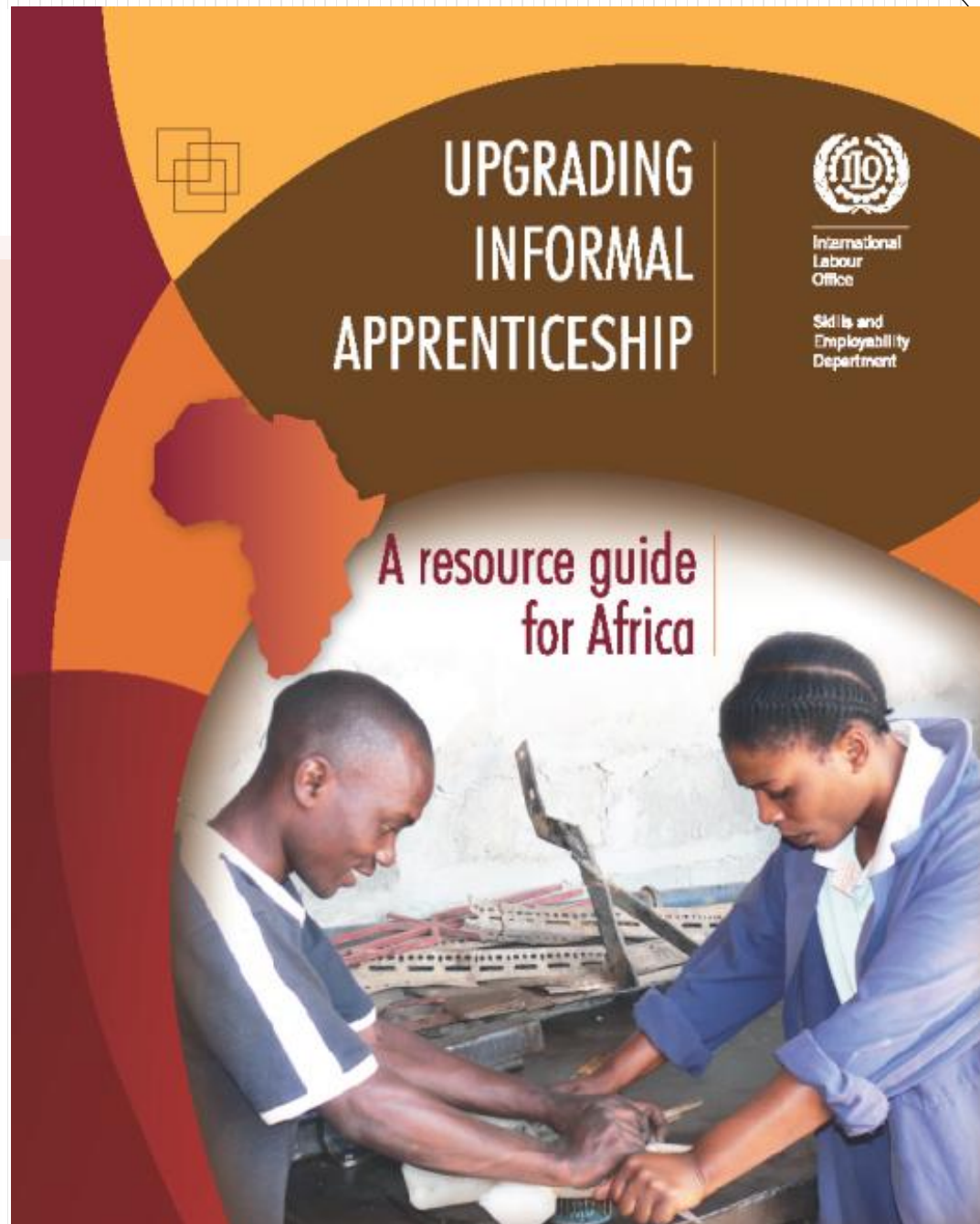


# Améliorer l'apprentissage informel

## I. Introduction

Atelier régional d'experts de partage des  
connaissances  
Johannesburg, Afrique du Sud  
22-25 avril 2013

**Christine Hofmann**  
**Ashwani Aggarwal**



# Stratégie

## **I) Définir les systèmes d'apprentissage informel**

5 éléments clés de l'apprentissage

Pourquoi parlons-nous de systèmes d'apprentissage informel ?

Apprentissage formel – informel - traditionnel

## **II) Comprendre les systèmes d'apprentissage informel**

Pourquoi fonctionnent-ils ?

Le mécanisme de financement

Pourquoi parfois ne fonctionnent-ils pas ?

## **III) Améliorer les systèmes d'apprentissage informel**

Comment améliorer les systèmes d'apprentissage informel ?

Principales questions en jeu et moyens d'action

Instruments et publications du BIT

# I. Définir l'apprentissage informel

Ce qu'il est  
Ce qu'il n'est pas  
Pourquoi parle-t-on de  
systèmes  
d'apprentissage  
informel ?



- **Cinq éléments clés de l'apprentissage informel selon la R60 et la R117 de l'OIT**
- un système de formation à part entière et pas seulement une méthode d'apprentissage
- établissement d'un contrat entre l'apprenant (l'apprenti) et le formateur (le maître artisan)
- l'essentiel de la formation a lieu dans une entreprise
- formation pour un métier reconnu sur le marché
- formation complète et de longue durée (formation initiale)

Ne pas confondre l'apprentissage avec :

la formation pratique en entreprise

(l'apprenant est essentiellement formé dans un centre)

ou

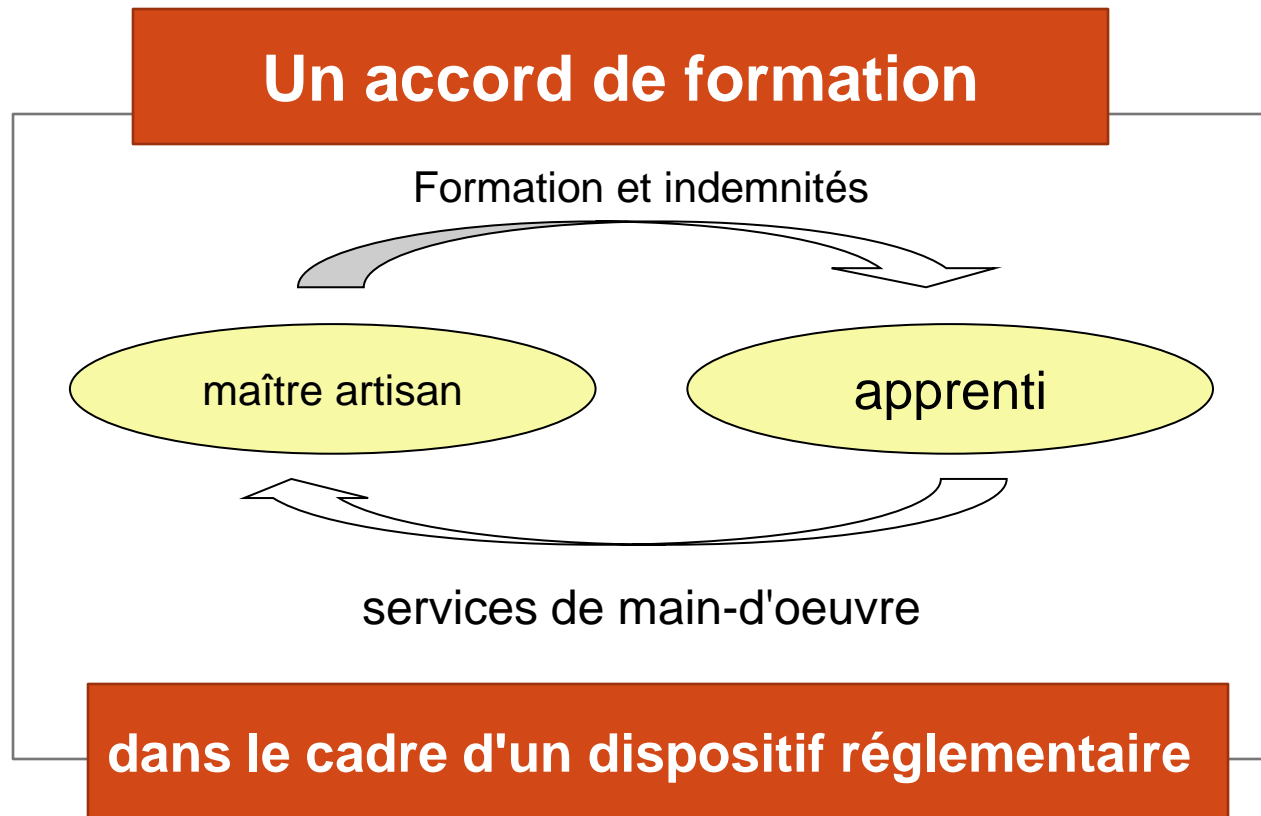
le stage (il n'acquiert que des compétences partielles)

ou

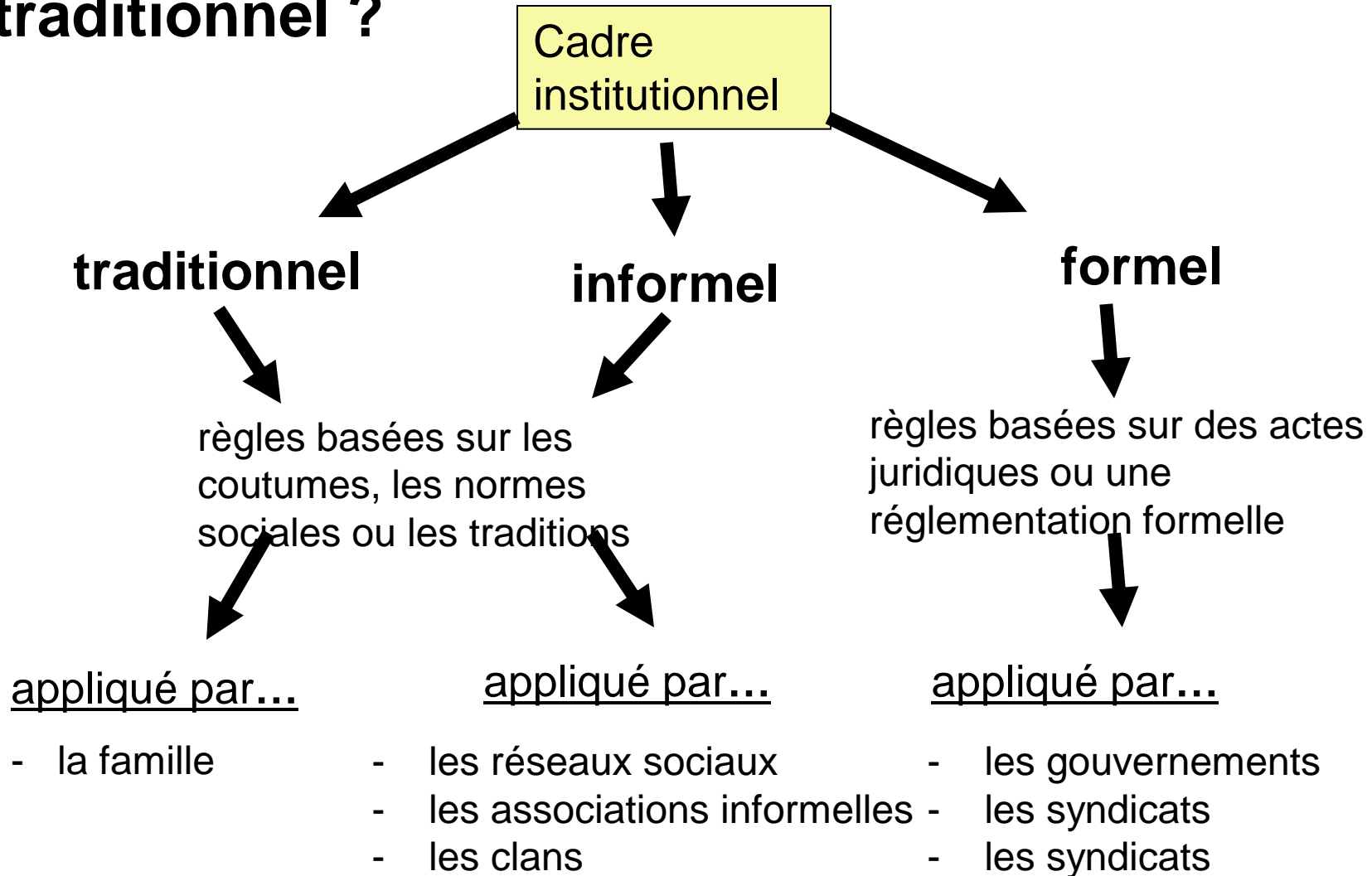
l'aide familial (il prête main forte à l'entreprise familiale)



- **Pourquoi parlons-nous de systèmes d'apprentissage informel ?**

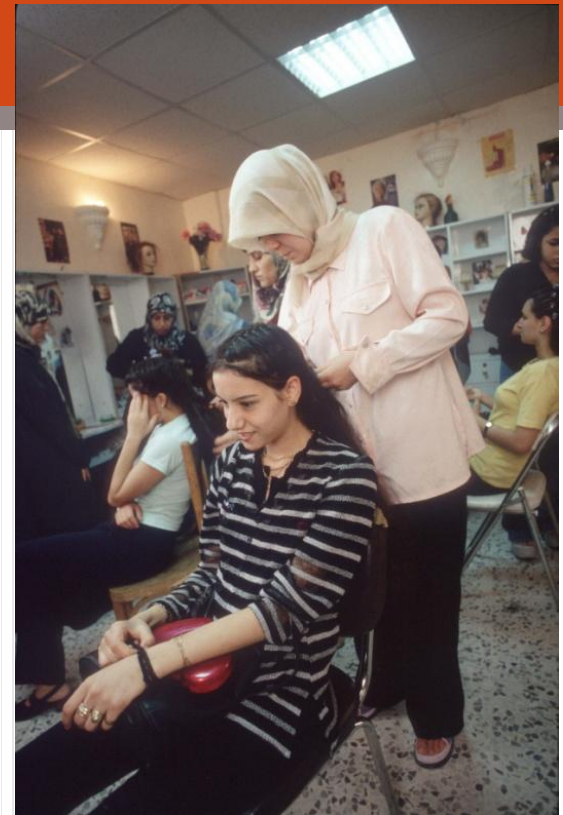


# Systemes d'apprentissage formel, informel ou traditionnel ?



## **II II. Comprendre les systèmes d'apprentissage informel**

Pourquoi fonctionnent-ils ?  
Le mécanisme de financement  
Pourquoi parfois ne fonctionnent-ils pas ?



# Pourquoi fonctionnent-ils ?

Mode traditionnel de transmission des compétences à la génération suivante (Europe pré-industrielle, économies informelles d'Afrique et d'Asie)

## **Les employeurs s'y retrouvent au niveau financier :**

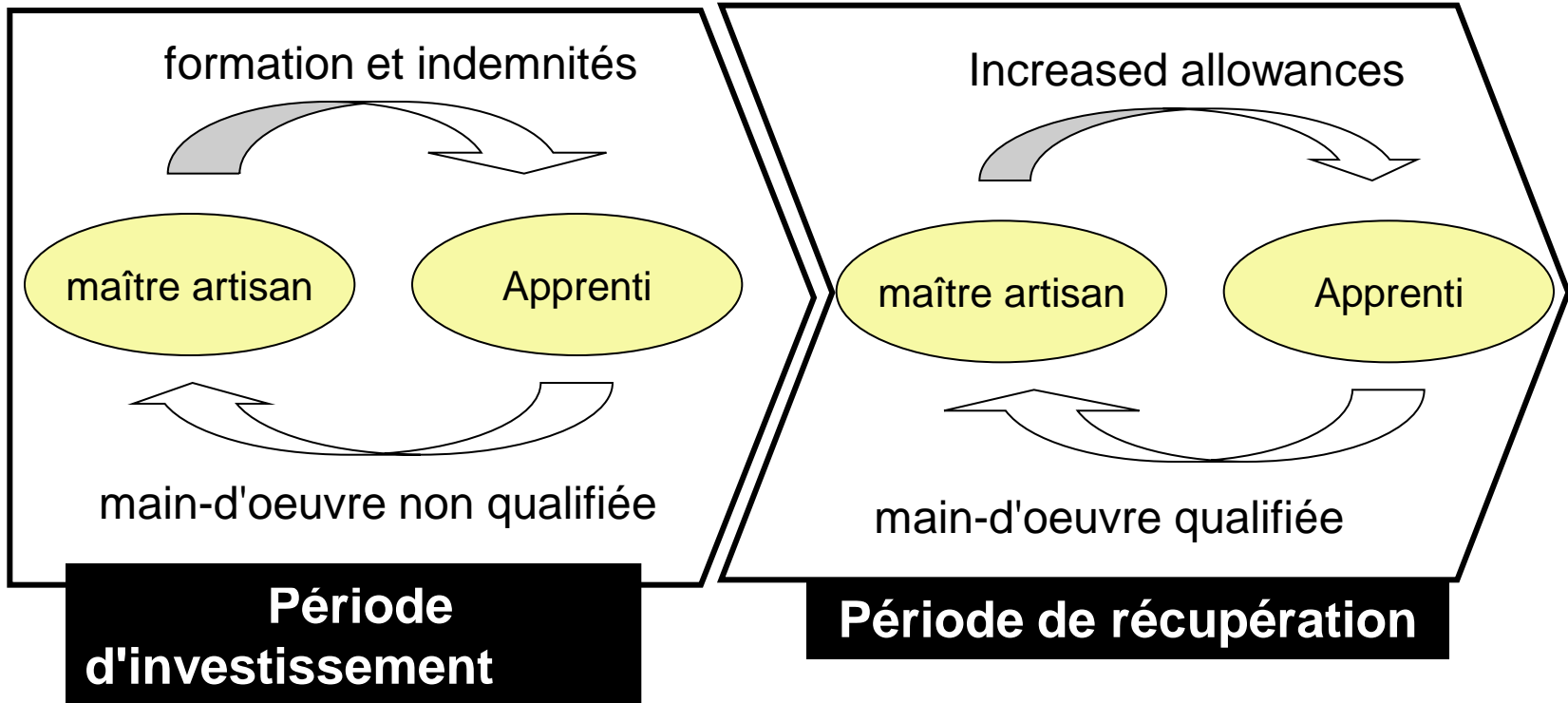
- Les employeurs récupèrent leur investissement lorsque l'apprenti est devenu productif et qu'il perçoit encore un salaire inférieur à celui des travailleurs qualifiés
- Les meilleurs candidats peuvent être conservés

**Les apprentis se forment tout en gagnant de l'argent** et sont incités à rester jusqu'à la fin – salaires plus élevés à la fin de l'apprentissage

**Les compétences sont appropriées** : la formation a lieu dans le cadre de l'exécution du travail et les employeurs qui forment savent quelles compétences sont requises sur le marché du travail



# Le mécanisme de financement



Les maîtres artisans n'**investissent** dans la formation que si les apprentis **s'engagent de manière crédible** à rester pendant la **période de récupération** de l'investissement

# Pourquoi parfois les systèmes ne fonctionnent-ils pas ?

## Abandons

- Les apprentis quittent l'entreprise avant d'avoir terminé leur apprentissage parce qu'on leur propose un meilleur salaire ailleurs (absence d'incitation à terminer)
- ➔ De fait, les maîtres artisans ne sont guère tentés d'investir dans la formation et de proposer d'avantage de places d'apprentissage

## Pratiques abusives

- Les maîtres artisans ne transmettent pas l'ensemble des compétences afin d'empêcher les apprentis de partir – c'est ainsi que des apprentis restent très longtemps en apprentissage sans recevoir les compétences nécessaires.
- - Le travail des enfants

# Deux dimensions de l'amélioration

Cadre institutionnel informel  
(règles et application)

au niveau fonctionnel

au niveau du  
développement

incite le maître artisan et  
l'apprenti à participer à  
l'apprentissage

Objectif :  
promouvoir la formation

- Pertinence/qualité des compétences ?
- Egalité d'accès ?
- Employabilité des apprentis ?
- Protection sociale ?
- Productivité et compétitivité des entreprises ?

Objectif :  
promouvoir le travail  
décent

### III. Améliorer les systèmes d'apprentissage informel

Pourquoi améliorer ?  
Avantages d'un système d'apprentissage performant  
Comment améliorer ?  
Principales questions en jeu et moyens d'action  
Instruments et publications du BIT



# Conditions de l'amélioration de l'apprentissage informel

## Qualité de la formation

Améliorer l'accès des tuteurs aux nouvelles compétences et technologies

Doter les apprentis de nouvelles compétences

Contrôler et garantir la qualité et le contenu de la formation

## Financement

S'assurer qu'il existe des mesures propres à inciter les maîtres artisans et les apprentis à participer à l'apprentissage

## Travail décent et égalité

Abolir le travail des enfants dans l'apprentissage informel

Améliorer les conditions de travail et la sécurité et la santé au travail

Améliorer la protection sociale

Promouvoir l'égalité entre les sexes

## Liens entre l'AI et les systèmes formels

Promouvoir les contrats

Promouvoir la validation des compétences sur les marchés formels du travail

Faciliter la formalisation des entreprises non enregistrées

## Instruments et publications du BIT

### Note de synthèse

- Guide de réflexion

- Rapport d'atelier

- Publications de recherches

- à paraître : comparaison des systèmes d'apprentissage informel entre plusieurs pays
- en Tanzanie, au Malawi, en Egypte, au Nord Soudan, en Tunisie, au Bangladesh
- en Côte d'Ivoire et en RDC (conséquences de la réintégration d'enfants-soldats dans l'apprentissage informel – en coopération avec l'IPEC)
- au Ghana : arrangements financiers, création de revenus pour les jeunes

- **Projets de coopération technique dans les pays suivants :**

Zimbabwe, Bangladesh, Bénin, Burkina Faso, Tanzanie, Egypte



**MERCI POUR VOTRE ATTENTION !**



**Christine Hofmann**  
**hofmann@ilo.org**