscrit dans la priorité « culture et développement » tandis que celle du programme de formation professionnelle et d'insertion sur le marché de travail (FOIL - *Formación ocupacional e inserción laboral*) s'inscrit dans le cadre de la priorité « couverture des besoins sociaux ».

7.3.2. L'expérience des écoles ateliers

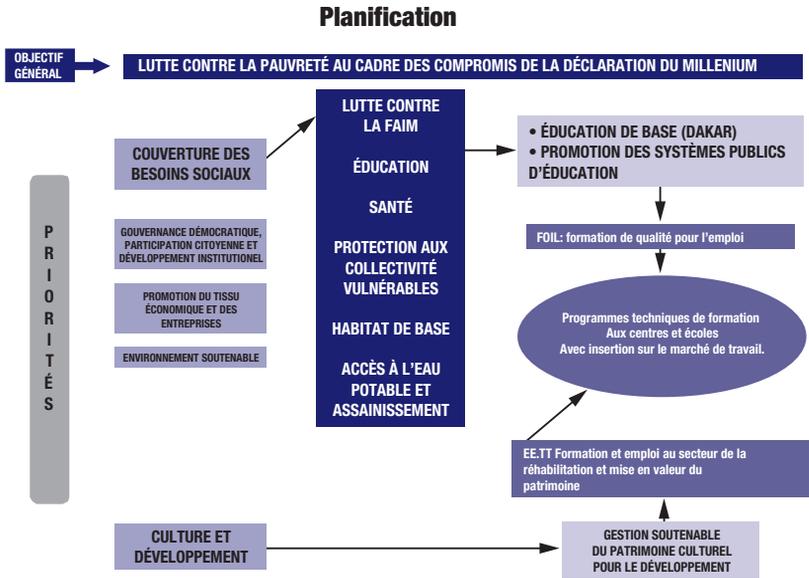
L'expérience des « escuelas talleres » (écoles ateliers) a pour objectif de réduire la pauvreté des jeunes. Cette action se concentre sur les jeunes âgés de 16 à 25 ans, ayant de faibles revenus et ne pouvant pas accéder à la formation. Elle couvre essentiellement les métiers du bâtiment, avec une spécialisation dans la restauration de bâtiments historiques, de manière à allier formation et sauvegarde du patrimoine culturel des pays. Elle se compose d'une partie théorique (25 % de la formation) et pratique (75 %). Le niveau de l'école primaire n'est pas exigé mais des connaissances de base en lecture, écriture et calcul sont néanmoins nécessaires.

L'expérience des écoles ateliers a débuté en 1991. Au total, 150 projets de formation d'une durée moyenne de deux ans ont été mis en place dans 40 villes réparties dans 15 pays (Espagne, Portugal et Amérique Latine), permettant la formation de 10 771 jeunes, avec un taux d'insertion dans les entreprises du secteur privé, de 76 %. En outre, un grand travail a été fourni pour la reconnaissance des diplômes, (66 % des diplômes sont aujourd'hui reconnus par une institution publique) de manière à valoriser et à crédibiliser la formation des jeunes et faciliter ainsi leur insertion.

De manière générale, la coopération espagnole cherche à travailler avec les autorités en charge de la formation professionnelle (habituellement les ministères du Travail et

de la Culture), notamment pour obtenir un appui et un contrôle institutionnels des écoles ateliers. Au niveau local, le projet est conduit en partenariat avec les mairies, les gouvernements régionaux ou encore les universités.

Graphique 7.3.2.
Cadre organisationnel du programme « écoles ateliers »



Source : Agencia Española de Cooperación Internacional.

Plusieurs défis restent encore à relever. Supportant actuellement 75 % du financement des écoles ateliers, la coopération espagnole cherche à renforcer le cofinancement, de manière à favoriser une appropriation progressive du projet par les institutions locales. Ce transfert reste néanmoins difficile en raison de la cherté du projet. Des synergies sont également recherchées avec d'autres projets de développement dans le domaine de la construction et du bâtiment.

L'AECI cherche en outre à diversifier ses projets, afin de ne plus intervenir qu'au niveau du patrimoine mais également à celui du développement local et de l'habitat de base. Enfin, l'Agence a pour objectif de déployer cette expérience sur d'autres continents, notamment en Afrique et en Asie.

7.3.3. Le programme de formation professionnelle et d'insertion sur le marché de travail

La deuxième expérience porte sur un programme de formation professionnelle et d'insertion sur le marché de travail (FOIL - *Formación ocupacional e inserción laboral*), mis en œuvre au plan régional en Amérique centrale et en République dominicaine.

Ce programme se propose de voir le système d'insertion professionnelle comme un outil de cohésion sociale et essaye de construire un système unique d'insertion. Il se déroule en plusieurs phases, à savoir, la connaissance du marché de travail, la conception de politiques et d'instruments de mise en œuvre, le renforcement des services de l'emploi et la veille quant à la qualité de la formation professionnelle. Pour l'AECI, la formation professionnelle ne peut en effet se concevoir en dehors de son objectif d'insertion professionnelle. Or, pour atteindre cet objectif, une connaissance approfondie du marché du travail est nécessaire.

Ce système est complexe. De nombreuses institutions y participent, aussi bien au niveau national (différents ministères du Travail, directions de l'Emploi...) que régional et local (le but étant notamment de décentraliser ce service en y intégrant des institutions comme par exemple les municipalités).

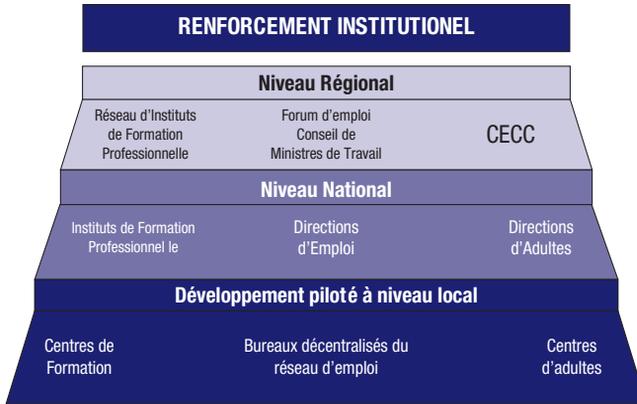
La mise en place du programme a exigé un travail à trois niveaux :

- régional : le projet a été conçu à l'échelle régionale de l'Amérique centrale et de la République dominicaine. L'AECI travaille avec le forum de l'Emploi du Conseil des ministres du Travail d'Amérique centrale, une institution régionale éducative, et avec les différents réseaux d'institutions de formation professionnelle de la région ;
- national : l'AECI a collaboré avec les instituts publics de formation professionnelle de composition tripartite (employeurs, travailleurs et Etat), les différentes directions nationales de l'Emploi des ministères du Travail et les directions nationales des Adultes des ministères de l'Education ;
- local : l'AECI a travaillé en partenariat avec les centres de formation, les centres d'adultes et les bureaux publics décentralisés visant à favoriser l'emploi, acteurs par lesquels la politique était mise en œuvre. L'action de l'AECI a notamment consisté à rapprocher ces services des citoyens, par le biais notamment de la

décentralisation. Ainsi, l'AECI a essayé de renforcer les capacités des municipalités assurant des fonctions destinées à favoriser l'emploi par la formation de techniciens.

Graphique 7.3.3.

Renforcement institutionnel pour la mise en œuvre du programme de formation professionnelle et d'insertion.



Source : AECI.

Le programme cible les jeunes exclus du système formel éducatif, les travailleurs du système informel et les personnes ayant suivi des programmes d'alphabétisation d'adultes. Il comporte trois volets :

- la connaissance du marché du travail ;
- la qualité et la couverture de la formation professionnelle ;
- le renforcement des services d'emploi.

Concernant la connaissance du marché du travail, l'action de l'AECI a consisté :

- au niveau régional, à apporter, en partenariat avec l'OIT, un appui à un Observatoire régional de l'emploi, permettant d'analyser la situation du marché du travail en Amérique centrale et en République dominicaine. Les différents partenaires au projet sont en effet convaincus que l'Amérique centrale ne constitue qu'un seul marché. L'action de l'AECI vise à aider les Observatoires nationaux et l'Observatoire régional à travailler en réseau sur la formation, à partager des méthodologies et des études entre pays ;

- au niveau national, à appuyer les Observatoires nationaux dans l'élaboration des études nationales du marché de l'emploi ;
- au niveau local, à faciliter l'élaboration d'études locales du marché du travail et la diffusion et l'accès à l'information.

Concernant le volet de la qualité et de la couverture de la formation professionnelle :

- au niveau régional, l'AECI a soutenu un processus régional d'harmonisation des curricula en Amérique centrale pour une reconnaissance des diplômes, d'un pays à un autre. La coopération espagnole a également travaillé au renforcement de la formation à distance (formation des administrateurs télématiques et des administrateurs de salle de classe) ;
- au niveau national, l'AECI a appuyé les partenaires locaux dans l'ajustement des différents curricula et dans leur flexibilisation afin qu'ils soient mieux adaptés aux besoins des personnes avec un niveau de scolarité bas. Elle a également soutenu la formation des formateurs aux nouveaux curricula ;
- localement, l'AECI a accompagné l'exécution de la formation dans le département qu'elle avait ciblé.

Concernant les services de l'emploi :

- au niveau régional, l'AECI a appuyé la création d'un portail de l'emploi où l'ensemble des outils développés en Amérique centrale concernant l'emploi et la formation ont été repertoriés. Ainsi, les classifications des métiers et des professions développées par le Panama et le Costa Rica peuvent y être consultées. Elle a également soutenu le développement d'une classification régionale harmonisée des métiers et professions « pré-lycée » ;
- au niveau national, la coopération espagnole a travaillé en partenariat avec les services publics de l'emploi à l'amélioration des programmes informatiques d'adéquation de l'offre et de la demande, l'élaboration ou le perfectionnement de matrices de classification des métiers, l'amélioration de leurs outils d'orientation... ;
- au niveau local, l'AECI a réalisé un suivi de la qualité de l'insertion et de l'orientation et en a accompagné l'exécution dans les bureaux d'emplois décentralisés.

Le projet de formation professionnelle et d'insertion a permis de faire un grand constat : l'importance d'un système unifié et harmonisé oeuvrant pour l'insertion des

Tableau 7.3.1.
Synthèse du programme FOIL.

<u>Produits</u>	Information sur le marché du travail	Qualité de la formation professionnelle	Renforcement des services d'emploi
NIVEAU RÉGIONAL	Observatoire régional Réseau d'Observatoires	Harmonisation curriculaire Formation des tuteurs télématiques et administrateurs de salle de classe	Portail d'emploi Classification régionale harmonisée
NIVEAU NATIONAL	Observatoires nationaux Études nationales	Développement curriculaire Mise à niveau des formateurs	Software d'intermédiation Classification des emplois
DÉVELOPPEMENT PILOTE AU NIVEAU LOCAL	Études locales du marché du travail Diffusion et accès à l'information	Accompagnement de l'exécution de la formation Suivi de la qualité	Suivi de la qualité de l'insertion et l'orientation Accompagnement de l'exécution dans des bureaux d'emploi décentralisés

Source : AECI.

jeunes, impliquant les niveaux régionaux, nationaux et locaux. Pour y parvenir, les relations entre les différents acteurs doivent être renforcées, ce qui peut être facilité par la mise en place d'un plan stratégique commun, faisant office de feuille de route. Ce plan se compose de plusieurs étapes : la connaissance du marché du travail et ses tendances par les Observatoires nationaux et l'Observatoire régional et, à partir de ces données, une formulation cohérente et efficace des dispositifs de formation professionnelle et des politiques d'emploi. Cette deuxième étape ne peut se faire qu'en collaboration étroite avec les ministères du Travail et les directions d'Emploi des différents pays, afin de les aider à perfectionner leurs instruments de pilotage et d'orientation. La dernière phase vise à apporter un appui à la formation professionnelle. Dans ce contexte, la formation professionnelle constitue un véritable instrument d'amélioration de l'employabilité du chômeur et d'insertion des jeunes sur le marché du travail et ne peut être considérée en dehors d'un système plus large de promotion de l'emploi.

7.4. Le développement des micro et petites entreprises en partenariat avec le Collège d'ETFP : l'expérience éthiopienne à Dire Dawa

Par **Ato Salomon Tsehay Adal**

REMSEDA

Ethiopie

La REMSEDA (*Regional Micro and Small Enterprise Development Agency* ou Agence régionale de développement des micro et petites entreprises) de Dire Dawa existe depuis deux ans. Elle comporte à l'heure actuelle un département de planification et de programmation ainsi qu'un département de recherche et développement, subdivisés en un service de pilotage et d'appui et un service de formation et de promotion du développement des micro et petites entreprises. L'agence centre ses interventions dans des secteurs faisant partie de la stratégie économique de la région et qui apportent une contribution significative au PIB. Font partie de ces secteurs la construction, les travaux publics dont la construction des routes, l'alimentation, le textile, l'arboriculture...

L'expérience présentée ici, entièrement financée par l'Etat éthiopien, concerne l'appui aux micro et petites entreprises par le renforcement des compétences des jeunes diplômés de l'ETFP. Elle est menée en partenariat étroit avec le *College* d'ETFP de Dire Dawa.

208

7.4.1. Le contexte

Une enquête conduite en 1997 par la CSA (*Central Statistical Authority* ou Agence centrale de la Statistique) dans 48 villes, sur le secteur informel, a montré qu'il existait près de 585 000 entrepreneurs (*informal sector operators*) et plus de 2 700 petites industries (*small scale manufacturing industries*) dans le secteur informel, qui emploient environ 740 000 actifs. De manière générale, les entrepreneurs se concentrent à 47 % dans le secteur industriel, 42 % dans le commerce, la restauration et l'hôtellerie, près de 6 % dans les services à la personne et les 5 % restants se concentrent dans les activités liées à l'agriculture, la chasse, la pêche, la construction, les transports etc.

Dans le cadre de cette enquête, est définie comme micro entreprise toute entreprise dont le capital n'excède par 20 000 birr (soit 2 000 dollars environ) (respectivement 500 000 birr soit 50 000 dollars pour les petites entreprises) et n'exerçant pas dans le domaine de la haute technologie. Ces micro et petites entreprises permettent de créer de l'emploi et constituent une source essentielle de revenus pour les plus pauvres. Elles constituent en cela un instrument majeur de lutte contre la pauvreté.

L'action de la REMSEDA consiste à soutenir le développement des micro et petites entreprises de manière à favoriser la création d'emplois pour les chômeurs et d'améliorer les revenus des entrepreneurs. Pour y parvenir, la REMSEDA cherche à identifier les problèmes rencontrés par ces entrepreneurs afin de leur apporter un soutien ciblé. Elle aide également les entrepreneurs à s'organiser en coopératives afin de faciliter la création et le développement de micro et petites entreprises.

L'agence focalise ses interventions dans les secteurs présentant un fort potentiel en termes de création d'emplois, à savoir les secteurs de la construction, le métal et le bois, la couture et le textile, la transformation alimentaire, le maraîchage, l'agriculture urbaine...

7.4.2. L'appui aux jeunes entrepreneurs

Partant de ce constat, la REMSEDA a mené plusieurs actions visant à appuyer les jeunes entrepreneurs. Cette expérience, menée en partenariat étroit avec le *College* d'ETFP de Dire Dawa, part de l'identification des contraintes majeures auxquelles sont confrontés les jeunes désireux de lancer leur propre activité : un capital initial insuffisant, un cadre légal et réglementaire inadapté, la difficulté à obtenir des locaux, un manque de capacités au niveau du marketing, le manque de matières premières, d'informations ou encore de compétences et de technologies adaptées...

Pour pallier ces contraintes, la REMSEDA a développé différents programmes visant à faciliter l'accès des jeunes entrepreneurs à la technologie, à leur offrir des formations pour le développement de compétences et de l'entrepreneuriat, à développer des infrastructures physiques, et enfin à faciliter l'accès au marché, à l'information et au conseil ainsi qu'au crédit.

Les résultats de ces actions ont été multiples. Premièrement, sur le plan de l'accès au marché, l'expérience a permis :

- d'encourager la coopération entre les institutions publiques concernées et le secteur privé pour une formation tirée par la demande ;
- de faciliter le développement de programmes d'appuis à la micro et petite entreprise qui soient mieux adaptés ;
- de faciliter l'accès aux matières premières et à des services de qualité à un prix abordable, ainsi que l'accès à l'information ;
- d'organiser des foires d'échanges, des expositions, de créer des grands magasins... ;
- de lancer une campagne de publicité grand public portant sur les produits et services offerts par les micro et petites entreprises à la radio, à la télévision, dans les journaux, et de présenter les meilleures d'entre elles afin qu'elles partagent leur expérience avec d'autres.

Sur le plan de l'accès aux infrastructures physiques et aux technologies adaptées, l'expérience a permis :

- de mettre en place des locaux industriels ou d'entreprises (boutiques, bureaux, stands commerciaux, etc.) avec électricité, eau et connections de télécommunications ;
- de développer des zones industrielles, des incubateurs... ;
- de préparer des modèles modernes (design) ;
- d'appuyer le développement et l'intégration de nouveaux prototypes ;
- de sélectionner et d'appuyer le développement d'innovations technologiques ;
- de favoriser l'accès à l'information et au conseil en technologie.

7.4.3. Les résultats

Les programmes ont permis de créer des opportunités d'emplois pour 8 583 jeunes diplômés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle entre 2003 et 2007 (la plus grande partie ayant trouvé un emploi dans le domaine de la construction en pierres pavées [3 520 jeunes] et dans le bâtiment [2 129 jeunes]). Les différents programmes ont permis la formation de 5 316 jeunes, parmi lesquels une large majorité dans le domaine de la taille de pavés (3 117 jeunes).

Au total, 40 ateliers pour le travail du bois et métal ont pu être construits, 11 carrières de gravier ont été aménagées et 6 centres commerciaux ont été construits. Enfin, 93 000 m² de terrain ont été préparés pour la construction de centres de production.

Le *College* d'ETFP et la REMSEDA travaillent ensemble sur ces programmes depuis leur conception jusqu'à leur réalisation. Cette collaboration s'est particulièrement manifestée dans le cadre de la formation au secteur informel et dans l'appui aux diplômés de l'ETFP pour les aider à démarrer leurs propres activités.

En tant que membre du Conseil d'administration, l'Agence dirige le *College* d'ETFP. En tant que membre du comité de pilotage, elle coordonne, suit et appuie le développement des micro et petites entreprises en partenariat avec d'autres institutions telles que le Projet de développement de l'Habitat (*Housing Development project*), la Banque de micro finance (*Micro Finance Bank*), l'Agence pour le développement local (*Local development Agency*), l'Agence pour l'infrastructure (*Infrastructure Authority*) et l'Agence pour le développement de la terre (*Land Development Authority*).

7.5. Le programme intégré de développement du logement à Addis Ababa en Ethiopie

Par **Ato Solomon Lemma Eresso**

Addis Abeba Housing Agency

Ethiopie

7.5.1. Présentation du programme intégré de développement de l'habitat à Addis Ababa

Le programme intégré de développement de l'habitat à Addis Ababa (*Integrated Housing Development Programme*), soutenu par la GTZ, a été lancé il y a deux ans dans le double objectif de répondre au besoin grandissant de logements dans la capitale (besoin de 30 000 nouveaux logements en deux ans) et afin de créer de l'emploi. Cette expérience a également servi à renforcer les capacités de nombreux travailleurs et à professionnaliser et spécialiser l'ETFP des métiers de la construction. Elle s'inscrit dans le programme éthiopien « villes sans taudis » (*Cities without slums* – Objectifs du Millénaire) visant à améliorer les conditions de vie dans les quartiers pauvres d'ici à 2020, et dans une stratégie de réduction de la pauvreté de 50 % d'ici à 2015 (OMD).

Le programme intégré de Développement de l'habitat répond à plusieurs objectifs. Il comporte un objectif de long terme visant à améliorer les conditions de vie des citoyens à bas revenus de la ville par la création d'emplois, l'offre de logements décents et à prix abordables. Il vise également plusieurs objectifs spécifiques parmi lesquels :

- encourager le développement d'un comportement d'épargne parmi les citoyens à bas et moyens revenus et renforcer leur autonomie par l'accès à la propriété ;
- développer et renforcer les micro et petites entreprises ayant une capacité d'absorption de la main-d'œuvre et pouvant opérer à moindre coût ;
- promouvoir les technologies de construction rentables au travers du renforcement des capacités ;
- améliorer le dispositif d'ETFP au travers de son association étroite au programme de développement de l'habitat ;
- réaménager les quartiers très pauvres du centre ville et améliorer l'image de la ville.

Le projet s'est donné pour objectif de créer 192 500 nouveaux logements dans la capitale et près de 400 000 dans l'ensemble du pays à l'horizon 2010, ainsi que l'appui et le développement de 1 300 micro et petites entreprises existantes et augmenter leur nombre à 2 300, ce qui devrait permettre de créer 80 000 nouveaux emplois (au niveau d'Addis Ababa). Le projet est entièrement financé par l'Etat éthiopien.

7.5.2. Le renforcement des micro et petites entreprises en partenariat avec le dispositif d'ETFP

Le programme suppose l'implication de 2 300 micro et petites entreprises, soit environ 25 000 techniciens. La plupart d'entre eux sont issus des centres de formation de l'ETFP et du secteur informel. Pour renforcer les capacités de ces techniciens, le programme a travaillé étroitement avec 5 *colleges*, 5 centres de formation et 19 *basic and junior training centers*. Cette collaboration a donné lieu à l'harmonisation des programmes de formation avec les normes du métier de la construction, l'implication d'apprentis de l'ETFP dans des sites de construction dans le cadre d'un stage d'apprentissage et leur formation dans des centres d'excellence et sur les sites de construction, et enfin le renforcement des capacités des techniciens des micro et petites entreprises dans les centres de formation.

Les métiers concernés ont été la maçonnerie, l'installation électrique, l'installation de sanitaires, les travaux de finition, la peinture, la pose de carrelage en céramique, la menuiserie métallique et la menuiserie bois (fenêtres, portes, cages d'escaliers)...

Le projet cible les diplômés de l'ETFP et les micro et petites entreprises existantes. Leur implication dans le programme ne peut se faire qu'après un examen qui détermine si le travailleur a le niveau requis. Cette épreuve comporte une partie théorique qui compte pour 20 à 30 % de la note finale et une partie pratique.

Les entreprises sélectionnées pour le projet signent ensuite un accord avec l'HDPO (*Housing Development Project Office* ou Bureau du Projet de Développement de l'Habitat) et bénéficient de facilités d'accès au crédit pour l'achat d'équipements et de formation spécifiques sur les nouveaux métiers et techniques. Le HDPO espère qu'au travers de ce programme, les entreprises pourront se spécialiser et affiner leurs

compétences techniques, acquérir ou renforcer leur capital pour développer leurs activités, et développer de solides bases en gestion.

7.5.3. Les résultats

Ce programme a déjà permis d'importantes avancées :

- 173,8 hectares de terres aménagés pour la construction ;
- 45 000 logements en construction dont 20 000 achevés ;
- 30 000 techniciens inscrits dans dix métiers, parmi lesquels 40 % sont des diplômés de l'ETFP ;
- 20 000 techniciens, dont 50 % diplômés de l'ETFP, ont passé un examen ;
- 5 000 techniciens ont reçu une formation avant d'être affectés à des sites de construction et plus de 1 000 ont reçu une formation sur le lieu de travail ;
- plus de 2 400 jeunes en formation dans le système d'ETFP et 273 étudiants en université ont participé à un stage d'apprentissage dans différents métiers ;
- 67 formateurs du système de l'ETFP ont participé à une formation pratique de 45 jours sur site, organisée par l'HDPO ;
- 292 micro et petites entreprises se sont développées dans le secteur de la construction et 1 094 dans les métiers de la production (portes, fenêtres, escaliers...).

Au total, ce sont 52 600 nouveaux emplois qui ont été créés au travers de ce projet. Le projet offre un exemple extrêmement intéressant d'une manière efficace de combiner plusieurs objectifs et de favoriser les synergies. Il favorise en effet la création de logements et la réduction du chômage, tout en permettant le renforcement des micro et petites entreprises, l'amélioration du dispositif de formation dans le secteur de la construction et le développement des compétences pratiques des jeunes en formation afin de faciliter leur insertion.

7.6. Débat : L'insertion des jeunes au marché de l'emploi

Les différentes interventions ont soulevé plusieurs interrogations majeures. S'est posée notamment la question de la définition de l'insertion des jeunes dans le marché du travail. Parle-t-on ici de l'insertion dans les entreprises du secteur privé formel ? Peut-on parler d'insertion sur le marché du travail lorsqu'un jeune diplômé de l'université développe une petite activité en secteur informel ? Les jeunes du secteur informel ayant leur propre activité ne sont-ils pas considérés comme intégrés au marché du travail ? Les débats et l'intervention de Marie Tamoifo, porte-parole de la jeunesse africaine et de la diaspora, ont fait ressortir la frustration que pouvaient ressentir les jeunes diplômés dans un tel contexte. La question ne se pose-t-elle pas dès lors en termes de travail décent ? S'est posée également la question de la reconnaissance et de la valorisation des jeunes ayant développé leur propre activité en secteur informel, notamment ceux n'ayant pas eu accès à une formation formelle.

Plusieurs axes de réflexions ont été développés. Tout d'abord celui de l'adéquation de la formation aux besoins du marché du travail. Les différentes interventions ont toutes soulignées l'importance d'adopter une démarche intégrée de la formation. La réponse au chômage des jeunes ne peut plus être apportée uniquement par la formation, le chômage des diplômés révélant l'insuffisance d'une telle approche. Toutes les interventions ont montré l'importance de lier le développement des formations à une analyse préalable des besoins du marché du travail. Cette démarche suppose un travail en partenariat étroit avec les acteurs du secteur privé, pour définir des profils de métiers et de compétences et adapter des programmes à ces profils. En Amérique latine et centrale, l'expérience a été menée selon cette approche, notamment par la mise en place des Observatoires nationaux de l'Emploi. Les études du marché du travail produites par ces observatoires ont ensuite permis d'élaborer des politiques d'emploi appropriées et d'adapter des programmes de formation. En Ethiopie, les deux programmes présentés ont recherché ces mêmes objectifs en inscrivant leurs activités dans les secteurs les plus dynamiques, au niveau régional ou national. Une meilleure insertion des diplômés est recherchée et préparée au travers de l'apprentissage ou d'un emploi ponctuel, en renforçant l'enseignement technique.

L'intégration au marché du travail ne doit pas être envisagée uniquement en termes d'insertion dans le secteur privé formel. L'intégration passe aussi par l'appui à la

création d'entreprise. Plusieurs exemples de petites entreprises qui marchent ont été rapportés, montrant que la création d'une activité n'est pas forcément synonyme de pauvreté. Le domaine des technologies de l'information est particulièrement fertile. Rania Roushdy, chargée de programme de Population Council en Egypte, donne l'exemple d'une jeune étudiante installée à son compte, ayant entrepris la traduction en arabe des programmes informatiques de Microsoft. L'ayant repérée, le leader mondial lui a accordé une licence, lui permettant ainsi de traduire les programmes et les exporter dans de nombreux pays arabes. Les données présentées par R. Roushdy et A. El Mahdi, professeur à l'université du Caire, ont permis de constater une corrélation entre le niveau d'études et les revenus dégagés par une petite entreprise. Le développement de telles entreprises demande du temps, mais constitue une clé pour l'insertion des jeunes dans des économies où le secteur privé est insuffisant à absorber le nombre de jeunes diplômés qui arrivent chaque année sur le marché du travail.

Pour les jeunes n'ayant pas bénéficié d'une formation formelle, le rôle capital de l'apprentissage traditionnel dans les pays en développement a été rappelé. Au-delà de sa fonction de transmission des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier, l'apprentissage constitue un vecteur essentiel d'intégration sociale. En effet, les jeunes ayant suivi une formation informelle trouvent rapidement un emploi ou créent leur propre activité, tandis que les jeunes diplômés mettent souvent de longues années avant de pouvoir s'installer. Cela soulève une inquiétude en Egypte où l'apprentissage est en déclin, du fait notamment de la place donnée par l'Etat à la formation universitaire et générale, au détriment de la formation technique en atelier. Ainsi, les jeunes Egyptiens se désintéressent de ces formations et les artisans ne souhaitent plus que leurs enfants se forment en apprentissage ou reprennent l'entreprise après eux, préférant qu'ils reçoivent une formation générale. Face à ce constat, des efforts sont faits pour revaloriser les métiers de l'artisanat. Ceux-ci ne pourront néanmoins porter leurs fruits que sur le long terme, d'ici 10 ou 15 ans. Selon Rania Roushdy, ce rôle d'intégration ne s'exerce que dans les secteurs où l'apprentissage traditionnel est répandu, à savoir dans les métiers industriels et dans la construction, et non dans les secteurs du commerce et des services.

Une intervention d'un agent de l'ANPE française a souligné l'importance que revêt la validation des acquis de l'expérience, en permettant la valorisation du travail et des entrepreneurs du secteur informel par la reconnaissance sociale, personnelle et

professionnelle de leur savoir-faire. Une telle démarche aurait pour effet de revaloriser l'apprentissage traditionnel et de favoriser l'intégration des entrepreneurs et notamment des jeunes n'ayant pas pu bénéficier d'une formation formelle. I. Nicolau, coordinateur régional de la formation et de l'emploi auprès de l'Agence espagnole de coopération internationale, souligne toutefois la difficulté d'initier ce type de processus, en raison notamment de son coût extrêmement élevé.

Les contributions aux ateliers ont permis de mettre en évidence l'importance d'une approche régionale. Les difficultés rencontrées en termes de formation et de structure du marché de l'emploi sont souvent les mêmes dans une sous-région, et l'expérience d'un pays de la sous-région est souvent mieux applicable et plus adaptée que celle de pays occidentaux dont l'économie n'a pas la même structure. L'élaboration de programmes de formation et de certification au niveau régional permet également de faciliter la mobilité des jeunes et de répondre parfois à certains problèmes de chômage.

En conclusion, il apparaît essentiel de concevoir la formation comme faisant partie intégrante d'une stratégie de développement économique, régional ou local. Une telle approche permet d'optimiser l'adéquation des qualifications des jeunes au marché de l'emploi et ainsi de maximiser leurs chances d'insertion. La création d'entreprises demeure la meilleure voie d'insertion sur le marché et peut être très lucrative, la formation à l'entrepreneuriat et à la gestion participant fortement à l'accroissement des revenus et à la compétitivité de l'entreprise. Cette démarche de formation doit s'accompagner au niveau national de politiques de création de l'emploi, et au niveau régional de démarches communes permettant l'harmonisation des certifications et facilitant la mobilité régionale.

3^{ème} partie : **Les pistes de réflexion**

Propositions issues des débats

8

La conférence a permis d'identifier, à partir des nombreux travaux et témoignages présentés et des débats qu'ils ont suscités, des pistes de réflexion innovantes pour les politiques de formation professionnelle adaptées aux réalités des pays en développement. Ces pistes prennent en compte les situations spécifiques et notamment les défis économiques et sociaux auxquels les pays sont confrontés.

8.1. Pistes de réflexion pour le secteur informel

8.1.1. Faire de la formation professionnelle en secteur informel un levier de développement économique et social

Les échanges ont montré que la formation professionnelle constitue un levier essentiel de développement économique et social pour les pays en développement. Les économies des pays représentés à la conférence étant en grande partie informelles (le secteur informel peut y représenter 90 voire 95 % de l'emploi et contribuer jusqu'à 60 % à la création de richesse nationale), il est apparu incontestablement que le dispositif de formation professionnelle contribue au renforcement des compétences des acteurs de ce secteur, augmentant ainsi leur capacité d'intervention économique. Un tel dispositif doit être élaboré en concertation avec l'ensemble des acteurs, à savoir l'Etat, le patronat, les syndicats, les organisations professionnelles, la société civile et notamment les jeunes... Au niveau public, l'éclatement du dispositif de formation entre plusieurs ministères dans certains pays montre la nécessité d'un travail en commun (cas du Bénin), voire de la création d'une structure de coordination (cas de l'Inde).

8.1.2. Faire évoluer l'apprentissage traditionnel vers une formation de type alternée ou duale

Dans les pays où l'apprentissage traditionnel est répandu, les échanges ont montré l'importance de reconnaître le secteur informel comme un lieu à part entière de professionnalisation puis de mener une réflexion associant l'ensemble des parties concernées afin de structurer l'apprentissage traditionnel en une formation par alternance ou duale (comme au Mali, au Bénin et au Togo). Les intervenants ont insisté sur l'importance de mener en parallèle une réflexion sur la validation des acquis de l'expérience des adultes, pour ne pas mettre les jeunes en concurrence avec leur maître et favoriser ainsi l'acceptation par ces derniers du dispositif de formation professionnelle. Les organisations professionnelles jouent un rôle déterminant dans la promotion du dispositif de formation renouvelé auprès des acteurs du secteur informel.

La certification par une validation des acquis de l'expérience, des artisans et du jeune formé est une composante essentielle de ce dispositif et pourrait être suivie d'une mise en place de passerelles donnant la possibilité aux jeunes diplômés du secteur informel de passer des diplômes d'Etat.

Les échanges ont également montré tout l'importance d'un appui financier ou matériel (micro-crédit, kit de matériel) permettant aux jeunes de passer de la formation à l'insertion et à la création d'activités ou, pour les artisans déjà installés, d'acheter le matériel nécessaire pour moderniser leur activité et la rendre plus compétitive. Cet appui peut être apporté en développant un partenariat avec des institutions de microcrédit ou des banques (cas de l'Algérie).

La conférence a mis en lumière les difficultés que rencontrent les jeunes en dehors du système scolaire et n'ayant pas l'âge d'entrer en apprentissage. Pouvoir entrer en pré-apprentissage pour garder ou renforcer les acquis scolaires et choisir positivement un métier permettrait à la fois d'éviter le gâchis social de la rue et de progresser vers une possible qualification professionnelle.

Ces pistes de réflexion concernent essentiellement les pays dans lesquels existe l'apprentissage traditionnel. Des pays tels que l'Afrique du Sud, l'Inde, l'Ethiopie ou certains pays d'Amérique latine et centrale présentent un contexte différent. L'Ethiopie

et l'Afrique du Sud ont ainsi misé sur une ouverture de leurs dispositifs en place pour y intégrer les besoins de formation et de professionnalisation de l'économie informelle.

8.1.3. Inscrire la formation dans une politique globale d'amélioration de la situation des acteurs

Plusieurs interventions ont souligné l'importance de l'intégration de la formation professionnelle dans une politique d'amélioration globale de la situation des artisans, notamment par l'adoption d'une approche spécifique au secteur informel, en termes de fiscalité et de politique sociale.

8.2. Pistes de réflexion pour le monde rural et le secteur agricole

Dans un contexte de développement exponentiel de la population urbaine et d'une dégradation du ratio population urbaine/population rurale, se pose urgemment le problème de l'accroissement de la productivité des petites exploitations agricoles pour continuer de nourrir la population, éviter la progression constante des importations agricoles et limiter l'exode rural.

La formation professionnelle en milieu rural est un enjeu de taille dans les pays en développement. Pourtant, de nombreux participants ont souligné la distinction existant entre politique de formation en monde urbain et en monde rural, au détriment de ce dernier. L'offre de formation reste majoritairement concentrée dans la capitale, et dans une moindre mesure, dans les autres grandes villes et demeure quasiment inexistante en milieu rural. Cette situation marginalise davantage une population déjà fortement défavorisée et entrave le développement économique des pays pour lesquels l'agriculture constitue le principal employeur de main-d'œuvre (70 % de la main-d'œuvre en Afrique subsaharienne) et le premier moteur de la croissance économique.

8.2.1. Développer massivement la formation en milieu rural

Cette situation pose en tout premier lieu le problème de l'accroissement de l'offre de formation en milieu rural. Au regard de l'ampleur du défi, les interventions ont montré la nécessité, en priorité, d'un appui de l'Etat et d'une harmonisation des nombreuses

actions de formation existantes développées par divers acteurs (collectivités locales, organisations professionnelles, ONG, bailleurs de fonds...). Un tel dispositif de régulation exige au préalable la définition d'orientations générales ciblant les politiques éducatives sur le développement agricole et rural, l'agrément des organismes et des cursus qui y sont à l'œuvre, l'évaluation de la qualité, la certification des formations dispensées... Il exige également le développement de partenariats entre l'Etat et les organisations professionnelles, avec l'ensemble des acteurs économiques et sociaux du milieu rural (associations, ONG, collectivités territoriales...), ainsi que les organismes internationaux et nationaux de coopération. Il suppose enfin l'organisation des producteurs et leur représentation pour une meilleure gestion et défense de leurs intérêts.

8.2.2. La formation professionnelle doit viser l'accroissement des revenus

Face à la dévalorisation du métier d'agriculteur, liée à la faiblesse des revenus, et au désintérêt des jeunes et de leur famille pour ce secteur, un grand nombre d'interventions en milieu agricole ont placé la question de l'augmentation des revenus au centre de leurs préoccupations.

La formation professionnelle agricole doit en ce sens aider les bénéficiaires à développer des produits et services en adéquation avec les potentialités de leur environnement (exemple de l'Angola) ou permettre un accroissement de leur productivité (exemple des centres des métiers ruraux en Côte d'Ivoire). Plus globalement, la formation professionnelle doit aider l'agriculture familiale à se diversifier et mieux connaître les techniques de marché (expériences intéressantes de l'AFD et de la GTZ au Bénin). Elle doit, autant que possible, être élaborée en partenariat avec les acteurs du monde rural, selon une approche par les compétences. Parallèlement, il est important de former à d'autres métiers ruraux que ceux de l'agriculture ou de l'élevage, afin de permettre leur développement et ainsi d'offrir de meilleures conditions aux jeunes qui devront partir.

8.2.3. Inscrire la formation dans une politique globale de dynamisation du monde rural

Les interventions ont mis en évidence qu'une politique efficace de formation professionnelle dans le secteur agricole ne peut se concevoir en dehors d'une politique

plus large de dynamisation du monde rural, passant par le renforcement de services de base tels que l'eau potable, l'électricité ou encore la santé et les moyens de communication. Il apparaît en effet qu'un nombre important de jeunes ne souhaitent plus y travailler, non par désintérêt, mais simplement parce que les conditions y sont trop difficiles. Cette politique passe également par le développement d'infrastructures permettant son désenclavement, l'accès au crédit et aux intrants, etc. La question de la sécurisation du foncier revêt une importance capitale (projets du CEDAC et d'Agrisud) et doit faire l'objet d'une réflexion approfondie. Ces efforts peuvent être soutenus par une campagne de promotion de l'agriculture, afin de revaloriser le métier d'agriculteur au sein de la société (cas de la Côte d'Ivoire). Les moyens et modalités du développement agricole et rural (notamment dans un cadre de décentralisation des compétences) doivent être conçus et partagés par l'ensemble des acteurs.

8.3. Pistes de réflexion pour le financement de la formation professionnelle

8.3.1. Diversifier les sources de financement

La réflexion a porté sur les moyens rénovés de financement de la formation professionnelle. Plusieurs pistes ont été explorées parmi lesquelles le partage des coûts, la génération de revenus par les établissements de formation ou encore l'instauration d'une taxe spécifiquement destinée à la formation professionnelle, généralement supportée par les entreprises formelles. La recherche de sources alternatives de financement ne suppose pas pour autant le désengagement de l'État qui garde la responsabilité ultime du développement de la formation professionnelle.

225

8.3.2. Soutenir l'instauration des Fonds de formation

Plusieurs États ont opté pour l'instauration de Fonds de formation, sectoriels ou nationaux, comme dispositifs de gestion des financements de la formation professionnelle. Selon les cas, ces Fonds sont les dépositaires directs de la taxe de formation professionnelle (Afrique du Sud) ou sont alimentés par des subventions de l'État (Algérie). Leur objectif est de constituer une source de financement dédiée au développement de la formation au niveau national, concernant tant le financement de

la formation publique, que les incitations à la formation en entreprise et la satisfaction des besoins de groupes spécifiques.

Plus accessibles et plus souples qu'un financement direct de l'Etat, les Fonds de formation sont intéressants. Ils doivent toutefois bénéficier d'un degré d'autonomie suffisant vis-à-vis de leur ministère de tutelle. Une affectation directe et totale de la taxe de formation professionnelle à ces Fonds permettrait de renforcer leur efficacité. Cet objectif est notamment défendu par le RAFPRO, le réseau africain des Institutions et Fonds de formation professionnelle, créé en 2006.

La gestion des financements doit se faire de manière paritaire afin d'assurer une utilisation satisfaisant l'ensemble des parties concernées. L'implication des entreprises et des salariés devrait leur permettre de s'organiser, se fédérer et s'appropriier du dispositif de financement. Cela devrait inciter les entreprises à intégrer pleinement la formation professionnelle en tant qu'outil de développement de leur compétitivité.

Les taxes étant généralement prélevées sur le secteur moderne formel, le dispositif doit assurer aux entreprises que la part qui leur sera reversée sera juste et que la formation sera de bonne qualité, le cas contraire risquant de porter préjudice à l'ensemble du système de financement. Pour une plus grande équité, une contribution des acteurs du secteur informel bénéficiaires de la formation, peut être recherchée.

De manière générale, la réflexion sur le financement est une manière de rénover les modalités de la formation. La plupart du temps, l'élaboration d'un nouveau système de financement cristallise plusieurs initiatives, notamment en matière d'ingénierie de formation, d'élaboration de référentiels et de mise en place de certifications permettant de réorienter l'offre de formation sur les besoins du marché du travail.

8.4. Pistes de réflexion concernant l'insertion des jeunes sur le marché du travail

Il ressort de l'ensemble des travaux et échanges que le problème d'insertion des jeunes, particulièrement des jeunes diplômés, est d'abord un problème d'inadéquation

de la formation aux besoins du marché du travail et de sa faible capacité d'absorption, notamment des jeunes de qualification élevée.

8.4.1. Renforcer l'adéquation de l'offre de formation à la demande du marché du travail

La mise en place d'un dispositif renouvelé de formation, à l'image du modèle d'organisation des emplois sud-africain, devrait permettre de répondre en partie à cette problématique. Un tel dispositif n'analyse pas uniquement les compétences nécessaires à un métier (modèle de qualification), mais associe étroitement l'analyse des métiers porteurs sur le plan régional, national voire international, à l'élaboration de profils de métiers et des compétences correspondantes. Ce dispositif suppose de faire des entreprises les premiers prescripteurs des formations et qualifications nécessaires pour permettre de dynamiser le marché du travail et renforcer la compétitivité des entreprises (approche de l'Afrique du Sud et de l'Inde notamment).

8.4.2. Créer des entreprises pour une meilleure insertion

Les débats ont également montré que la meilleure voie d'insertion sur le marché du travail aujourd'hui est moins celle de la recherche d'un emploi salarié que celle de la création d'entreprise. Ce constat est lié au changement de structure du marché du travail, où les politiques d'ajustement structurel et l'affaiblissement croissant du secteur privé moderne ont réduit considérablement les possibilités d'embauche. Il explique l'importance de développer les capacités d'initiative, de management et d'entrepreneuriat des jeunes. Les exemples apportés par l'Égypte montrent que la création d'entreprises, même en secteur informel, n'est pas forcément synonyme de pauvreté : les entreprises nouvellement créées, si elles sont bien gérées et compétitives, peuvent se développer rapidement (notamment dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication).

Dans ce contexte, il est important d'identifier les métiers porteurs de l'économie, d'en informer les jeunes et de les aider à s'y orienter.

8.5. Conclusion

La question fondamentale sous-jacente à tous les débats menés lors de la conférence est celle de la compétitivité et de la lutte contre la pauvreté. La formation professionnelle revêt une dimension tout à fait stratégique dans ces deux domaines.

Elle constitue un levier important de renforcement des capacités des entrepreneurs et des jeunes, et ainsi de développement de la compétitivité des entreprises (passage d'une économie de subsistance à une économie de croissance). Par l'accroissement des revenus et la création d'emplois qu'un tel processus génère, la formation professionnelle constitue également un élément clé de la lutte contre la pauvreté.

Pour certains, la formation professionnelle devrait également avoir pour objectif de pallier les effets négatifs de la croissance, à savoir favoriser la réduction des inégalités et renforcer les capacités des groupes défavorisés (minorités, etc.).

Un système renouvelé de formation professionnelle ne peut se concevoir en dehors d'une stratégie globale de promotion de l'emploi. Un grand nombre d'interventions (Afrique du Sud, Amérique latine et centrale, Ethiopie notamment) ont montré l'importance de lier étroitement l'offre de formation professionnelle au marché du travail. L'identification des emplois et activités susceptibles d'être promus sur le marché du travail est une démarche préalable à l'élaboration de référentiels de métiers et de compétences, en partenariat avec les acteurs du monde de l'entreprise et des organisations professionnelles. Les programmes de formation qui s'appuieront sur ces référentiels pourront alors être élaborés. Le partenariat entre les organisations professionnelles, l'Etat et la société civile, notamment les représentants de jeunes, constitue le socle sur lequel doivent se construire les dispositifs renouvelés de formation professionnelle.

La conférence a réuni davantage d'acteurs de la formation professionnelle que d'experts, ce qui a enrichi les débats d'exemples de situations et de cas concrets, d'échanges fertiles concernant les pratiques existantes, les actions innovantes mises en œuvre et les problématiques rencontrées sur le terrain. Elle a permis en outre un important échange entre pays africains et pays d'autres continents (Amérique latine et centrale, Asie),

Seul un travail en réseau entre experts et acteurs, au niveau international, peut permettre de poursuivre ces réflexions, notamment par le biais du GEFOP, cadre de concertation, d'échange et de travail. Il est le lieu où les débats fructueux qui ont pu être amorcés lors de la conférence pourront se poursuivre et s'approfondir.

Annexe. Programme de la Conférence GEFOP



CONFERENCE GEFOP

« LA FORMATION PROFESSIONNELLE
AU CŒUR DES POLITIQUES DE DEVELOPPEMENT »

PARIS, LE 12 NOVEMBRE 2007

PROGRAMME

8h15 – 9h00 Accueil des participants

SEANCE PLENIERE

9h00 – 9h15 **Ouverture de la conférence**
Pierre Jacquet, AFD

9h15 – 10h15 **Panel « formation professionnelle en secteur informel »**

Intervenant : *Richard Walther (expert auprès de l'AFD)*
Discutant : *Joel Dikgole (Wholesale&Retail SETA, Afrique du Sud)*
Président de séance : *Edda Grunwald (GTZ)*

10h15 – 11h15 **Panel « formation professionnelle en milieu rural »**

Intervenant : *Alain Maragnani (réseau international «Formation agricole et rurale »)*
Discutant : *Alain Mbaye (Bureau d'appui à la coopération sénégal-suisse, Sénégal)*
Président de séance : *Alain Dhersigny (Direction générale de la coopération internationale et du développement, Ministère français des Affaires Etrangères)*

11h15 – 11h30 Pause café

11h30– 12h30 **Panel « Financement de la formation professionnelle »**

Intervenant : *Adrian Ziderman (Bar-Ilan University, Israël)*
Discutant : *Pierre Henri Coffi (Fonds de Développement de la Formation Professionnelle, Côte d'Ivoire)*
Président de séance : *Mark Bray (Institut International de Planification de l'Education/UNESCO)*

12h30 - 14h00 Pause déjeuner

ATELIERS PARALLELES

14h00 – 15h15 ATELIERS 1^{ère} PARTIE

Atelier 1 : Formation professionnelle en secteur informel

- ✔ La structuration de l'apprentissage traditionnel : l'exemple du Togo
Philippe Kudayah (Ministère ETFP)
 - ✔ Le rôle des organisations professionnelles des artisans dans la formation des jeunes: le cas du Cameroun
Denis Djoumbissi (GIPA)
 - ✔ La réforme de l'ETFP en Inde
Sharda Prasad (Directorate General of Employment and Training, Ministry of Labour and Employment, India)
- Modérateur: *Fred Fluitman (GEFOP)*

Atelier 2 : Formation professionnelle en milieu rural

- ✔ La formation des producteurs agricoles en zone périurbaine en Angola
Arnaldo de Almeida Da Sousa (ONG Agrisud)
 - ✔ La formation agricole et rurale au Cambodge
Or Thy (ONG CEDAC)
- Modérateur: *Jean-Bosco Bouyer (Ministère français des Affaires étrangères/GEFOP)*

Atelier 3 : Financement de la formation professionnelle

- ✔ L'intervention d'un fonds de formation sud africain dans le domaine des services
Devan Naicker (Services SETA)
 - ✔ Le dispositif de financement algérien
Belkacem Djoudad (UA MEDA/GEFOP)
- Modérateur: *David Atchoarena (IIEP/UNESCO/GEFOP)*

Atelier 4 : Insertion professionnelle des jeunes et marché du travail

- ✔ Travail informel et rôle de l'ETFP pour les jeunes en Egypte
Dr Alia El Mahdi (Cairo University/American University), Rania Roushdy (Population Council)
 - ✔ Insertion professionnelle des jeunes Africains
Marie Tamoifo Nkom (Porte parole de la Jeunesse Africaine et de la Diaspora/ONG Jeunesse Verte du Cameroun)
- Modérateur: *Christian Forestier (Ministère français de l'Education nationale/Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications/GEFOP)*

232

15h15 – 15h30 Pause

15h30 – 16h45 ATELIERS 2^e PARTIE

Atelier 5 : Formation professionnelle en secteur informel (2)

- ✔ La formation des micro-entrepreneurs au Cameroun
Patrice Noa Nang, Stanislas Dubourg (ONG IECD)
 - ✔ La formation des porteurs de projets générateurs de revenus au Maroc
Leila Akhmisse (fondation Zakoura microcrédit)
- Modérateur: *Sanoussi Diakitè (Ministère de l'Enseignement technique et de la*

Atelier 6 : La formation professionnelle en milieu rural (2)

- ✎ L'expérience des Centres des Métiers Ruraux en Côte d'Ivoire
Adama Coulibaly (CMR)
 - ✎ Formation agricole et insertion des jeunes en Algérie
Hassen Berranen (Ministère de l'Agriculture et du Développement rural)
- Modérateur : *Jeremy Harrison (GEFOP)*

Atelier 7 : Financement de la formation professionnelle (2)

- ✎ Le financement de la structuration de l'apprentissage traditionnel au Mali
Tania Haidara (Swisscontact)
 - ✎ L'évolution du financement de la FP au Bénin
Jean Tossavi (FODEFCA)
- Modérateur : *André Gauron (Cour des Comptes, France/GEFOP)*

Atelier 8 : Insertion professionnelle des jeunes et marché du travail (2)

- ✎ La formation des jeunes comme outil de l'insertion sur le marché du travail : l'expérience espagnole en Amérique du Sud
Ignacio Nicolau (Agencia Española de Cooperación Internacional)
- ✎ L'insertion des jeunes à Dire Dawa (Ethiopie)
Ato Solomon Tsehay Adal (REMSEDA)
- ✎ Programme de Développement de l'Habitat et ETFP à Addis Abeba (Ethiopie)
Ato Solomon Lemma Eresso (Addis Abeba Housing Agency)

Modérateur : *Matthias Giersche (GTZ/GEFOP)*

16h45 – 17h15 pause café

SEANCE DE CLOTURE

17h15 – 18h30 Table ronde

Participants : *Pierre-Michel Nguimbi (Ministre de l'Enseignement technique et professionnel, Congo)*
Ato Wondwossen Kiflu (State Minister TVET, Ministry of Education, Ethiopia)
Sharda Prasad (Directorate General of Employment and Training, Ministry of Labour and Employment, India)
Omar Ouksid (Confédération générale des Entreprises Marocaines)
Mongi Amami (Union Générale des Travailleurs Tunisiens)

Modérateur : *Alain Widmaier (AFD/GEFOP)*

18h30 – 19h00 Discours de clôture

Jean-Michel Debrat, Directeur Général Adjoint AFD

19h30 – 21h30 Dîner-croisière

Transport par car à partir de 19h devant l'UNESCO

Liste des sigles

AECI	Agence espagnole de coopération internationale
AFD	Agence Française de Développement
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
BIT	Bureau international du travail
CEDAC	<i>Cambodian Centre for Study and Development and Agriculture</i> ou Centre d'Étude et de Développement Agricole Cambodgien
CEP	<i>Committee of Experts practitioners</i> ou Comité d'experts professionnels
CFA	Certificat de fin d'apprentissage
CM	Centre de métiers
CMR	Centre des métiers ruraux
COOPI	<i>Cooperazione internazionale</i>
CQM	Certificat de qualification au métier
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRETFP	Centre régional d'enseignement technique et de formation professionnelle
CTW	Comité technique de <i>wilaya</i>
DGCID	Direction générale de la coopération internationale et du développement
ETFP	Enseignement technique et formation professionnelle
ETP	Enseignement technique et professionnel
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FAO	Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture
FDEFP	Fonds de développement de la formation professionnelle
FENAB	Fédération nationale des artisans du Bénin
FNAC	Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue
FODEFCA	Fonds de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage
FOIL	<i>Formación ocupacional e inserción laboral</i> ou Programme de formation professionnelle et d'insertion sur le marché de travail
GEFOP	Groupeement d'experts en formation professionnelle

GIPA	Groupement interprofessionnel des Artisans du Cameroun
GTZ	<i>Gesellschaft für technische Zusammenarbeit</i> ou Agence allemande de coopération technique
HDPO	<i>Housing Development Project Office</i> ou Bureau du projet de développement de l'habitat
IECD	Institut européen de coopération et de développement
IIEP	Institut international de planification de l'éducation
MAE	Ministère des Affaires étrangères
NSF	<i>National Skills Fund</i> ou Fonds national de développement des compétences
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
ONG	Organisation non gouvernementale
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PNDAR	Plan national de développement agricole et rural
PPTÉ	Pays pauvres très endettés
RAFPRO	Réseau africain des institutions et fonds de formation professionnelle
RAVE	<i>Retrenchees and Victory to Entrepreneurs</i>
REMSEDA	<i>Regional Micro and Small Enterprise Development Agency</i> ou Agence régionale de développement des micro et petites entreprises
SAQA	<i>South African Qualifications Authority</i> ou Commission sud-africaine de certification professionnelle
SETA	<i>Sector Education and Training Authority</i> ou Commission sectorielle d'éducation et de formation
TPE	Très petite entreprise
TPI	Très petite industrie
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
W&RSETA	<i>Wholesale and Retail SETA</i> ou SETA de Commerce de gros et de détail

Publications

Les titres de la collection Notes et Documents
sont disponibles sur le site Internet de l'AFD

*All volumes of the Notes and Documents
series are available on line at:*

www.afd.fr, Publications

- N° 1 :** Compétitivité et mise à niveau des entreprises (2003)
- N° 2 :** Multinationales et développement : le rôle des politiques nationales (2003)
- N° 3 :** Lutte contre l'effet de serre : enjeux et débats (2003)
- N° 4 :** Comment financer durablement les aires protégées à Madagascar ? (2003)
- N° 5 :** Agriculture et commerce : quels enjeux pour l'aide au développement ? (2003)
- N° 6 :** Efficacité et allocation de l'aide : revue des débats (2005)
- N° 7 :** Qui mérite l'aide ? Égalité des chances *versus* sélectivité (2004)
- N° 8 :** Le Cambodge : de l'ère des quotas textiles au libre-échange (2004)
Life after Quotas: A Case Study of the Cambodian Textile Industry (2005)
- N° 9 :** La Turquie : panorama et répartition régionale du secteur productif (2004)
Turkey: Overview of the Economic Productive Sector and Regional Spread of the SMEs (2005)

- N° 10 :** *Poverty, Inequality and Growth, Proceedings of the AFD-EUDN Conference 2003* (2004)
- N° 11 :** *Foreign Direct Investment in Developing Countries: Leveraging the Role of Multinationals* (2004)
- N° 12 :** Libre-échange euro-méditerranéen : premier bilan au Maroc et en Tunisie (2005)
- N° 13 :** Les Mécanismes de financement de la formation professionnelle : une comparaison Europe – Afrique (2005)
Financing Vocational Training: a Europe-Africa Comparison (2005)
- N° 14 :** Les Mécanismes de la formation professionnelle : Algérie, Maroc, Tunisie, Sénégal (2005)
- N° 15 :** Les Mécanismes de la formation professionnelle : Allemagne, Espagne, France, Royaume-Uni (2005)
- N° 16 :** Le Textile-habillement tunisien et le défi de la libéralisation : quel rôle pour l'investissement direct étranger ? (2005)
- N° 17 :** Poulina, un management tunisien (2005)
- N° 18 :** Les programmes de mise à niveau des entreprises : Tunisie, Maroc, Sénégal (2005)
- N° 19 :** Analyser l'impact d'un projet de microfinance : l'exemple d'AdéFI à Madagascar (2005)
- N° 20 :** Précis de réglementation de la microfinance, tome I (2005)
- N° 21 :** Précis de réglementation de la microfinance, tome II (2005)
- N° 22 :** *Development Aid: Why and How? Towards Strategies for Effectiveness* (2005)

- N° 23 :** Libéralisation des services de télécommunication au Maghreb : transition institutionnelle et performances (2005)
- N° 24 :** Financer les investissements des villes des pays en développement (2005)
Financing Municipal Investments in Developing Countries (2006)
- N° 25 :** Les exportations de services de santé des pays en développement : le cas tunisien (2005)
- N° 26 :** La micro-assurance de santé dans les pays à faible revenu (2005)
- N° 27 :** Le droit à l'eau dans les législations nationales (2006)
The Right to Water in National Legislations (2006)
- N° 28 :** Croissance et réformes dans les pays arabes méditerranéens (2006)
Growth and Reform in Mediterranean Arab Countries (2007)
- N° 29 :** *Financing Development: what are the Challenges in Expanding Aid Flows? (2006)*
- N° 30 :** Amartya Sen : un économiste du développement ? (2006, 1^{ère} édition)
(2008, 2^{ème} édition)
- N° 31 :** Inégalités et équité en Afrique (2006)
Inequalities and Equity in Africa (2007)
- N° 32 :** La croissance pro-pauvres au Mali (2007)
- N° 33 :** La formation professionnelle en secteur informel (2007)
Vocational Training in the Informal Sector (forthcoming) (2007)
- N° 34 :** La reconnaissance officielle du droit à l'eau en France et à l'international (2007)
- N° 35 :** *Migration and Development: Mutual Benefits? Proceedings of the 4th AFD-EUDN Conference, 2006 (2007)*

N° 36 : *Successful Companies in the Developing World (2007)*

N° 37 : Débats sur l'efficacité de l'aide : fondements et nouveaux enjeux (2007)

N° 38 : *Migration in post-apartheid South Africa Challenges and questions to policy-makers (2008)*

N° 39 : Chine : investir dans la maîtrise de l'énergie (2008)

N° 40 : Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest (2008)

Qu'est-ce que l'AFD ?

L'Agence Française de Développement (AFD) est l'un des piliers du système français d'aide publique au développement (APD), conjointement avec le ministère des Affaires étrangères et le ministère des Finances (Trésor). Depuis sa création en 1941, elle contribue au développement de plus de 80 pays ainsi qu'à la promotion des territoires français d'outremer. En tant qu'institution financière, l'AFD soutient des projets économiques, sociaux et environnementaux, grâce à un choix d'instruments allant de la subvention au prêt concessionnel ou aux conditions du marché. Son champ d'intervention couvre les projets productifs dans les domaines de l'agriculture, de l'industrie et des services, publics ou privés ; des infrastructures ; du développement urbain ; de l'éducation ; de la santé et de l'environnement.

© Agence Française de Développement - 2007
5, rue Roland Barthes - 75598 Paris cedex 12
Tél. : 33 (1) 53 44 31 31 - www.afd.fr

Création et réalisation : Vif Argent Communication - 92300 - Levallois-Perret

Imprimé en France par Ferréol (Lyon) - Mars 2008
Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2008