



47524

PROGRAMME MONDIAL DE L'EMPLOI

Colloque sur l'acquisition des qualifications et l'emploi
dans le secteur non structuré des zones urbaines
d'Afrique francophone

Ouagadougou, 24 - 29 novembre 1980

LA FORMATION DANS LE SECTEUR NON STRUCTURE

Michel Carton

Institut universitaire d'études
du développement - Genève

Document de base du colloque No.2

Service de la Technologie et de l'Emploi
Département de l'Emploi et du Développement

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Genève septembre 1980

Copyright © Organisation internationale du Travail

Les désignations utilisées dans cette publication, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

ISBN 92-2-202534-2

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

PREMIERE PARTIE : SECTEUR NON STRUCTURE, POLITIQUES ECONOMIQUES ET EDUCATIVES

I. LES POLITIQUES EDUCATIVES EN AFRIQUE FRANCOPHONE DE L'OUEST ET DE L'EST

- 1.1. La période coloniale : une orientation extérieure
- 1.2. Après les indépendances : le développement quantitatif
- 1.3. Le début des années 70 : vers une remise en question
- 1.4. La fin des années 70 : critique des systèmes scolaires et du développement économique "moderne"

II. DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET DEVELOPPEMENT EDUCATIF : LE CAS EUROPEEN

- 2.1. Les systèmes productifs en Europe
- 2.2. Les systèmes éducatifs en Europe
- 2.3. Systèmes éducatifs et systèmes productifs en Afrique de l'Ouest

III. LE SECTEUR NON STRUCTURE ET LA FORMATION EXTRA-SCOLAIRE : DES REDECOUVERTES POTENTIELLEMENT INNOVATRICES ?

- 3.1. La formation dans le secteur non structuré et la vision dualiste de l'économie
- 3.2. L'éducation extra-scolaire : agent de transformation de l'éducation scolaire ?

DEUXIEME PARTIE : LE SNS ET LA FORMATION

I. LA FORMATION DES ENTREPRENEURS ET SON ROLE DANS LA VIE DES ENTREPRISES

1. Profil, formation, mobilité
 - 1.1. Profil des entrepreneurs et de leur famille
 - 1.2. Type et niveau de formation
 - 1.3. Relations entre types et niveaux de formation, activités précédemment exercées et activité actuelle
2. Rôle de la formation par rapport à la création de l'entreprise
 - 2.1. Perspective socio-économique
 - 2.2. Relations entre types de formation, origine et niveau du capital initial
3. Relation entre formation et mode de croissance du capital
4. Les fonctions de l'entrepreneur
 - 4.1. Les fonctions dans l'atelier
 - 4.2. Les modes de gestion

II. LE PERSONNEL PERMANENT ET SA FORMATION

1. Relation entre diversification des niveaux d'occupation, niveaux d'investissement et types de formation de l'entrepreneur
2. Relations entre qualifications du personnel, demande et offre de travail
 - 2.1. Modes de recrutement
 - 2.2. Qualifications formelles et qualifications réelles
 - 2.3. Volume de l'offre de travail qualifié au SNS et offre de formation
 - 2.4. Organisation du travail, qualification et rotation de la main d'oeuvre

3. Education et formation du personnel permanent
4. Dynamique du facteur travail et croissance de l'emploi

III. LES APPRENTIS

1. Niveau d'actif immobilisé des entreprises et besoin d'apprentis
2. Nature et qualité de l'offre de travail faite par les apprentis
 - 2.1. Considérations générales
 - 2.2. Origines, caractéristiques et attentes
3. Modes et critères de recrutement
 - 3.1. Poids de la formation préalable des apprentis
 - 3.2. Exploitation ou formation de capital humain ?
4. Le travail des apprentis
 - 4.1. Rémunération
 - 4.2. Statut et activité dans l'entreprise
5. La formation des apprentis
 - 5.1. Formation préalable des entrepreneurs et apprentis
 - 5.2. Statut d'apprenti, organisation du travail et réalité de la formation
 - 5.3. Termes de référence et modalités de la formation
 - 5.4. Durée et évaluation de la formation
6. La demande d'apprentissage

TROISIEME PARTIE : OBJECTIFS, CONDITIONS ET STRATEGIES D'INTERVENTIONS EN FORMATION DANS LE SNS

I. PROBLEMES ET PROJETS DES ENTREPRENEURS : LA FORMATION Y JOUE-T-ELLE UN ROLE ?

1. Problèmes et projets des entrepreneurs
2. Problèmes et projets du personnel permanent
3. Problèmes et projets des apprentis

II. OFFRES EN FORMATION AU SENS : CONTENUS ACCEPTES ET CONDITIONS POSEES

1. Intérêt des entrepreneurs pour un appui en formation et conditions d'acceptation
2. Le perfectionnement du personnel permanent
3. La formation complémentaire des apprentis

III. ORGANISATION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES ENTREPRENEURS ET CONTROLE DE LA FORMATION

IV. OBJECTIFS, STRATEGIES ET STRUCTURES D'APPUI EN FORMATION AUX ENTREPRENEURS

1. Objectifs généraux et caractère global des interventions
2. La formation, catalyse à l'organisation professionnelle des artisans

V. LE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL PERMANENT ET LA FORMATION COMPLEMENTAIRE DES APPRENTIS

ANNEXE

LISTE DES TABLEAUX

- 1a : Age des entrepreneurs (fréquence relative)
- 1b : Lieu de naissance des entrepreneurs (fréquence relative)
- 1c : Lieu de l'enfance des entrepreneurs (fréquence relative)

- 2a : Type et niveau de formation générale du responsable de la famille durant l'enfance de l'entrepreneur (fréquence relative)
- 2b : Type d'occupation du responsable de la famille durant l'enfance de l'entrepreneur (fréquence relative)
- 2c : Secteur d'occupation du responsable de la famille durant l'enfance de l'entrepreneur (fréquence relative)

- 3a : Type et niveau d'instruction des entrepreneurs (fréquence relative)
- 3b : Type et niveau de formation professionnelle des entrepreneurs combinés aux type et niveau d'instruction (fréquence relative)
- 3c : Type de formation professionnelle reçue par les entrepreneurs à Nouakchott

- 4. : Caractéristiques diverses retenues pour une analyse des sources d'accumulation du capital pour les entreprises utilisant un capital de 250.000 UM au moins au début de l'entreprise, à Nouakchott

- 5a : Pourcentage de la durée d'utilisation des qualifications acquises par la formation par rapport à la durée de travail reconnue de l'entrepreneur
- 5b : Nombre d'activités professionnelles menées par l'entrepreneur (y compris l'activité actuelle)
- 5c : Distribution par type de formation de l'entrepreneur du type d'occupation antérieure (fréquence relative)

- 6a,b Actif immobilisé par type de formation de l'entrepreneur (moyenne) (Lomé, Yaoundé, Bamako, Nouakchott)

- 7a : Distribution par catégorie instruction-formation du budget-temps des entreprises exprimé en heures hebdomadaires de travail (Yaoundé)
- 7b : Distribution par niveau d'actif immobilisé du budget...
- 7c : Distribution par catégorie instruction-formation de caractéristiques spécifiant le mode de gestion de l'entreprise (fréquence relative des entrepreneurs qui ont la caractéristique spécifiée)
- 7d : Distribution par niveau d'investissement de caractéristiques ...

- 8a, b, c, d, Distribution de la main d'oeuvre par niveau d'investissement et par niveau d'occupation (Bamako, Lomé, Nouakchott, Yaoundé)

- 9. Distribution de la main d'oeuvre par secteur et catégorie d'activité et par niveau d'occupation (fréquence relative)

- 10a, b, c, Le facteur travail dans la fonction de production par type de formation/éducation de l'entrepreneur, rapporté à une semaine normale d'activité (Bamako, Lomé, Yaoundé)
- 11a, b, c, Distribution, par secteur d'activité des travailleurs des critères d'embauche et d'appartenance à la famille (fréquence relative) (Bamako, Lomé, Yaoundé)
12. Distribution de la qualification des demandeurs d'emploi telle que rapportée par les entrepreneurs
13. Distribution des entrepreneurs ayant engagé ou non des travailleurs formés au niveau de l'école technique et de leur jugement de la qualité des qualifications acquises (fréquence relative)
14. Distribution de la main d'oeuvre permanente (ouvriers non qualifiés et qualifiés, par niveau d'occupation et par secteur d'activité (fréquence relative)
- 15a, b, c, Taux moyen pondéré annuel de croissance de la main d'oeuvre par niveau d'actif immobilisé (Bamako, Lomé, Yaoundé)
- 16a Distribution du nombre d'apprentis par niveau d'instruction
- 16b Niveau d'éducation et de formation combiné des apprentis, par secteur d'activité (fréquence relative)
17. Revenu moyen, par semaine normale des apprentis et ouvriers non qualifiés, par catégorie d'activité
- 18a Distribution, par catégorie d'activité, du nombre d'entreprises ayant des apprentis et assurant leur formation (fréquences absolue et relative)
- 18b, c, Distribution du nombre d'apprentis par type d'éducation-formation de l'entrepreneur dans les entreprises ayant des apprentis (fréquences absolue et relative)
- 19a, b, c, Distribution du nombre d'apprentis par niveau d'instruction, par type d'entreprise assurant ou non la formation et par type d'instruction de l'entrepreneur

INTRODUCTION

Initialement prévu comme document introductif à la participation de l'Institut universitaire d'études du développement (IUED) au Programme de recherche sur l'auto-emploi et l'acquisition des qualifications dans le secteur non structuré moderne urbain d'Afrique francophone du BIT (WEP 2-33), le présent document se propose aujourd'hui de remplir d'autres fonctions liées à la fois au déroulement de la collaboration entre le BIT et l'IUED depuis 1977, à la nécessité de faire un premier point sur les relations entre formation et secteur non structuré et surtout aux développements possibles sur le plan opérationnel des résultats obtenus jusqu'à ce jour par le Programme de recherche. De plus, nous avons la grande tristesse de rappeler que ce document est le fruit d'une relation de travail privilégiée avec l'initiateur du Programme, Georges Nihan, dont la disparition brutale à la fin de 1979 ne nous a pas permis de mener à son terme notre réflexion commune.

Ce document ne représente donc qu'une étape d'un travail qui doit se poursuivre à la fois au plan de l'enrichissement des travaux de recherche déjà effectués - et qui ont ouvert de nombreuses pistes pour un approfondissement ultérieur - mais aussi au plan de l'action concrète dans les villes où les artisans ont exprimé le désir de rejoindre puis gérer des programmes d'appui au secteur non structuré : eux seuls, par leur participation effective à la mise en place d'un programme d'appui et la prise en main progressive de ce programme, permettront à la fois de tester un certain nombre d'hypothèses, de poursuivre des recherches et surtout d'obtenir des résultats socio-économiques concrets. Cependant, l'engouement récent de différentes instances nationales et internationales pour l'artisanat, les secteurs "informel", "non structuré", "intermédiaire" - suivant en cela l'intérêt de l'OIT manifesté dès 1973 avec son rapport sur l'emploi au Kenya, puis repris et approfondi par G. Nihan - laisse craindre la mise en oeuvre rapide d'opérations à grande échelle du même type que celles dont les milieux ruraux des pays en voie de développement ont souvent pâti jusqu'à maintenant. C'est pourquoi les chapitres qui suivent insisteront à la fois sur les résultats du Programme de recherche indiquant ce que ne doit pas être une intervention sur le secteur non structuré ainsi que sur les questions restant encore à étudier et à approfondir - théoriquement et pratiquement.

La collaboration entre le BIT et l'IUED avait pour objectif, en 1977, de situer les travaux entrepris par le Programme de recherche dans le contexte de la problématique des relations entre éducation et développement socio-économique et de fournir des données de type qualitatif sur la formation dans et pour le secteur non structuré à Bamako (Mali), Kigali (Rwanda), Lomé (Togo) et Yaoundé (Cameroun). Le cadre de référence de la collaboration résidait dans un document de G. Nihan (1) où celui-ci mettait en relief les problèmes posés par l'inadéquation entre les politiques économiques et

(1) G. Nihan, Formation, emploi et productivité dans le secteur non structuré urbain - une étude prospective, Genève, OIT, doc. WEP 2-18/WP II, 1976.

éducatives menées dans de nombreux pays en voie de développement et les exigences du travail et de l'emploi dans ces mêmes pays; montrait en quoi ces problèmes réclamaient des solutions urgentes mettant en cause la vision dualiste de la formation où l'éducation scolaire "moderne" s'oppose aux autres types de formation extra-scolaire "traditionnels"; suggérait la nécessité d'une revalorisation des potentiels de production et de formation inhérents à certaines structures socio-économiques tel . . . que le secteur non structuré.

Le déroulement des travaux, l'analyse des premiers résultats donnant, à cette étape, une connaissance suffisante des situations de formation dans les entreprises, mais surtout l'intérêt grandissant des interlocuteurs nationaux du Programme pour des actions pratiques dans le secteur non structuré allaient pousser l'IUED, en accord avec le BIT, à rapidement concentrer sa contribution sur l'élaboration des programmes d'action pour les villes concernées. L'accent fut ainsi mis sur la contextualisation des actions proposées par rapport aux réalités éducatives des pays; sur les orientations, en termes de qualifications, des interventions proposées et sur la congruence entre les méthodes pédagogiques à utiliser, les objectifs économiques proposés et les modes d'organisation et de gestion des programmes d'appui; enfin sur les conséquences que différents types d'intervention en formation peuvent avoir sur la reproduction des systèmes socio-économiques.

Un travail de cette nature n'a pas manqué de faire apparaître les questions traditionnelles relatives aux relations entre des approches quantitatives et qualitatives d'une même réalité sociale, à ses niveaux micro et macroscopiques. Nous pouvons ici affirmer que seules les enquêtes menées jusqu'en 1979 chez les artisans pouvaient à la fois permettre d'illustrer les dysfonctionnements et les conséquences de certaines politiques économiques et éducatives; de faire apparaître les constantes et tendances propres à la formation dans le secteur non structuré; de s'assurer que les potentialités projetées sur le secteur non structuré, en termes de formation des jeunes en particulier, relevaient du possible et non pas de l'utopie. Par contre, la mise sur pied de programmes d'appui au secteur non structuré nécessitera de reprendre au niveau des acteurs - patrons, ouvriers, apprentis - l'étude transversale et qualitative d'un certain nombre de processus et de relations dont l'importance a été révélée par les enquêtes; comme de tenir compte d'autres dimensions du "phénomène secteur non structuré" qui n'ont pu être prises en compte par les enquêtes micro-économiques à savoir, par exemple, les problèmes de migrations rurales-urbaines, d'urbanisation des capitales, de développement des centres urbains secondaires ou de politiques de développement industriel.

La collaboration entre le BIT et l'IUED a également fait apparaître les questions relatives aux objectifs économiques et sociaux implicites à toute recherche sur des terrains non encore intégrés aussi bien par la science que par la pratique des états; aux conséquences méthodologiques de la commande d'une telle recherche par des gouvernements et une organisation internationale. Ces questions ne pouvaient être passées sous silence de la part d'un Institut universitaire et les programmes d'action montrent que les contingences découlant des contraintes énoncées précédemment n'ont pas été ignorées. En particulier, l'axe principal de ces programmes réside dans la recommandation qui y est faite de ne pas encourager - par des interventions

sur le facteur capital en particulier - le développement de ce que d'autres qualifient de "secteur intermédiaire". Un tel choix est en effet le seul possible si l'on veut tendre, avec l'OIT, à résoudre les problèmes d'emploi et à satisfaire les besoins essentiels des populations des pays en voie de développement auxquels le secteur moderne à haute intensité de capital n'a que peu répondu. Conséquemment, les programmes d'action mettent l'accent sur la nécessité pour les entrepreneurs et le personnel du secteur non structuré de s'organiser en vue de résoudre certains de leurs problèmes en comptant d'abord sur leurs propres ressources : c'est à cette condition seulement que l'équilibre dynamique du secteur tel que révélé par les enquêtes a des chances d'être maintenu sous le contrôle de ses membres.

C'est dans cette optique que s'est située la contribution de l'IUED relative aux questions de formation dans et pour le secteur non structuré : il ne s'agissait pas de faire de la formation un objet en soi mais de montrer en quoi des interventions en formation ne pouvaient se situer que par rapport à des problèmes ressentis par les intéressés eux-mêmes et pouvaient contribuer à soutenir ou faciliter d'autres interventions touchant en particulier les dimensions économiques des entreprises du secteur non structuré. On s'attachera, dans les chapitres suivants, à situer l'intérêt pour la formation dans le secteur non structuré dans le contexte des politiques éducatives suivies par les pays concernés de l'Afrique francophone de l'ouest, à faire apparaître la place de la formation dans le secteur en relation avec les différents éléments de sa fonction de production, à relever les contradictions entre cette formation liée à une forme originale de fonctionnement socio-économique et des politiques éducatives dont on peut pourtant prévoir la poursuite malgré les problèmes qu'elles soulèvent, à montrer la manière dont ces interventions de formation doivent tenir compte de différents éléments exogènes et endogènes au secteur si l'on veut qu'elles en facilitent le développement, à proposer un certain nombre de pistes concrètes pour l'élaboration de programmes de formation dans les domaines des qualifications technologiques et gestionnaires, à suggérer enfin un certain nombre de pistes de recherche ultérieures que le traitement des enquêtes comme la rédaction des programmes d'action ont fait apparaître et qui pourraient faire l'objet d'un approfondissement simultané à la mise en oeuvre de programmes d'appui au secteur non structuré.

* *

*

PREMIERE PARTIE : SECTEUR NON STRUCTURE, POLITIQUES ECONOMIQUES ET EDUCATIVES

I. LES POLITIQUES EDUCATIVES EN AFRIQUE FRANCOPHONE DE L'OUEST ET DE L'EST

Bien que les travaux du Programme de recherche n'aient porté que sur la formation dans le secteur non structuré ou en relation avec celui-ci, il a semblé nécessaire, dans chacune des villes concernées, de situer ces travaux dans le contexte des politiques et pratiques éducatives des pays en cause (1). Dans la mesure en effet où le problème de l'emploi des jeunes diplômés et scolarisés a, entre autres (2), justifié la mise en place du Programme en raison de son importance économique et sociale immédiate, il a semblé nécessaire d'évoquer ici le contexte et de rappeler les données relatives aux systèmes scolaires dont sont issus ces jeunes. Dans la mesure d'autre part où les jeunes actuellement employés et formés dans les entreprises du secteur non structuré - les apprentis en particulier - ont été marqués à des degrés très divers par leur passage ou leur absence du système scolaire, il s'est avéré indispensable de mettre en lumière les relations existant entre différents systèmes de formation dont on a apprécié la valeur - quels que soient le lieu ou l'époque - par rapport au fonctionnement et au développement des structures socio-économiques.

1.1. La période coloniale : une orientation extérieure

Les objectifs des systèmes scolaires coloniaux jusqu'à la deuxième guerre mondiale sont assez connus pour que nous ne nous y attardions pas. Une citation servira à situer la question : "De même qu'il nous faut des interprètes pour nous faire comprendre des indigènes, de même il nous faut des intermédiaires, appartenant aux milieux indigènes par leur origine et au milieu européen par leur éducation, pour faire comprendre aux gens du pays et pour leur faire adopter cette civilisation étrangère pour laquelle ils manifestent, sans qu'on leur en puisse tenir rigueur, un misonéisme bien difficile à vaincre". (3) Ainsi le développement de l'enseignement apparaît-il fondé sur les besoins en personnel intermédiaire nécessaire au fonctionnement du système colonial.

De 1945 à 1960, l'enseignement primaire connaît un développement sensible des effectifs en AOF : si l'on y compte 94.470 élèves en 1947, on en trouve 357.000 en 1957. Il en va de même pour l'enseignement secondaire : 3.900 élèves en 1948, 14.200 en 1957. L'enseignement technique se développe au début des années 50 : 1.000 élèves en 1949, 2.200 en 1951, 6.900 en 1957 (dont 1.400 dans l'enseignement privé). En d'autres termes :

- en 1947, sur 100 enfants scolarisables, 4 étaient effectivement scolarisés, et pour 100 élèves du primaire, il y en avait 3 du secondaire;
- en 1957 : sur 100 enfants scolarisables, 10 étaient effectivement scolarisés, et pour 100 élèves du primaire, il y en avait 4 du secondaire (4).

(1) Il est à cet égard regrettable que, pour des raisons de découpage des responsabilités institutionnelles aux niveaux nationaux et internationaux, les milieux scolaires et éducatifs n'aient été que peu associés aux différentes étapes des travaux.

(2) Voir G. Nihan, op. cit.

(3) M. Delafosse, in Bulletin de l'Education en AOF., No 33, juin 1917.

(4) Données tirées de Abdou Moumouni, L'éducation en Afrique, p. 82-84, Paris, Maspéro, 1964.

1.2. Après les indépendances : le développement quantitatif

C'est donc une situation de relatif développement quantitatif que laisse la puissance colonisatrice au moment de la proclamation des indépendances au début des années 1960. L'éducation apparaît alors aux yeux des dirigeants des pays concernés - sortis du système éducatif colonial - comme le meilleur moyen de libération - promotion des populations, sur le plan politique en particulier. C'est ce que traduisent les priorités adoptées en 1961 par la conférence des ministres de l'éducation à Addis-Abeba : développement de l'enseignement secondaire, réforme des programmes, formation des enseignants (5).

1.3. Le début des années 1970 : vers une remise en question

La remise en question des systèmes scolaires d'éducation s'est opérée, particulièrement en Afrique francophone, sur les plans à la fois économiques, sociaux et culturels.

Sur le plan économique d'abord, les critiques ont porté sur les montants de plus en plus élevés des dépenses publiques destinées aux systèmes scolaires par rapport aux autres affectations budgétaires possibles et nécessaires dans des pays en voie de développement, mais aussi sur les coûts énormes de la formation d'une minorité dans des systèmes scolaires privés. Ces critiques devinrent pressantes lorsque l'on constata la faible rentabilité interne de ces systèmes en termes quantitatifs - déperditions - et leur médiocre rentabilité externe - inadéquation de la formation reçue aux exigences à la fois du secteur dit moderne comme de celui dit traditionnel.

Ces critiques n'auraient cependant pas pris autant de force si l'équilibre fragile entre la dimension économique et les aspects sociaux et culturels d'une éducation de type scolaire n'avait été remis en question sous la pression des faits. Dans la mesure en effet où le développement incessant du chômage et du sous-emploi - en ville comme en milieu rural - et la dépendance culturelle explicite des systèmes scolaires par rapport aux anciennes métropoles devenaient de plus en plus difficilement tolérables par une part grandissante de la population de nombreux pays en voie de développement, la remise en question des types d'éducation scolaire allait s'en trouver intensifiée (6). La contestation allait en effet dépasser les milieux des utilisateurs économiques de la formation - Etat, secteur moderne urbain, agriculture - pour s'élargir aussi bien à ceux qui sortaient des systèmes scolaires - chômage des diplômés - qu'à ceux qui n'y étaient jamais entrés ou en avaient fait l'infructueuse expérience (7); mais aussi à des Ministères reflétant bien souvent des vues divergentes de celles du Ministère de l'Education, tels que par exemple les Ministères du Plan, du Travail, de l'Industrie, de l'Artisanat, de la Fonction publique.

(5) Voir UNESCO, Rapport final de la Conférence des Etats africains sur le développement de l'éducation en Afrique, Addis Abeba, mai 1961.

(6) Voir P. Bungener, Problèmes dans la relation entre les Occidentaux et les peuples du Tiers Monde, in les Cahiers de l'IUED, No 1, Paris, 1976, PUF.

(7) Voir R.P. Doré, The diploma Disease : Education, Qualification and Development, London, 1977, George Allen and Uwin Ltd.

Confrontés à ces différents problèmes, mais aussi - contradictoirement - à une demande très forte pour une scolarisation devant permettre la sélection sociale, les Etats devaient trouver les moyens d'améliorer et d'augmenter le stock de qualifications de la population - facilitant ainsi l'extension de la production, des revenus et des marchés - comme d'étendre les possibilités d'emploi et de satisfaire la demande sociale en éducation. La preuve ayant été faite que ces différents objectifs ne pouvaient être atteints par les systèmes scolaires seuls, il s'agissait de trouver d'autres systèmes de formation donnant satisfaction sur un ou plusieurs des points précédents.

1.4. La fin des années 1970 : critique des systèmes scolaires et du développement économique "moderne"

Si l'on relit les conclusions de la conférence des ministres de l'éducation qui s'est tenue à Lagos en 1976, une très notable modification des objectifs y apparaît par rapport à Addis Abeba : l'école et l'enseignement modernes n'y sont plus présentés comme les bases prioritaires du développement, ni économique, ni social - pour les raisons que nous avons déjà évoquées au paragraphe précédent. Par contre, l'accent est mis sur les relations entre l'éducation, le travail et l'emploi, les possibilités d'auto-formation, l'apprentissage traditionnel, les formations extra-scolaire, non-formelle, non-conventionnelle (8). Or, il est intéressant de constater que cet engouement des responsables des systèmes d'enseignement "conventionnels" est apparu plusieurs années après que des organismes internationaux tels que l'UNICEF et la BIRD aient eux-mêmes fait l'analyse de l'échec des politiques du développement scolaire ainsi que de celles d'un développement économique basé sur le développement d'un secteur dit moderne (SM) et aient commencé à s'intéresser aux secteurs ruraux, artisanaux et informels (9).

Le secteur moderne, industriel et étranger en particulier, pouvait en effet se permettre de subir des critiques sur le plan de sa "rentabilité" économique pour les pays concernés - coûts et financement des investissements, contributions à la balance commerciale et des paiements... - tant que n'apparaissaient pas de manière trop criante les conséquences de son développement sur les plans politiques et culturels. Or, il a bien fallu admettre que le développement industriel moderne ne contribuait que très peu à la résolution du problème du chômage, que la dépendance qu'il entraînait vis-à-vis des capitaux et des marchés extérieurs posait de sérieux problèmes pour des pays revendiquant une indépendance complète, que le développement technologique qu'il importait et qu'il induisait était en opposition avec la redécouverte de cultures anciennes et la volonté de construire des cultures authentiques s'opposant à un processus de destruction sociale accéléré. C'est dans ce contexte d'une double remise en question de politiques éducatives et économiques que peut alors se situer l'intérêt porté par différentes instances nationales et internationales au secteur non structuré (SNS), et à la formation qui s'y pratique. C'est dans ce contexte également que l'on peut

(8) UNESCO, L'éducation en Afrique à la lumière de la Conférence de Lagos (1976), Etudes et documents d'éducation, No 25, Paris, 1977.

(9) BIRD, Education Sector Working Paper, Washington, 1974. Ce rapport se fonde sur deux études de l'ICED : New Paths to Learning for Rural Children and Youth, UNICEF, New York, 1973, et Attacking Rural Poverty : How non Formal Education can help, Baltimore, 1974.

interpréter le retour à une vision "classique" des fonctions de l'éducation par rapport au développement économique où ce dernier conditionne - tout au moins pour une bonne part - les besoins en formation. Ainsi était remise en question à la fin des années 1970 l'équation : développement scolaire \Rightarrow progrès économique = secteur moderne et pouvait ainsi émerger l'intérêt porté au secteur non structuré.

II. DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET DEVELOPPEMENT EDUCATIF : LE CAS EUROPEEN

Le retour à une vision de l'éducation liée à l'évolution des structures et du fonctionnement économique comme l'intérêt nouveau porté au secteur non structuré font inmanquablement penser à l'histoire du développement socio-économique européen depuis le Moyen-Age. Sans vouloir ici procéder aux transpositions hâtives qui ne peuvent déboucher que sur des modèles normatifs, nous nous référerons à cette histoire afin d'ajouter quelques éléments de réflexion pour la compréhension et l'explication d'un phénomène donnant aujourd'hui lieu à des interprétations très diverses.

2.1. Les systèmes productifs en Europe

Sur le plan économique d'abord, les passages du stade artisanal à celui de la manufacture puis de la grande industrie se sont effectués en Europe de manière intrinsèque à partir du développement et de l'extension de marchés nationaux et internationaux conquis par ces mêmes pays européens. Ce sont donc des étapes successives qu'ont franchies les entreprises européennes pour arriver à ce que l'on appelle SM. Dans les pays qui nous concernent par contre, le SM n'est pas apparu comme une suite "logique" au développement du SNS mais comme ajout à un système économique dont les termes de référence du fonctionnement étaient et sont encore mal connus. Une étude intéressante à entreprendre consisterait à analyser le processus d'industrialisation en Amérique latine depuis le début du siècle afin d'y analyser le rôle du SNS et son évolution jusqu'à la période actuelle - dans le cadre en particulier du développement des firmes multinationales. Ceci permettrait peut-être de discerner quelques tendances qu'il serait utile de poser comme hypothèses dans le cas de l'Afrique.

2.2. Les systèmes éducatifs en Europe

Sur le plan éducatif, le maintien entre les mains des maîtres puis à l'intérieur des manufactures de la formation professionnelle de type technique s'est accompagné d'un développement très lent d'institutions de formation séparées des lieux de production - les écoles municipales élémentaires. Celles-ci ont d'abord été destinées aux enfants des maîtres et des compagnons pour leur apprendre la lecture et l'écriture qui commençaient à être nécessaires pour les opérations commerciales. plus tard, ces mêmes opérations commerciales et financières - puis d'encadrement - seront monopolisées par une catégorie particulière de personnel, marquant ainsi la division grandissante des fonctions à l'intérieur de l'entreprise.

Les connaissances nécessaires à ces opérations étant utilisables indistinctement dans différentes branches, des écoles pour leur apprentissage se développent - permettant ainsi de réaliser des économies d'échelle. Il est à noter que ces écoles se développeront d'autant plus que les Etats eux-mêmes deviendront entrepreneurs.

En ce qui concerne la formation technique et professionnelle, la forme scolaire ne s'impose que lorsque certaines conditions de concentration (dimension des entreprises et concentration géographique) et de possible homogénéisation des contenus sont réunies : c'est alors la mise en place d'ateliers pour apprentis à l'intérieur des entreprises, laissant aux industriels - comme aux marchands dans les écoles communales - la possibilité de contrôler les lieux de formation.

Le développement de l'enseignement général "culturel" - différent des écoles municipales déjà évoquées, et d'abord réservé à la bourgeoisie et à ses enfants - correspond au besoin de cette catégorie sociale d'unifier ses différentes composantes dont le nombre augmente constamment et chez qui la cellule familiale ne peut pas satisfaire ce besoin d'intégration.

Avec le développement de la grande industrie, la formation des producteurs perd ses liens avec la ville et la région, et se trouve liée aux fluctuations des marchés nationaux et internationaux : la généralisation de l'école apparaît alors de plus en plus nécessaire pour créer un stock de qualifications disponibles à tout moment, que ce soit les qualifications "générales" (lecture, écriture, calcul...) ou les qualifications professionnelles et techniques. Pour ces dernières en particulier, il devenait de plus en plus difficile pour les entreprises de maintenir des écoles patronales, compte tenu de l'incertitude sur l'utilisation dans l'entreprise d'un travailleur formé, l'insuffisance des effectifs, les coûts de formation par élève trop élevés, l'incertitude sur la durée d'utilisation des qualifications.

L'Etat est alors sollicité d'intervenir dans la mesure où il est mieux à même de gérer les problèmes quantitatifs posés et où des forces sociales opposées veulent le placer en position d'arbitre, puisque "le travail, et donc la formation, se définissent comme une combinaison de rapports aux choses", mais aussi "de rapports entre des personnes" (10). Ainsi, le rôle de l'Etat dans l'éducation apparaît-il comme la résultante de pressions exercées sur lui par différents partenaires sociaux organisés afin de lui faire gérer, au plus près des intérêts - souvent contradictoires - de chacun de ces partenaires, la satisfaction des besoins du développement économique-politique.

(10) A. Petitat, J. Richardi, L'enseignement professionnel, technique et scientifique, p. 77, Cahiers du Service de la recherche sociologique No 8, Genève, DIP, 1974.

2.3. Systèmes éducatifs et systèmes productifs en Afrique de l'ouest

Ainsi donc, sans même évoquer les différentes étapes qui ont conduit, en Europe, à l'intégration des filières de formation "spéciales" puis "modernes" (contenus scientifiques et techniques) dans l'enseignement secondaire puis à la coordination institutionnelle des différents réseaux d'enseignement, il apparaît que l'histoire de l'éducation "moderne" en Afrique de l'ouest ne peut du tout s'interpréter de la même manière qu'en Europe. En particulier, les liens étroits qui apparaissent en Europe entre le développement du système économique, l'importance des Etats et la croissance - institutionnalisation de l'éducation n'ont pas existé et n'existent toujours pas en Afrique de l'ouest, où la séquence inverse semble être dominante : l'apparition de systèmes éducatifs autonomes, de groupes sociaux organisés, et d'Etats-nations répondait en Europe aux nécessités successives du développement économique et politique. Dans les pays qui nous concernent par contre, des Etats ont été mis en place pour répondre principalement à des nécessités politiques immédiates, et non pour gérer une situation socio-économique en évolution. C'est pourquoi les systèmes éducatifs fonctionnant avant la mise en place de ces Etats, qui n'étaient pas nés de besoins économiques ou politiques internes et qui ont poursuivi un développement quasi-indépendant de l'évolution de la situation et des structures socio-économiques, n'ont eu que peu d'effets par rapport au développement économique et à l'intégration nationale escomptés.

III. LE SECTEUR NON STRUCTURE ET LA FORMATION EXTRA-SCOLAIRE : DES REDECouvertes POTENTIELLEMENT INNOVATRICES ?

Ainsi donc, la redécouverte du secteur non structuré et de la formation extra-scolaire dans les pays de l'Afrique de l'ouest semblerait devoir permettre une réévaluation sinon une remise en question radicale de la vision dualiste du fonctionnement des sociétés qui attribue au secteur moderne de l'économie et au secteur scolaire de l'éducation des rôles moteur dans le processus de changement social, et les valorisent donc sur tous les plans par rapport à un pôle négatif qui se définit par ce qu'il n'est pas et ce qu'il empêche - le secteur traditionnel de l'économie et de la formation (11).

Une question apparaît pourtant immédiatement, que ce soit par rapport à l'économie ou à l'éducatif : la redécouverte valorisante de structures ou de processus - tels que le SNS ou la formation extra-scolaire, jusqu'alors ignorés et/ou méprisés, se fait-elle sous l'impulsion de ceux qui ont fait l'objet d'une approche précédemment dévalorisante ? Est-elle le fait de ceux qui font maintenant l'objet de critiques et qui cherchent à résoudre les problèmes posés sans toucher à leurs propres dysfonctionnements - ne changeant rien ainsi aux positions relatives sur l'échelle des valeurs de référence ? Est-elle le fait de ceux qui se présentent comme les

(11) Voir G. Nihan, Le secteur non structuré, signification, aire d'extension du concept et application expérimentale. BIT, doc. WEP 2-33/7, Genève, 1979

agents de maintien d'un équilibre entre les différents secteurs d'une société en voie de développement ? Ou est-elle le fait de ces trois groupes dont les objectifs d'une remise en question peuvent se recouper sur certains points ?

3.1. La formation dans le secteur non structuré et la vision dualiste de l'économie

Il semble que, sur le plan économique, la remise en question d'une vision dualiste de la réalité s'est faite principalement de la part d'Etats confrontés à des problèmes de production et d'emploi, mais aussi d'éléments du SM cherchant à intégrer certaines parties du SNS - comme sous-traitants par exemple -, enfin, de membres du SNS eux-mêmes aspirant à passer au stade "supérieur" du SM - parallèlement ou en liaison avec le secteur - tout en constituant une nouvelle catégorie d'interlocuteurs sociaux nationaux. Aussi, bien que les enquêtes aient montré - on le verra par la suite - que le SNS atteint un niveau d'emploi et de production non négligeable en soi et par rapport au SM, tout en se maintenant en existence et en se développant indépendamment des circuits économiques de ce SM, la question des interrelations entre le SM et le SNS se pose si l'on examine la formation dans ce dernier secteur en termes de flux d'informations.

De par la nature même des activités du SNS - automobile, électricité, métal par exemple -, de par l'origine de ses approvisionnements comme de celle d'une part importante de ses entrepreneurs et ouvriers - qui ont d'abord travaillé dans le SM -, de par l'avenir de ces entrepreneurs et ouvriers mêmes, comme de celui de certains apprentis formés dans le SNS qui vont aller travailler dans le SM, de par la concurrence pouvant exister entre produits du SM et du SNS, ce dernier est en contact constant avec le SM à travers les porteurs d'informations que sont les produits et les hommes - producteurs et consommateurs. Traiter de la formation dans le SNS revient donc à s'intéresser d'abord aux échanges d'informations se déroulant à l'intérieur du SNS lui-même entre producteurs eux-mêmes et entre producteurs et consommateurs, mais aussi aux modes d'organisation, aux contenus et aux vecteurs - aussi bien humains que matériels - des flux d'informations rentrant et sortant du SNS, et à se demander si une intervention affectant ces flux doit viser à rationaliser les échanges d'information déjà existants entre SNS et SM et/ou systématiser les tendances propres au SNS comme les réinterprétations que ce dernier opère à partir des informations qu'il tire du SM. Le choix entre ces deux orientations dépendra bien évidemment des objectifs de ses auteurs. On peut cependant dire que la première solution tendrait plutôt à adapter - au sens passif du terme - le fonctionnement du SNS aux termes de référence du SM. La deuxième solution viserait plutôt à intégrer - au sens actif du terme - le fonctionnement du SNS à un cadre de référence global et partiellement original par rapport au SM, qui serait en partie redéfini à travers la mise à jour et le développement des originalités et des potentialités du SNS. Ainsi donc, contrairement à une vision dualiste qui crée des mondes économiques autonomes et opposés, le fonctionnement du SNS et en particulier les flux d'informations échangés avec le SM - révèlent des rapports de dépendance réciproque où la force de chacun des partenaires est constamment mise à l'épreuve : la question est maintenant ouverte de savoir à qui profitera un appui au secteur non structuré qui modifiera les rapports de dépendance existants.

3.2. L'éducation extrascolaire : agent de transformation de l'éducation scolaire ?

Les questions que nous venons de poser quant aux relations entre SM et SNS d'une économie se posent de manière symétrique par rapport aux articulations entre éducation scolaire et non-scolaire.

Si la question, par rapport au SNS, est de savoir si son développement va ainsi contribuer à infléchir le mode de fonctionnement et de développement du SM - modifiant ainsi leurs positions relatives en termes de valeur -, la nécessité, par rapport aux systèmes d'éducation extra-scolaire, est de considérer leur rôle dans la transformation du fonctionnement et des résultats des systèmes scolaires. Il semble en effet impensable d'envisager la suppression des systèmes scolaires en Afrique de l'ouest - comme de renverser le cours d'un développement économique fondé sur un secteur moderne.

Si l'utopie que proposait un Illich (12) s'est en effet rapidement avérée être une mode passagère, sa volonté de déscolariser la société a révélé, a contrario, le poids socio-économique des systèmes scolaires actuels; mais aussi l'impossibilité de les faire se transformer de l'intérieur seulement, comme le danger de solutions "alternatives" qui ne modifient en rien la position dominante de l'école dans l'échelle des valeurs de la formation - et la renforcent peut-être. On peut en effet trouver des systèmes extra-scolaires dont seules l'organisation et la forme sont différentes de celles des systèmes scolaires. Dans la mesure où les instances de contrôle sur ces systèmes sont les mêmes que pour l'école, il y a dans ce cas diversification aboutissant en fait à une revalorisation de l'idéologie scolaire. Mais on peut aussi trouver des systèmes extra-scolaires dont seul change le mode de contrôle par rapport à l'école : cette modification entraîne pourtant bien souvent une modification des fonctions et des résultats de la formation qui illustre concrètement ce en quoi un système scolaire pourrait évoluer.

Ainsi, dans la mesure où ce sont les problèmes des systèmes scolaires qui ont été à la base de la redécouverte d'autres systèmes de formation, faudrait-il se demander - en fonction des modes de contrôle qui s'exercent sur eux - en quoi des systèmes extra-scolaires peuvent contribuer à la transformation des systèmes scolaires, et donc de leur valorisation. De la même manière que, pour l'analyse du SNS, nous avons suggéré de cerner les différentes possibilités d'évolution de ses interactions avec le SM, apparaît-il maintenant indispensable de situer toute considération relative à des systèmes extra-scolaires par rapport à la situation actuelle des systèmes scolaires. C'est autour du rapprochement de ces deux "précautions" que vont s'articuler les pages suivantes. Si l'on redécouvre en effet à la fois les aspects économiques et de formation du SNS, il faudra se demander en quoi les modalités d'actions de formation dans ce secteur répondent aux objectifs de ceux qui les proposent par rapport à l'évolution simultanée des relations entre le SNS, le SM et les systèmes scolaires.

(12) I. Illich, Une société sans école, Le Seuil, Paris, 1971.

DEUXIEME PARTIE : LE SNS ET LA FORMATION

Nous venons de mettre en lumière, dans la première partie de ce texte, les interactions existant entre SNS, SM, formation extra-scolaire - dans le SNS par exemple - et éducation scolaire. Les rapports entre SNS et formation pouvant se situer à l'intérieur, en amont et en aval des entreprises considérées, les chapitres suivants s'articuleront autour des pratiques de formation marquant les acteurs du SNS par rapport à l'origine, la croissance, le fonctionnement et les résultats économiques des entreprises.

Nous devons mentionner ici qu'une des pistes de recherche du Programme consistait à étudier l'impact de la variable formation sur la situation passée et présente des acteurs du système considéré - à savoir les entrepreneurs, ouvriers et apprentis, mais aussi à déterminer en quoi leur situation actuelle en termes de formation allait conditionner un/des développement(s) possible(s) du SNS. Notre hypothèse de recherche fut que la formation devait être considérée comme une variable explicative mineure de comportements, de processus et de résultats économiques actuels, mais qu'elle pouvait jouer un rôle de catalyseur ou d'appui par rapport à des objectifs d'évolution du SNS en termes socio-économiques.

Les résultats obtenus à partir des différentes enquêtes confirment en grande partie cette hypothèse et montrent en quoi des interventions de formation ne peuvent avoir de chances de succès que si elles se fondent sur des demandes des parties concernées reflétant des besoins socio-économiques eux-mêmes conditionnés par des rapports techniques et sociaux de production - à l'intérieur du SNS comme dans les autres secteurs de la société.

Nous tenterons donc, dans les chapitres suivants, de faire un premier bilan des résultats obtenus à partir de l'état actuel de traitements des données des enquêtes dans le domaine de la formation, et suggérerons à chaque étape des pistes de recherche ultérieure pouvant se fonder sur une exploitation encore plus approfondie des données et/ou sur des analyses qualitatives réalisées sur le terrain à l'occasion, par exemple, de la mise en route de programmes d'appui au SNS dans les villes considérées. Ce bilan s'articulera autour des acteurs du SNS dans une perspective à la fois synchronique et diachronique - ce que les enquêtes nous permettent en effet de réaliser. Une telle approche nous permettra, dans la troisième partie de ce document, de fonder un certain nombre de propositions d'interventions en termes de formation visant à répondre aux problèmes posés par les entrepreneurs, apprentis et ouvriers par rapport au contexte d'exercice de leur activité telle que l'image en apparaît de leur point de vue et de celui du Programme de recherche.

I. LA FORMATION DES ENTREPRENEURS ET SON ROLE DANS LA VIE DES ENTREPRISES

La première question que se pose traditionnellement tout éducateur confronté à une réalité socio-économique telle que le SNS concerne les itinéraires de

formation (13) suivis par les entrepreneurs depuis leur enfance jusqu'au moment des enquêtes, dans la mesure où il suppose que la formation définit en partie le statut social et les comportements individuels de toute personne. Une des questions classiques que pose alors la sociologie de l'éducation consiste à se demander dans quelle mesure le type, le niveau et le contenu de la formation d'un individu sont conditionnés par la disparité des offres de formation, par le lieu d'origine ainsi que par la position du responsable de famille par rapport à ces mêmes variables et par rapport à ses propres secteur, type et niveau d'activité; la question complémentaire consistant à se demander quel peut être le choix de l'individu par rapport à sa propre formation. Une autre question consiste enfin à se demander dans quelle mesure la formation reçue contribue à une reproduction sociale simple en termes d'accumulation du capital ou à une reproduction élargie à travers une mobilité professionnelle facilitée et des revenus réels croissants.

Bien que classique, nous utiliserons cette approche sociologique de l'éducation pour analyser la formation des entrepreneurs et son rôle dans la vie des entreprises (14), dans la mesure où elle se réfère à la logique implicite à ces questions - à savoir celle du fonctionnement d'une économie "moderne" soutenue par un système d'éducation scolaire. Or il est évident que le système de valeur soutenant cette logique et actuellement dominant dans les pays en voie de développement est celui selon lequel - conformément à la vision dualiste du fonctionnement d'un système socio-économique - le fait de ne pas avoir suivi un enseignement scolaire et - qui plus est - d'avoir été formé selon la voie "traditionnelle" sont censés être des obstacles au succès individuel et au bon fonctionnement social mesurés en termes "modernes" (15).

Les résultats actuellement connus du Programme de recherche remettent fortement en question ce postulat sur trois plans :

-
- (13) Nous entendons par formation, toute intervention qui vise à des changements dans les comportements, l'information, les connaissances, la compréhension, les aptitudes. Nous entendons par éducation, toute communication organisée pour provoquer de la formation qui implique au moins deux personnes ainsi qu'un processus de transfert d'une personne à une autre. L'enseignement est la forme scolaire de l'éducation qui procède selon une organisation détachée d'un lieu de production économique. L'apprentissage est la forme extra-scolaire de l'éducation qui procède selon une organisation liée à un lieu de production économique.
 - (14) Nous n'examinerons dans ce chapitre que les comportements de l'entrepreneur en tant que propriétaire et producteur - en relation avec son parcours de formation. Ses comportements en termes de formateur éventuel seront examinés dans le chapitre relatif aux apprentis.
 - (15) Bien que nous allions critiquer cette vision dualiste de la réalité qui oppose le "traditionnel" au "moderne", nous continuerons à utiliser ce vocable dans la suite du texte, par facilité et dans la mesure où il reflète la vision dominante. Les faits contredisant cette vision seront plus puissants que la forme !

- ainsi que nous l'avons évoqué dans la première partie, le développement des systèmes scolaires n'a pas permis d'atteindre le développement économique moderne souhaité, indiquant par là que les comportements individuels et sociaux que ce dernier requiert n'ont pas été "naturalisés" comme conséquence du passage dans l'enseignement, autrement dit, l'antériorité et l'extériorité de la formation scolaire par rapport au développement des structures économiques n'ont pas permis à ses bénéficiaires de la mettre en oeuvre et d'en tirer les profits escomptés,
- les enquêtes montrent que le développement économique original que représente le SNS et l'existence en son sein de processus d'apprentissage liés à ses structures et modes de production sont fortement conditionnés par le niveau de capital des entreprises considérées. En conséquence, à l'étape actuelle de croissance du SNS, une formation moderne ne semble pas donner d'avantages particuliers à ses bénéficiaires dans la mesure où - selon cette vision moderne - elle est "en avance" sur des besoins liés au fonctionnement et au développement du SNS,
- la formation traditionnelle acquise dans le SNS semble avoir permis/accompagné sa croissance jusqu'aux niveaux actuels de capital, et déboucher sur des résultats socio-économiques à court terme équivalant ou dépassant, en termes de revenus et de mobilité de l'entrepreneur, ceux que le SM pose comme indicateurs de succès.

Toutes ces constatations ne signifient cependant pas que la formation scolaire ne joue aucun rôle dans le fonctionnement actuel du SNS : ce sont en fait des combinaisons de formation moderne et traditionnelle, scolaire et extra-scolaire, qui sont observées chez les entrepreneurs et dont il faudra analyser les conséquences et les résultats en relation avec les niveaux de capital immobilisé dans les entreprises.

Les types de formation des entrepreneurs peuvent schématiquement se regrouper de la manière suivante (16) :

- sans apprentissage avec plus ou moins d'enseignement,
- apprentissage dans le SNS avec plus ou moins d'enseignement,
- apprentissage moderne avec plus ou moins d'enseignement.

Les résultats des enquêtes montrent que, selon les types et combinaisons de formation observés, le fonctionnement et les résultats de l'entreprise ont des rapports plus ou moins lointains avec le mode de fonctionnement d'une entreprise moderne, révélant ainsi chez les entrepreneurs une combinaison de référentiels socio-économiques et culturels, modernes et traditionnels. Cette situation de combinaison-réinterprétation de modèles et de valeurs pourrait alors permettre d'expliquer pourquoi, en termes économiques, certains auteurs estiment que les entrepreneurs du SNS sont plus orientés vers le revenu que vers le profit et, qu'en termes éducatifs, ils ne ressentent pas la nécessité

(1) Ce schéma sera développé dans les tableaux relatifs à la formation des entrepreneurs. On y spécifiera les différents types d'apprentissage moderne, ainsi que les types et niveaux d'enseignement rencontrés.

d'une vision rétrospective et prospective des choses, qualité - prétend-on - d'une formation détachée du lieu de production.

L'on enregistre cependant, ainsi que nous le verrons en troisième partie, des demandes de formation de la part de certains entrepreneurs, celles-ci étant alors liées au fonctionnement ou au développement de leurs entreprises - demandes se différenciant à nouveau selon les niveaux de capital atteints : ainsi retrouvons-nous la formation comme variable dépendant de données économiques et pouvant jouer, selon les types de formation proposés, des rôles différents par rapport à la reproduction du système social dans lequel l'entreprise est insérée.

Dans cette perspective, après avoir donné un aperçu des parcours de formation des entrepreneurs dans les différentes villes concernées, ainsi que de leur mobilité professionnelle, nous utiliserons les résultats actuellement disponibles pour analyser les incidences de différents parcours de formation suivis par les entrepreneurs sur :

- la création de l'entreprise, en termes de champ d'activité, de mobilisation d'un capital financier et technique ainsi que par rapport à la perspective sociale et économique dans laquelle s'opère cette création;
- la croissance réelle de l'entreprise en termes de mobilisation de ressources nouvelles en capital débouchant sur la situation actuelle;
- les fonctions des entrepreneurs en termes d'organisation du travail, de mode de gestion, de type et de qualité de produits, de commercialisation et de marché.

Nous ne nous intéresserons donc pour le moment, dans ce chapitre, qu'aux relations entre le type de formation des entrepreneurs et le "comportement" du facteur capital tel que représenté par ces entrepreneurs. Ce n'est qu'après avoir examiné, dans les chapitres suivants, les mêmes relations appliquées au facteur travail que nous pourrions approcher les conséquences des combinaisons des différents types de formation des entrepreneurs et de leur personnel sur les résultats économiques de l'entreprise et de ses acteurs.

1. PROFIL, FORMATION, MOBILITE

1.1. Profil des entrepreneurs et de leur famille

Afin de donner une image aussi précise que possible des ressources humaines disponibles dans le SNS, nous indiquerons brièvement maintenant les caractéristiques principales des entrepreneurs en termes de lieu de naissance et d'enfance, d'âge, et de caractéristiques socio-économiques de leurs familles. Ainsi que nous l'avons en effet déjà mentionné, les types et niveaux de formation, scolaire en particulier, des entrepreneurs sont à la fois marqués par les caractéristiques de l'offre d'éducation au lieu où ils ont passé leur jeunesse comme par les caractéristiques de leur entourage familial.

- Age, lieu de naissance et d'enfance des entrepreneurs : on constate dans toutes les villes concernées qu'entre 65 et 75 % des entrepreneurs ont

entre 25 et 44 ans (tableau 1 a) (17). En ce qui concerne leur lieu de naissance et d'enfance jusqu'à 15 ans, on constate, pour Nouakchott et Yaoundé, que les artisans sont, respectivement, principalement originaires d'un autre centre urbain d'Afrique et d'une zone rurale du pays. Par contre, pour Bamako, Lomé et Kigali, ces lieux sont principalement - et à parts sensiblement égales - la capitale même ou une zone rurale du pays (tableaux 1 b, 1 c). Nous avons donc des différences notables entre les différentes villes dont il faudra se demander quelles en seront les conséquences sur les comportements des entrepreneurs par rapport à leur entreprise.

- Statut socio-économique de la famille des entrepreneurs : une autre variable influençant le comportement des entrepreneurs réside dans le statut socio-économique de leur famille au moment de leur enfance, ainsi que dans le niveau d'instruction du chef de famille. Or l'on constate, pour toutes les villes concernées, que le responsable de la famille de l'entrepreneur durant l'enfance de ce dernier avait en général une activité de type rural, à compte propre, et n'avait aucune formation ou avait fréquenté l'école coranique (Nouakchott) (tableaux 2 a, 2 b, 2 c).

1.2. Types et niveaux de formation

L'examen des types et niveaux de formation générale et professionnelle des entrepreneurs du SNS va maintenant nous permettre de cerner une des variables marquant la vie des entreprises et dont on se demandera dans des paragraphes suivants si elle a une influence sur sa création, le développement de son capital et les fonctions des artisans. Il est intéressant en effet de constater que le niveau de formation générale de la plupart des entrepreneurs est en général assez faible et qu'entre 70 et 95 % d'entre eux n'ont eu d'autre formation professionnelle que celle reçue lors d'un apprentissage au sein du SNS lui-même (tableaux 3 a, 3 b, 3 c).

Nous sommes donc confrontés à une situation qui, selon des critères modernes, est on ne peut plus traditionnelle mais où l'on constate cependant l'existence de couples de formation générale et professionnelle représentant la combinaison d'un minimum d'éducation scolaire et d'une formation professionnelle sur le tas. Il s'agit-là d'un phénomène caractéristique de beaucoup de pays en voie de développement ayant connu - ainsi que nous l'avons mentionné dans la première partie de ce texte - un développement quantitatif important de leurs systèmes scolaires de formation générale, un développement relativement faible de structures économiques modernes utilisant peu de personnel qualifié d'origine locale et un développement accéléré du SNS. Une telle situation éducative est donc le reflet de l'existence d'un cadre de référence polymorphe auquel sont confrontés ceux qui sont aujourd'hui entrepreneurs et auquel le sont encore plus intensément les actuels apprentis du SNS. C'est donc l'influence de différentes combinaisons éducation-formation que nous analyserons par

(17) Les tableaux figurent en annexe.

rapport aux activités de l'artisan en tant que propriétaire et producteur, mais aussi - dans le chapitre suivant - en tant que formateur, et finalement par rapport aux résultats économiques de l'entreprise.

Cependant, avant de passer à l'analyse des relations précédemment évoquées, il est nécessaire de faire référence ici aux relations entre les types et niveaux de formation des entrepreneurs et les conditions et modalités de cette formation. Si nous avons en effet signalé que la plupart des artisans étaient issus d'un milieu socio-économique rural et n'avaient reçu que peu d'éducation scolaire, il existe dans chacune des villes concernées une frange plus ou moins importante d'entrepreneurs ayant suivi un enseignement secondaire général ou technique et ayant effectué un apprentissage en SM ou en centre de formation professionnelle - les deux éléments existant simultanément ou séparément.

Une telle situation nous conduit à nous interroger sur les disparités de l'offre en formation faite aux futurs artisans. Nous ne nous attacherons pas spécifiquement aux disparités géographiques de l'offre d'enseignement selon les régions et les zones urbaines et rurales des pays en voie de développement - ces faits sont suffisamment connus et analysés. Par contre, nous devons aborder le problème des relations entre le niveau socio-économique des familles et le niveau de formation - scolaire et en centre professionnel en particulier - des entrepreneurs du SNS. Si nous reprenons en effet un tableau élaboré à partir des résultats de l'enquête de Nouakchott (tableau 4), nous relevons un certain nombre de relations entre la capacité financière des familles et les type et niveau de formation suivis par leurs enfants. Il s'agit-là d'une première constatation rétrospective que nous analyserons plus avant lorsque nous aborderons la question de la formation du capital initial de l'entreprise, celle des caractéristiques qualitatives de la force de travail engagée dans les entreprises concernées en fonction du type de formation professionnelle de l'entreprise, ainsi que celle de la rentabilité relative pour l'entrepreneur et l'entreprise de types de formations dites modernes par rapport à des formations dites traditionnelles.

1.3. Relations entre types et niveaux de formation, activités précédemment exercées et activité actuelle

Le paragraphe précédent se réfère implicitement à la question des choix éducatif et professionnel des futurs artisans et à leurs relations, dans la mesure en effet où ce choix ne semble avoir existé que pour une minorité d'entre eux puisque conditionné par le niveau de vie de leur famille, le type d'offre d'éducation, les contraintes du marché de l'emploi urbain et la nécessité de trouver une activité assurant au moins la subsistance. Dans de telles circonstances, où le seul choix possible consiste à s'efforcer de rejoindre - ainsi que nous le verrons dans les chapitres traitant des apprentis et des résultats économiques des entreprises - des branches d'activité pouvant laisser espérer des gains rapides et suffisants, le fait de suivre une formation professionnelle et technique traditionnelle, après une éducation scolaire inexistante ou faible, pourrait être perçu comme un handicap s'ajoutant à l'absence de choix réel d'un métier. Selon la vision classique de l'économie de l'éducation une telle situation risque fort de bloquer l'ancien apprenti devenu entrepreneur dans une étroite sphère d'activité et de qualification - ce que, par postulat, ne devrait pas induire une formation moderne.

Or si les enquêtes ont montré - rappelons-le - que 70 à 95 % des entrepreneurs du SNS n'avaient d'autre formation professionnelle et technique que celle reçue au travers d'un apprentissage traditionnel, une mobilité professionnelle comme une rétention dans le métier appris existent, comparables à celles obtenues à travers une formation moderne (tableaux 5a, 5b, 5c). A Yaoundé par exemple, alors que le taux de rétention dans le métier est de l'ordre de 80 % pour les entrepreneurs formés en secteur moderne - soit par apprentissage, soit par centre de formation - ce taux est de 70 % pour les anciens apprentis devenus entrepreneurs dans le SNS. De plus, il faut remarquer que la spécificité de la formation reçue par les entrepreneurs formés dans le SNS ne les a pas empêchés, pour 60,7 % d'entre eux toujours à Yaoundé, d'avoir un ou plusieurs types d'activités antérieures à la présente. Mieux encore, parmi ces derniers, 38,9 % ont eu en un point de leur vie professionnelle une activité en SM.

Le système traditionnel d'apprentissage semble donc être à la base de la mobilité occupationnelle observée pour les entrepreneurs actuels du SNS, phénomène qui se confirmera également - nous le verrons dans la section quatre - lorsque nous examinerons le suivi des anciens apprentis des entrepreneurs actuels. Ainsi, les différentiels de mobilité que l'on aurait pu attendre en fonction des disparités dans l'offre d'éducation entre milieux ruraux et urbains, et qui ont marqué une proportion - variable selon les villes - des entrepreneurs venant des zones rurales, semblent avoir été en grande partie effacés grâce à leur apprentissage en SNS (18).

De plus, il est intéressant de noter que le passage en SM est une constante pour un bon nombre d'entrepreneurs, préalablement à la création de leur propre atelier. Il s'agit-là d'un phénomène intéressant en terme de formation puisque nous sommes en présence d'un flux d'échanges d'informations et de conceptions entre le SNS qui a vu l'artisan faire son apprentissage et le SM qui recrute les anciens apprentis du SNS destinés à revenir y fonder leur propre entreprise : il s'agit-là de la conjonction dynamique de différents cadres de référence socio-économiques dont nous avons déjà évoqué les relations de dépendance. Il sera intéressant de reprendre cette problématique à propos des activités de l'entrepreneur au moment où il va créer son entreprise et en tant que producteur, pour apprécier l'influence que son passage en SM lui aura fait subir et dans quelle mesure il va la réinterpréter. Nous verrons d'autre part, à propos du suivi des apprentis sortant du SNS, que l'on retrouve à peu près chez la même proportion d'entre eux un premier passage dans le SM à la sortie de l'atelier artisanal : ce sera alors l'occasion de nous poser la question de l'évaluation faite par le SM de la formation donnée en SNS par rapport à des formations générale et/ou professionnelle reçues par d'autres employés dans un système scolaire ou un centre de formation professionnelle.

(18) Ainsi que le souligne pourtant G. Nihan (doc. WEP 2-33/16 p. 22) : "ce point fait entrevoir le rôle joué par le SNS dans les migrations : ce point devra être repris lorsque des instances responsables examineront des politiques d'intervention pour le SNS qui ne devraient pas contribuer à accentuer un dépeuplement des campagnes déjà fortement avancé".

Revenant maintenant au problème de l'absence de choix éducatif et professionnel pour les futurs entrepreneurs, l'on constate donc que, si ces choix n'existent pratiquement pas, la mobilité professionnelle existe pourtant à l'intérieur du SNS et vers l'extérieur. Deux conclusions peuvent alors être tirées : la formation traditionnelle reçue par la plupart des entrepreneurs actuels du SNS est suffisamment polyvalente (19) et/ou les possibilités du marché des produits et services sont suffisamment larges pour permettre cette mobilité. Les résultats des enquêtes ne permettent pas d'apprécier le poids respectif de ces deux explications, mais montrent cependant pour les entrepreneurs actuels le degré d'adaptation de la formation en SNS aux conditions socio-économiques ambiantes.

2. ROLE DE LA FORMATION PAR RAPPORT A LA CREATION DE L'ENTREPRISE

2.1. Perspectives socio-économiques

Les données quantitatives recueillies lors des enquêtes et leur traitement ne nous permettent pas d'analyser d'éventuelles relations entre le type de formation reçue par l'entrepreneur et la perspective socio-économique générale dans laquelle il a créé son atelier. En posant cette question, nous nous intéressons principalement aux effets idéologiques possibles en termes d'objectifs et de comportements socio-économiques d'un passage plus ou moins prolongé dans un système d'éducation scolaire : quels sont, au moment de la création d'une entreprise, les objectifs de rapprochement éventuel avec une entreprise du SM, en termes de fonctionnement ou de résultats économiques - objectifs induits par certains contenus d'enseignement ?

Les entrepreneurs ayant une formation traditionnelle seule pourraient par exemple être ceux qui ont récemment émigré du monde rural avec un bagage de connaissances techniques original, sans beaucoup de capital et qui ont mis en oeuvre leurs connaissances avec un investissement minimal. (cas de Nouakchott par exemple). Compte tenu à la fois de leur origine rurale, du type de qualifications sociales et techniques qu'ils véhiculent, on pourrait imaginer que leurs objectifs par rapport à leur entreprise et son développement ne seront pas les mêmes que ceux d'entrepreneurs passés d'abord dans un système scolaire général et/ou professionnel puis dans le secteur économique moderne - pour la plupart en milieu urbain - et disposant d'un capital épargné ou mis à disposition par leur famille (cas de Yaoundé) : leurs objectifs en créant une entreprise devraient se rapprocher de ceux des entrepreneurs du secteur moderne en termes - par exemple - de rentabilité, de niveau technologique, de mode de fonctionnement.

(19) Nous verrons cependant, à propos de la formation des apprentis actuels, que nous devons nuancer cette notion de polyvalence en fonction du niveau technologique de l'entreprise. En effet, si les entrepreneurs actuels travaillent pour la plupart au niveau technologique auquel ils ont été formés, la situation change beaucoup plus rapidement pour les apprentis actuels - ce dont devront tenir compte des interventions de formation.

Or, si les enquêtes ne nous disent rien sur les objectifs des entrepreneurs lors de la création de leur entreprise, l'analyse du fonctionnement de ces entreprises montre que les entrepreneurs formés selon une perspective moderne se comportent presque de la même manière que les autres. De plus, ainsi que nous l'avons déjà mentionné, bon nombre de ces entrepreneurs sont revenus au SNS après un passage dans le SM : pourquoi, pour des raisons autres que d'emploi, ont-ils quitté ce secteur et décidé d'ouvrir un atelier ? Est-ce l'attrait du gain, et/ou la désaffection vis-à-vis du SM, et/ou la volonté de se réinscrire, en se mettant à leur compte, dans une logique socio-économique plus proche de leurs aspirations et comportements ? Dans tous les cas, les valeurs et affirmations véhiculées par l'enseignement reçu sont remises en question - ce dont ne tiennent peut-être pas assez compte les responsables des politiques d'éducation.

2.2. Relations entre types de formation, origine et niveau du capital initial

L'existence, dans les villes enquêtées, de différences importantes de niveaux en termes de capital initial entre entrepreneurs du SNS nous incite à poser - selon la vision classique de l'économie de l'éducation - la question du rôle de la formation des entrepreneurs dans la mobilisation de ce capital initial. L'on constate en effet, dans les pays dits développés, que la formation des individus joue un rôle discriminant - nécessaire mais non suffisant - dans les possibilités de réussite et/ou de mobilité socio-économique. Or les résultats des enquêtes menées par le Programme montrent une forte simultanéité de la capacité financière des familles à faire fréquenter un système scolaire par leurs enfants et de leur capacité à financer - à un niveau qui se situe toujours dans la tranche supérieure du SNS en terme d'actif immobilisé - la constitution du capital initial comme l'acquisition du terrain d'implantation d'un atelier pour leur enfant.

Le cas de Yaoundé est significatif de ce phénomène dans la mesure où, sur les 20 entrepreneurs détenant un diplôme d'enseignement technique, 10 d'entre eux ont fait appel à leur seule famille pour la constitution de leur capital de départ, 4 lui ayant fait appel pour environ 50 % de ce capital, et 6 ayant fait appel à des ressources personnelles. Dans tous les cas donc, la formation scolaire n'a pas été utilisée pour faire appel à des sources de financement moderne - problème que nous évoquerons à nouveau à propos de la croissance de l'entreprise. (20).

La question qui se pose alors à propos des entrepreneurs actuels est de savoir si le fonctionnement et les résultats de leur entreprise seront influencés par leur bagage de formation moderne et si ce bagage leur donne un/des avantages comparatifs déterminant par rapport aux autres entrepreneurs du SNS ayant d'autres types de formation et d'autres niveaux de capital initial. Cependant, ainsi que l'écrit G. Nihan : "on ne peut tirer de conclusion générale, car il faudrait poursuivre cette analyse pour les autres groupes.

(20) L'exploitation des enquêtes ne permet pas d'étudier l'éventuelle corrélation existant entre le niveau d'instruction des familles et leur propre réussite économique. On peut cependant supposer que cette réussite est plus liée à la rentabilisation d'un capital marchand que d'un capital industriel ou humain.

Ce n'est guère possible ici étant donné la complexité des variables à prendre en compte, d'autant plus que les relations en sont vraisemblablement moins apparentes" (21).

3. RELATIONS ENTRE FORMATION ET MODE DE CROISSANCE DU CAPITAL

Si l'on peut établir une relation - à préciser - entre l'origine du capital initial de l'entreprise, la formation de l'entrepreneur et le statut socio-économique de sa famille, il est également intéressant de se demander si une relation du même type existe entre les mêmes variables et certains modes de développement du capital tels qu'ils ont été enregistrés par les enquêtes. En effet, bien que l'auto-financement apparaisse comme le mode prédominant de développement du SNS, il serait intéressant de vérifier s'il existe une relation entre le type de formation de l'entrepreneur, le statut socio-économique de sa famille et sa volonté et ses tentatives d'obtenir un crédit d'un organisme privé ou public - dans les quelques cas par ville où cela s'est présenté.

Dans la mesure où nous avons fait l'hypothèse que les niveaux de capitalisation les plus élevés du SNS pouvaient être associés à un certain type de formation de l'entrepreneur - ce que confirment les tableaux 6a et 6b - et/ou au statut socio-économique de sa famille, nous pouvons aussi faire l'hypothèse que le développement des entreprises de ce type devrait se faire selon des techniques modernes dont la maîtrise est facilitée par des qualifications scolaires, techniques et sociales; une telle pratique serait d'autre part cohérente avec un objectif de passage au "stade" d'entreprise moderne. Il y aurait donc, dans ce cas, reproduction du schéma classique dans les pays industrialisés, à savoir l'utilisation d'un niveau de compétence gestionnaire transmise par une formation de type scolaire correspondant elle-même à l'apparition d'un type d'entreprise dont le développement nécessiterait l'appel à des ressources extérieures échappant au contrôle des acteurs directs du SNS.

L'état du traitement actuel des données de l'enquête ne nous permet pas de vérifier cette hypothèse; le tableau relatif à Nouakchott (voir tableau 4) permet seulement de connaître plus précisément un certain nombre de cas où les niveaux d'actif actuellement immobilisé sont rapportés aux types et niveaux de formation des entrepreneurs : il serait intéressant d'éclater ces données par branche pour faire apparaître la question du niveau technologique de l'entreprise et donc celle des niveaux de qualifications qui en découlent pour les différents acteurs.

Le fait cependant que, dans toutes les villes concernées, les ressources internes au SNS aient principalement été utilisées pour le développement de son capital nous permet de rejoindre l'hypothèse émise au début de ce chapitre, à savoir que la formation scolaire moderne se référant à un système socio-économique lui-même moderne n'a que peu de rapport avec la réalité des villes concernées. Seule une évolution structurelle interne aux entreprises,

telle qu'un changement technologique important nécessitant des capitaux externes au secteur, forcera l'utilisation de nouvelles compétences gestionnaires. La question est alors posée de savoir si les circuits de financement externe pourront fonctionner de la même manière qu'actuellement ou s'ils devront s'adapter au fonctionnement du SNS - permettant aux entrepreneurs d'orienter les choix de financement de l'organisme de crédit tout en gardant leur fonction de contrôle principal sur les ateliers. Nous retrouverons cette question dans la troisième partie de ce texte à propos des interventions possibles en formation auprès des entrepreneurs et des interactions entre ces interventions, endogènes aux entreprises, et les interventions exogènes également nécessaires sur d'autres plans.

4. LES FONCTIONS DE L'ENTREPRENEUR

Les questions que nous venons de soulever à propos du mode d'augmentation du capital des entreprises su SNS ont mis en lumière une des dimensions principales du fonctionnement des ateliers, à savoir un contrôle très étroit exercé par le propriétaire - entrepreneur détenteur d'un capital sur le développement de son activité productive. Ce contrôle se manifeste par des modes de gestion du capital financier qui sont en accord avec le cadre de référence socio-économique du secteur, modes de gestion ne réclamant pas de compétences modernes, permettant à l'entrepreneur de continuer à assumer des fonctions de producteur et de gestionnaire de la production. Nous sommes donc en présence d'une polyvalence de fonctions permettant d'intégrer la gestion du capital financier et technique à la production et - nous le verrons dans un prochain chapitre - à la formation.

L'analyse du fonctionnement quotidien de l'entreprise, faite en particulier à travers l'observation du budget-temps et des modes de gestion de l'entrepreneur, va ainsi nous permettre de préciser la problématique esquissée dans les sections précédentes à savoir la pluralité des modèles de référence socio-économiques et culturels marquant le SNS. Pour cela, nous examinerons plus précisément les relations entre les types de formation des entrepreneurs et leurs "logiques" de gestion : autrement dit, il s'agira à nouveau de tester l'hypothèse qui établit une relation entre une éducation scolaire et des comportements socio-économiques modernes.

Les résultats des enquêtes montrent que la structure des fonctions des entrepreneurs dans leur atelier en termes de budget temps, comme l'appel à des techniques modernes de gestion, ne sont pas conditionnés par un passage éventuel dans un système scolaire, mais par le niveau de capitalisation de l'entreprise. Cependant on observe, dans toutes les villes concernées, que la "nécessité" d'utiliser ces techniques de gestion n'est pas ressentie par tous les entrepreneurs chez lesquels on a enregistré les plus hauts niveaux d'actif immobilisé, or nous avons vu précédemment que ces entrepreneurs sont en général caractérisés par une éducation scolaire, générale et/ou professionnelle, dans laquelle on peut s'attendre à trouver des contenus relatifs à ces techniques (comptabilité, mathématiques...). A nouveau donc, les comportements gestionnaires des entrepreneurs ne sont pas modernes et sont beaucoup plus liés à la polyvalence des fonctions dans l'atelier, à un calcul et à un horizon socio-économique et culturels propres au milieu urbain,

ainsi qu'à la possibilité d'entretenir avec l'extérieur du SNS - clients, Etat, fournisseurs, SM - des relations ne rentrant pas dans une logique moderne. Nous verrons cependant ultérieurement comment ces modes de gestion, tout en donnant des résultats satisfaisants en termes de revenus de l'entrepreneur et de capacité d'auto-financement potentiel des entreprises, posent des problèmes de survie des ateliers dans le moyen terme - en particulier pour ceux dans lesquels sont immobilisés de gros capitaux.

4.1. Les fonctions dans l'atelier

Nous avons déjà noté, à propos de la mobilité professionnelle des entrepreneurs, le rapport devant exister entre les niveaux technologiques de l'atelier où ils avaient suivi leur apprentissage, celui des ateliers où ils étaient passés et celui de leur propre entreprise : une relative homogénéité de ces niveaux a dû faciliter cette mobilité, elle-même soutenue par une polyvalence de la formation sur le tas. C'est cette polyvalence que les entrepreneurs enquêtés pratiquent encore aujourd'hui. Si les activités de production-réparation représentent environ un tiers du budget-temps de tous les entrepreneurs considérés, on constate qu'ils s'adonnent également à des activités de recherche de matières premières, au recyclage ou à la récupération, à l'organisation des tâches et - comme nous le verrons ultérieurement - à la formation des apprentis.

Si l'on met maintenant en relation la décomposition de ce budget-temps avec le niveau d'actif immobilisé des entreprises, il semble possible d'observer une réduction du rôle de producteur direct de l'entrepreneur - comme de celui de formateur - simultanée à une élévation du niveau de capitalisation. La polyvalence d'activité de l'artisan tend donc à se restreindre, ce phénomène pouvant s'expliquer de différentes manières - dont une réintroduit les types et niveaux de formation, technique en particulier, de l'entrepreneur. Dans la mesure en effet où le niveau technologique de l'entreprise s'élève, la nature de la formation professionnelle et technique de l'artisan va lui permettre de s'adapter plus ou moins bien aux conséquences du changement technologique en continuant à effectuer/contrôler les tâches techniques de production, tout en développant les activités d'organisation du travail et de gestion induites par le changement technologique.

A contrario, par exemple, la polyvalence de fonction de l'artisan tend à se restreindre dans le cas où sa formation professionnelle et technique ne lui permet pas de s'adapter aux conséquences techniques et gestionnaires du changement : une telle situation verra alors le développement de la catégorie des ouvriers qualifiés et du personnel de gestion chargée de prendre en charge une part plus grande de la production, de la gestion et, peut-être, de la formation des apprentis. A cet égard, les tableaux 7a, et 7b donnant pour Yaoundé la distribution par catégorie instruction-formation du budget-temps des entrepreneurs exprimé en heures hebdomadaires de travail sont intéressants de ce point de vue et doivent être mis en relation avec la même distribution par niveau d'actif immobilisé.

Ainsi donc, l'augmentation de l'actif immobilisé dans les entreprises et les modifications technologiques qui accompagnent souvent cette augmentation semblent entraîner un rapprochement du mode de fonctionnement des entreprises du SNS de celui des entreprises du SM, dans la mesure où l'étroite liaison entre les fonctions de propriétaire-entrepreneur-producteur-formateur tend à se relâcher et à autonomiser les fonctions de gestion financière et commerciale par exemple, au sens moderne du terme. Cette tendance moderne à l'autonomisation des fonctions de gestion ne se traduit cependant pas par l'utilisation généralisée de techniques de gestion "occidentales".

4.2. Les modes et techniques de gestion

Si l'on analyse maintenant les modes et techniques de gestion utilisés par les entrepreneurs en les distinguant selon le niveau d'actif immobilisé et selon le type de formation de l'entrepreneur - compte tenu du fait que les niveaux de capitalisation les plus élevés sont le plus souvent le fait des entrepreneurs ayant reçu une formation moderne - on observe une relation étroite entre l'augmentation du niveau de capital et l'utilisation de techniques de gestion simples (cahier de commandes, cahier de factures...), le plus grands ateliers les utilisant presque tous. Si la même relation s'observe aussi à propos du mode de détermination des prix, du calcul de l'amortissement, du calcul du prix de revient correct, de la distinction entre fonds de roulement et rémunération de l'entrepreneur, ce n'est pourtant qu'une proportion assez faible des entreprises même les plus capitalisées qui pratiquent selon une approche moderne (voir tableaux 7c et 7 d pour Yaoundé).

Ceci signifie donc que la plupart des entrepreneurs du SNS, quel que soit le type de formation, fonctionnent vis-à-vis de leur environnement selon des procédures que leurs partenaires ne peuvent pas faire autrement que d'accepter et/ou laissent persister en fonction de réseaux d'intérêts réciproques que l'enquête n'a pas mis en relief. En particulier, il serait intéressant d'étudier de quelle manière les comportements des consommateurs encouragent un mode de fonctionnement quasi traditionnel et en quoi les entrepreneurs ne pourraient répondre, en l'état actuel des choses, à des demandes quantitativement et/ou qualitativement différentes qui impliqueraient des modes de gestion auxquels les patrons ne sont pas préparés - alors que les questions de volume et de stabilité du marché ont souvent été présentées comme les problèmes majeurs du SNS par les entrepreneurs.

Ces dernières remarques font apparaître la nécessité de ne pas couper une approche du SNS, et de la formation des entrepreneurs en particulier, des caractéristiques socio-économiques et socio-culturelles des populations urbaines qui consomment des produits selon une logique qui n'est pas celle de l'*homo oeconomicus* occidental.

II. LE PERSONNEL PERMANENT ET SA FORMATION

Nous venons de mettre en relief, dans le chapitre précédent, les relations existant entre le niveau de capitalisation des entreprises du SNS et la possibilité pour le propriétaire-entrepreneur d'être aussi producteur et gestionnaire. Nous avons en particulier montré que la capacité de l'artisan à rester producteur dépendait à la fois du type et du niveau de technologie de son atelier comme du type et du niveau de sa formation professionnelle et technique. Il nous avait alors semblé plausible de penser que, face à un certain type d'évolution technologique de son entreprise permis par les bons résultats économiques atteints, un artisan ne disposant pas des compétences techniques suffisantes procèderait à une modification de la structure des qualifications de son personnel pour être en mesure de rentabiliser au mieux l'augmentation de son capital (22).

En faisant cette hypothèse, nous abordions en fait la matière du présent chapitre, à savoir la nature, la composition, le rôle du facteur travail dans le fonctionnement et le développement du SNS. Nous allons donc, dans les paragraphes suivants, évoquer un des autres acteurs de ce secteur, le personnel que nous qualifierons de permanent par opposition aux apprentis dont nous traiterons dans le chapitre suivant. Cette distinction ne signifie cependant pas que nous introduisons une différence fondamentale de nature entre les catégories de travailleurs du SNS : cette différenciation nous semble seulement plus cohérente avec la logique de l'approche des questions de formation qui est au centre de ce document et qui nous a permis, dans le chapitre précédent, de les situer dans la dynamique du développement du facteur capital dans le SNS. Dans la mesure, en effet, où nous avons de fait établi des comparaisons entre le mode de fonctionnement et de développement des ateliers artisanaux et ce que nous pensons être la logique de développement des entreprises "modernes", nous sommes forcément amenés à suivre la même approche en ce qui concerne le facteur travail, et en particulier à nous demander si le développement du facteur capital a entraîné, entraîne ou va entraîner une modification de la structure du personnel - en particulier l'augmentation de la part du personnel stable et qualifié.

C'est dans cette optique que nous allons aborder la question du personnel permanent et nous posant le problème de sa qualification en fonction des caractéristiques endogènes à l'entreprise - niveau d'investissement et formation de l'entrepreneur - et des contraintes exogènes à l'entreprise - nature et qualité de l'offre de travail en particulier. La combinaison de ces différentes variables nous permettra alors d'expliquer la structure éducative actuelle de la main d'oeuvre du SNS et de constater que nous sommes, ainsi que nous l'évoquions dans la première partie de ce texte, à la croisée de considérations socio-économiques relevant aussi bien du SNS lui-même que du SM et du système scolaire. L'analyse des modes de recrutement utilisés par

(22) L'état actuel de traitement des enquêtes ne permet pas de mettre en relation la formation de l'entrepreneur et la structure des qualifications du personnel.

les entrepreneurs illustrera cette constatation et mettra à nouveau en relief la multiplicité de leurs référentiels sociaux et économiques. Nous pourrions ainsi, dans le chapitre suivant, mieux situer et comprendre le poids et le rôle de ces autres travailleurs du SNS que sont les apprentis.

1. RELATION ENTRE DIVERSIFICATION DES NIVEAUX D'OCCUPATION, NIVEAUX D'INVESTISSEMENT ET TYPES DE FORMATION DE L'ENTREPRENEUR

L'examen des tableaux 8 a, b, c, et d, de distribution de la main d'oeuvre (apprentis et personnel permanent) par branche d'activité, par niveau d'investissement et par niveau d'occupation dans les différentes villes concernées révèle deux phénomènes intéressants (23).

Tout d'abord, comme on pouvait s'y attendre, l'on constate une augmentation du nombre de travailleurs employés - apprentis et personnel permanent - en fonction du niveau de capital immobilisé. Il faut cependant immédiatement nuancer cette constatation en relevant une diminution, en termes relatifs, de l'emploi avec l'augmentation de ce niveau d'actif immobilisé. Ainsi que le relève G. Nihan, cette observation "peut indiquer que déjà des ajustements interviennent dont on ne peut toutefois pas spécifier s'ils tendent vers un équilibre approprié à la fonction de production et aux facteurs qui la conditionnent en SNS tout en restant adapté aux contingences d'un marché de l'emploi qui devrait être élargi" (24)

Nous constatons surtout l'apparition et le développement des catégories ouvrier non qualifié, ouvrier qualifié et employé - autrement dit de personnel permanent - à partir des tranches de capital les plus élevées. Indépendamment des relations possibles entre la formation de l'entrepreneur et la nécessité pour lui d'engager du personnel permanent - qualifié et non qualifié - capable de réaliser des opérations de production qu'il ne peut ou ne veut plus remplir et indépendamment du problème de la qualification-expérience des apprentis, nous pouvons dire, avec G. Nihan, que "l'embauche d'ouvriers non qualifiés commence à se faire dès qu'un certain niveau de capital technique est atteint. L'avantage comparatif en effet procuré par l'expérience ne devient important vraisemblablement qu'à ce seuil de capital où l'utilisation de la machine exige un minimum de comportement technique fiable - l'appel à ce type de main d'oeuvre n'étant d'ailleurs rendu possible, d'autre part, que grâce à la présence même d'un volume d'opérations qui permet de supporter des charges salariales plus élevées grâce à un résultat d'exploitation allant de pair avec la croissance du niveau du capital utilisé" (25).

(23) Nous ne nous intéressons ici qu'à la relation entre niveau d'occupation et niveau d'investissement. Il serait également intéressant d'étudier cette même relation avec la branche et le secteur d'activité des entreprises concernées. Cette relation fait en effet apparaître la question du niveau technologique atteint par les artisans, et a donc des implications directes sur les problèmes de formation. Nous fonderons cependant les paragraphes suivants sur l'hypothèse que les différentiels de niveaux d'actif immobilisé entre les entreprises, de la même branche ou non, reflètent des niveaux différents de technicité : c'est ce point qui nous importe pour le moment au-delà des caractéristiques particulières aux techniques mises en oeuvre.

(24) G. Nihan, doc. WEP 2-33/16 p. 33

(25) *ibid.* p. 32

Nous sommes donc en présence d'un phénomène de stabilisation des postes et de spécialisation des tâches qu'il faut cependant relativiser, dans la mesure où la proportion des entreprises du SNS atteignant les niveaux de capital immobilisé déclenchant ce type de processus est encore faible. Dans l'ensemble, en effet, la part du personnel permanent représentée par les catégories "aide-familial, ouvrier non qualifié, ouvrier qualifié et employé" par rapport à la catégorie "apprentis" varie selon les villes et les branches mais lui est dans tous les cas largement inférieure - les plus petits des ateliers, qui représentent la majorité des entreprises du SNS, n'employant souvent que le patron et un ou quelques apprentis (voir tableau 9). Nous ne traiterons pas spécifiquement du cas des journaliers, très peu représentés dans l'ensemble, ni de celui des aides-familiaux : cette dernière catégorie a en effet, à notre avis, un statut ambigu en termes de niveau d'occupation, et donc de qualification et de fonction, dans l'entreprise qui méritera d'être approfondi à l'occasion de projets opérationnels (26).

L'étude des tableaux 10 a, b, et c, mettant en lumière la place du facteur travail dans la fonction de production par rapport au type de formation de l'entrepreneur, permet également de retrouver les conclusions précédentes relatives au nombre et à la qualité des travailleurs engagés dans les ateliers du SNS.

2. RELATIONS ENTRE QUALIFICATIONS DU PERSONNEL, DEMANDE ET OFFRE DE TRAVAIL

2.1. Modes de recrutement

Nous avons abordé, dans le paragraphe précédent, la question des relations entre l'évolution de la main d'oeuvre du SNS et le développement interne des entreprises. Mais cette évolution est aussi conditionnée par la quantité et la qualité de l'offre de travail ainsi que par les caractéristiques socio-culturelles de l'environnement de l'entreprise. A cet égard, la connaissance des modes de recrutement utilisés par les entrepreneurs pour la main d'oeuvre permanente nous permet d'apprécier la manière dont les artisans traduisent dans les faits leur perception de l'évolution interne des ateliers en termes de demande de travail, leur évaluation de la qualité de l'offre de travail qu'ils reçoivent, leur soumission ou leur résistance aux pressions quantitatives du marché du travail ainsi que leur intégration plus ou moins grande au mode de fonctionnement socio-culturel du milieu.

Dans cette optique, et par rapport aux caractéristiques des ateliers eux-mêmes, il serait intéressant de connaître les critères de recrutement de la main d'oeuvre en fonction de la formation de l'entrepreneur et du niveau d'actif immobilisé. Les enquêtes ne permettent pas de répondre à ces questions, mais indiquent cependant les critères d'embauche utilisés par les entreprises selon les branches d'activité (voir tableaux 11 a, b, et c). Nous pouvons alors constater une répartition très inégale selon les villes et selon les branches des critères de recrutement mettant en évidence des combinaisons d'évaluations, très différentes selon les entrepreneurs, de variables internes et externes à l'entreprise.

(26) Nous pourrions formuler l'hypothèse qu'ils relèvent à la fois des catégories apprenti et ouvrier non qualifié.

Laissant de côté les types de recrutement (27) où se manifestent les influences socio-culturelles de l'environnement - "amis, famille" - ainsi que les pressions quantitatives en provenance du marché du travail - "sur offre de travail sans plus" - , nous nous intéresserons surtout aux critères correspondant à différentes logiques internes de fonctionnement des entreprises : "formation, expérience, fiabilité du personnel permanent". L'analyse de ces types de critères permet en effet d'aborder les questions de la qualité des qualifications nécessaires - du point de vue de l'entrepreneur - au développement de l'entreprise, de la quantité et de la qualité de l'offre de travail, de l'évaluation de cette offre par les entrepreneurs eux-mêmes, et donc de la dynamique des relations entre la situation de l'offre de main-d'oeuvre en termes de qualifications et l'évolution de la composition du facteur travail dans le SNS. En ce qui nous concerne plus spécifiquement, et pour revenir à la problématique de la première partie, nous nous pencherons surtout sur les relations entre l'offre de travail conditionnée par une formation de type scolaire et les comportements des entrepreneurs face à celle-ci.

2.2. Qualifications réelles et qualifications formelles

S'il a été relativement aisé d'analyser le processus de diversification de la main d'oeuvre du SNS en fonction de l'augmentation du niveau d'actif immobilisé, la question de la qualification de cette main d'oeuvre est plus complexe. La notion de qualification telle que nous l'utilisons dans les pays industrialisés a en effet une dimension réelle et une dimension formelle liée à des contenus de formation connus et plus ou moins standardisés : cette dernière dimension n'est que peu présente dans les pays qui nous concernent en général, en fonction à la fois de l'état du développement des structures économiques comme de développement de leurs systèmes scolaires de formation. Dans une telle situation en effet, les systèmes de certification des qualifications formelles rencontrent une réalité socio-économique principalement traditionnelle dans ses modes d'organisation du travail et ses rapports sociaux, qui n'a pas (encore ?) "besoin" de diplômes - ces derniers étant alors utilisés seulement comme instruments de discrimination sociale et salariale.

Compte tenu de cette situation, la question sous-jacente à ce chapitre réside donc dans le degré de recouvrement entre les qualifications réelles nécessaires au SNS à son étape actuelle de développement et les qualité et quantité des qualifications formelles mises sur le marché par les systèmes de formation scolaire. La question est d'autant plus complexe que l'on commence à montrer,

(27) Nous reprendrons, dans les lignes suivantes, les catégories utilisées pour les enquêtes à propos des modes de recrutement. A savoir : famille, amis, formation, expérience, fiabilité, besoin urgent de main d'oeuvre, sur offre de travail sans plus. Nous devons cependant remarquer que ces catégories ne sont pas homogènes et révèlent la combinaison de différents référentiels économiques et culturels chez les artisans : par exemple, un artisan a pu recruter un ami ou un membre de sa famille qui est aussi très bien formé, or nous ne pouvons préciser quel a été le critère déterminant.

dans les pays industrialisés que l'adéquation formation reçue-qualifications réellement exercées est de moins en moins satisfaite et que les conditions propres à chaque branche d'activité et type d'entreprise déterminent en fait beaucoup plus fortement la structure des qualifications qu'on y rencontre que les contenus et les programmes de formation homogènes et spécialisés dispensés par les systèmes scolaires en particulier (28).

C'est en fait principalement l'organisation du travail dans les entreprises ainsi que les rapports de production spécifiques qui en découlent qui façonnent principalement la structure des qualifications. Or les enquêtes faites dans les entreprises du SNS se sont en fait référées à la notion de qualification formelle et ne visaient pas à connaître les modes d'organisation du travail ni les rapports de production dans le secteur. Cependant, les réponses faites à propos des modes de recrutement permettent d'entrevoir ce que contient la notion de qualification propre aux entrepreneurs, et permettent d'orienter le travail d'observation concrète des tâches et compétences réelles mises en oeuvre par le personnel permanent et du travail à entreprendre préalablement à la mise en oeuvre de projets opérationnels. Nous pouvons en effet constater, malgré les différences entre les villes, que les critères d'"expérience" et de "fiabilité" sont dominants aux yeux des entrepreneurs par rapport au critère de "formation", ce dernier ne prenant de l'importance qu'à Bamako et Lomé pour la main d'oeuvre permanente de la branche des services - phénomène cohérent avec l'évolution du niveau technologique des machines. Ainsi, les entrepreneurs apprécient-ils plus la qualification de leur personnel par rapport à une échelle réelle qu'à une échelle formelle : il s'agira alors de se demander en quoi cette appréciation trouve son origine dans les caractéristiques de l'entreprise et de l'entrepreneur, et/ou dans la quantité et la qualité de l'offre de travail faite sur le marché urbain.

Faute de données, ainsi que nous l'avons déjà indiqué, nous ne pouvons pas aborder le problème, complexe, de l'évaluation des qualifications réelles et formelles de l'offre de travail en fonction de l'appréciation portée par l'artisan sur la qualité d'une formation véhiculée par un système qu'il a lui-même plus ou moins fréquenté. Par contre, l'examen du tableau 12 nous permet de constater la relative faiblesse, malgré les disparités entre les villes, de l'offre de personnel qualifié - selon les critères des entrepreneurs.

(28) Voir à ce sujet les travaux du Centre d'Etudes et de Recherche sur les qualifications, Paris, en particulier :

- Note d'information No 15 : la qualification des emplois : perspectives de recherche et étude expérimentale, ONISEP, 1973, Paris,
- Lesne et Montlibert : Formation et analyse qualitative des situations de travail, documentation française, 1972, Paris.

2.3. volume de l'offre de travail qualifié au SNS et offre de formation

Au-delà des différentes interprétations possibles de la notion de qualification par les entrepreneurs, deux explications peuvent être fournies à la relative faiblesse de l'offre de travail qualifié.

En termes globaux d'offre de main d'oeuvre formée et qualifiée d'abord, la faiblesse de cette offre peut s'expliquer par la modestie de l'offre en provenance des systèmes de formation technique et professionnelle de type scolaire, par rapport à l'offre de personnel ayant reçu un enseignement de type général. Il faut également noter que si la saturation a souvent été atteinte, pour l'emploi dans le SM et les administrations, des sortants des systèmes de formation scolaire générale, les sortants de l'enseignement technique ou professionnel font l'objet d'une concurrence de la part des offreurs d'emplois publics et privés.

Indépendamment de cette situation de pénurie de personnel formé et qualifié professionnellement et/ou techniquement, il faut d'autre part noter que les caractéristiques et attentes sociales de ce type de personnel les empêchent souvent de répondre à la demande de travail des entrepreneurs du SNS à la recherche de personnel qualifié et formé. Dans la même perspective, il faut aussi noter que les marchés de l'emploi moderne dans les pays en voie de développement sont fortement marqués par des statuts, des niveaux d'occupation et des salaires conditionnés par la possession de diplômes.

Le problème de la concurrence entre des offres d'emploi éventuelles provenant du SM et du SNS - et entre entreprises du SNS lui-même, ne peut être traité ici dans la mesure où il demanderait des moyens d'investigation qui ne sont pas à notre disposition. Une telle approche amènerait pourtant à se demander si les marchés de l'emploi urbains sont segmentés selon des échelles de qualifications formelles attachées en particulier aux systèmes scolaires; ou si une perméabilité existe - univoque ou réciproque - entre SM et SNS fondée sur la reconnaissance des qualifications réelles nécessaires au développement des deux secteurs, indépendamment du type de formation reçu (29). Il faut aussi mentionner le problème du marché de l'emploi à l'intérieur du SNS lui-même, dans la mesure où le processus de diversification/spécialisation observé dans les entreprises au niveau d'actif immobilisé le plus élevé crée des appels de main d'oeuvre vers les parties du SNS en voie de transition vers un stade "supérieur", et où donc se pose aussi le problème de la valeur respectue de qualifications acquises dans différents systèmes de formation.

(29) Il ne faut pas oublier, dans toute discussion sur les marchés de l'emploi urbains, le rôle joué par la politique de recrutement des administrations qui se fonde - dans certains cas - sur la possession de diplômes et non pas sur l'existence réelle de postes. D'autre part, les échelles de salaires de l'Etat sont également fixées sur une hiérarchie de diplômes et jouent le rôle de pompe aspirante vers le secteur public, dans la mesure où ils sont combinés à la stabilité de l'emploi. Or cette stabilité ne peut être offerte par le secteur privé, même si ses salaires sont plus élevés.

C'est de la conjonction de ces phénomènes, variables selon les pays, que peut sortir une première explication de la faiblesse de l'offre auprès du SNS de personnel formé. En ce qui concerne le deuxième point - l'adaptation de l'offre de main d'oeuvre à la qualité des demandes des entreprises - deux hypothèses sont envisageables touchant aux liens entre formation et qualification.

Dans l'hypothèse où l'artisan ne connaît pas l'existence et/ou la qualité des ressources humaines en provenance des systèmes de formation moderne, nous pouvons penser qu'il utilisera des critères d'expérience et de fiabilité telles qu'appréciées par lui-même pour le recrutement de son personnel permanent - en particulier de ses ouvriers qualifiés. Cette ignorance peut d'ailleurs s'accompagner a priori de la crainte de l'apparition d'une concurrence interne à l'entreprise avec un personnel formé et/ou d'une méfiance vis-à-vis des comportements de jeunes scolarisés. Dans cette situation, l'artisan se fondera sur son évaluation personnelle des qualifications réelles de son personnel, acquises principalement par l'expérience sur le tas.

Dans l'hypothèse où l'entrepreneur connaît l'existence d'une offre de qualifications formelles en provenance de systèmes de formation moderne, l'engagement de personnel formé à des postes qualifiés se fondera sur son évaluation de la qualité des qualifications formelles en question. Une analyse, plus fine que dans les autres villes, faite à Yaoundé à propos de la qualité des "techniciens" engagés par des entrepreneurs du SNS (voir tableau 13), montre que plus des deux-tiers de ces derniers jugent la formation de ces techniciens non adaptée aux exigences du secteur. Ainsi donc, pour eux, le problème se pose de trouver la qualité de qualification formelle correspondant au développement de leur actif immobilisé et à l'augmentation du niveau technologique de l'entreprise, qualité que du personnel même expérimenté à travers une formation sur le tas ne peut plus atteindre.

Nous retrouvons donc ainsi le phénomène de spécialisation des tâches évoqué plus haut. Il s'agira alors de se demander, dans la troisième partie de ce document relative aux interventions en formation, quelles sont les conséquences des analyses que nous venons de faire pour les systèmes scolaires de formation, pour les jeunes qui en sortent aujourd'hui, mais surtout pour la mise au point de programmes de formation dans le SNS visant à mieux adapter le personnel existant aux exigences en qualifications découlant du niveau actuel d'opérations - tout en n'accélérant pas un processus de segmentation de la main d'oeuvre fondé sur un besoin de spécialisation érigé ensuite en principe d'organisation du travail.

2.4. Organisation du travail, qualification et rotation de la main d'oeuvre

Le besoin de spécialisation technique, observé dans les entreprises à une certaine phase du développement industriel, a justifié l'idéologie tayloriste puis la spécialisation des contenus de formation professionnelle et technique, et a permis d'ignorer la polyvalence de fait observée entre de nombreux métiers et branches d'activités, comme les aspects sociaux du fonctionnement du personnel dans une entreprise.

A cet égard, l'observation approfondie des modes d'organisation du travail dans les ateliers du SNS pourrait fournir d'intéressants éléments d'analyse. Il serait ainsi utile de relever, sur le temps de travail de la main d'oeuvre permanente, la part consacrée à l'exercice de tâches que les autres membres du personnel ou l'entrepreneur ne sont pas en mesure d'effectuer, de relever le mode d'attribution de ces différentes tâches, selon des critères non seulement techniques mais aussi sociaux et culturels, de relever et de comparer, entre différentes entreprises de la même branche, les modes d'attribution différents du qualificatif "qualifié" et non "qualifié". Le cas des entreprises dont le patron ne serait pas en mesure d'assumer des tâches directes de production en raison d'une qualification technique insuffisante serait un exemple révélateur par rapport à ces différentes questions, et permettrait aussi de faire apparaître le rôle de formation rempli bien souvent de fait par le personnel qualifié - à la place ou en complément des activités de formation de l'entrepreneur.

Ces différents points se réfèrent tous aux dimensions sociales de l'organisation du travail dans les entreprises ainsi qu'à une approche socio-technique de la qualification du personnel qui nous font entrevoir l'existence de rapports de production à l'intérieur desquels chacun des acteurs dispose d'une force de négociation fondée en partie sur des atouts liés à son statut social et éducatif. Les indices de la reconnaissance de l'utilité de ces atouts résideront alors dans le rapport, que nous établirons au chapitre 4, entre la formation du personnel, les résultats économiques des entreprises et la rémunération du facteur travail, ainsi que dans les différences de taux de rotation entre catégories de main d'oeuvre.

Le cas de Yaoundé, par exemple, qui a fait l'objet d'une analyse plus fine est intéressant à cet égard. Les travailleurs qualifiés en effet, montrent une stabilité certaine dans les entreprises, dans la mesure où leur temps de rotation est en moyenne de six ans, cette rotation étant beaucoup plus rapide pour les ouvriers non qualifiés. Ce phénomène s'explique largement par le fait même qu'il existe une distinction nette entre les deux catégories de travailleurs quant à leur durée d'emploi dans l'entreprise. Dans le cas des ouvriers qualifiés, elle est de 1,9 an alors qu'elle n'est que de 0,9 an pour les ouvriers non qualifiés - certains ouvriers qualifiés ayant d'ailleurs jusqu'à 11 ans de travail dans l'entreprise, alors que le maximum pour les non qualifiés est de trois ans. C'est d'ailleurs cette dernière constatation qui illustre, entre autres, le pourquoi des taux de rotation différents obtenus pour les deux catégories de travailleurs (30).

Ce phénomène de différenciation entre personnel qualifié et non qualifié en termes de taux de rotation est bien connu dans les pays industrialisés -

(30) Une autre explication tient aux différences d'âge entre les catégories de travailleurs : si le personnel permanent est en effet plus jeune - 25 ans en moyenne - que les patrons - 29 ans en moyenne - ils sont plus âgés que les apprentis (20 ans en moyenne). Nous avons vu cependant que cette relative jeunesse ne débouche pas sur des taux de rotation élevés, phénomène tenant sans doute à l'âge précoce de mise au travail.

en période de relative prospérité au moins. Il signifie donc l'existence d'un système informel d'évaluation des qualifications du personnel permanent qui dépasse l'appréciation des entrepreneurs individuels, et où il serait intéressant de connaître le poids de la variable éducation de type scolaire avec ses différentes composantes possibles en termes de durée et de contenu. Nous ajoutons ainsi un élément à la problématique du marché de l'emploi en milieu urbain qui, sur certains points, tend à se rapprocher, en termes de fonctionnement mais peut-être pas de valeurs de référence, de celui d'un marché dit "développé" (31).

3. EDUCATION ET FORMATION DU PERSONNEL PERMANENT

Après avoir passé en revue les différentes variables, endogènes et exogènes à l'entreprise, qui conditionnent la structure et le fonctionnement du personnel permanent du SNS nous pouvons maintenant donner un aperçu de la situation éducative de cette main d'oeuvre, dans la mesure où celle-ci est un des reflets - partiel - de l'état de développement du secteur. Nous nous intéresserons cependant qu'aux ouvriers qualifiés et non qualifiés, dans la mesure où ils représentent la part la plus importante du personnel autre que l'entrepreneur et les apprentis (voir tableau 9). Au-delà de la question - déjà évoquée - de la qualification réelle et formelle de catégories de travailleurs telles que les aide-familiaux et les journaliers, nous pouvons constater des différences sensibles entre villes concernant les niveaux de formation-éducation des ouvriers qualifiés et non qualifiés. Cela est dû sans doute aux différences de développement des systèmes scolaires d'éducation dans les pays en question ainsi qu'à l'influence des facteurs évoqués dans les paragraphes précédents. Le tableau 14 nous fournit cependant deux données plus intéressantes par rapport aux liens entre qualifications réelles et qualifications formelles. Nous pouvons tout d'abord constater un décalage d'une catégorie de classification entre le niveau d'éducation - formation des ouvriers non qualifiés et des ouvriers qualifiés. Dans l'ensemble d'autre part, ce décalage se situe dans tous les cas entre des niveaux qui ne dépassent pas - sauf pour les ouvriers qualifiés de Bamako - le niveau du "primaire plus apprentissage".

Nous sommes donc ainsi à nouveau confrontés au problème de la définition de la qualification du point de vue des entrepreneurs et à l'évaluation de cette qualification à l'entrée dans l'entreprise (32), ainsi qu'au moment

-
- (31) Un autre phénomène significatif de cette tendance réside dans le fait que, à Yaoundé toujours, moins de 20 % des travailleurs sont membres de la famille de l'entrepreneur et ont donc été recrutés pour cette raison.
- (32) Cette question renvoie à la manière de considérer les résultats du tableau 12 indiquant la distribution de la qualification des demandeurs d'emploi telle que rapportée par les entrepreneurs.

d'une promotion. Cette dernière situation en particulier serait importante à analyser, dans la mesure où elle concerne la mobilité professionnelle dans l'entreprise du personnel non qualifié et s'applique de la même manière aux apprentis - et donc à leur possibilité de faire reconnaître, en termes de statut et de salaire, la formation reçue. Nous retrouvons ainsi la dimension sociale des rapports de production à l'intérieur des ateliers et la problématique de la structuration de catégories de qualifications homogènes par type d'activité et fixées en fonction de critères extérieurs aux entreprises - la formation en particulier (33).

Si nous appliquons maintenant - ainsi que l'a fait le Programme de recherche - ces critères modernes à l'évaluation des qualifications du personnel permanent, la situation se présente sous un nouveau jour. Si l'on considère en effet que "pour la main d'oeuvre permanente, un niveau acceptable de formation qui permette une spécialisation ultérieure ne peut être acquis que si les travailleurs sont alphabétisés et s'ils ont fait en outre au moins un apprentissage", le pourcentage de main d'oeuvre, qualifiée aux yeux de l'entrepreneur, qui ne satisfait pas à ce critère est de 49,7 % pour Bamako, de 84,3 % pour Lomé, de 44,9 % pour Nouakchott et de 40,4 % pour Yaoundé. Ces pourcentages s'élèvent encore si l'on considère tout le personnel permanent, et le pourcentage de main d'oeuvre qualifiée au sens moderne n'est, par exemple, dans la branche production de Bamako, Lomé et Yaoundé, que de, respectivement, 33,3 %, 13,3 % et 46,8 %.

D'autre part, de la même manière que pour la formation des entrepreneurs, il est intéressant ici d'analyser les combinaisons d'éducation et de formation du personnel. On constate en effet que, sauf pour les ouvriers qualifiés de Bamako, la formation professionnelle de la main d'oeuvre permanente relève presque exclusivement de l'apprentissage - dont on peut supposer, faute d'indications plus précises fournies par les enquêtes, qu'il s'est effectué en SNE.

Si, ainsi que nous le verrons au chapitre 4, les résultats économiques du SNS sont dans l'ensemble encourageants à l'heure actuelle, l'on peut cependant se poser un certain nombre de questions quant aux conséquences de la situation du personnel, telle que nous venons de la décrire, sur un développement du secteur. Que la présence réduite d'un personnel qualifié au sens moderne s'explique par le niveau d'opérations de l'entreprise, par la volonté de l'entrepreneur de conserver une polyvalence de fonctions et en particulier un rôle de producteur, par la faiblesse quantitative et/ou qualitative de l'offre de main d'oeuvre sortant de l'enseignement technique et professionnel, il semble manquer "l'influx nouveau qui serait nécessaire pour stimuler le SNS et pour couvrir progressivement les éléments qui relèvent encore d'une tradition peu adaptée dans certains de ses aspects aux contingences d'un développement de type moderne. On ne peut guère attendre en effet des jeunes formés en circuit traditionnel par le SNS d'adopter ces comportements économiques et techniques qui en renouvelleraient les éléments mêmes qui représentent, dans le long terme, un frein au développement de ce secteur" (34).

(33) Voir à ce sujet, en première partie, l'analyse du processus d'apparition de la certification comme le résultat de différentes pressions visant à autonomiser la reconnaissance de qualifications des aléas et rapports de force internes aux lieux de production.

(34) G. Nihan, doc. WEP 2-33/16 p. 35

Nous serons donc confrontés, à propos d'interventions éventuelles dans le SNS, au problème de la reproduction simple ou de la reproduction élargie d'une structure de production dont il faudra se demander si l'on veut en faciliter l'évolution en termes de séparation des compétences techniques et gestionnaires à travers une modification des systèmes de formation professionnelle et technique modernes, une adaptation des jeunes sortant de ces systèmes aux conditions particulières du SNS ou un perfectionnement du personnel actuellement en place.

4. DYNAMIQUE DU FACTEUR TRAVAIL ET CROISSANCE DE L'EMPLOI

L'analyse statique du facteur travail à laquelle nous venons de procéder dans les paragraphes précédents est largement confirmée par les tableaux 15 a, b, et c, relatifs aux taux de croissance des catégories de travailleurs du SNS en fonction du niveau d'actif immobilisé. Avec des variations entre les villes en effet, l'on peut constater une diminution du taux de croissance de la catégorie "apprentis" avec l'élévation du niveau d'actif immobilisé et une augmentation du taux de croissance de la catégorie "ouvriers qualifiés". L'on constate d'autre part que, quel que soit le niveau d'actif, le taux de croissance de la catégorie "apprentis" est inférieur à celui de la catégorie "ouvriers qualifiés" - sauf à Yaoundé où cette situation s'explique peut-être par le phénomène des apprentis payants.

On doit ici mentionner le cas de la branche menuiserie du bois qui permet de considérer le SNS dans une perspective historique. Etant en effet une des activités les plus ancienne du secteur, les caractéristiques de la demande des clients tendent à se rapprocher de ce que l'on peut attendre du SM en termes de types et de qualité de produit. Aussi, pour répondre à ces nouvelles exigences, l'artisan estime-t-il souvent nécessaire de changer de technologie et/ou d'engager du personnel qualifié capable d'utiliser de nouvelles machines. Cette situation - qui réintroduit une approche en termes de branche d'activité et de technologie et non plus seulement de niveau de capitalisation - explique en partie l'évolution du facteur travail en termes de niveaux d'occupation; nous avons cependant déjà vu que ce type de "saut technologique" posait des problèmes de gestion aux entrepreneurs, comme il pose des problèmes globaux d'emploi au niveau des villes concernées.

Sur le plan de l'emploi en effet, le même tableau indique une baisse du taux de croissance de la main d'oeuvre totale - y compris l'entrepreneur et les associés - pour les niveaux de capitalisation les plus élevés. Ainsi que le relève G. Nihan, il existe "une tendance à la diminution de la densité de travail relativement à l'accroissement de l'intensité capitaliste et augmentant d'autant l'effet de l'accumulation du capital sur l'intensité capitaliste de l'entreprise. Cette observation indique l'existence vraisemblable dans le SNS d'un mécanisme classique d'optimisation de la fonction de production avec les conséquences que l'on connaît sur l'emploi" (35). Une telle

(35) Doc. WEP 2-33/16 p. 37.

analyse, qui porte sur le long terme, doit cependant être nuancée en fonction du fait que (voir tableau 9) la part la plus importante de la main d'oeuvre du SNS est encore représentée par les apprentis et que les entreprises aux niveaux d'actif immobilisé le plus élevé ne sont pas encore représentatives de l'ensemble du secteur (voir tableau 19 doc. No 1 pour le colloque).

C'est dans ce contexte que nous pouvons maintenant aborder la question des apprentis, dans la mesure où leur situation apparaît bien être liée à la fois aux transformations du facteur capital, lui-même modelé par l'évolution de la composante du facteur travail que représente le personnel permanent.

III. LES APPRENTIS

Si nous nous sommes principalement intéressés, dans les chapitres consacrés aux entrepreneurs et au personnel permanent, aux cas des entreprises détenant le niveau d'actif immobilisé le plus élevé - dans la mesure où leur situation à la marge est un analyseur du fonctionnement du système entier par rapport au SM et aux différents systèmes de formation - la situation des apprentis évoquée dans ce chapitre nous renvoie à ce qui constitue la réalité quantitativement majoritaire du SNS, à savoir l'auto-emploi d'un entrepreneur entouré d'un ou quelques apprentis et opérant à un niveau de capital très limité. Le fait cependant d'avoir évoqué d'abord, parmi les travailleurs, le cas du personnel permanent nous permettra de faire apparaître des tendances contradictoires existant au sein du SNS autour de la fonction de production des entreprises - tension parfaitement illustrée par la situation des apprentis.

De la même manière que pour le personnel permanent, nous situerons les apprentis par rapport à la demande de travail interne aux entreprises découlant de leur niveau d'actif immobilisé et se traduisant par une certaine organisation du travail et une structure des qualifications nécessaires, puis par rapport à l'offre des entreprises en termes de conditions de travail, de formation dispensée et de rémunération offerte. Nous examinerons ensuite symétriquement la qualité de l'offre faite aux entreprises par les apprentis en termes de formation ainsi que la nature de la demande/attente des apprentis par rapport à leur passage dans un atelier. Un analyseur des différents comportements des entrepreneurs et des apprentis résidera dans les modes de recrutement utilisés par les entrepreneurs et la destination des offres de travail faites par les apprentis.

1. NIVEAU D'ACTIF IMMOBILISE ET BESOIN D'APPRENTIS

Ayant déjà noté que la plupart des entreprises du SNS opéraient avec un niveau d'actif immobilisé et une quantité de main d'oeuvre relativement faibles, nous pouvons reprendre ici les conséquences de cette situation par rapport aux apprentis. Dans des ateliers où l'entrepreneur assure une polyvalence de fonctions, où le niveau technologique est rudimentaire, où le produit n'atteint pas de hauts niveaux de qualité, le fonctionnement quotidien d'une telle entreprise n'exige ni un niveau de qualification très élevé ni une organisation du travail très raffinée. L'on peut ainsi expliquer pourquoi la proportion des apprentis par rapport à la main d'oeuvre totale du secteur (y compris l'auto-emploi des entrepreneurs) est de 42,4 % à Bamako, de 59,6 % à Lomé, de 49 % à Yaoundé - le pourcentage descendant à 26,9 % à Nouakchott. Ainsi donc, du point de vue de l'entrepreneur, la forte présence d'une main d'oeuvre a priori non qualifiée peut s'expliquer par l'état de développement interne du SNS.

Restant toujours à ce niveau d'explication prenant en compte le niveau d'actif immobilisé des entreprises, un autre phénomène, contradictoire avec la situation que nous venons de décrire, nous fait entrevoir une deuxième catégorie d'explication à l'emploi des apprentis dans le SNS. Si nous reprenons en effet le cas des entreprises les plus capitalisées, le fait qu'elles emploient des travailleurs permanents, en particulier qualifiés, ne s'accompagne pas d'une baisse dans le recrutement des apprentis, au contraire. D'une manière générale,

le nombre moyen d'apprentis par entreprise ayant de la main d'oeuvre augmente avec l'importance des investissements engagés, comme le fait d'ailleurs, en corollaire largement, le nombre total de travailleurs dont les apprentis forment toujours la composante essentielle.

Nous sommes donc confrontés à une situation qui, par rapport aux apprentis, ne rentre plus dans la logique de fonctionnement d'entreprises qui, en termes de capital fixe, se rapprochent du SM. Une telle situation peut s'expliquer partiellement par la période de "transition" que vivent ces entreprises, période au cours de laquelle coexistent des pratiques relevant d'une étape antérieure et des pratiques imposées par l'évolution du facteur capital. Elle peut aussi s'expliquer par les caractéristiques du marché des produits du SNS qui ne semble pas donner de garanties suffisantes de stabilité en durée et en quantité, aux dires des entrepreneurs, et face auxquelles une grande flexibilité dans l'emploi de la main d'oeuvre est une garantie de survie de l'entreprise - ce qui est plus difficile à réaliser avec de la main d'oeuvre permanente. D'autre part, le fonctionnement du marché du travail est lui-même non structuré, c'est-à-dire que les rapports entre les facteurs capital et travail sont réglés en fonction de chaque situation et qu'il n'existe que peu de garanties autres que formelles protégeant les travailleurs et les apprentis en termes de conditions d'emploi. De telles explications ne sont cependant pas suffisantes dans la mesure où il est aussi nécessaire de prendre en compte les caractéristiques de l'offre de travail de la catégorie apprenti sur le marché de l'emploi, comme les comportements des entrepreneurs face à cette offre, pour mieux saisir le "phénomène apprentis".

2. NATURE ET QUALITE DE L'OFFRE DE TRAVAIL FAITE PAR LES APPRENTIS

2.1. Considérations générales

Nous avons déjà évoqué, dans la première partie ainsi que dans le chapitre consacré au personnel permanent, les caractéristiques de l'offre de travail en provenance des systèmes de formation moderne - en particulier les systèmes scolaires. La situation des apprentis nécessite de revenir sur ce point tout en lui ajoutant des dimensions supplémentaires. Nous sommes en effet confrontés à une population jeune, représentant souvent plus de la moitié de la population urbaine, ayant fréquenté ou non un système scolaire - pour une durée plus ou moins longue et aux différents contenus - et se trouvant sur un marché de l'emploi qui n'offre que peu de débouchés.

L'entrepreneur du SNS se trouve donc confronté à une offre de travail exprimée ou potentielle, considérable en quantité, dont la qualité de l'éducation-formation varie de ville à ville, mais dont on peut penser que les exigences de rémunération, de conditions de travail, de qualité de formation dans un atelier du SNS ne peuvent guère être exprimées compte tenu de la concurrence sur le marché de l'emploi. Une première différenciation faite selon le critère d'alphabétisation nous donne une image globalement représentative de la situation (voir tableau 16 a). Nous pouvons constater que les entrepreneurs actuels se trouvent confrontés à une population d'apprentis dont le niveau d'éducation est assez proche des taux nationaux de scolarisation primaire - période à l'issue de laquelle on estime que l'alphabétisation et la formation

de base sont suffisamment enracinées pour pouvoir être réutilisées et perfectionnées par la suite (36). Cependant, si l'on rapproche ce niveau d'éducation des apprentis du niveau de scolarité rencontré pour la population des villes concernées, l'on constate que les apprentis actuels ont dans l'ensemble un niveau moins élevé. A Lomé, par exemple, où le taux d'alphabétisation des apprentis est de 63,9 %, le taux de scolarisation primaire national est de 63,7 % mais passe à 98,1 % pour la ville de Lomé. Une telle situation laisse penser que nous sommes confrontés - de la même manière que pour les entrepreneurs - à différentes catégories d'apprentis très différemment marqués par la migration et des contextes socio-économiques variés.

2.2. Origines, caractéristiques et attentes

Bien que les enquêtes ne nous fournissent aucune information à ce sujet, il nous semble utile de formuler ici un certain nombre d'hypothèses relatives à la condition socio-économique et socio-culturelle des apprentis avant leur entrée dans l'atelier - origines géographique et familiale en particulier -, afin de mieux comprendre leur situation dans l'entreprise, les relations qu'ils entretiennent avec l'entrepreneur et leur attente par rapport à la période de formation qu'ils vivent (37).

De la même manière que pour les autres catégories de personnel et l'entrepreneur, une grande différence pourrait en effet être constatée entre des jeunes venant en ville à partir du milieu rural et des jeunes dont la famille a déjà été urbanisée depuis deux ou trois générations. On peut en effet imaginer qu'un jeune, émigrant seul du milieu rural où ses parents continuent à exercer une profession agricole, n'aura pas - du moins lors des premiers temps de son arrivée - les mêmes aspirations sociales, économiques, professionnelles qu'un jeune né en ville dont les parents peuvent avoir des aspirations et des comportements - vis-à-vis d'eux-mêmes et de leur enfant - d'un tout autre type.

La variable "niveau d'instruction" des parents et des enfants pourrait apparaître alors comme un autre élément discriminant dans l'attitude des futurs apprentis face à l'emploi en général - et le SNS en particulier. Dans la mesure en effet où l'on constate de fortes disparités entre milieu rural et milieu urbain, et entre catégories sociales à l'intérieur du milieu urbain, en termes de type et de niveau d'instruction, le passage ou le non-passage à l'école déclenchent des aspirations socio-professionnelles dont l'entrepreneur pourra ou non prendre acte lors du recrutement de l'apprenti (38).

(36) On notera que l'UNESCO se réfère à quatre ans achevés pour l'ensemble d'une population d'un pays donné, estimant que la rétention de la numération et de l'alphabétisation exige au moins cette base d'éducation. On constate toutefois que cette rétention est largement facilitée en zone urbaine par l'exposition constante aux médias d'information.

(37) Ces hypothèses seront à reprendre et à vérifier avant la mise en route de projets opérationnels de formation.

(38) Voir C. Dessallien, A. Hauser, Attitudes à l'égard de l'emploi, les jeunes déscolarisés sans qualification inscrits à l'Office de la Main d'Oeuvre d'Abidjan en 1975 - ORSTOM, Petit Bassam, Sciences Humaines, Abidjan, décembre 1976.

C'est de la combinaison de ces différentes variables que pourront être déduites les modalités d'insertion des apprentis dans les entreprises, comme les termes de l'éventuelle négociation préalable à cette insertion. On peut en effet s'attendre à une grande différence d'attentes, et donc de possibilités et de volonté de négociation, entre un jeune non scolarisé venant seul du milieu rural à la recherche d'un emploi, un jeune scolarisé en ville présenté à un entrepreneur par ses parents, et un jeune n'ayant pas achevé sa scolarité à la recherche d'un emploi (39).

3. MODES ET CRITERES DE RECRUTEMENT

Compte tenu des remarques précédentes, l'analyse des modes de recrutement utilisés par les entrepreneurs vis-à-vis des apprentis devrait nous permettre de connaître l'influence des facteurs endogènes - niveau de capitalisation, structure des qualifications nécessaires - et des facteurs exogènes - nature et qualité de l'offre de travail - à l'entreprise sur le choix des artisans. Or le tableau 11 nous indique que ces considérations, de type économique, ne jouent que peu ou pas de rôle comme critères d'embauche - à la différence du personnel permanent. La présentation par la famille ou un ami est en effet déterminante, ce qui se retrouve dans un taux d'appartenance à la famille également beaucoup plus élevé que pour le personnel permanent. Nous retrouvons ainsi la diversité des référentiels économiques et culturels qui caractérise le SNS comme son environnement et qui se traduira, une fois l'apprenti engagé, dans des relations de dépendance socio-psychologique très variées marquées par exemple par un paiement de l'apprentissage ou une rémunération de l'apprenti.

3.1. Poids de la formation préalable des apprentis

Cependant, ainsi que nous l'avons déjà remarqué à propos des ouvriers qualifiés, ces critères ne sont pas homogènes et ne permettent pas en particulier d'apprécier le poids de la formation préalable une fois déterminé le premier critère de choix (la formation ne représente un critère que dans un très faible pourcentage de cas). Or cette question est importante dans toute discussion relative à l'emploi, dans le SNS, des sortants du système scolaire en particulier : un passage - de quel type et à quel niveau - dans l'enseignement est-il un facteur positif, négatif ou neutre pour l'apprenti au moment de son recrutement et pendant sa période de formation dans l'atelier ? (40). Nous pouvons formuler quelques considérations qui mettront en évidence les types de rapports de force qui peuvent s'établir entre l'entrepreneur et ses apprentis à propos de leur formation préalable et qui conditionneront en partie leurs statut et fonctions dans l'atelier.

(39) Il sera à cet égard intéressant de connaître - a posteriori - l'opinion des apprentis passés dans le système scolaire sur l'"utilité" de cette éducation pour leur activité présente. Cet élément subjectif, qui ne tient cependant pas compte des contraintes objectives du marché du travail, devrait permettre d'enrichir les réflexions que nous ferons en 3e partie sur le développement de liaisons entre les systèmes scolaire et productif.

(40) Une réponse partielle peut cependant être trouvée par extrapolation avec la situation des entrepreneurs actuels chez qui nous avons vu que leur succès - à confirmer dans le chapitre 4 - dépend en partie de combinaisons éducation-formation.

Dépendant en effet de l'appréciation de l'entrepreneur par rapport à l'éducation scolaire, celui-ci pourra chercher à recruter des apprentis ayant un minimum de scolarité (41), ou peut au contraire vouloir éviter le recrutement de jeunes venant au SNS faute de mieux et que les attentes, comportements et qualifications ne prédisposent pas à travailler dans ce secteur. Cette appréciation par rapport à différents types d'éducation - en particulier l'instruction scolaire - peut être renforcée positivement ou négativement par l'évaluation de l'entrepreneur lui-même sur son propre passage dans le système scolaire ou par l'image qu'il s'en est construite en utilisant ses "produits".

La réalité du marché de l'emploi des jeunes s'avère alors être le facteur déterminant dans le type de recrutement opéré. Si l'on ne trouve en effet sur ce marché que des jeunes sans instruction et sans formation, les entrepreneurs du SNS ne pourront que puiser dans cette catégorie, indépendamment de leurs éventuelles exigences de "profil". Au contraire, si l'on trouve également sur ce marché des jeunes ayant différents niveaux d'instruction et de formation, le recrutement pourra se faire en tenant compte, entre autres, des positions de l'entrepreneur par rapport à l'instruction et à la formation préalables des candidats.

L'examen du tableau 16 b montre en effet que, dans certaines villes et/ou branches, les artisans ont actuellement des apprentis dont le niveau d'éducation scolaire dépasse largement celui de l'alphabétisation simple (cas de la branche des services à Yaoundé avec 12,9 % des apprentis ayant fréquenté l'école secondaire ou technique) : on peut alors se demander dans ce cas si cette situation s'explique par les nécessités internes à l'entreprise ou par la surabondance sur le marché de jeunes scolarisés ne trouvant plus d'emploi dans le SM ou les administrations.

3.2. Exploitation ou formation de capital humain ?

Nous n'en sommes cependant ici qu'au niveau des hypothèses concernant la formation comme critère de recrutement pouvant s'ajouter au critère principal, qui est de type culturel dans la plupart des cas. Il nous reste à nous interroger sur un dernier critère que l'on retrouve utilisé dans toutes les villes concernées et qui n'est pas, lui non plus, incompatible avec un mode de recrutement familial - le besoin urgent de main d'oeuvre. La relation entre un tel besoin et l'engagement d'apprentis nous amène alors à la question qui est au centre des débats relatifs au SNS : l'exploitation éventuelle d'une main d'oeuvre jeune, abondante et dont le niveau d'éducation scolaire ne peut que s'élever avec le temps. Un certain nombre d'auteurs estiment en effet que les ateliers du SNS ne peuvent survivre et même prospérer qu'à travers l'appel aux apprentis dans la mesure où ceux-ci constituent une main d'oeuvre à très bon marché par rapport à du personnel permanent, qui permet à l'entrepreneur d'échapper aux lois et règlements régissant le travail et l'emploi, et qui se trouve dans une relation de dépendance - alimentaire dans certains cas - par rapport aux artisans.

(41) Ceci semble par exemple être le cas pour les menuisiers du quartier Byriogo à Kigali, d'après les résultats de l'enquête IUED (avril 1978).

Nous rappellerons seulement ici les termes de la théorie du capital humain par rapport à la question des poids respectifs des processus de formation et de contribution à la production dans tout processus d'apprentissage (42). Le coût payé par l'entrepreneur - en termes de faible productivité des apprentis et de temps passé à les former - est compensé par le fait que les apprentis acceptent, ainsi qu'un temps d'"apprentissage" plus long que ne le requiert le processus de formation, un salaire inférieur à leur productivité, même faible, en raison des possibilités de gains différentiels ultérieurs escomptés et attribuables à la formation supplémentaire acquise. Il s'agira donc d'examiner maintenant les conditions de rémunération de l'apprentissage, les conditions de travail faites aux apprentis et le statut qui en découle pour ensuite relever les variables quantitatives du processus de formation dans lequel les apprentis sont supposés s'insérer - autrement dit d'analyser l'offre faite par l'entrepreneur une fois le recrutement opéré.

Une fois recruté par l'artisan, selon une multiplicité de critères dont la pondération peut varier selon les villes et les branches, l'apprenti va en effet entrer avec l'artisan dans une relation de formation-production dont il nous faut essayer de mesurer l'importance respective des composantes. Ne disposant d'aucun élément qualitatif sur leur contenu, nous ne pourrions apprécier ici que des éléments visibles de la relation - à savoir la rémunération de l'activité de production et les caractéristiques personnelles des acteurs entrant dans la relation de formation. Une telle démarche nous permettra, dans le chapitre suivant, d'analyser les résultats de la formation reçue par rapport à l'activité de production des anciens apprentis dans leurs nouveaux emplois.

4. LE TRAVAIL DES APPRENTIS

4.1. Rémunération

Ainsi qu'on peut le constater au tableau 17, le niveau de la rémunération des apprentis est faible et ne représente pas plus du tiers de celui d'un ouvrier qualifié. Il faut d'autre part noter que le revenu des apprentis est constitué à la fois d'espèces et de rétributions en nature - logement et nourriture principalement. A Yaoundé par exemple, 62, 7 % des apprentis sont payés en espèces, 19,3 % en nature seulement. Le montant moyen des rémunérations en nature ne représente pourtant que 3,3 % du montant total des rémunérations, ce qui indique son peu d'importance dans la structure du système. Il faut d'autre part noter que, selon les villes et/ou les branches, une part des apprentis ne reçoivent aucune rémunération pendant leur présence dans l'entreprise. Ces variations dans la situation des apprentis en termes de rémunération reflètent des différences importantes en termes de rapports entre l'artisan et ceux qu'il engage, différences qualitatives que ne pouvaient pas faire ressortir les enquêtes, mais dont il faudra tenir compte lors de la mise sur pied de projets opérationnels dans la mesure où leur méconnaissance peut conduire à l'échec d'interventions de formation auprès des apprentis.

(42) Voir par exemple : G.S. Becker : "Investment in Human Capital : a Theoretical Analysis", Journal of Political Economy, supplément 70, partie 2, octobre 1962.

Le cas des apprentis payants éclaire encore d'un autre jour la question des relations production-formation pour les apprentis. On constate par exemple à Yaoundé dans les catégories production - services que 47,9 % du total des apprentis paient - eux-mêmes ou leur famille - leur période de formation, certains recevant une rémunération en retour mais sans que ceci soit le cas pour tous (43). Nous sommes donc en face d'une situation très complexe que nous retrouverons à propos de la demande d'apprentissage, où nous constaterons que les apprentis cherchent à entrer dans les entreprises dont les activités procurent actuellement le meilleur revenu et qui sont justement celles qui font payer la formation qu'elles dispensent.

Dans l'impossibilité d'approfondir la question de la productivité du travail des apprentis, nous ne pouvons que constater que leur rémunération doit leur permettre de se maintenir au seuil de subsistance en milieu urbain - la question étant de vérifier si les rémunérations en espèces suivent le cours de l'inflation galopante dans la plupart des villes concernées et augmentent avec la durée de présence dans l'entreprise. La question se pose maintenant de savoir si le statut de l'apprenti découlant de ses modes de recrutement, de rémunération et de paiement éventuel de sa formation, si le travail réellement effectué, ainsi que la qualité de la formation reçue permettent à l'apprenti d'espérer rentabiliser la période passée dans ces conditions auprès de l'artisan (44).

4.2. Statut et activités dans l'entreprise

Le problème de l'activité réelle de l'apprenti dans une entreprise a toujours été un sujet de discussions controversé renvoyant à la question déjà soulevée dans la première partie de ce texte - celle du contrôle individuel et social sur un processus de formation quel qu'il soit. En Europe par exemple, au moment du développement industriel et jusqu'à aujourd'hui, le contrôle de la formation professionnelle a été un sujet de conflits entre partenaires sociaux organisés - l'Etat jouant différents rôles dans ces conflits dépendant de la nature des forces sociales qui le contrôlaient. Selon les pays, la formation professionnelle est aujourd'hui placée sous le contrôle partiel ou total d'un ou plusieurs des partenaires que sont le patronnat, les syndicats et l'Etat.

(43) Les paiements reçus par les entrepreneurs pour la formation qu'ils assurent représentent dans ce cas 33,9 % de la masse salariale spécifique aux paiements faits aux apprentis.

(44) Cette question est la même que celle que pouvait se poser un apprenti du Moyen-Age européen engagé selon les termes suivants : "Pierre Gribolloy, maître menuisier, loue et afferme pour lui et les siens, à Jean Joly, maître imprimeur, Abraham Gribolloy, son fils, ici présent et volontaire, pour servir ledit Joly en l'art de la composition de l'imprimerie pour le terme et le temps de sept ans consécutifs.... Pendant lequel temps ledit Joly promet bien et dûment apprendre, et en outre de le nourrir de dépens de bouche, coucher et chauffer honnêtement. L'apprenti promet de le servir en toute fidélité et prudence. P. Gribolloy promet entretenir son fils de chausse et habillement, et, en outre, s'engage à donner à la femme dudit Joly, à chaque fête de Pâques, un costume de serge". In : A. Leon, Histoire de l'éducation technique, p. 15-16, PUF, QSJ No 938, Paris 1968.

L'origine des conflits à propos de l'apprentissage n'est pas inutile à rappeler ici. C'est en effet au moment où des apprentis de plus en plus nombreux se sont trouvés maintenus dans une situation de manoeuvres ou d'ouvriers spécialisés surexploités et sans aucune garantie d'emploi ultérieur - c'est-à-dire au moment où les corporations étaient en train de perdre le contrôle du développement économique, mais où le développement des manufactures ne permettait pas encore d'absorber beaucoup de main d'oeuvre - que les revendications des apprentis ont commencé à s'exprimer (45). Sans prétendre faire de comparaisons injustifiables, il serait cependant utile - dans une étape ultérieure - d'analyser les tâches et fonctions réelles de ceux que l'enquête du BIT a qualifiés d'apprentis, pour évoquer les différentes possibilités d'évolution de leur situation.

5. LA FORMATION DES APPRENTIS

De la même manière que nous l'avons noté pour le terme apprenti, le terme formation n'a pas fait l'objet, dans les enquêtes, d'une analyse qualitative. Nous sommes donc en présence, avec les tableaux 18 a et b, de données recueillies auprès des entrepreneurs sur l'existence et le temps d'une éventuelle formation telle qu'eux-mêmes la conçoivent ainsi que du croisement des niveaux d'éducation-formation préalable des artisans et des apprentis, pouvant donner une première indication sur une condition nécessaire mais non suffisante pour une formation de qualité.

Le tableau 18 a, nous montre que dans toutes les villes, sauf Nouakchott, plus de 80 % des entrepreneurs déclarent pratiquer une formation de leurs apprentis. La faiblesse du pourcentage à Nouakchott mériterait une investigation plus approfondie, mais pourrait peut-être aussi s'expliquer par des conceptions différentes de la formation selon les contextes socio-culturels. Cette situation mise à part, au moins 90 % des apprentis du SNS sont en conséquence déclarés recevoir une formation.

(45) Dans un mémoire sur les maîtrises, les maîtres orfèvres de Genève examinent les conséquences des "grandes fabriques" sur la formation professionnelle. Ces lignes sont écrites en 1793, à un moment où quelques grandes manufactures sont déjà installées et où il est question de supprimer les corporations : "Dans les petits ateliers, les ouvriers sont obligés d'être instruits de toutes les parties de l'art qu'ils professent, parce que le chef ne peut subdiviser son ouvrage dans un très grand nombre de mains. De cette heureuse nécessité résulte pour les apprentis le développement d'un plus grand nombre de facultés et une instruction beaucoup plus étendue (...)" "Dans les grands ateliers au contraire, l'amour du gain détermine le chef à borner l'apprenti à une seule occupation de détail, en tirer le meilleur parti possible. Cet apprenti, à l'expiration du terme, ne connaît qu'une partie de son art; il est obligé, pour trouver de l'ouvrage, de demeurer dans l'atelier de son maître, et devient entièrement à sa discrétion. Il est aisé de comprendre combien, dans un travail aussi mécanique, les idées se resserrent, les facultés intellectuelles se diminuent et l'éducation perd de sa force." Cité dans : A. Petitat, J.-J. Richiardi, L'enseignement professionnel, technique et scientifique, p. 32-33, Cahiers du Service de la recherche sociologique, No 8, Genève, DIP, 1974.

5.1. Formation préalable des entrepreneurs et apprentis

Afin de pouvoir apprécier de manière un peu plus fine la formation des apprentis et dégager cette appréciation des seules déclarations des entrepreneurs, le Programme de recherche a cherché à savoir si la transmission des qualifications était assurée par des entrepreneurs à même de le faire. Le postulat a donc été posé que l'"émetteur" doit au moins avoir une formation spécifique, même si elle ne relève que de l'apprentissage en SNS, et une éducation suffisante pour fixer définitivement les connaissances de base en calcul - soit au moins quatre années achevées ou non d'école primaire. Selon cette hypothèse, qui reprend en fait la combinaison d'éducation-formation évoquée au chapitre I à propos des entrepreneurs, l'on constate que, respectivement pour Bamako, Lomé et Yaoundé, la part des apprentis bénéficiant d'une formation la reçoivent à 59,4 %, 84,1 % et 92,6 % auprès d'entrepreneurs qui sont vraisemblablement à même de transmettre valablement le minimum de connaissances à la fois techniques et pratiques pour fonctionner en SNS.

Cette condition de succès potentiel de la période de formation de l'apprenti est la première qui soit nécessaire, une autre condition nécessaire réside du côté du récepteur de la formation, dans la mesure où l'on doit vérifier la capacité des apprentis eux-mêmes à assimiler et à conserver les contenus de formation. Si nous croisons maintenant les données des tableaux donnant respectivement les niveaux d'éducation des apprentis et d'éducation-formation des entrepreneurs, nous obtenons les tableaux 19 a, b, et c, indiquant la distribution du nombre d'apprentis par niveau d'instruction, par type d'entreprise assurant ou non la formation et par type de formation de l'entrepreneur. Nous constatons alors que les conditions favorables aux apprentis selon les critères posés plus haut sont remplies, respectivement à Bamako, Lomé et Yaoundé, pour 8,7 %, 47,7 % et 79,9 % du groupe total des apprentis recensés.

C'est compte tenu de cette situation que devront être prises les décisions concernant des interventions en formation dans le SNS et touchant les apprentis et/ou les entrepreneurs. Si l'on a en effet constaté que l'apprentissage en SNS continuait à se développer quantitativement et si, ainsi que nous le verrons au chapitre suivant, les résultats de l'activité et de l'apprentissage artisanaux sont économiquement satisfaisants dans l'ensemble - ceci presque indépendamment des types et niveaux de formation -, l'on peut se demander pour certaines villes si le processus de reproduction quantitative simple auquel l'on assiste en ce moment ne va pas se trouver bloqué à moyen terme, faute de nouvelles qualifications nécessaires pour résoudre les problèmes gestionnaires et techniques évoqués au chapitre I. Les apprentis ne sont pas en effet en mesure, dans la majorité des cas, de corriger par eux-mêmes ou avec l'aide de l'entrepreneur les déficiences actuelles de leur éducation de base et de leur formation professionnelle.

Une telle situation pourrait se modifier légèrement à moyen terme par rapport à l'éducation de base avec la poursuite de la croissance des taux de scolarisation obligatoire; elle ne se modifiera que lentement en fonction des problèmes évoqués en première partie, et encore plus lentement en ce qui concerne la formation technique et professionnelle, compte tenu de la faiblesse du développement quantitatif et qualitatif des systèmes de formation scolaire dans ce domaine. Sur les deux terrains donc, et compte tenu des coûts croissants de

développement et de fonctionnement des structures de formation modernes, des interventions en formation s'intégrant dans la dynamique actuelle du SNS sont les seules à pouvoir faciliter, parmi d'autres mesures exogènes et endogènes aux ateliers, la résolution des problèmes perçus par les entrepreneurs et/ou révélés par les enquêtes - comme, par exemple, la confrontation avec le SM en termes de produits et de marchés.

Une telle perspective, pour ne pas rester utopique, doit cependant tenir compte des conditions actuelles de fonctionnement des apprentis dans les ateliers, et en particulier de l'état des rapports entre apprentis et patrons découlant du mode d'organisation du travail.

5.2. Statut d'apprenti, organisation du travail et réalité de la formation

Nous avons déjà noté qu'à Nouakchott environ 50 % de ceux qui ont été présentés comme apprentis par les entrepreneurs ne font l'objet d'aucun processus formel de formation. Nous reprendrons ici ce cas seulement pour illustrer un certain nombre de considérations qualitatives touchant le concept d'apprenti. Il serait tout d'abord trop facile d'affirmer que leur dénomination sert uniquement à justifier le versement de salaires qui sont en moyenne égaux au tiers de ceux des ouvriers non qualifiés et à la moitié de ceux des aides familiaux - vérification devant être faite pour savoir si les apprentis formés ont le même revenu que les non formés. Une telle affirmation ne tiendrait en effet pas compte de l'existence possible de processus d'auto-formation et de formation non formalisés qui peuvent s'avérer rentables pour les individus, dans la mesure où le milieu d'accueil est plus ou moins favorable au déroulement de ce processus. Or il semble que, dans un certain nombre d'entreprises du SNS où le processus de séparation capital-travail n'est pas encore trop marqué de la part de l'artisan, la coupure formation-production ne l'est également pas trop : le propriétaire est donc en même temps producteur et formateur. Il sera alors nécessaire d'analyser la situation concrète des apprentis "non formés" pour se demander si leur mode de fonctionnement dans l'entreprise les met dans une position différente de celle d'un manoeuvre, ou si leurs possibilités d'auto-apprentissage sont nulles - révélant ainsi la fonction d'exploitation économique de leur appellation d'apprentis.

Une telle approche devrait permettre de vérifier, avec les entrepreneurs et les apprentis formés, ce que signifie concrètement le fait que les premiers déclarent consacrer 10 % de leur temps de présence dans l'entreprise à cette formation, si d'autres catégories de personnel ne jouent pas aussi un rôle effectif dans ce domaine, ainsi que de connaître la ratio formateur/formé. Il ne faudra pas d'autre part oublier l'importance du mode de recrutement sur l'existence ou non d'un processus formalisé de formation : la situation ne sera en effet pas la même s'il y a un contrat entre les parents de l'apprenti et l'entrepreneur ou si l'apprenti est recruté sans aucune garantie.

5.3. Termes de référence et modalités de la formation

L'analyse des modalités concrètes de formation des apprentis, par l'entrepreneur ou d'autres travailleurs, va à nouveau nous amener sur le terrain des

relations entre le SNS, le SM et le système scolaire. Les objectifs et les modalités de la formation des apprentis ne peuvent en effet être dissociés des objectifs de l'entrepreneur et donc de son autonomie plus ou moins grande - effective ou voulue - par rapport au "modèle" du SM. De la même manière, les positions et les représentations de l'entrepreneur par rapport aux contenus, à la démarche utilisés dans le système scolaire pourront influencer - en se conjuguant avec le point précédent - sur sa pratique de formateur.

Selon les positions de l'entrepreneur par rapport aux deux points précédents, on pourrait en effet imaginer que l'entrepreneur se réfère à des critères et des pratiques de formation inspirés de ceux utilisés dans le système scolaire de formation professionnelle et/ou dans le SM; mais aussi qu'il "improvise" un processus de formation fondé sur son expérience professionnelle. Dans les deux cas, il projettera sur les apprentis à la fois ses besoins en qualification immédiats comme ce qu'il envisage - peut-être - comme avenir professionnel de l'apprenti. Il s'agira donc d'observer si la formation se fait par séquences, avec alternance de "théorie" et de pratique; si la formation va de la théorie à la pratique, du simple au compliqué, du général au particulier ou inversement; si la formation donnée permet à l'apprenti d'assimiler toutes les phases et opérations du processus de production ou si une spécialisation est introduite - calquée ou non sur la division du travail existant dans l'entreprise.

Il s'agira ensuite de mettre en relation le type de formation de l'entrepreneur - ou des ouvriers eux-mêmes - avec leur pratique actuelle de formation. Au cas où cette formation aurait été de type scolaire ou "secteur moderne", il sera intéressant d'étudier la manière dont les formateurs ont réinterprété ces formations pour les adapter aux modes de recrutement et de fonctionnement du SNS. Cette étude pourrait donner des indications intéressantes sur la manière dont il serait peut-être possible de modifier des programmes et des pratiques scolaires pour les mettre mieux en accord avec les débouchés professionnels.

5.4. Durée et évaluation de la formation

Un des critères d'appréciation de la formation des apprentis réside - en correspondance avec les procédures d'évaluation utilisées - dans la durée de l'apprentissage et dans le taux de rotation de cette catégorie de personnel. Une fois le recrutement opéré en effet, la décision de l'apprenti de rester dans l'entreprise pour une certaine durée dépend de différents facteurs : existence ou non d'un terme fixe à l'apprentissage, conditions concrètes des activités de production-formation, rémunération, augmentation de cette rémunération avec l'augmentation de la productivité de l'apprenti, possibilité de rester dans l'entreprise avec un autre statut, espérance de gains ultérieurs satisfaisants, procédure d'évaluation utilisées par le patron en fonction de l'état de ses rapports avec l'apprenti. L'enquête ne nous permet pas de répondre à toutes ces questions, mais donne des indications sur un certain nombre de ces points.

En ce qui concerne la durée de l'apprentissage, à Yaoundé par exemple, dans les catégories production-services, la distribution est la suivante : 0-6 mois : 34,09 % des apprentis, 7-18 mois : 44,9 %, 19-30 mois : 16,5 %, 31 mois et plus : 4,2 %. Le taux de rotation quant à lui est de 33 % pour la production et de 22 % pour les services. Ces chiffres sont évidemment à nuancer selon les types d'activités, en fonction de la technicité du métier, et selon le caractère payant ou non de l'apprentissage (46). Un point reste cependant inconnu : le rapport entre la durée de l'apprentissage, la procédure d'évaluation utilisée par l'entrepreneur, l'éventuel remboursement de sa formation par l'apprenti et la reconnaissance au sein de l'atelier de la qualité des qualifications acquises. La seule indication à disposition réside dans l'existence (voir tableau 14) d'apprentis auxquels l'entrepreneur a déjà attribué une formation relevant de l'apprentissage. Il peut s'agir soit de jeunes ayant fait un apprentissage dans un autre atelier et n'ayant pas trouvé d'autre débouchés que de recommencer un apprentissage, ou, ainsi que le suppose G. Nihan, de jeunes que l'entrepreneur considère comme déjà formés chez lui et qui en sont précisément à cette période de repaiement du coût d'opportunité encouru durant la formation même des intéressés, le problème étant de connaître le terme de cette période de repaiement.

Des recherches ultérieures devraient permettre d'éclairer ce point, dans la mesure où il est un révélateur des rapports de force existant à un moment donné entre des individus à l'intérieur de l'entreprise et entre des tendances et des conceptions contradictoires, exogènes à l'atelier, et touchant à la pédagogie, l'économie et la culture. L'analyse du suivi professionnel des anciens apprentis du SNS, à laquelle nous procéderons dans le chapitre suivant, nous donnera une première approximation de la manière dont le patron a "libéré" son apprenti ou dont l'apprenti s'est "libéré" de son formateur.

6. LA DEMANDE D'APPRENTISSAGE

Nous sommes partis, dans les paragraphes précédents, des caractéristiques de la "demande" d'apprentissage en provenance des entreprises, pour considérer ensuite la nature et la qualité de la formation préalable offerte par les apprentis, puis analyser l'offre faite aux apprentis en termes de rémunération et d'activités de production et de formation. Nous devons maintenant, pour terminer, étudier les caractéristiques de la demande d'apprentissage faite par les jeunes auprès des artisans afin d'essayer de connaître la place de l'acquisition d'une formation professionnelle dans leurs objectifs et dans leur choix d'un métier ou d'un type d'entreprise.

L'enquête révèle d'abord une grande diversité de situations selon les villes concernant la formulation de demandes d'apprentissage. Alors que seulement 38,2 % des artisans de Lomé reçoivent fréquemment des demandes d'apprentissage, ce sont 57 % et 70,4 % des entrepreneurs de Yaoundé et Bamako qui sont dans ce cas. D'autre part, alors qu'à Bamako et Yaoundé les demandes ne

(46) A Lomé par exemple, où les contrats d'apprentissage sont très répandus, les taux fixes de paiement dépendent des métiers, du nombre fixe d'années d'apprentissage et de la spécificité de la qualification à acquérir.

semblent guère conditionnées par l'existence d'un processus de formation dans l'entreprise ni par la capacité de l'entrepreneur à assumer cette formation, la situation semble différente à Lomé où les demandes sont en général en corrélation avec les critères précédents - le phénomène s'accroissant avec le niveau d'éducation de l'entrepreneur.

L'enquête révèle d'autre part que les demandes d'apprentissage se dirigent vers les métiers "modernes" : métal, réparations automobiles principalement. Plusieurs hypothèses peuvent être avancées concernant ces situations. Les difficultés du marché de l'emploi pour les jeunes à Bamako et Yaoundé pourraient expliquer la non-discrimination dans les demandes - la seule préoccupation étant de trouver un poste permettant de survivre. Cependant, des espoirs de revenus satisfaisants dans l'avenir poussent les jeunes à diriger leurs demandes vers les métiers qui - ainsi que nous le verrons au prochain chapitre - ont à l'heure actuelle un chiffre d'affaires bien supérieur aux autres. L'on constate d'autre part, à Yaoundé tout au moins, que le plus grand nombre d'apprentis payants se trouvent justement dans cette dernière catégorie de métiers. L'on constate enfin à Lomé que les apprentis payants se répartissent indistinctement selon les entreprises, sans que ne rentre en ligne de compte l'existence d'un processus de formation interne.

Une explication de ce dernier phénomène pourrait résider dans un système d'évaluation de la qualité de l'apprentissage dont nous ne saisissons pas les référents. Une autre explication consiste à voir dans le financement d'un apprentissage, par la famille de l'apprenti en général, une manière de faciliter - plus ou moins grandement selon la qualité de la formation reçue - l'entrée du jeune dans le SNS. Nous retrouvons ainsi des considérations faites à propos des entrepreneurs les plus aisés concernant les liens entre la capacité financière de leur famille à leur faire suivre une formation moderne, à leur fournir un capital de départ et le niveau d'actif immobilisé actuellement dans leurs ateliers : le paiement de la formation peut être utilisé comme instrument de sélection des apprentis mais il révèle surtout le comportement socio-économique de familles également à même de faciliter la mobilisation ultérieure du capital du futur entrepreneur.

Que ce soit donc pour les apprentis à la recherche d'un moyen de subsistance ou pour ceux qui peuvent se permettre une formation payante, le contenu et les modalités de la formation ne semblent avoir que peu d'importance par rapport aux espoirs de revenus futurs. La formation n'a donc pas de signification en soi et doit donc, encore une fois, être considérée comme une variable mineure dans l'explication de comportements socio-économiques (47).

(47) Nous verrons cependant en 3e partie, à propos de politiques d'interventions en formation, que cette dernière pourrait jouer un rôle par rapport à de jeunes scolarisés utilisant l'avantage comparatif que leur éducation de base pourra leur donner dans le cadre de la dynamique interne au SNS telle que nous l'avons évoquée au chapitre I de la deuxième partie.

TROISIEME PARTIE : OBJECTIFS, CONDITIONS ET STRATEGIES D'INTERVENTIONS EN FORMATION DANS LE SNS

Après avoir insisté, tout au long de la deuxième partie de ce document, sur le rôle secondaire de la formation par rapport aux activités et aux résultats caractérisant le SNS, il peut sembler paradoxal d'en consacrer la troisième partie à examiner le contexte et les caractéristiques d'interventions en formation dans et pour ce secteur. Nous avons cependant remarqué, dès le début de ce travail, que nous considérons la formation comme un instrument pouvant servir d'appui ou de catalyseur, parmi d'autres actions, pour des processus découlant d'une dynamique socio-économique. Or l'analyse de la situation des acteurs du SNS - entrepreneurs, ouvriers, apprentis -, telle que pratiquée, rappelons-le, à partir d'une enquête fondée sur le croisement d'informations provenant des déclarations des entrepreneurs, a fait apparaître rétrospectivement la dynamique des ateliers mais laisse aussi présager, en termes de micro-économie classique, l'apparition à moyen terme de problèmes de fonctionnement et de développement.

Autrement dit, nous sommes confrontés à une double typologie de problèmes : ceux apparaissant dans les déclarations des entrepreneurs eux-mêmes au premier niveau - puisque le questionnaire permettait aux artisans de s'exprimer sur leurs propres problèmes tels qu'ils les percevaient; ceux découlant du travail de réflexion mené par le Programme de recherche à partir de ces mêmes déclarations, mais aussi à partir d'une analyse au deuxième niveau des tendances propres au fonctionnement du SNS des différentes villes concernées. L'existence simultanée de ces deux séries de questions nous renvoie à un problème méthodologique connu : celui des relations entre les conclusions d'une recherche empirique et la réalité sociale qu'elles prétendent refléter (48); mais surtout à celui du rôle de ces conclusions pour l'orientation ultérieure de décisions qui sont supposées affecter cette même réalité. Ce faisant, nous touchons la matière de la dernière partie de ce document, c'est-à-dire la détermination des objectifs et de la stratégie d'intervention dont la définition des grandes lignes n'appartient pas - totalement ou partiellement - à leurs futurs bénéficiaires/acteurs. Il faudra donc nous demander dans quelle mesure les questions et tendances que les enquêtes ont fait apparaître indépendamment des déclarations des entrepreneurs sont cohérentes avec les problèmes directement exprimés par ces derniers; nous interroger sur les meilleures stratégies et choix de moyens possibles pouvant permettre de satisfaire les exigences découlant des enquêtes comme des réponses des entrepreneurs; nous pencher sur les caractéristiques propres au SNS et à son environnement à prendre impérativement en compte pour espérer obtenir des résultats satisfaisants pour les intéressés.

Une telle démarche suppose cependant préalablement définies des orientations découlant des caractéristiques des entrepreneurs évoquées tout au long de la deuxième partie et, tout d'abord, l'existence au sein du SNS de différenciations

(48) C'est ce que note G. Nihan lorsqu'il affirme "qu'il est intéressant à ce stade de vérifier quelle est la propre perception de l'entrepreneur en ces matières. On notera à cet égard que par delà la signification limitée que toute réponse reposant sur une appréciation qualitative peut avoir, le problème de la validité de ces réponses faisant appel au jugement de l'artisan est important dans la mesure où celui-ci ne dispose guère de la vue d'ensemble qui lui permettrait de dominer vraiment l'événement quotidien pour porter un diagnostic correct", in Doc. WEP 2-33/14 p. 77.

entre entreprises en termes d'actif immobilisé. En effet, bien que les plus petites entreprises du SNS, qui sont majorité, obtiennent des résultats économiques proportionnellement plus satisfaisants que les plus grosses à partir de leur combinaison des facteurs capital et travail, les grands ateliers semblent en mesure de continuer à creuser leur écart relatif avec les petits entrepreneurs. Le choix de la "clientèle" pour des interventions de promotion du SNS ne pourra se faire en ignorant cette réalité et il s'agira pour les instances politico-économiques qui décideront en cette matière, de sélectionner les catégories d'activités et les types d'entreprises qui répondent à leurs priorités de développement socio-économique en tenant compte de la situation précédemment évoquée. De plus, ces décisions ne pourront se prendre en ignorant un autre type de différenciations existant à l'intérieur même des ateliers du SNS entre entrepreneurs et différentes catégories de travailleurs : face à la combinaison des facteurs capital et travail propre aux entreprises du SNS, il s'agira de déterminer les types d'interventions les mieux à même de compenser un certain nombre d'inégalités flagrantes au sein du SNS en termes de travail, d'emploi et de revenu - celles-là même que l'OIT dénonce et combat le plus vigoureusement.

Bien que nous ne soyons ici concernés que par des interventions de formation, nous devons les situer dans la même perspective sélective par rapport à des variables exogènes et endogènes au SNS afin d'obtenir la cohérence indispensable au succès des actions. Si, par exemple, un choix est fait pour le développement des entreprises les plus capitalisées du secteur, une intervention sur les capacités de gestion financière et comptable de l'entrepreneur devra principalement être envisagée. Si l'on estime par contre, ainsi que nous le faisons, que les inégalités constatées entre les entreprises du SNS et à l'intérieur de celles-ci doivent être prioritairement réduites et que l'emploi doit être développé dans une perspective de justice sociale et de satisfaction des besoins essentiels au profit des segments les plus défavorisés de la population urbaine, des interventions de formation toucheront alors principalement le facteur travail des petites entreprises qui constituent la majorité du secteur (49).

Des interventions sur la qualité des qualifications de la main d'oeuvre ne peuvent cependant se pratiquer sans prendre en compte simultanément la fonction de producteur de l'entrepreneur. Nous avons en effet constaté que le fonctionnement et le développement des ateliers dépendaient - entre autres - de combinaisons de types et de niveaux de formation à la fois chez les entrepreneurs et chez le personnel. Si nous faisons l'hypothèse que des actions de formation sont nécessaires à la croissance des petits ateliers du SNS, nous ne pourrions ignorer l'existence de ces interrelations et devons suggérer des actions qui tiennent compte des rapports de force et intérêts réciproques des parties en présence. C'est donc une participation négociée avec chaque catégorie de partenaires qu'il s'agira de viser, devant permettre le succès des premières interventions puis leur prise en main rapide par les intéressés eux-mêmes.

(49) Nous ne nous prononcerons pas ici sur la nécessité, dans une même perspective d'égalisation, de fournir certains moyens d'investissement supplémentaire aux entreprises les moins capitalisées du secteur. Nous touchons là un autre domaine d'intervention dont il faudra cependant examiner les conséquences en termes d'appui en formation, au cas où une décision serait prise dans ce sens. Nous pouvons, à ce stade, faire cependant remarquer que ce ne sont pas tant les masses monétaires à disposition à cette fin qui sont importantes, que les modes de gestion à utiliser, et donc leur apprentissage.

Enfin, les instances de décision ne pourront ignorer l'existence, au plan macro-social, des relations que nous avons évoquées en première partie entre SNS, SM, formations scolaire et extra-scolaire. A nouveau, si nous ne sommes ici concernés que par des interventions en formation (50), la mise sur pied de programmes dans le SNS ne peut se faire sans prendre en considération la réalité du fonctionnement des structures d'éducation actuellement existantes et des problèmes qu'elles rencontrent pour associer formation et production. Une approche globalisante est donc nécessaire de la part des instances de prise de décision, bien que ceci soit difficile à mettre en oeuvre dans des structures gouvernementales qui font de l'éducation l'affaire d'un seul ministère.

Si nous reprenons maintenant ces différentes considérations, il apparaît dangereux de lancer des interventions dans le SNS - que ce soit en matière de formation ou dans d'autres domaines - qui ne répondent pas simultanément à des exigences d'égalisation, de participation et de globalisation (51). Une telle perspective suppose la détermination de priorités socio-économiques par rapport au SNS et leur articulation avec les autres priorités nationales : c'est à cette condition seulement que les contenus, processus et techniques de formation proposés dans les prochains chapitres auront à la fois une signification et des chances d'obtenir des effets sensibles.

C'est dans cette optique que nous aborderons successivement dans les chapitres suivants les problèmes, projets et réponses à des offres des différents acteurs du SNS; les caractéristiques propres aux relations entre ces acteurs dont devraient tenir compte des interventions en formation; les modes d'organisation et de gestion de programmes de formation, selon les objectifs assignés à une promotion du secteur dans son ensemble ou de certaines de ses composantes seulement; les types de contenus possibles répondant aux objectifs mentionnés; les conséquences que de telles interventions pourraient avoir sur les objectifs et le fonctionnement des structures scolaires de formation, et donc sur la mise en question du dualisme "traditionnel"/"moderne" tel que nous l'avons évoqué en première partie aussi bien à propos de l'éducatif que de l'économique.

(50) Voir à ce sujet, les considérations faites à propos de Bamako sur l'articulation des facteurs endogènes et exogènes au SNS, dans la perspective d'un Programme d'action : G. Nihan, M. Carton, H. Sidibé, le SNS moderne de Bamako; esquisse des résultats de l'enquête et propositions pour un programme d'action; WEP 2-33/Doc 15, p. 11-20; BIT, Genève, 1979.

(51) Il est intéressant de constater que cette perspective est celle utilisée en Europe par B. Schwartz à propos des systèmes scolaires, de leur décentralisation, et de leur meilleure insertion dans la communauté; voir B. Schwartz, Rapport final du groupe directeur sur l'éducation permanente, Conseil de l'Europe, Doc. CCC/EP(77)BRev, Strasbourg, 1978.

I. PROBLEMES ET PROJETS DES ACTEURS DU SNS: LA FORMATION Y JOUE-T-ELLE UN ROLE ?

Le questionnaire utilisé lors des enquêtes permettait aux entrepreneurs de s'exprimer sur les problèmes qu'ils ressentaient par rapport au fonctionnement et au développement de leurs entreprises, sur leurs projets, en particulier par rapport à un développement de leur atelier ou un éventuel changement de métier, et sur la nature des appuis qu'ils étaient prêts à demander et à recevoir, en termes généraux comme de formation, pour résoudre certains de ces problèmes. Le questionnaire, par contre, ne permettait ni au personnel permanent ni aux apprentis de s'exprimer. Nous allons donc, dans les paragraphes suivants, évoquer les problèmes et projets des entrepreneurs; faire quelques hypothèses sur les mêmes questions touchant le personnel permanent et les apprentis; traiter de la problématique des "besoins" EN FORMATION à partir des réponses des entrepreneurs aux offres d'appui par rapport auxquelles ils devaient se situer dans le questionnaire. La connaissance de ces réponses nous permettra, dans le chapitre suivant, de les situer dans le contexte du fonctionnement quotidien des ateliers, des relations et rapports entre acteurs à l'intérieur des entreprises comme des réseaux sociaux et culturels externes dans lesquels s'insèrent ces acteurs.

1. PROBLEMES ET PROJETS DES ENTREPRENEURS

L'examen du tableau (document de base No 1) révèle un phénomène intéressant : pour l'entrepreneur, sa formation ou celle de son personnel ne sont presque pas ou pas du tout perçues comme des problèmes affectant le fonctionnement ou le développement de l'atelier. Par contre, les problèmes affectant les intrants dans l'entreprise - capitaux, matières premières, équipement - et les extrants - produits finis - sont, à des titres divers, perçus comme les plus importants. Ainsi, alors que nous nous sommes attachés tout au long de la deuxième partie à préciser les conditions internes de fonctionnement des ateliers et les problèmes qui pouvaient y être discernés à partir d'une analyse micro-économique, les entrepreneurs placent sur le terrain financier ou commercial, et rejettent donc sur l'extérieur, la responsabilité de leurs difficultés.

Nous ne nous pencherons pas ici sur la justesse de cette appréciation par rapport à la réalité objective, par exemple, de l'importante capacité d'auto-financement potentiel des entreprises révélée par les enquêtes, mais que les artisans ne connaissent pas ou n'apprécient pas en termes économiques classiques; ni par rapport au fonctionnement réel du marché des matières premières qui n'est peut-être pas aussi désarticulé que l'artisan l'affirme. Nous reprendrons seulement une hypothèse de G. Nihan : "Ceci suggère qu'il y a en fait une vérité à plusieurs niveaux dont on ne peut guère attendre de l'entrepreneur qu'il en fasse état. Ceci explique également la concentration des réponses autour du thème financier et particulièrement des besoins en capitaux qui cristallisent pour l'entrepreneur le mirage de son avenir". Nous sommes donc confrontés à une situation contradictoire où se révèle la distance entre les résultats globaux de la recherche empirique et les perceptions individuelles des acteurs : c'est pourtant de cette situation que devra partir le travail d'élaboration d'une stratégie d'intervention dans le SNS.

En ce qui concerne plus spécifiquement la formation, nous pouvons formuler trois hypothèses relatives à son "inexistence" comme problème de fonctionnement pour les entrepreneurs. Nous pouvons tout d'abord remonter à leur situation d'éducation-formation. Si nous considérons en effet que la plupart d'entre eux n'ont suivi que quelques années de scolarité - dans des conditions peut-être précaires - et se sont formés professionnellement sur le tas, il n'est alors pas étonnant que le "concept" autonome de formation n'ait pas pour eux la même signification/valeur que pour des individus ayant fréquenté des systèmes scolaires pendant de longues années ou baignant dans l'idéologie de l'éducation permanente. D'autre part, compte tenu des résultats socio-économiques satisfaisants obtenus dans le court terme comme des niveaux d'opérations de la plupart des ateliers, une formation "insuffisante" n'est pas perçue comme un problème à l'étape actuelle. La conjonction de ces deux phénomènes ne se traduit donc pas en termes de "manque" par rapport auquel un investissement personnel en énergie/temps/argent devrait être consenti.

La deuxième hypothèse, qui vient compléter la précédente, renvoie à l'idéologie et aux résultats des politiques éducatives rencontrées dans les pays concernés. Si l'éducation a longtemps été considérée comme le meilleur moyen de promotion sociale, l'évolution de la situation - telle que nous l'avons décrite en première partie - tend à remettre en question ce postulat. D'autre part, les capacités, comme les résultats professionnels, des sortants des systèmes d'éducation commencent également à être mis en doute. Face à une telle situation, il n'est pas étonnant que le manque de formation ne soit pas perçu comme un problème puisque l'investissement que certains y ont consenti est de moins en moins rentable par rapport à d'autres formes d'investissements économiques - le SNS par exemple.

Un dernier phénomène pourrait confirmer le peu d'intérêt pour la formation de la part des entrepreneurs. Dans toutes les villes concernées en effet, ce n'est qu'une minorité d'entrepreneurs qui a indiqué son souhait de changer de métier (pour entrer ou rentrer dans le SM par exemple) et/ou de procéder à des investissements supplémentaires dans les mois suivants l'enquête. Or nous avons constaté que ces mêmes entrepreneurs étaient souvent passés dans le SM avant d'ouvrir leur atelier, qu'ils avaient procédé à des augmentations de capital fixe tout au long de la vie de leur entreprise, et que leur capacité d'auto-financement n'était que partiellement utilisée. Ainsi donc, l'entrepreneur semble se maintenir à un seuil de fonctionnement situé entre une reproduction simple du capital et du travail, permettant d'éviter le passage au tâcheronnage, et une reproduction élargie potentiellement possible au cas où les contraintes extérieures l'exigeraient. Dans une telle situation, où un équilibre satisfaisant semble pouvoir se maintenir sans changements radicaux de la structure et du fonctionnement des entreprises, une insuffisance de formation n'est pas perçue comme un problème. Si l'on se réfère donc au jugement des entrepreneurs, nous ne pouvons poser l'équation chère à tout formateur respectueux des volontés de sa clientèle : manque de formation = problème \Rightarrow besoin \Rightarrow demande \Rightarrow offre en formation où le contenu de chacun des termes est apprécié par l'éventuel futur formé.

Avant de reprendre cette problématique des besoins, de la demande et de l'offre en formation, nous devons formuler quelques hypothèses à propos du personnel permanent et des apprentis.

2. PROBLEMES ET PROJETS DU PERSONNEL PERMANENT

Bien que les enquêtes n'aient pas spécifiquement recensé les problèmes et projets du personnel permanent des ateliers, nous allons essayer de situer ici quelques éléments de cette problématique dont il sera nécessaire de tenir compte pour la mise en oeuvre d'un éventuel appui en formation à cette catégorie de personnel. La seule question touchant au personnel était en effet posée à l'entrepreneur, par rapport au manque de personnel qualifié. Bien que l'on ne sache pas si la question était relative à la qualification du personnel actuellement en place ou à l'offre de main d'oeuvre sur le marché de l'emploi, on doit noter que ce manque de qualification n'est un problème que pour une infime proportion d'entrepreneurs.

Ainsi, la position de l'entrepreneur par rapport à la qualification de sa main d'oeuvre est cohérente avec son interprétation globale de la situation, telle qu'elle est apparue au point précédent : les tâches actuellement remplies par lui-même comme par son personnel le sont à sa satisfaction, au niveau de formation où ils sont les uns et les autres. Une meilleure qualification éventuellement acquise par une formation complémentaire ne lui semble pas nécessaire, bien que nous ayons relevé dans la deuxième partie que le changement de niveau technologique des entreprises entraînait ou allait entraîner des exigences nouvelles en termes de formation non plus seulement professionnelle, mais aussi technique, du personnel et que les systèmes actuels d'enseignement ne semblaient pas en mesure d'y répondre. Si la position est donc simple du point de vue des entrepreneurs, nous pouvons cependant nous demander si la formation n'est pourtant pas un problème pour le personnel lui-même. Nous entrons de cette manière dans le champ des relations et rapports internes aux ateliers entre les différents partenaires où la formation peut éventuellement devenir objet de revendication et de négociation par rapport, par exemple, aux conditions de travail ou aux objectifs de promotion du personnel.

Il serait en effet intéressant de savoir si les ouvriers, qualifiés en particuliers, et les employés, ne rencontrent pas en fait des problèmes techniques ou gestionnaires pour lesquels ils ne sont pas préparés - même si l'entrepreneur ne perçoit ou ne reconnaît pas la réalité de ces questions. Le perfectionnement du personnel actuellement en place serait alors une solution, mais seulement dans l'hypothèse d'un marché de l'emploi tendu ou trop segmenté, sur lequel il serait difficile de trouver des remplaçants de meilleure qualité. Ainsi, la formation "permanente" ne peut devenir une revendication que si un certain nombre de conditions sont remplies dans la sphère économique, elle-même en partie conditionnée par la réalité de la formation initiale des individus. De plus, même dans l'hypothèse où une revendication du personnel pour une formation complémentaire serait acceptée par les entrepreneurs en fonction de leurs éventuels besoins en qualifications, il faudra se demander à quelle condition la reconnaissance de cette formation en termes de salaires et/ou de promotion interne est acceptable par les parties concernées. Ce n'est qu'après avoir répondu à ces questions que l'on pourra mieux comprendre si la problématique formation peut avoir une signification pour le personnel ou si les contraintes qui pèsent sur lui comme les résultats économiques obtenus atteignent un état d'équilibre satisfaisant qui ne nécessite pas d'intervention particulière pour être maintenu - au moins dans le court terme.

3. PROBLÈMES ET PROJETS DES APPRENTIS

De la même manière que pour le personnel permanent, l'enquête ne s'est pas adressée directement aux apprentis pour connaître leurs problèmes dans l'entreprise ou vis-à-vis de l'extérieur et, de plus, elle n'a pas non plus donné l'occasion à l'entrepreneur de s'exprimer sur la qualité des jeunes qu'il embauchait. Nous possédons cependant un certain nombre d'informations, analysées en deuxième partie, sur l'éducation initiale des apprentis et sur l'existence d'une condition nécessaire, mais non suffisante, pour le succès de sa période de formation dans l'atelier - le niveau d'éducation de base de l'entrepreneur. Ayant également traité dans la deuxième partie du statut de l'apprenti, des liens entre sa fonction de production et l'acquisition de sa formation, comme des modalités concrètes de cette dernière, nous n'insisterons ici à nouveau que sur la question de la reconnaissance, par les intéressés eux-mêmes et par ceux dont ils dépendent en termes de rapports de production, de ce qui est apparu aux yeux du Programme de recherche comme des "besoins" en formation complémentaire. Nous retrouvons donc à nouveau le problème des rapports de force à l'intérieur des ateliers et celui des termes de la négociation pouvant donner satisfaction aux parties concernées (52).

Si l'on (chercheurs) estime en effet nécessaire d'améliorer la formation de base des apprentis comme les capacités pédagogiques de leurs formateurs - entrepreneurs ou ouvriers - il s'agira de trouver les arguments et conditions pratiques acceptables par les deux parties en fonction de leurs intérêts, types de relations, conditions concrètes d'existence et bénéfices respectifs qu'elles peuvent attendre de ce type d'intervention. Si l'on peut supposer acceptable par les entrepreneurs le principe d'une meilleure formation de leurs apprentis - selon des modalités que nous étudierons ultérieurement - il faudra vérifier si les apprentis eux-mêmes sont prêts à investir - également selon des modalités à préciser - dans une formation complémentaire. Il y a en effet souvent une grande distance entre l'idéal de la formation pour tous, propre aux pédagogues, et la réalité des besoins ou des possibilités concrètes des intéressés eux-mêmes par rapport à cet idéal. Autrement dit, que ce soit pour les entrepreneurs, ouvriers ou apprentis, la question que nous devons nous poser est de savoir si une formation que les enquêtes ont, pour chacune de ces catégories, bien souvent estimée insuffisante par rapport à des objectifs de promotion du SNS est perçue comme un problème pour eux en fonction de leur appréciation de leur situation actuelle et de leurs projets de vie. Nous retrouvons ainsi la problématique des "besoins" en formation projetés sur de futurs consommateurs d'une offre à laquelle ils ne font que répondre et qu'ils n'ont pas explicitement demandée - cette offre reflétant des objectifs produits et modelés dans une autre sphère que celle où se meuvent les futurs intéressés (53).

-
- (52) Voir Devauges Roland : le neveu et l'apprenti : un statut en évolution dans la petite entreprise congolaise. Communication au séminaire de l'IEDES sur "la petite production marchande en milieu urbain africain", Paris, mars 1979.
- (53) Cette problématique a été spécifiquement étudiée en France, dans le cadre des lois sur la formation permanente. Voir J.-M. Barbier, M. Lesne, l'analyse des besoins en formation, Paris, R. Jaule, 1977.

II. OFFRES EN FORMATION AU SNS: CONTENUS ACCEPTES ET CONDITIONS POSEES

Nous venons de constater que les problèmes des acteurs du SNS, tels qu'ils les reconnaissent, n'étaient guère liés à l'état de leur formation et que la nature des problèmes n'impliquait pas a priori une intervention en formation pour les résoudre. On ne pouvait donc s'attendre à voir les entrepreneurs formuler des demandes dans ce domaine. Pourtant le questionnaire, une fois recensés ces problèmes, demandait aux entrepreneurs de se prononcer sur l'utilité, pour eux, d'interventions en formation qui leur seraient destinées; sur leur acceptation de principe d'une éventuelle participation de leur personnel - ouvriers et apprentis - à des programmes de formation qui leur seraient destinés; et sur les conditions pratiques d'une telle acceptation - en termes financiers et d'organisation du travail. Nous entrons de cette manière au coeur de la problématique des chapitres suivants : la négociation d'interventions en formation dans le SNS qui tiennent compte, à la fois : des objectifs du Programme de recherche - améliorer la productivité et la qualité du secteur en agissant sur les qualifications et y développer l'emploi en le rendant attractif pour les jeunes scolarisés -; des résultats des enquêtes qui révèlent des déficiences en formation pouvant empêcher d'atteindre les objectifs précédents et pouvant déboucher sur une diminution, et non une augmentation, de la contribution socio-économique du secteur; des problèmes ressentis par les entrepreneurs; des conditions d'acceptation d'éventuelles interventions en formation tenant compte de variables endogènes et exogènes aux entreprises; de la contribution - en termes d'organisation sociale - de ces interventions à la résolution des problèmes des entrepreneurs.

1. INTERET DES ENTREPRENEURS POUR UN APPUI EN FORMATION ET CONDITIONS D'ACCEPTATION

Appelés à se prononcer, dans le questionnaire, sur leur souhait de recevoir des appuis en formation touchant l'alphabétisation, la comptabilité, la gestion de l'entreprise, la technique de "machines modernes" et la connaissance des règlements, les entrepreneurs des différentes villes ont répondu de la même manière en marquant tous leur préférence pour la formation technique et à la gestion de l'entreprise - quels que soient la catégorie d'activité et le niveau de capital fixe. Par contre, la comptabilité, l'alphabétisation et la connaissance des règlements ont rencontré beaucoup moins d'attrait. Si l'intérêt pour l'alphabétisation est évidemment conditionné par les compétences de l'entrepreneur dans ce domaine, le manque d'intérêt pour la comptabilité reflète bien l'originalité du mode de fonctionnement des ateliers tel que nous l'avons analysé en deuxième partie : une systématisation du fonctionnement et des résultats financiers opérée selon une vision inspirée du secteur moderne n'a que peu de rapport avec la réalité socio-culturelle de la population urbaine et déboucherait d'autre part sur le développement de contrôles privés et publics qui ne permettraient peut-être plus d'obtenir les résultats économiques encourageants que l'on a enregistrés. Il s'agit-là d'une situation ambiguë, et contradictoire avec des objectifs de lutte contre les inégalités à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises, dont on devra tenir compte au moment de la mise sur pied de programmes d'appui au SNS.

En ce qui concerne les deux souhaits prioritaires - formation gestionnaire et formation technique - leur mise en avant reflète de la part de l'entrepreneur une reconnaissance implicite de problèmes internes de fonctionnement qu'il n'avait pas mentionnés lorsque la question lui avait été directement posée en terme de manque de formation de base, confirmant ainsi que ce concept n'a pas de

signification en soi mais seulement par rapport à un contexte précis - celui de la vie quotidienne de l'artisan. Le souhait d'une formation gestionnaire et technique permet ainsi d'introduire une dimension dialectique dans l'approche d'une intervention en formation puisque nous sommes en mesure à la fois de tenir compte des problèmes explicitement perçus par les entrepreneurs et des questions soulevées par les résultats des enquêtes, les souhaits des artisans n'étant pas contradictoires avec ces résultats.

Nous sommes donc mieux à même de préciser la problématique des "besoins en formation", puisque ceux-ci apparaissent au confluent de perception personnelle et de contraintes sociales. Compte tenu cependant du fait que les entrepreneurs n'ont exprimé que des souhaits et non pas encore des "besoins" ni des demandes, il s'avère nécessaire de connaître les conditions concrètes posées par les entrepreneurs pour recevoir l'appui proposé, en fonction de l'intérêt qu'ils y portent. Plus spécifiquement, le questionnaire testait l'intérêt des entrepreneurs pour une éventuelle offre en formation en leur demandant l'importance de l'effort financier qu'ils seraient prêts à consentir pour rétribuer cette offre. Dans toutes les villes, une forte majorité des artisans a déclaré être prête à consacrer une somme minime - et non pas une somme importante ou nulle - à ce type d'activité.

Cette position est tout à fait cohérente avec les déclarations de l'entrepreneur par rapport à la formation : il est conscient de l'apport positif d'un appui dans ce domaine, mais dans la mesure où cet appui ne lui semble pas permettre la résolution de "ses problèmes", il n'est prêt à y investir que de manière limitée, en fonction - peut-être - de la rentabilité escomptée.

On peut cependant s'interroger sur la pertinence de cette explication en termes de calcul de rentabilité, puisque nous avons vu, tout au long de la deuxième partie, que ce genre de calcul n'était pas pratiqué pour la fonction économique même de l'entreprise. Il pourrait alors sembler surprenant de voir ce raisonnement appliqué au champ éducatif, dans la mesure où une telle approche n'a marqué l'économie de l'éducation que depuis quelques années seulement. D'autre part, les artisans vivent dans un environnement où la formation tend à être présentée comme un service public auquel la population a droit, ceci n'excluant pas que ces mêmes artisans aient dû payer leur apprentissage et le font peut-être encore payer à leurs propres apprentis. Enfin, il ne faut pas oublier que, face à ce type d'enquêtes auxquelles toutes les parties de la population ont à se prêter de plus en plus souvent, le réflexe de demande d'assistance gratuite fournie par les autorités joue son rôle : l'on peut toujours espérer un résultat concret en retour des réponses ! Il s'agit-là d'un état de fait dont devront tenir compte des formateurs, s'ils veulent que leur action ait quelque chance d'être acceptée : c'est la raison pour laquelle nous suggérerons ultérieurement que des formateurs-artisans deviennent rapidement les maîtres d'oeuvre d'une intervention dans la mesure où ils seront mieux à même de montrer les liens entre l'amélioration du fonctionnement des ateliers et certains des problèmes rencontrés à l'extérieur par le SNS.

2. LE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL PERMANENT

De la même manière que pour les entrepreneurs, nous pouvons nous demander quelle serait la réaction du personnel permanent - ouvriers qualifiés et non qualifiés - à des offres de formation du même type que celles faites aux entrepreneurs. Bien que le questionnaire ne permette pas de traiter cette question, nous ferons un certain nombre de considérations pouvant être reprises à l'occasion de la mise en route de programmes d'appui.

S'il n'est d'abord pas du tout évident, ainsi que nous l'avons vu, que le personnel permanent éprouve des "besoins" en formation supplémentaire, nous faisons l'hypothèse qu'une offre en formation de type technique ou gestionnaire peut rencontrer un accueil assez favorable. Dans l'hypothèse où l'entrepreneur serait prêt à reconnaître d'une manière ou d'une autre le perfectionnement suivi par son personnel, ce dernier serait mieux à même d'assurer sa stabilité dans l'entreprise en s'adaptant à l'évolution de l'outil de production. Si, par contre, un tel perfectionnement n'était pas validé par l'artisan, une meilleure qualification reste toujours un instrument pouvant faciliter une mobilité socio-professionnelle - par la création par exemple de sa propre entreprise par l'ouvrier. Dans les deux cas, nous insistons sur la nécessité de donner à l'offre de formation un contenu polyvalent - non pas seulement technique, mais aussi gestionnaire - et assez peu spécialisé : une telle approche permet en effet de maintenir la polyvalence de tâches marquant le personnel permanent, même qualifié, à l'intérieur de l'entreprise actuelle ou au sein d'un nouvel atelier.

Cette proposition répond pourtant seulement à ce que pourraient être des besoins en formation vus du point de vue du personnel seul. Or nous devons à nouveau tenir compte ici de l'état des relations et rapports entre l'artisan et ses ouvriers, de la manière dont ce dernier apprécie l'intérêt qu'il peut tirer du perfectionnement de son personnel - toutes variables elles-mêmes conditionnées par le marché de l'emploi, les perspectives de croissance de l'entreprise et, peut-être, le type d'éducation-formation de l'entrepreneur. La multiplicité de ces variables, dont la combinaison varie selon les villes, les catégories d'activités et d'entreprises, explique les variations dans les taux de refus opposé par les entrepreneurs à la proposition faite dans le questionnaire d'accepter une formation en dehors de l'entreprise pendant la journée de travail pour son personnel permanent : ce taux va de 25 % au minimum à 63,6 % au maximum - que cette période de formation se fasse avec un salaire normal, réduit ou nul.

3. LA FORMATION COMPLEMENTAIRE DES APPRENTIS

La question de la formation complémentaire des apprentis est la plus importante quantitativement lorsque l'on traite d'interventions en formation dans le SNS, et renvoie au problème-clé de la reproduction du secteur par les futurs entrepreneurs ou ouvriers qu'ils vont devenir.

Si nous devons à nouveau - comme pour les ouvriers - nous poser la question de la signification et de l'intérêt pour les apprentis eux-mêmes d'une formation complémentaire, compte tenu de leur niveau d'éducation révélé par les enquêtes, le problème essentiel les concernant est celui de la disponibilité des entrepreneurs à autoriser une telle formation. Compte tenu en effet de la nature

particulière des relations de formation-production existant entre le patron et ses apprentis, dont nous nous sommes demandé dans la deuxième partie si la dépendance qu'elle impliquait correspondait à une exploitation ou à une création de capital humain, compte tenu d'autre part des positions de l'entrepreneur par rapport à la formation moderne, et compte tenu enfin de l'existence - à vérifier avec des instruments sociologiques - de réseaux de contrôle informels sur le nombre et l'installation des anciens apprentis, leur degré d'acceptation d'une formation complémentaire de leurs apprentis variera énormément.

C'est pourquoi, malgré les réponses toujours très positives faites à une proposition d'accepter une formation en dehors de l'entreprise pour leurs apprentis en dehors des heures de travail, on ne peut ignorer que ces mêmes entrepreneurs craignent aussi de perdre prématurément leurs apprentis au profit du secteur moderne ou simplement s'inquiètent de voir ceux-ci en apprendre plus que ce qu'eux-mêmes peuvent en savoir, en particulier au plan technique. Nous pourrions ajouter qu'une telle situation risquerait de modifier le rapport de dépendance patron-apprenti dans un sens peut-être moins favorable au dernier et déboucher sur des revendications portant sur les conditions de travail ou la durée de l'apprentissage auxquelles l'entrepreneur se déclarerait incapable de répondre.

Nous devons de la même manière relativiser les réponses positives de la plupart des entrepreneurs concernant leur disponibilité à engager des apprentis supplémentaires en contrepartie d'une indemnisation - cette possibilité pouvant contribuer à atteindre un des objectifs du Programme de recherche - l'ouverture de postes de travail pour les jeunes scolarisés et chômeurs en milieu urbain.

En conclusion pourtant, nous pouvons noter qu'il n'y a pas, chez les entrepreneurs, d'opposition radicale à ce que la capacité présente en formation du SNS soit renforcée par les deux modes classiques d'intervention sur de tels systèmes, à savoir le renforcement qualitatif des compétences acquises et l'accroissement quantitatif du nombre de bénéficiaires. Une telle position ne se traduira cependant en l'acceptation d'une offre concrète que si un certain nombre de conditions autres qu'internes à l'entreprise sont satisfaites. Nous avons en effet constaté que la mise en oeuvre de programmes de formation pouvait modifier la structure des rapports complexes entre les partenaires des entreprises du SNS, et pouvait en particulier transformer les relations de contrôle et de pouvoir exercés par l'entrepreneur sur le reste de son personnel. Ceci nous amène alors à aborder une question cruciale dans la mise sur pied de programmes de formation : celle des instances d'initiative, de gestion, d'évaluation et de contrôle de la formation proposée à l'entrepreneur comme à sa main d'oeuvre.

III. ORGANISATION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES ENTREPRENEURS ET CONTROLE DE LA FORMATION

Les enquêtes nous fournissent un certain nombre d'informations intéressantes sur les modes d'organisation socio-professionnelle des entrepreneurs, sur leurs points d'appui en cas de difficultés ainsi que sur le type d'aide qu'ils accepteraient pour une intervention au profit du SNS, en général et par rapport

à la formation. Nous serons ainsi en mesure de préciser les conditions structurelles dans lesquelles des programmes de formation seraient acceptés par les entrepreneurs tout en n'oubliant pas que les problèmes "réels" à leurs yeux ne sont pas de nature éducative. Il faudra alors se demander comment les structures de gestion mises en place pour des programmes de formation pourraient élargir leur champ d'activité et contribuer à résoudre également d'autres problèmes des entreprises.

Les enquêtes nous indiquent tout d'abord que dans toutes les villes, à part Yaoundé où l'on trouve le système original des tontines (54), ce sont entre 60 % et 90 % des entrepreneurs qui n'appartiennent à aucune organisation socio-professionnelle moderne ou traditionnelle. Ceci explique qu'en cas de difficultés, les entrepreneurs ne s'en remettent qu'à eux-mêmes pour environ 40 % des cas (sauf à Yaoundé pour les mêmes raisons) ou aux structures familiales entre 40 et 55 % des cas, y compris à Yaoundé. Ainsi apparaît une image du secteur où chaque entrepreneur semble vivre indépendamment de ses collègues sur le plan professionnel, même s'il leur est lié sur d'autres plans qui peuvent être familiaux, commerciaux ou financiers. Si certains tirent de cette situation la conclusion que les artisans sont individualistes, nous tendrions plutôt à dire que leur situation actuelle ne les pousse pas - dans la mesure où ce n'est pas indispensable - à coopérer au plan professionnel. En effet, lorsque les entrepreneurs ont eu à se prononcer sur l'origine et la gestion d'éventuelles aides à leurs ateliers, ils ont tous privilégié la mise sur pied par eux-mêmes d'une association d'entr'aide - cette position allant pour tous de pair avec un très faible intérêt pour une solution coopérative et, pour Nouakchott, Yaoundé et Kigali, l'acceptation simultanée de l'intervention du gouvernement sur des points précis tels que l'achat d'équipements ou la construction de l'atelier.

En ce qui concerne plus spécifiquement un appui en formation, nous retrouvons la même ambiguïté de réponse. Dans toutes les villes en effet, les entrepreneurs affirment être intéressés, pour 40 à 60 % d'entre eux, par l'intervention d'un technicien itinérant agissant sur demande et pour la résolution de problèmes spécifiques à l'entreprise. Dans toutes les villes également, ce sont entre 15 et 30 % d'entre eux qui accepteraient de se rendre dans un centre de formation géré par l'Etat. Par contre, alors que, sur le plan général, tous les entrepreneurs avaient marqué leur intérêt principal pour une formule associative d'assistance, cette solution n'est que très peu retenue pour la formation.

Un certain nombre d'explications peuvent être trouvées à ce type de réponses, qui pourront orienter les modes d'organisation et de fonctionnement d'interventions en formation. Si nous reprenons tout d'abord l'explication que nous avons donnée à propos de la faible disponibilité des entrepreneurs à financer eux-mêmes leur propre perfectionnement ou celui de leur personnel - à savoir que les artisans considéraient la formation comme une affaire des autorités, de l'Etat, - nous pouvons l'amplifier ici et fournir deux raisons de type général, conformément à l'optique de répartition des tâches de la reproduction

(54) Association d'entr'aide financière sur base d'épargne collective privée permettant aux participants d'accéder à des capitaux souvent importants et rapidement disponibles.

sociale, la formation est "par nature" l'affaire du gouvernement, d'autre part, la gestion, individuelle ou plus collective, de sa propre formation suppose une formation de base, que les artisans n'ont justement pas ! C'est pourquoi ils acceptent des formes d'appui structurées de manière classique tel qu'un centre de formation géré par l'Etat et/ou un appui ponctuel sous forme d'un technicien itinérant, qui est "l'homme qui sait".

Le refus quasi général de formes coopératives peut, quant à lui, s'expliquer par les mauvais souvenirs ou résultats laissés par des coopératives souvent mises en place sous l'impulsion ou la direction d'une autorité centrale et auxquelles les intéressés n'étaient pas prêts à s'investir, dans la mesure où ces coopératives n'étaient ni leur projet ni leur affaire. Cette situation n'a fait que renforcer le rôle de la vie associative, sous sa forme traditionnelle ou, comme en milieu urbain, sous des formes combinant plusieurs cadres de référence, puisqu'une telle forme d'organisation sociale permet un contrôle direct des intéressés sur les activités entreprises. Cependant, l'inexpérience de l'auto-formation de groupe empêche les artisans de la concevoir comme étant du fait d'une association et explique alors leur intérêt porté à un centre de formation de l'Etat ou un technicien itinérant.

Cette situation reflète la tendance "moderne" à faire sortir la formation du champ de responsabilité et de compétence des individus et des groupes sociaux pour la confier à des instances centrales, de nature le plus souvent étatiques, mais aussi quelquefois privées, sans que cela signifie l'existence de relations d'initiative et de contrôle des consommateurs de la formation sur les objectifs et la pratique des détenteurs-fournisseurs du savoir. C'est dans ce cadre idéologique et en tenant compte des problèmes, projets et intérêts des entrepreneurs que devront être définis les objectifs, stratégies et structures d'interventions en formation.

IV. OBJECTIFS, STRATEGIES ET STRUCTURES D'APPUI EN FORMATION AUX ENTREPRENEURS

1. OBJECTIFS GENERAUX ET CARACTERE GLOBAL DES INTERVENTIONS

Nous situerons les paragraphes suivants par rapport à la problématique d'un appui au SNS telle que G. Nihan la formulait à propos de Yaoundé, et qui nous semble tout à fait généralisable : "la plus grande partie des entreprises fonctionnent avant tout sur une base ad hoc qui s'est révélée satisfaisante dans le court terme, non seulement au niveau des entrepreneurs, mais également sur le plan de la contribution en matière d'emploi, de formation et de valeur ajoutée. Il n'est pas certain que cette dynamique de croissance puisse se maintenir dans la longue période, car les indicateurs disponibles ne suffisent pas à justifier d'une rationalité économique du système compétitive avec celle appliquée par le secteur organisé. Pourtant, un transfert de celle-ci aux artisans, quelles que soient les mesures prises, ne nous paraît nullement garanti, bien qu'on ne puisse guère, d'autre part, prendre le risque de ne pas le tenter. L'enjeu est en effet important, ce secteur doit continuer sa tâche de contribution sociale, il n'est pas certain non plus qu'il ne la poursuive pas, quoi qu'on lui fasse ou ne lui fasse pas. Il a derrière lui déjà une tradition d'adaptation aux contraintes et difficultés exogènes et endogènes à son système qui ont assuré sa subsistance malgré un manque effectif de vision

longitudinale de son propre fonctionnement." Plus précisément en ce qui concerne la formation, G. Nihan écrit aussi : "Est-il certain qu'au plan économique agrégé il y ait intérêt à pousser l'entrepreneur à modifier sa propre vision du fonctionnement de l'entreprise, car à quel point se situe l'équilibre entre l'avantage comparatif provenant de la polyvalence de fonctions et de production présente et les avantages que procureraient une efficacité accrue de la gestion, et par là une maximisation du rendement de l'entreprise exigeant une spécialisation accrue aussi bien des tâches que des produits ? La contribution présente du secteur à la société est réelle et originale, dans toutes les acceptions du terme. Est-il nécessaire d'en forcer le cours du développement alors que les indicateurs disponibles en montrent une croissance et que ses participants ne paraissent guère préparés à une accélération de celle-ci ?"

Ainsi se trouve posé le problème de la légitimité globale d'un appui au SNS par rapport d'un côté, à une situation d'autonomie qui risque de se voir diminuée par une intervention structurée et, d'un autre côté, à des problèmes endogènes tels que révélés par les enquêtes et des problèmes exogènes tels que perçus par les entrepreneurs. Nous partirons, en ce qui nous concerne, de cette dernière catégorie de problèmes, pour fonder une stratégie d'appui au SNS qui tienne compte à la fois du problème de la légitimité d'une intervention, des questions soulevées par les enquêtes, de la position des artisans par rapport à la formation, de leur intérêt pour une formule associative et qui respecte les trois objectifs d'égalisation, de participation et de globalisation énoncés au début de cette troisième partie.

Le rappel de ces objectifs nous permet d'aborder le rôle de l'Etat dans cette stratégie. Si nous insistons en effet sur la lutte contre les inégalités rencontrées à l'intérieur des ateliers et entre les ateliers eux-mêmes ainsi que sur la mise en oeuvre de politiques éducatives ne se référant plus à la dichotomie "traditionnel/moderne", tenant compte de tous les types possibles de formation et renouant les liens entre production et formation, de telles perspectives ne peuvent être envisagées qu'au niveau d'instances centrales, l'Etat en particulier. Ces perspectives supposent en effet des choix d'orientations, des définitions de priorités, des prises de décisions et finalement des affectations de moyens qui doivent avoir valeur impérative. Si nous appliquons cette approche au SNS, ceci signifie que des mesures exogènes au secteur doivent être prises pour en faciliter la survie et le développement (55), et que des choix soient faits à l'intérieur du secteur pour en appuyer les éléments souffrant le plus des inégalités déjà relevées. Une telle optique suppose donc l'articulation et la complémentarité des mesures endogènes - telle que la formation - et exogènes au secteur, ainsi qu'un accent mis sur le groupe constituant la majorité des entreprises du secteur - celles à capital fixe moyen ou faible telles que recensées par les enquêtes.

(55) La nature et le terrain de ces choix, autres que de formation, ne font pas l'objet de ce document. Un certain nombre de mesures - touchant la fiscalité, les tarifs douaniers, la politique de développement industriel, la politique commerciale - sont analysées dans le Programme d'action pour Bamako (op. cit.) auquel le lecteur peut se reporter (p. 11-14).

2. LA FORMATION, CATALYSE A L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE DES ARTISANS

Le rôle de la formation apparaît alors mieux, non plus en soi, mais par rapport à des considérations socio-économiques qui dépassent, il est vrai, le champ de responsabilité des artisans mais qu'il s'agit de leur faire percevoir pour montrer qu'elles conditionnent en partie la résolution des problèmes qu'ils perçoivent. Une perception individuelle et théorique de cette réalité n'a cependant que peu de chances de contribuer à résoudre ces problèmes et à diminuer la distance entre les lieux de prise de décision touchant l'environnement des ateliers et ces ateliers mêmes. Un appui en formation n'a donc de chances de succès par rapport à ces deux derniers points que s'il permet aux entrepreneurs de "prendre conscience de la force qu'ils pourraient représenter s'ils s'associaient plus étroitement", pour appuyer la mise en oeuvre des mesures exogènes au secteur dont dépend la résolution de certains de leurs problèmes vécus. Par exemple, faciliter l'achat de matières premières faisant l'objet de leurs droits de douane ne peut s'obtenir que par la conjonction d'initiatives centrales et de pressions des intéressés sur les circuits commerciaux.

Nous retrouvons ainsi l'objectif de participation des intéressés à la résolution de leurs problèmes ainsi que leur rôle d'initiative, à travers ce que les artisans qualifient d'associations. Dans la mesure cependant où il est évident que des mesures exogènes ne peuvent être prises ni facilement, ni rapidement et où les artisans ont souvent fait des expériences peu concluantes en termes de coopératives d'approvisionnement ou d'équipement, la meilleure tactique consisterait à fournir d'abord - ainsi que le demande une majorité d'entre eux - un appui individualisé se rapportant aux problèmes internes à l'entreprise tels que révélés par les enquêtes, dans la mesure où ils sont immédiats et tangibles aux plans gestionnaire et technique. L'objectif de cette première démarche serait - à travers aussi une formation à l'auto-formation de groupe et à la gestion d'un tel processus, de déboucher assez rapidement sur une structure autonome de réalisation de programmes de formation, destinée à regrouper les entrepreneurs chez qui seraient apparus des problèmes identiques de fonctionnement des ateliers, et animés par les artisans eux-mêmes devenant partiellement ou complètement formateurs de leurs collègues.

Une telle approche présente un certain nombre d'avantages pour l'Etat, tout en n'excluant pas un rôle de ce dernier. La prise en charge progressive d'actions de formation par les associations d'artisans, et éventuellement d'autres types d'activités - approvisionnement, équipement - devrait en effet se traduire également sur le plan financier. Dans la mesure en effet où un appui en formation aura donné satisfaction aux entrepreneurs en termes économiques, la prise en charge des dépenses de mise en oeuvre de cet appui confirmerait qu'il est implanté de manière durable et qu'il est devenu un sujet de responsabilité pour les entrepreneurs. Cette prise en charge pourrait par exemple se traduire par la rétribution par les autres artisans des interventions des artisans-formateurs appartenant à une association, sans que cela signifie, du moins pour le moment, leur stabilisation dans cette situation, qui serait synonyme de perte de leur polyvalence et de séparation des fonctions de formation et de production propres à l'artisan. Une telle approche, du point de vue de l'Etat, éviterait le financement et la titularisation de postes de fonctionnaires supplémentaires pour lesquels la situation et les résultats

ne sont pas toujours satisfaisants (56). Le développement d'activités de formation pour et par les artisans nécessitera cependant la mise en oeuvre de compétences et de techniques qui ne seront pas forcément à leur disposition immédiate. C'est sur ce terrain que peuvent se situer la contribution et le contrôle de l'Etat par la fourniture sélective - en fonction par exemple d'un objectif de lutte contre les inégalités sociales - de structures et de moyens publics existant. C'est aussi de cette manière que pourrait commencer à se réaliser la globalisation des politiques éducatives à travers une collaboration entre pédagogues scolaires et formateurs-producteurs. Cette conception "pragmatique" des relations entre Etats et artisans pourrait s'avérer plus profitable pour un plus grand nombre de ces derniers, dans la mesure où les expériences de centres de formation artisanale étatiques, centralisés souvent dans les capitales, disposant de gros moyens techniques et financiers n'ont bien souvent concerné que quelques dizaines d'entrepreneurs parmi ceux qui avaient déjà atteint un stade de développement important et pour qui la formation était au départ perçue comme instrument économique.

Ainsi, des interventions de formation fondées sur les résultats de l'enquête pourraient déboucher sur une prise en charge commune de certains problèmes des artisans au plan interne et déboucher - peut-être - sur des associations ou chambres de métiers pouvant servir d'interlocuteurs et/ou de partenaires aux instances centrales chargées de prendre les initiatives propres à soutenir le secteur. Une telle pratique n'exclut d'ailleurs pas que ces organisations professionnelles des artisans prennent aussi en charge, sur une échelle limitée en fonction de leur envergure, la résolution de certains des problèmes perçus par leurs membres, touchant non plus seulement la formation et débouchent, s'ils l'estiment utile et conforme à leur pratique sociale, sur la création de pré-coopératives ou de coopératives.

V. LE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL PERMANENT ET LA FORMATION COMPLEMENTAIRE DES APPRENTIS

Après avoir analysé les conditions et modalités de mise sur pied de programmes de formation destinés aux entrepreneurs, il nous reste, pour finir, à considérer la situation des ouvriers et des apprentis, dont nous avons vu que la situation en formation méritait attention, d'après les résultats des enquêtes, mais dont les intérêts personnels comme les relations avec leurs patrons n'étaient pas forcément propices à la mise en oeuvre d'appuis spécifiques dans ce domaine. Nous ne formulerons donc, à cette étape, qu'un certain nombre de considérations générales qu'il sera nécessaire de préciser et de vérifier par rapport aux situations concrètes rencontrées dans chaque ville.

(56) On rencontre cette pratique pour de nombreux programmes de formation en milieu rural. Voir, par exemple : F. Agua, C. Auroi, M. Carton, S. Nata, Rapport d'évaluation du programme d'alphabétisation en langues locales dans la Province du Borgou (Bénin), Coopération technique suisse, 1977. Ministère de l'Education nationale, Ministère du Développement rural, Rapport final de l'évaluation de l'alphabétisation fonctionnelle dans l'OCAV (République du Mali), Bamako, 1978.

Si nous avons déjà relevé, à propos des entrepreneurs, la complexité d'une approche de la formation qui soit cohérente avec leur situation et problèmes actuels, l'absence d'intermédiaire ou d'écran entre l'initiateur d'un appui dans ce domaine et le principal intéressé devrait pouvoir faciliter les choses. Par contre, le contact avec le personnel permanent et les apprentis doit forcément tenir compte de l'état de leurs relations socio-professionnelles avec l'artisan, comme nous l'avons déjà noté, de la position de ce dernier par rapport à leur perfectionnement ou formation complémentaire. Dans tous les cas donc, il semble préférable de ne pas entrer en matière sur les questions de formation avec entrepreneur, apprentis et ouvriers simultanément, ni directement avec apprentis et ouvriers, mais de faire de l'intérêt pour l'entreprise d'une formation du personnel, un contenu de formation pour l'artisan même. Une telle démarche devrait permettre, de globaliser l'approche des questions de formation au niveau de l'entreprise et non pas seulement de ses acteurs pris distinctement. Elle n'exclut pas non plus la recherche ou la prise de contact avec des structures d'organisation sociale des apprentis et du personnel que l'on rencontre dans certaines villes et qui s'intéressent déjà parfois aux questions de formation de leurs membres.

Une fois prises ces précautions tenant compte de variables internes et externes aux ateliers, et élaborée une stratégie d'intervention s'articulant dans le temps avec celle définie pour les entrepreneurs, des modalités concrètes d'appui devront être trouvées.

En ce qui concerne tout d'abord le personnel permanent, on peut noter que sa situation en termes de qualifications se rapproche dans une assez large mesure de celle des entrepreneurs et que des programmes à contenus technique, mais aussi gestionnaire comme nous l'avons suggéré plus haut, pourraient leur être offerts qui s'inspireraient de ceux proposés aux entrepreneurs. Le problème qui se pose, une fois achevé ce type de formation, est celui de sa reconnaissance à l'intérieur et à l'extérieur des ateliers. Les conditions en cette matière variant de ville en ville et même d'un type d'activité à l'autre, nous ne pouvons que mentionner ici la nécessité d'une négociation qui dépasse les cas particuliers et qui implique des organisations - associations professionnelles par exemple représentant chacun des partenaires. Il ne peut pourtant s'agir-là que d'un objectif à moyen terme, sur lequel devront cependant se pencher dès le début des activités les initiateurs de programmes d'appui au SNS.

La situation est encore plus complexe pour les apprentis compte tenu à la fois du type de relations qui les lient aux artisans, de l'intérêt que représente pour eux et les entrepreneurs l'acquisition d'une meilleure éducation de base et de la disponibilité de ces derniers à les laisser suivre des activités de formation. Si l'on peut en effet imaginer arriver assez facilement à une prise de conscience des artisans par rapport à un perfectionnement de leur personnel permanent - et ce d'autant plus que l'on rencontre cette catégorie de main d'œuvre dans les entreprises ayant atteint un certain niveau de capital fixe - cette prise de conscience sera peut-être plus difficile à obtenir chez ceux qui constituent la majorité des entrepreneurs du SNS et qui regroupent le plus grand nombre d'apprentis. Dans ce domaine plus qu'un autre, il s'agira alors peut-être de trouver une série d'arguments et de mesures concrètes - en termes d'avantages fiscaux par exemple (57) - incitant/contraignant les patrons à

(57) Voir Programme d'action de Bamako, op. cit. p. 19

respecter quelques critères minimaux dans les conditions d'engagement, d'emploi, de formation dans l'entreprise et d'éducation, d'évaluation des qualifications acquises par les apprentis. Il est bien évident pourtant qu'il ne peut s'agir-là que d'une perspective à long terme, le mode de fonctionnement du secteur comme les ressources, les structures et les moyens de contrainte à disposition des Etats concernés n'étant pas actuellement suffisants. Il ne pourrait donc s'agir, dans une perspective plus immédiate, que de la mise en place de structures souples répondant aux "besoins" des apprentis - en supposant que ceux-ci aient été aussi exprimés par eux et pas seulement par l'enquête - de telles structures devant à la fois être assez proches des préoccupations socio-professionnelles des jeunes en tenant compte de leur niveau de formation de base, tout en permettant un regroupement des apprentis qui les soustrait temporairement à la relation de dépendance avec le patron. Des activités d'alphabétisation s'inspirant de l'approche et des techniques utilisées en milieu rural pourraient par exemple être envisagées.

Les différentes propositions que nous venons de formuler confirment donc notre approche initiale des questions de formation, qui ne peuvent avoir de sens que par rapport à une réalité socio-économique marquée par des relations et des rapports complexes et par rapport à laquelle des interventions de formation visant l'égalisation, la participation et la globalisation peuvent avoir une fonction de dynamisation et de responsabilisation des partenaires sociaux. Ce n'est qu'au moment de la mise en oeuvre de programmes spécifiques que pourraient être déterminés les modalités et les contenus d'interventions en formation au profit des acteurs du secteur non structuré.

A N N E X E

	BAMAKO		LOME		NOUAKCHOTT		YAOUNDE		KIGALI	
	Production	Services	P	S	P	S	P	S	P	S

Tableau 1 a) Age des entrepreneurs (fréquence relative)

15 - 19 ans	-	0,9	1,8	0,8	1,8	2,6	-	-	-	-
20 - 24 ans	2,7	4,4	6,1	15,3	8,9	23,7	26,5	25,8	7,4	10,0
25 - 34 ans	<u>34,2</u>	<u>37,7</u>	<u>43,0</u>	<u>61,3</u>	<u>44,6</u>	<u>52,6</u>	<u>50,4</u>	<u>57,6</u>	<u>51,9</u>	<u>50,0</u>
35 - 44 ans	<u>39,7</u>	<u>40,4</u>	<u>28,9</u>	<u>16,9</u>	<u>30,4</u>	<u>15,8</u>	<u>18,6</u>	<u>10,6</u>	<u>25,9</u>	<u>40,0</u>
45 - 54 ans	16,4	14,9	14,9	2,4	14,3	5,3	4,4	4,5	14,8	-
55 et plus	6,8	1,8	5,3	3,2	-	-	-	1,5	-	-

Tableau 1 b) Lieu de naissance des entrepreneurs (fréquence relative)

	(Yaoundé/Douala)									
Capitale pays	<u>38,4</u>	<u>34,2</u>	<u>31,6</u>	<u>25,8</u>	-	5,3	4,4	18,2	<u>29,6</u>	<u>40,0</u>
Autre capitale d'Afrique	1,4	2,6	4,4	1,6	-	10,5	-	-	-	20,0
Centre urbain pays	16,4	21,1	12,3	16,1	<u>35,7</u>	<u>31,6</u>	<u>27,4</u>	<u>27,3</u>	7,4	-
Zone rurale pays	<u>37,0</u>	<u>32,5</u>	<u>47,4</u>	<u>40,3</u>	<u>14,3</u>	-	<u>60,2</u>	<u>54,5</u>	<u>29,6</u>	<u>20,0</u>
Autre centre urbain d'Afrique	5,5	6,1	0,9	7,3	<u>46,4</u>	<u>36,8</u>	1,8	-	14,8	10,0
Autre zone rurale d'Afrique	1,4	3,5	3,5	8,9	3,6	15,8	6,2	-	18,5	10,0

Tableau 1 c) Lieu de l'enfance des entrepreneurs (fréquence relative)

Capitale pays	<u>45,2</u>	<u>41,2</u>	<u>31,6</u>	<u>31,5</u>	3,6	5,3	12,4	22,7	<u>30,8</u>	<u>40,0</u>
Autre capitale d'Afrique	1,4	5,3	8,8	4,0	-	10,5	-	-	-	20,0
Centre urbain pays	15,1	15,8	14,9	14,5	<u>35,7</u>	<u>28,9</u>	<u>35,4</u>	<u>30,3</u>	7,7	-
Zone rurale pays	<u>30,1</u>	<u>28,9</u>	<u>38,6</u>	<u>33,9</u>	12,5	2,6	<u>45,1</u>	<u>47,3</u>	<u>34,6</u>	<u>20,0</u>
Autre centre urbain d'Afrique	6,8	5,3	2,6	8,1	<u>44,6</u>	<u>36,9</u>	0,9	-	15,4	10,0
Autre zone rurale d'Afrique	1,4	3,5	3,5	8,1	3,6 ^{a)}	15,8	6,2	-	11,5	10,0

a) 55 pour cent des artisans de Nouakchott ne sont pas des nationaux, alors que ce pourcentage n'atteint jamais plus de 10 pour cent dans les autres villes.

	BAMAKO		LOME		NOUAKCHOTT		YAOUNDE		KIGALI	
	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S

Tableau 2 a) Type et niveau de formation générale du responsable de la famille durant l'enfance de l'entrepreneur (7-14 ans) (fréquence relative)

Sans formation	<u>61,6</u>	<u>60,5</u>	<u>84,2</u>	<u>74,2</u>	26,8	13,2	<u>73,5</u>	<u>56,1</u>	<u>69,6</u>	<u>50,0</u>
École coranique	28,8	23,7	2,6	1,6	<u>60,7</u>	<u>55,3</u>	5,3	4,5	-	-
Alphabétisation simple	5,5	7,0	6,1	8,1	10,7	23,6	8,8	13,6	17,4	30,0
Enseignement primaire	4,1	6,1	4,4	12,9	-	5,3	10,6	15,2	13,0	20,0
Enseignement secondaire	-	2,7	2,1	3,2	1,8	2,6	0,9	4,5	-	-
Enseignement supérieur	-	-	-	-	-	-	0,9	2,2	-	-

Tableau 2 b) Type d'occupation du responsable de la famille durant l'enfance de l'entrepreneur (fréquence relative)

Nomade	-	-	-	-	26,8	21,1	-	-	4,3	-
Employé	13,7	8,0	3,6	8,2	10,7	7,9	4,4	12,1	17,4	10,0
Ouvrier	8,2	6,3	5,4	9,8	5,4	13,2	8,0	12,1	21,7	10,0
Compte propre	<u>68,5</u>	<u>83,9</u>	<u>91,1</u>	<u>81,1</u>	<u>48,2</u>	<u>44,6</u>	<u>85,8</u>	<u>72,7</u>	<u>52,2</u>	<u>80,0</u>
Aide familiale	1,4	0,9	-	-	8,9	13,2	-	-	4,3	-
Autre	8,2	0,9	-	0,8	-	-	1,8	3,0	-	-

Tableau 2 c) Secteur d'occupation du responsable de la famille durant l'enfance de l'entrepreneur (fréquence relative)

Artisanat traditionnel	17,6	3,5	-	0,8	7,1	-	0,9	-	-	-
Artisanat moderne	7,4	8,0	3,5	2,4	16,1	18,4	4,4	6,1	13,0	14,3
Entreprise moderne	4,4	8,0	2,7	2,4	7,1	5,3	6,2	12,1	8,7	9,5
Administration publique	16,2	8,0	5,3	15,4	3,6	10,5	7,1	12,1	26,1	28,6
Agriculture	<u>51,5</u>	<u>60,2</u>	<u>84,1</u>	<u>65,9</u>	23,2	21,1	<u>73,5</u>	<u>57,6</u>	<u>43,5</u>	<u>38,1</u>
Elevage, pêche	1,5	-	5,3	4,1	<u>32,2</u>	<u>31,5</u>	2,7	1,5	4,3	4,8
Commerce	1,5	12,4	1,8	8,9	10,7	13,2	4,4	7,6	4,3	4,8

	BAMAKO		LOME		NOUAKCHOTT		YAOUNDE		KIGALI	
	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S

Tableau 3 a) Type et niveau d'instruction des entrepreneurs (fréquence relative)

Pas d'instruction	<u>64,4</u>	<u>62,3</u>	<u>36,8</u>	<u>19,4</u>	<u>32,1</u>	<u>21,1</u>	4,4	-	7,4	10,0
Alphabétisation simple (y compris école coranique)	11,0	9,6	18,4	8,9	<u>26,8</u>	<u>23,5</u>	{ 11,5	7,6	7,4	-
1 à 3 ans enseignement primaire	2,7	2,6	4,4	4,0	8,9	13,2			7,4	20,0
4 à 6 ans enseignement primaire	<u>17,8</u>	<u>14,9</u>	<u>21,1</u>	<u>25,0</u>	12,5	26,1	<u>29,2</u>	<u>28,8</u>	3,7	-
Certificat d'enseignement primaire	-	0,9	15,8	37,1	12,5	7,9	<u>26,5</u>	<u>28,8</u>	<u>48,1</u>	<u>40,0</u>
Enseignement secondaire général, premier et deuxième cycles avec ou sans certificat a)	2,7	8,8	2,6	2,4	3,6	2,6	13,3	22,7	<u>25,9</u>	<u>30,0</u>
Enseignement secondaire technique, premier et deuxième cycles avec ou sans certificat	1,4	0,9	0,9	3,2	3,6	5,6	15,0	12,1	-	-

a) Les systèmes de formation étant différents dans chacun des pays concernés, les tableaux par ville ne sont pas homogènes au-delà de la catégorie "certificat d'enseignement primaire". Des regroupements ont donc été opérés pour l'enseignement secondaire et technique.

Tableau 3 b) Type et niveau de formation professionnelle reçue par les entrepreneurs, combinés avec type et niveau d'instruction (fréquence relative)

Pas de formation profes- sionnelle (FP) et pas d'instruction	6,8	6,1	-	-	-	-
Pas de FP, instruction générale ou technique	-	-	-	-	4,5	4,5
Apprentissage (app.) SNS, sans instruction	<u>50,7</u>	<u>50,0</u>	<u>36,8</u>	<u>19,4</u>	-	-
App. SNS < 4 ans primaire, (y compris alphabétisation)	8,2	8,8	22,8	12,9	11,5	6,1
App. SNS, 4-6 ans primaire avec ou sans certificat	<u>12,3</u>	<u>14,9</u>	<u>34,2</u>	<u>59,7</u>	<u>57,4</u>	<u>43,9</u>
App. SNS, secondaire général ou technique	2,7	6,1	2,6	4,0	<u>16,8</u>	<u>19,7</u>
App. SM, sans instruction	8,2	6,1	-	-	-	-
App. SM/CF ≤ 4 ans primaire	11,0	4,4	0,9	2,4	4,4	9,1
App. SM/CF, secondaire général ou technique	-	3,5	2,6	1,6	12,4	16,7

Tableau 3 c) Type de formation professionnelle reçue par les entrepreneurs (fréquence relative)
(à Nouakchott et à Kigali)

	Nouakchott		Kigali	
Aucune formation professionnelle	10,7	5,2	14,8	<u>60,0</u>
Apprentissage SNS	<u>64,3</u>	<u>84,2</u>	<u>25,9</u>	10,0
Apprentissage SM	23,2	5,3	22,2	0,0
Formation dans CF	1,8	5,3	11,1	10,0
Apprentissage de paroisse	0,0	0,0	25,9	20,0

Tableau 4 : Caractéristiques diverses retenues pour une analyse des sources d'accumulation du capital pour les entreprises utilisant un capital de 250,000 UM au moins aux débuts de l'entreprise

NOUAKCHOTT

Caractéristiques du chef d'entreprise										Caractéristiques de l'entreprise				
Situation du chef de famille quand l'entrepreneur avait entre 1 et 14 ans														
groupe d'occupation	secteur d'activité	première occupation		occupation intermédiaire la plus importante		avant-dernière occupation		durée en années des 3 occupations antérieures recensées	éducation de l'entrepreneur	principale source de financement - début de l'entreprise (en '00 UM)	capital initial - début de l'entreprise (en '00 UM)	capital actuel (en '00 UM)	obtention d'un prêt	nombre d'années de l'entreprise prise actuelle
		groupe d'occupation	secteur d'activité	groupe d'occupation	secteur d'activité	groupe d'occupation	secteur d'activité							
Groupe 10,000 et plus														
C.P.	EL.P.	OUVR.	SNS.	-	-	-	-	13	AL+C	AIDF.	21 106	28 600	non	7
NOM.	EL.P.	EMPL.	ADM.	EMPL.	SMP.	EMPL.	SMP.	6	SECI-4	EP.P.	18 244	13 524	non	3
NOM.	EL.P.	C.P.	SNS.	EMPL.	ADM.	C.P.	COM.	15	PR4-6	EP.P.	15 700	35 700	oui	10
C.P.	COM.	EMPL.	SMP.	-	-	-	-	5	SEC5-7	AIDF.	10 000	8 000	non	1
NOM.	EL.P.	C.P.	COM.	EMPL.	SMP.	C.P.	COM.	9	AL+C	EP.P.	12 016	12 016	non	1
C.P.	AGR.	EMPL.	ADM.	-	-	-	-	25	SECI-4	AIDF.	13 000	29 700	oui	2
Groupe 5,000 - 9,999														
C.P.	COM.	C.P.	COM.	C.P.	SNS.	C.P.	COM.	12	SEC5-7	AIDF.	5 000	7 000	non	1
C.P.	COM.	C.P.	COM.	-	-	-	-	23	AL+C	PRET	6 100	11 000	oui	5
NOM.	EL.P.	C.P.	COM.	-	-	-	-	10	PINS	EP.P.	7 830	7 400	non	4
EMPL.	ADM.	C.P.	SNS.	C.P.	COM.	EMPL.	SMP.	5	PR4-6	AIDF.	9 500	15 800	non	2
C.P.	COM.	EMPL.	ADM.	C.P.	COM.	EMPL.	SMP.	17	SEC5-7	EP.P.	8 500	22 000	non	4
NOM.	EL.P.	EMPL.	SMP.	EMPL.	SMP.	C.P.	COM.	9	PROER	EP.P.	7 000	33 705	non	7
C.P.	COM.	EMPL.	SMP.	EMPL.	SMP.	EMPL.	SMP.	11	SEC5-7	EP.P.	5 200	7 000	non	1
Groupe 2,500 - 4,999														
NOM.	EL.P.	OUVR.	ADM.	OUVR.	SMP.	C.P.	COM.	15	AL+C.	EP.P.	3 300	33 000	oui	6
C.P.	COM.	C.P.	COM.	-	-	-	-	7	SECI-4	HER.	2 500	2 200	non	2
-	ADM.	C.P.	COM.	-	-	EMPL.	SMP.	9	AL+C	EP.P.	2 550	6 800	non	3

Explication des sigles :

Groupe d'occupation

NOM. nomade

EMPL. employé

OUVR. ouvrier

C.P. compte propre

Secteur d'activité

SNS. artisan dans le secteur non structuré moderne

SMP. secteur moderne privé

ADM. administration publique

AGR. agriculture

EL.P. élevage, pêche

COM. commerce

Niveau d'éducation

PINS pas d'instruction

AL+C alphabétisé simple et/ou école coranique

PRI-3 1-3 ans école primaire

PRA-6 4-6 ans école primaire

SEC5-7 certificat école primaire

SAC-4 1-4 ans école secondaire

SEC5-7 5-7 ans école secondaire

Source de financement au démarrage de l'entreprise

EP.P. épargnes personnelles

AIDF. aide de la famille

HER. héritage de l'entreprise

PRET prêt d'une banque

	BAMAKO		LOME		NOUAKCHOTT		YAOUNDE		KIGALI	
	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S

Tableau 5 a) Pourcentage de la durée d'utilisation des qualifications acquises par la formation par rapport à la durée de travail connue de l'entrepreneur^{a)}

App. SNS, sans instruction	76,2	63,3	85,2	73,0	nd	nd	-	-	nd	nd
App. SNS < 4 ans primaire	72,4	65,6	95,0	93,2			62,0	67,6		
App. SNS, 4-6 ans primaire * avec ou sans certificat	77,8	70,4	91,0	92			70,0	72,1		
App. SNS, secondaire général ou technique	40,0	77,5	96,0	97,9			76,7	68,9		
App. SM, sans instruction	69,3	77,8	-	-			-	-		
App. SM/CF < 4 ans primaire	73,6	41,0	-	-			65,2	81,4		
App. SM/CF, secondaire général ou technique	-	58,5	-	-			82,5	95,2		

a) Les cas "sans formation professionnelle et sans/avec instruction" ne sont pas enregistrés.

Tableau 5 b) Nombre d'activités professionnelles menées par l'entrepreneur (inclus l'activité actuelle) (fréquence relative)

1	6,8	3,5	38,6	54,8	17,9	26,3	30,1	31,5	7,4	10,0
2	27,4	32,5	48,2	41,1	37,5	44,7	38,1	37,1	59,3	60,0
3	31,5	41,2	10,5	3,2	19,6	23,7	25,7	23,6	25,9	30,0
4 et plus	34,2	22,8	2,6	0,8	25,0	5,3	6,2	7,9	7,4	0,0

Tableau 5 c) Distribution par type de formation de l'entrepreneur du type d'occupation antérieure (fréquence relative)^{a)}

	Entreprise moderne Administration publique	EM AP			Entre- prise moderne Admini- stration publique		
App. SNS, sans instruction	35,3	65,0	nd	nd	-	nd	nd
App. SNS < 4 ans primaire	57,9	74,1			40,0		
App. SNS, 4-6 ans primaire avec ou sans certificat	48,4	63,8			38,2		
App. SNS, secondaire général ou technique	63,6	83,3			50,0		
App. SM, sans instruction	75,0	-			-		
App. SM/CF < 4 ans primaire	88,2	50,0			80,0		
App. SM/CF, secondaire général ou technique	60,0	100,0			100,0		

a) Les cas "sans formation professionnelle et sans/avec instruction" ne sont pas enregistrés.

LOME	YAOUNDE
F CFA	F CFA

Tableau 6 a) Actif immobilisé par type de formation de l'entrepreneur
(moyenne)a)

Pas de FP, instruction générale ou technique	-	121 850	
App. SNS, sans instruction	63 901	-	
App. SNS < 4 ans primaire (y compris alphabétisation)	159 442	187 200	
App. SNS, 4-6 ans primaire avec ou sans certificat	221 207	284 700	
App. SNS, secondaire général ou technique	527 727	315 400 } général 756 700 } technique	
App. SM, sans instruction	-	-	
App. SM/CF < 4 ans primaire	332 600	520 200	
App. SM/CF, secondaire général ou technique	594 166	512 400 } général 953 700 } technique	

a) Les données pour Lomé recouvrent la production, les services et le bâtiment, celles pour Yaoundé ne recouvrent que la production et les services.

BAMAKO	NOUAKCHOTT	KIGALI
F M	UM	F rw.

Tableau 6 b) Actif immobilisé par type de formation de l'entrepreneur
(moyenne)

Sans formation	164 629	897 900	145 420
Apprentissage SNS	212 748	88 700	72 625
Apprentissage SM/CF	561 887	500 000	58 472
Apprentissage paroisse	-	-	72 286

b) Ces données recouvrent la production, les services et le bâtiment.

Tableau 7a : Distribution par catégorie instruction-formation^{a)}
du budget temps exprimé en heures hebdomadaires
de travail^{b)}

YAOUNDE

Catégorie instruction-formation	PRODUCTION - SERVICES					
	I-II	III	IV	V	VI	TOTAL
Type de tâche et paramètre ^{c)}						
Recherche matière première	\bar{x} 7,7 σ (4,8) % 96,9	6,4 (3,8) 100,0	6,0 (4,0) 100,0	6,0 (3,9) 94,1	7,7 (3,8) 100,0	<u>6,8</u> <u>(4,2)</u> <u>98,3</u>
Recyclage ou récupération	\bar{x} 4,8 σ (3,2) % 18,6	6,1 (5,4) 26,4	6,8 (7,2) 23,1	3,7 (1,4) 35,3	3,7 (1,5) 50,0	<u>5,4</u> <u>(4,8)</u> <u>24,6</u>
Production-réparation	\bar{x} 39,6 σ (15,5) % 98,4	33,9 (11,3) 98,1	36,2 (16,2) 100,0	27,9 (10,4) 88,2	32,3 (12,6) 100,0	<u>35,9</u> <u>(14,3)</u> <u>97,8</u>
Vente	\bar{x} 2,6 σ (2,9) % 82,8	2,3 (2,0) 60,4	3,6 (3,6) 66,7	3,3 (1,5) 70,6	5,6 (4,5) 66,7	<u>2,9</u> <u>(2,9)</u> <u>70,9</u>
Formation apprentis	\bar{x} 4,6 σ (2,7) % 43,8	6,5 (4,7) 58,5	6,0 (6,0) 66,7	5,4 (1,7) 64,7	6,3 (4,0) 66,7	<u>5,7</u> <u>(4,4)</u> <u>55,9</u>
Comptabilité	\bar{x} 1,3 σ (1,0) % 46,9	1,5 (0,6) 49,1	1,5 (0,9) 56,4	1,6 (1,7) 52,9	2,8 (2,8) 100,0	<u>1,5</u> <u>(1,2)</u> <u>52,0</u>
Recherche de marchés	\bar{x} 4,5 σ (4,0) % 20,3	6,3 (5,1) 28,3	8,2 (13,0) 51,3	10,0 (9,6) 29,4	3,7 (2,5) 50,0	<u>6,8</u> <u>(8,9)</u> <u>31,3</u>
Organisation des tâches	\bar{x} 2,6 σ (2,2) % 29,7	3,2 (2,2) 45,3	3,3 (3,0) 53,8	3,8 (2,6) 76,5	3,7 (2,0) 50,0	<u>3,2</u> <u>(2,2)</u> <u>44,7</u>
Nombre d'heures total	\bar{x} <u>53,9</u> σ <u>(15,6)</u>	<u>50,4</u> <u>(14,1)</u>	<u>57,1</u> <u>(23,8)</u>	<u>44,1</u> <u>(14,8)</u>	<u>56,3</u> <u>(13,6)</u>	<u>52,7</u> <u>(17,4)</u>
Nombre de cas total	<u>64</u>	<u>53</u>	<u>39</u>	<u>17</u>	<u>6</u>	<u>179</u>

a) Catégories provenant de la classification professionnelle
On notera que cette classification tient compte à la fois du niveau d'éducation et de formation de l'intéressé sous une forme plus abrégée que celle utilisée dans des tableaux antérieurs mais jugée adéquate, étant donné le nombre plus réduit de catégories qu'elle comporte et l'accent mis sur l'achèvement d'un cycle, ce qui garantit en principe la rétention des connaissances acquises.

b) Paramètres calculés pour les cas concernés seulement. On notera que là où des associés travaillent dans l'entreprise, on a divisé le total des heures déclarées par le nombre de "patrons".

c) Soit moyenne, écart type et pourcentage par groupe des cas réalisant cette tâche et par rapport au total des cas.

Tableau 7b : Distribution par niveau d'actif immobilisé du budget temps exprimé en heures hebdomadaires de travail^{a)}

YAOUNDE

Type de tâche et paramètre ^{b)}	PRODUCTION - SERVICES						
	Niveau d'actif immobilisé ('000 F.CFA)	0 - 24,9	25,0 - 99,9	100,0 - 249,	250,0 - 749,9	750,0 - 1 499,9	1 500,0 et +
							Total
Recherche matière première	\bar{x}	6,4	7,3	6,3	7,2	6,3	7,0
	σ	(4,3)	(4,7)	(4,6)	(3,6)	(3,3)	(3,7)
	%	96,8	100,0	100,0	100,0	100,0	80,0
Recyclage ou récupération	\bar{x}	3,4	5,2	5,8	10,0	3,6	6,3
	σ	(3,7)	(5,2)	(2,8)	(12,1)	(1,1)	(4,9)
	%	16,1	25,9	41,9	12,0	20,8	30,0
Production-réparation	\bar{x}	38,5	38,5	36,4	35,5	27,6	31,6
	σ	(11,9)	(16,7)	(8,8)	(19,8)	(7,8)	(10,2)
	%	100,0	98,3	100,0	96,0	100,0	80,0
Vente	\bar{x}	3,9	2,5	2,2	4,1	2,9	2,3
	σ	(4,3)	(2,2)	(1,2)	(3,9)	(1,8)	(2,0)
	%	71,0	82,8	61,3	68,0	62,5	60,0
Formation apprentis	\bar{x}	8,9	4,6	6,3	6,3	4,9	4,9
	σ	(6,9)	(2,6)	(4,8)	(3,5)	(2,4)	(3,9)
	%	25,8	45,2	77,4	64,0	87,5	70,0
Comptabilité	\bar{x}	1,1	1,1	1,4	1,7	1,7	2,9
	σ	(0,3)	(0,3)	(0,8)	(1,0)	(1,3)	(2,9)
	%	39,7	39,7	58,1	60,0	75,0	70,0
Recherche de marchés	\bar{x}	3,7	5,9	9,2	10,1	5,9	2,3
	σ	(1,9)	(5,5)	(12,2)	(14,4)	(6,0)	(1,5)
	%	19,4	25,9	16,1	52,0	58,3	30,0
Organisation des tâches	\bar{x}	2,6	2,2	2,0	4,2	3,8	4,6
	σ	(1,7)	(1,5)	(1,5)	(3,4)	(1,9)	(3,8)
	%	22,6	31,0	38,7	68,0	79,2	70,0
Nombre d'heures total	\bar{x}	52,1	53,0	54,5	58,4	48,4	43,5
	σ	(10,9)	(17,1)	(8,6)	(32,6)	(5,9)	(18,4)
Nombre de cas total		31	58	31	25	24	10
							179

a) voir note b , tableau 7a

b) voir note c , tableau 7a

Tableau 7c : Distribution par catégorie instruction-formation de caractéristiques spécifiant le mode gestion de l'entreprise (fréquence relative des entrepreneurs qui ont la caractéristique spécifiée^{a)}^{b)}

YAOUNDE

PRODUCTION - SERVICES						
Catégorie instruction-formation	I-II	III	IV	V	VI	Total
<u>Caractéristique</u>						
<u>Utilisation de :</u>						
cahier de commandes	46,9	56,6	59,0	64,7	66,7	<u>54,7</u>
cahier de factures	42,2	50,0	64,1	58,8	66,7	<u>52,0</u>
cahier de dépenses-recettes	10,9	24,5	25,6	52,9	50,0	<u>23,5</u>
compte bancaire ou d'épargne	32,8	39,6	48,7	64,7	66,7	<u>42,5</u>
comptabilité plus développée	1,6	7,5	-	5,9	-	<u>3,4</u>
employé en charge des affaires	3,1	1,9	-	17,6	-	<u>3,4</u>
au moins un des procédés ci-dessus	70,3	81,1	84,6	88,2	83,3	<u>78,8</u>
<u>Mode de détermination des prix :</u>						
par marchandage	12,5	9,4	10,3	11,8	-	<u>10,6</u>
par appréciation personnelle	28,1	34,0	28,2	29,4	16,7	<u>29,6</u>
par comparaison prix SNS	6,3	1,9	7,7	5,9	-	<u>5,0</u>
par comparaison prix SM	3,1	11,3	12,8	-	33,3	<u>8,4</u>
par calcul du prix de revient	78,1	84,9	92,1	82,4	83,3	<u>81,6</u>
<u>Calcul de l'amortissement</u>	3,1	3,8	20,5	5,9	33,3	<u>8,4</u>
<u>Calcul du prix de revient correct :</u>						
par rapport à tous les enquêtés	-	3,8	15,4	-	33,3	<u>5,6</u>
par rapport à ceux qui en ont fait la déclaration	-	4,4	18,8	-	40,0	<u>6,8</u>
<u>Ventes à perte fréquentes</u>	28,1	22,6	35,9	29,4	33,3	<u>29,5</u>
<u>Distinction entre fonds de roulement et rémunération de l'entrepreneur</u>	37,5	30,2	48,7	47,1	83,3	<u>40,2</u>
<u>Destination gain bonne affaire :</u>						
<u>investissement autre que pour la famille(c)</u>	57,8	60,4	79,5	70,6	50,0	<u>64,2</u>
<u>Projet d'investissement dans l'entreprise</u>	17,2	18,9	25,6	58,8	16,7	<u>23,5</u>
<u>Projet d'achat d'équipement</u>	7,8	13,2	17,9	35,3	16,7	<u>14,5</u>
<u>Nombre de cas</u>	64	53	39	17	6	<u>179</u>

a) Tableau dérivé de plusieurs questions. Les pourcentages ne s'additionnent pas.

b) Voir tableau 7a note a).

c) Question 46, questionnaire valeurs 1 à 5.

Tableau 7d : Distribution par niveau d'investissement de caractéristiques spécifiant le mode de gestion de l'entreprise (fréquence relative des entrepreneurs qui ont la caractéristique spécifiée^{a)})

YAOUNDE							
PRODUCTION - SERVICES							
Caractéristique	Niveau d'actif immobilisé ('000 F.CFA)	0 - 24,9	25,0 - 99,0	100,0 - 249,9	250,0 - 749,9	750,0 - 1 499,9	1 500,0 et + Total
<u>Utilisation de :</u>							
cahier de commandes		38,7	41,4	64,5	64,0	75,0	80,0 54,7
cahier de factures		19,4	53,4	61,3	48,0	79,2	60,0 52,0
cahier de dépenses-recettes		3,2	12,1	22,6	32,0	62,5	40,0 23,5
compte bancaire ou d'épargne		9,7	25,9	58,1	52,0	75,0	90,0 42,5
comptabilité plus développée		-	-	-	12,0	8,3	10,0 3,4
employé en charge des affaires		-	-	-	8,0	12,5	10,0 3,4
au moins un des procédés ci-dessus		45,2	74,1	87,1	96,0	100,0	90,0 78,8
<u>Mode détermination des prix :</u>							
par marchandage		9,7	12,1	9,7	12,0	8,3	10,0 10,6
par appréciation personnelle		41,9	27,6	12,9	44,0	29,2	20,0 29,6
par comparaison prix SNS		12,9	5,2	3,2	4,0	-	- 5,0
par comparaison prix SM		9,7	6,9	9,7	12,0	8,3	- 8,4
par calcul du prix de revient		71,0	77,6	83,9	92,0	87,5	90,0 81,6
<u>Calcul de l'amortissement</u>		-	1,7	9,7	20,0	25,0	- 8,4
<u>Calcul du prix de revient correct :</u>							
par rapport à tous les enquêtés		-	1,7	6,5	12,0	16,7	- 5,6
par rapport à ceux qui en ont fait la déclaration		-	2,2	7,7	13,0	19,0	- 6,8
<u>Ventes à perte fréquentes</u>		32,3	27,6	32,3	16,0	33,5	30,0 23,5
<u>Distinction entre fonds de roulement et rémunération de l'entrepreneur</u>		22,6	34,5	48,4	56,0	41,7	60,0 40,2
<u>Destination gain bonne affaire : investissement autre que pour la famille^{c)}</u>		45,2	55,2	71,0	76,0	91,7	60,0 64,2
<u>Projet d'investissement dans l'entreprise</u>		3,2	15,5	29,0	24,0	54,2	40,0 23,5
<u>Projet d'achat d'équipement</u>		3,2	13,8	12,9	16,0	25,0	33,3 14,5
<u>Nombre de cas</u>		31	58	31	25	24	10 179

a) Tableau dérivé de plusieurs questions. Les pourcentages ne s'additionnent pas.

b) Question 46, questionnaire valeurs 1 à 5.

Tableau 8a Distribution de la main-d'oeuvre par niveau d'investissement et par niveau d'occupation
BAMAKO (production , services et bâtiment)

Paramètre ^{a)}	Niveau d'investissement ('000 FM)	0 -	25,0 -	50,0 -	200,0 -	500,0 -	1 000,0 +	TOTAL
		24,9	49,9	199,9	499,9	999,9		
Apprenti	X	1,4	1,8	2,6	2,3	2,7	4,4	2,4
	T	0,8	1,5	2,2	1,3	1,5	3,7	2,0
	NE	21	36	45	26	18	12	158
	%E	80,8	80,0	76,3	81,3	100,0	85,7	81,4
Aide familial	X	1,0	1,9	1,5	1,2	2,4	1,2	1,6
	T	0,0	0,9	0,7	0,4	2,6	0,4	1,1
	NE	2	7	10	6	5	5	35
	%E	7,7	15,6	16,9	18,8	27,8	35,7	18,0
Journalier	X	2,3	2,0	1,6	2,3	1,0	1,0	1,9
	T	1,9	0,0	0,5	1,2	0,0	0,0	1,1
	NE	4	2	5	3	1	1	16
	%E	15,4	4,4	8,5	9,4	5,6	7,1	8,2
Ouvrier non qualifié	X	4	1,7	1,6	2,0	2,0	2,0	1,8
	T	0,0	0,8	0,7	1,7	1,0	0,0	0,9
	NE	1	10	10	3	3	1	28
	%E	3,8	22,2	16,9	9,4	16,7	7,1	14,4
Ouvrier qualifié	X	1,8	2,1	1,4	2,7	2,3	3,0	2,0
	T	1,3	0,6	0,6	1,5	0,8	2,1	1,1
	NE	5	13	28	10	7	6	69
	%E	19,2	28,9	47,5	31,3	38,9	42,9	35,6
Total	X	2,1	2,8	3,4	3,4	4,7	5,7	3,4
	T	1,4	1,8	2,5	2,5	3,4	4,0	2,6
	NE	26	45	59	32	18	14	194
	%E	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

a) Les sigles suivants sont utilisés :

X : moyenne par entreprise ayant la main-d'oeuvre concernée;

T : écart type;

NE : nombre d'entreprises ayant la main-d'oeuvre concernée;

%E : pourcentage d'entreprises ayant la main-d'oeuvre concernée par rapport au nombre total des entreprises avec main-d'oeuvre (total, NE).

b) Inclus un employé dans le groupe 50,0 - 199,9.

Tableau 8b Distribution de la main-d'oeuvre totale, qualifiée, et des apprentis par niveau d'investissement (fréquence absolue)^{a)} LOME (production , services et bâtiment)

Actif immobilisé ('000 F.CFA)	Main-d'oeuvre	Total		Ouvriers qualifiés		Apprentis		Nombre de cas
		Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type	
0 - 24,9		1,4	0,8	-	-	1,4	0,8	23
25,0 - 99,9		2,4	1,7	0,2	0,6	2,2	1,8	76
100,0 - 199,9		3,3	2,6	0,3	1,2	3,0	2,4	41
200,0 - 499,9		3,6	1,9	0,5	1,4	3,0	2,0	26
500,0 +		7,0	5,6	1,3	2,2	5,6	5,0	24
TOTAL		3,2	3,1	0,4	1,1	2,8	2,8	190

a) Entreprises avec main-d'oeuvre seulement, cinq ouvriers non qualifiés et un employé comptabilisés dans le total.

Tableau n° 8c Distribution de la main-d'oeuvre totale, qualifiée, et des apprentis par niveau d'investissement (fréquence relative) (production , services et bâtiment)
NOUAKCHOTT

Niveau d'investissement (en '000 UM)	Total		Ouvriers qualifiés		Apprentis	
	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type
0 - 9,9	1,5	1,9	0,5	1,3	0,5	1,0
10,0 - 49,9	2,6	2,0	0,6	1,3	1,8	1,4
50,0 - 199,9	3,9	2,0	0,8	1,1	2,3	2,0
200,0 - 499,9	5,8	3,5	2,7	1,9	0,5	0,9
500,0 et plus	12,7	6,4	5,5	3,3	1,9	3,8

Tableau 8d : Distribution de paramètres de la main-d'oeuvre par niveau d'investissement et par niveau d'occupation

YAOUNDE

Niveau d'investissement ('000 F.CFA)	PRODUCTION ET SERVICES						TOTAL
	0 - 24,9	25,0 - 99,9	100,0 - 249,9	250,0 - 749,9	750,0 - 1 499,9	1 500,00 +	
Paramètre							
<u>Apprenti</u>	\bar{X} 1,9 σ (0,8) NE 11 %E 94,6	1,9 (1,0) 26 92,9	2,4 (1,5) 25 96,2	3,1 (1,5) 18 85,7	2,9 (2,1) 21 87,5	3,7 (3,7) 10 100,0	<u>2,6</u> (1,8) <u>111</u> <u>91,0</u>
<u>Aide familial</u>	\bar{X} 1,5 σ (0,7) NE 2 %E 15,4	1,5 (0,7) 2 7,1	2,0 (1,4) 2 7,7	1,0 (0,0) 2 9,5	2,5 (2,1) 2 8,3	1,0 (0,0) 1 10,0	<u>1,6</u> (1,0) <u>11</u> <u>9,0</u>
<u>Ouvrier non qualifié</u>	\bar{Y} - σ - NE - %E -	1,0 (0,0) 1 3,6	- - - -	1,0 (0,0) 2 9,5	1,5 (0,5) 6 25,0	1,5 (0,7) 2 20,0	<u>1,4</u> (0,5) <u>11</u> <u>9,0</u>
<u>Ouvrier qualifié</u>	\bar{X} - σ - NE - %E -	1,0 (0,0) 1 3,6	- - - -	1,9 (0,7) 7 33,3	1,6 (1,1) 15 62,5	2,3 (1,0) 6 60,0	<u>1,8</u> (1,0) <u>29</u> <u>23,8</u>
<u>Employé</u>	\bar{X} - σ - NE - %E -	- - - -	- - - -	1,0 (0,0) 1 4,8	1,0 (0,0) 1 4,2	- - - -	<u>1,0</u> (0,0) <u>2</u> <u>1,6</u>
<u>Total</u>	\bar{X} 1,8 σ (0,8) NE 13 %E 41,9	1,9 (1,1) 28 48,3	2,5 (1,4) 26 83,9	3,5 (2,0) 21 84,0	4,2 (2,1) 24 100,0	5,5 (4,3) 10 100,0	<u>3,0</u> (2,2) <u>122</u> <u>68,2</u>

Tableau No. 8e Distribution de la main-d'oeuvre totale, qualifiée et des apprentis par niveau d'investissement (fréquence absolue)
KIGALI (production , services , bâtiment

Statistiques Actif immobilisé en '000 F.Rw.		Main-d'oeuvre						Nbrg. de cas
		Totale		Ouvriers qualifiés		Apprentis		
		Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type	
0 - 9,9		3,6	0,9	3,6	0,9	0,0	0,0	8
10,0 - 24,9		3,8	3,3	3,0	1,9	1,3	2,8	6
25,0 - 49,9		3,0	2,8	1,5	2,1	1,5	0,7	2
50,0 - 99,9		2,9	2,3	1,6	1,1	1,3	1,5	7
100,0 - 199,9		3,3	2,2	2,3	2,6	1,0	1,2	4
200,0 - 499,9		2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	1
500,0 - 999,9		4,5	3,5	2,5	3,5	2,0	0,0	2
Total des observations		3,4	2,2	2,4	1,8	0,9	1,6	30

a/ Entreprises avec main-d'oeuvre seulement.

BAMAKO		LOME		NOUAKCHOTT		YAOUNDE		KIGALI	
P	S	P	S	P	S	P	S	P	S

Tableau 9 Distribution de la main-d'oeuvre par secteur et catégorie d'activité et par niveau d'occupation, production et services (fréquence relative)

Apprenti	64,9	67,5	76,4	95,5	41,6	63,5	68,3	85,2	50,0	33,3
Aide familial	8,9	11,7	-	-	2,0	-	6,9	2,7	-	-
Journalier	1,1	-	-	-	-	1,2	-	-	-	-
Ouvrier non qualifié	4,7	6,3	0,0	1,7	21,3	8,2	5,3	2,7	6,2	-
Ouvrier qualifié	20,4	14,5	2,9	2,8	31,2	26,5	19,0	8,8	43,8	66,7
Employé	-	-	-	-	3,9	0,5	0,5	0,5	-	-

Tableau 10a : Les facteurs de la fonction de production par type de formation de l'entrepreneur calculés pour une semaine normale d'activité (production, services, bâtiment)

BAMAKO

Paramètre Type de formation de l'entrepreneur	Actif immobilisé (FM) Moyenne (écart type)	Nombre de travailleurs, y compris entrepreneur Moyenne (écart type)	Nombre d'ouvriers qualifiés Moyenne (écart type) ^{a)}	Capital par travailleur, y compris entrepreneur (FM)	Nombre de cas
Sans formation	164 629 (269 852)	2,9 (2,8)	0,57 (1,65)	56 214	14
Apprentissage SNS	212 748 (497 595)	3,6 (2,4)	0,54 (1,03)	58 608	173
Apprentissage SM ^{b)}	561 887 (1 177 363)	5,5 (3,4)	0,90 (1,23)	101 451	39
TOTAL	270 017 (667 513)	3,9 (2,7)	0,60 (1,11)	68 954	226

a) Ces écarts types sont très élevés parce que les moyennes ont été calculées ici pour l'ensemble des entreprises alors que seules 68 entreprises en utilisent.

b) Y compris deux entrepreneurs avec formation en centre professionnel d'Etat.

Tableau IOb Les facteurs de la fonction de production par type de formation/éducation de l'entrepreneur calculés pour une semaine normale d'activité (production , services , bâtiment).

LOME

Paramètre	Actif immobilisé (F.CFA)	Nombre de travailleurs y compris entrepreneur	Nombre d'ouvriers qualifiés	Capital par travailleur y compris entrepreneur (F.CFA)	Nombre de cas
Type de formation de l'entrepreneur	Moyenne (écart type)	Moyenne (écart type)	Moyenne (écart type) ^{a)}		
Apprentissage SNS (sans éducation)	63 901 (63 571)	2,5 (2,0)	0,29 (0,93)	25 855,5	70
Apprentissage SNS (avec alphabétis.) ^{b)}	159 442 (358 784)	2,7 (2,4)	0,25 (1,27)	59 647,5	52
Apprentissage SNS (4-6 prim. incomplet)	164 226 (287 703)	2,8 (2,3)	0,19 (1,02)	58 182,9	62
Apprentissage SNS (avec cert. primaire)	278 188 (544 686)	4,4 (3,8)	0,27 (0,88)	63 536,7	74
Apprentissage SNS (avec école second.)	525 727 (637 424)	4,0 (2,2)	0,27 (0,64)	131 431,8	11
Apprentissage en secteur moderne	332 600 (381 269)	2,8 (1,8)	0,40 (0,89)	118 785,7	5
Formation en centre professionnel	594 166 (698 792)	6,2 (7,6)	0,0 (0,0)	96 351,3	6
TOTAL	194 796 (400 405)	3,2 (3,0)	0,25 (0,98)	60 201,9	280

a) Ces écarts types sont très élevés parce que les moyennes ont été calculées ici pour l'ensemble des entreprises alors que seules 28 entreprises en utilisent.

b) Y compris 1 à 3 ans d'études primaires.

Tableau 10c : Les facteurs de la fonction de production par type de formation/
éducation de l'entrepreneur calculés pour une semaine normale d'activité
YAOUNDE

Paramètre	Actif immobilisé ('000 F.CFA)	Nombre de travailleurs y compris entrepreneur	Nombre d'ouvriers qualifiés	Capital par travailleur y compris entrepreneur ('000 F.CFA)	Nombre de cas
Type de formation de l'entrepreneur	Moyenne (écart type)	Moyenne (écart type)	Moyenne (écart type) ^{b)}		
PRODUCTION - SERVICES					
S/S APP. Ed. Gén.	6,0 (0,6)	2,0 (1,7)	-	3,0	3
S/S APP. Ed. Tec.	237,7 (422,7)	4,2 (3,4)	-	56,6	5
APP. SNS < 4 Prim.	187,2 (257,0)	2,5 (1,9)	0,2 (0,7)	75,4	17
APP. SNS 4-6 Prim.	297,1 (596,4)	2,4 (1,7)	0,3 (0,7)	126,4	44
APP. SNS Cert. Prim.	272,4 (393,4)	3,1 (2,1)	0,3 (0,8)	87,9	42
APP. SNS Sec. Gén.	315,4 (544,9)	2,8 (1,7)	0,1 (0,4)	111,6	23
APP. SNS Sec. Tec.	756,7 (962,9)	3,8 (1,9)	0,4 (0,7)	200,3	9
A. SM/CF. Alph/Prim.	520,2 (752,2)	2,9 (1,6)	0,3 (0,6)	178,9	11
A. SM/CF. Pr. S. Gén.	512,4 (687,5)	4,6 (4,0)	0,6 (1,2)	112,1	14
A. SM/CF. Sec. Tec.	953,7 (543,9)	5,4 (3,0)	0,6 (1,2)	177,8	11
TOTAL	370,7 (578,2)	3,1 (2,3)	0,3 (0,8)	119,1	179

b) Ces écarts types sont très élevés parce que les moyennes ont été calculées ici pour l'ensemble des entreprises alors que seules 29 entreprises de production et de services utilisent des ouvriers qualifiés et seulement 4 entreprises d'habillement.

Tableau No. 10d Les facteurs de la fonction de production
par type de formation de l'entrepreneur
calculés pour une semaine normale d'activité^{a/} KIGALI

Statistiques Type de formation	Actif immobilisé (F. Rw.)	Nombre de travailleurs y compris entrepreneur	Nombre d'ouvriers qualifiés	Capital par travailleur y compris entrepreneur (F. Rw.)	Nombre de cas
	Moyenne (écart type)	Moyenne (écart type)	Moyenne (écart type)		
Apprentissage en paroisse (7cas)	72286 (37156)	3,4 (2,5)	0,9 (1,2)	21,261	7
(2 cas)	851500 (150614)	4,5 (5,0)	2,5 (3,5)	189,272	2
Apprentissage en secteur non structuré	72625 (74940)	1,3 (0,7)	0,1 (0,4)	55,865	8
Apprentissage en secteur moderne	44320 (31055)	2,6 (1,9)	0,8 (1,3)	17,046	5
Formation dans un institut professionnel	99500 (102653)	3,5 (5,0)	0,0 (0,0)	28,429	4
Sans formation professionnelle	145420 (184211)	2,2 (1,3)	1,0 (1,3)	66,100	10
Total des observations	135106 (210020)	2,6 (2,4)	0,7 (1,3)	51,964	36

^{a/} Pour les entreprises pour lesquelles on dispose de la valeur ajoutée.

On notera que les chiffres pour les tâcherons sont respectivement pour les rubriques reprises ci-dessus: 18636 (44435); 4,8 (1,1); 3,8 (1,1); 3883 indiquant par là un niveau d'opération économique totalement différent et s'expliquant, ainsi qu'on l'a déjà noté, par le caractère intermittent de ce type d'activité.

Tableau 11a Distribution, par secteur d'activité des travailleurs, des critères d'embauche et de l'appartenance à la famille (fréquence relative)

- 18 -

Secteur d'activité et type de main-d'oeuvre caractéristiques	BAMAKO								
	Production		Services		Bâtiment		Tous secteurs		Ouvriers qualifiés
	Apprentis	Main-d'oeuvre perman.	Apprentis	Main-d'oeuvre perman.	Apprentis	Main-d'oeuvre perman.	Apprentis	Main-d'oeuvre perman.	
<u>Critère d'embauche</u>									
Famille	15,3	35,4	11,7	9,1	10,3	-	12,7	12,2	15,4
Amis	61,3	12,5	57,5	30,3	53,8	17,6	58,4	20,7	13,2
Type formation	3,2	4,2 ^{a)}	6,1	34,8 ^{b)}	-	16,2	4,5	19,7	23,5
Expérience	0,8	6,3	0,5	9,1	10,3	18,9	1,6	12,2	14,7
Fiabilité	6,5	16,7	13,6	6,1	2,6	32,4 ^{c)}	10,1	19,1	22,1
Besoin urgent de main-d'oeuvre	-	8,3	2,8	4,5	15,4	12,2	3,2	8,5	5,1
Sur offre de travail sans plus	12,9	16,7	7,9	6,1	7,7	2,7	9,5	7,4	5,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de Travailleurs	124	48	214	66	39	74	377	188	136
<u>Membre de la famille</u>	14,5	29,2	13,1	7,6	5,1	0,0	12,7	10,1	12,5

a) Dont le seul employé de l'enquête avec formation primaire plus apprentissage.

b) Le pourcentage atteint par la catégorie des ouvriers qualifiés est de 41,3 pour cent.

c) Le pourcentage atteint par la catégorie des ouvriers qualifiés est de 40,4 pour cent.

Tableau 11b Distribution, par secteur d'activité des travailleurs, des critères d'embauche et de l'appartenance à la famille (fréquence relative) LOME

Secteur d'activité et type de main-d'oeuvre caractéristiques	Production		Services		Bâtiment		Tous secteurs	
	Apprentis	M.-o. perman.	Apprentis	M.-o. perman.	Apprentis	M.-o. perman.	Apprentis	M.-o. perman.
<u>1. Critère d'embauche</u>								
Famille	29,9	5,0	12,3	23,1 ^{b)}	9,2	-	18,3	7,9
Amis	13,4	11,7	20,2	7,7	-	-	15,3	10,5
Type formation	1,0	1,7 ^{a)}	2,9	30,7	6,2	66,7	2,6	6,6
Expérience	1,5	11,7	0,7	15,4	3,1	-	1,3	14,5
Fiabilité	40,2	8,3	50,5	7,7	61,5	-	47,2	7,9
Besoin urgent de main-d'oeuvre	13,9	58,3	12,6	-	20,0	33,3	14,9	47,3
Sur offre de travail sans plus	-	3,3	0,7	15,4 ^{c)}	-	-	0,4	5,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de travailleurs	194	60	277	13	65	3	536	76
<u>2. Membre de la famille</u>	34,0	15,0	17,3	-	13,4	-	22,9	11,8

a) Dont le seul employé de l'enquête avec formation technique secondaire.

b) Soit 3 ouvriers non qualifiés.

c) Soit 2 ouvriers non qualifiés.

Tableau 11c : Distribution par secteur d'activité des travailleurs (aides familiaux exclus) des critères d'embauche et de l'appartenance à la famille (fréquence relative)

YAOUNDE

Secteur d'activité et type de main-d'oeuvre	Production		Services		Total			Habillement		
	Apprentis	Main-d'oeuvre perman.	Apprentis	Main-d'oeuvre perman.	Apprentis	Main-d'oeuvre perman.	Ouvriers qualifiés	Apprentis	Main-d'oeuvre perman.	Ouvriers qualifiés
Caractéristiques										
1. Critère d'embauche										
Famille	37,2	19,1	25,8	13,6	31,0	17,4	14,5	30,6	12,5	-
Amis	34,1	4,3	32,3	4,5	33,1	4,3	14,5	18,9	37,5	60,0
Type formation	0,8	-	0,6	-	0,7	-	-	1,8	-	-
Expérience	0,8	31,9	-	22,7	0,4	29,0	30,6	-	25,0	40,0
Fiabilité	17,8	8,5	14,2	18,2	15,8	11,6	8,1	9,0	25,0	-
Besoin urgent de main-d'oeuvre	7,0	34,0	16,8	36,4	12,3	34,8	30,6	27,0	-	-
Sur offre de travail sans plus	1,6	2,1	10,3	4,5	6,3	2,9	1,6	12,6	-	-
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de travailleurs	129	47	155	22	284	69	62	222	16	10
2. Membre de la famille	38,0	19,1	27,1	13,7	32,0	17,4	17,5	31,5	12,5	-

Tableau No. IIId Distribution par niveau d'occupation des travailleurs, des critères d'embauche et de l'appartenance à la famille

Paramètres	Niveau d'occupation	KIGALI			Total
		Apprenti	Ouvrier non qualifié	Ouvrier qualifié	
1. Critère d'embauche ^{a/}					
Famille	Nombre	2	-	2	4
	%	7,1	-	2,8	3,9
Amis	Nombre	1	-	-	1
	%	3,6	-	-	1,0
Type formation	Nombre	7	-	-	7
	%	25,0	-	-	6,9
Besoin urgent M.O.	Nombre	14	3	66	83
	%	50,0	100,0	93,0	81,4
Sur offre de travail sans plus	Nombre	4	-	3	7
	%	14,3	-	4,2	6,9
Total	Nombre	28	3	71	102
	%	100,0	100,0	100,0	100,0
2. Membre de la famille	Nombre	0	0	3	3
	%	0,0	0,0	4,2	2,9

^{a/} Aucun travailleur n'a été engagé à cause de son expérience ou de sa fiabilité.

Pourcentage des entreprises	BAMAKO		LOME		NOUAKCHOTT		YAOUNDE		KIGALI	
Provenance de la demande	%	% ajusté ^{a)}	%	% ajusté	%	% ajusté	%	% ajusté	%	% ajusté

Tableau 12 Distribution de la qualification des demandeurs d'emploi telle que rapportée par les entreprises

Personnel qualifié seulement	3,5	5,2	18,7	73,2	6,1	7,6	8,7	19,2	2,1	2,9
Personnel non qualifié seulement	25,7	37,7	2,5	9,9	26,0	32,0	8,1	18,1	6,2	8,8
Personnel qualifié ou non	38,9	57,1	4,3	16,9	48,8	60,4	25,7	62,7	62,5	88,3
Ne reçoit aucune demande	31,9	-	74,5	-	19,1	-	57,5	-	29,2	-
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

a) Tient compte des entrepreneurs recevant des demandes seulement.

Tableau 13 : Distribution des entrepreneurs ayant engagé ou non des travailleurs formés au niveau de l'école technique et de leur jugement de la qualité des qualifications acquises (fréquence relative)

YAOUNDE

Paramètre	Secteur d'occupation	Production (N = 113)	Services (N = 66)	Total (N = 179)	Habillement (N = 212)
1. Nombre d'entrepreneurs ayant déjà engagé des "techniciens" a)		14	5	19	2
% par rapport au total des cas		12,4	7,6	10,6	0,9
- % jugeant formation adaptée au SNS		28,6	40,0	31,6	-
- % jugeant formation non adaptée		71,4	60,0	68,4	100,0
Total		100,0	100,0	100,0	100,0
2. Nombre d'entrepreneurs n'ayant pas encore engagé de "techniciens"		99	61	160	210
- % jugeant formation adaptée		10,1	14,8	11,9	3,8
- % jugeant formation non adaptée		28,3	31,1	29,4	27,6
- % ne sachant pas		61,6	54,1	58,8	68,6
Total		100,0	100,0	100,0	100,0
3. Nombre d'entrepreneurs déclarant recevoir fréquemment des demandes d'emploi de sortants d'écoles techniques		22	6	28	6
- % par rapport au total des entreprises		19,5	9,1	15,6	2,8
a) Soit les "sortants" d'une école technique, suivant le libellé du questionnaire.					

	BAMAKO				LOME				NOUAKCHOTT ^{a)}				YAOUNDE				KIGALI			
	P		S		P		S		P		S		P		S		P		S	
	ONQ	OQ	ONQ	OQ	ONQ	OQ	ONQ	OQ	ONQ	OQ	ONQ	OQ	ONQ	OQ	ONQ	OQ	ONQ	OQ	ONQ	OQ
Tableau 14 Distribution de la main-d'oeuvre permanente (ouvriers non qualifiés et qualifiés) par niveau d'éducation et de formation combiné, par niveau d'occupation et par secteur d'activité (fréquence relative)																				
Sans instruction et sans apprentissage	<u>44,5</u>	20,5	10,0	4,4		22,0	12,5		<u>44,4</u>	2,3	10,0	2,8	-	-	-				29,6	
Apprentissage seulement	0,0	<u>33,3</u>	30,0	<u>39,1</u>		<u>40,7</u>	0,0		25,3	<u>33,9</u>	0,0	0,0	40,0	-	-				1,4	
Alphabétisation ou école primaire seulement	33,3	10,3	<u>40,0</u>	19,6		25,4	<u>62,5</u>		3,5	8,7	<u>90,0</u>	36,1	<u>60,0</u>	43,8	100,0				50,7	
Primaire plus apprentissage	22,2	15,4	15,0	15,2		5,1	12,5		13,4	32,6	0,0	<u>52,8</u>	0,0	<u>50,0</u>	-				9,9	
Primaire plus centre de formation professionnelle	0,0	20,5	0,0	21,7		5,1	12,5		0,0	6,4	0,0	0,0	0,0	0,0	-				5,6	
Secondaire général seulement	0,0	0,0	5,0	0,0		0,0	0,0		0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	-				1,4	
Secondaire technique	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0	-				1,4	
Secondaire plus centre de formation professionnelle ou apprentissage	0,0	0,0	0,0	0,0		1,7	0,0		0,0	4,1	0,0	2,8	0,0	6,3	-				-	
Réponses imprécises	-	-	-	-		-	-		13,4	11,5	-	-	-							

a) Les chiffres concernant Nouakchott couvrent tous les secteurs, y compris le bâtiment.

au 15. Taux moyen pondéré annuel de croissance^{a)} de la main-d'oeuvre par niveau d'actif immobilisé

BAMAKO

Paramètre	Main-d'oeuvre, y compris entrepreneur et associés		Apprentis		Ouvriers non qualifiés ^{b)}		Ouvriers qualifiés	
	Moyenne pondérée en %	Nombre de cas	Moyenne pondérée en %	Nombre de cas ^{c)}	Moyenne pondérée en %	Nombre de cas ^{c)}	Moyenne pondérée en %	Nombre de cas ^{c)}
0 - 24,9	5,0	46	4,3	26	7,7	3	6,5	6
0 - 49,9	7,2	53	4,5	42	8,6	12	8,1	17
0 - 199,9	4,1	60	2,6	53	1,8	13	7,1	29
0 - 499,9	3,1	35	1,5	32	0,0	6	5,0	15
0 - 999,9	8,9	18	5,7	18	6,0	4	10,2	8
0 +	5,0	14	3,7	13	0,0	2	10,1	6
TOTAL	5,2	226	3,4	184	4,0	40	7,5	81

^{a)} Le taux de croissance moyen annuel pour chaque entreprise a été calculé suivant la formule :

$$\delta_i = \sqrt[y_i]{\frac{N_{it_n}}{N_{it_0}}} - 1$$

t_n est le nombre de travailleurs de chaque entreprise, t_1 l'année considérée et $y_1 = - t_0$. L'enquête en effet de déterminer le chiffre de la main-d'oeuvre employée par l'entreprise au démarrage de dernière et à la date de l'enquête.

Le taux de croissance moyen par secteur a été pondéré par le nombre de travailleurs de l'entreprise au point médian de croissance et par le nombre d'années de fonctionnement de l'entreprise suivant la formule

$$\delta_i' = \sum_{i=1}^n \delta_i \cdot a_i \div \sum_{i=1}^n a_i$$

$$= N_{it_0} (1 + \delta_i)^{y/2} \cdot y$$

ux pondéré a été utilisé car la moyenne des taux de croissance par entreprise biaiserait les résultats favorisant les petites entreprises avec peu de travailleurs et une brève durée de fonctionnement.

b) $a_i = 0$ si $N_{it_0} = N_{it_n} = 0$.

c) Cas concernés seulement (voir note b)), c'est-à-dire ayant eu ou ayant le type de main-d'oeuvreifié.

Tableau 15b Taux moyen pondéré annuel de croissance de la main-d'oeuvre par niveau d'actif immobilisé

LOME

Niveau de l'actif immobilisé ('000 F.CFA)	Paramètre	Main-d'oeuvre y compris entrepreneur et associés		Apprentis		Ouvriers qualifiés	
		Moyenne pondérée en %	Nombre de cas	Moyenne pondérée en %	Nombre de cas	Moyenne pondérée en %	Nombre de cas ^{c)}
0 - 24,9		2,9	65	5,3	26	-	-
25,0 - 99,9		4,7	109	6,6	74	11,7	12
100,0 - 199,9		3,0	50	2,9	41	49,2	3
200,0 - 499,9		1,7	31	3,2	27	6,5	5
500,0 +		1,0	25	0,6	25	6,6	11
TOTAL		2,6	280	3,4	193	9,5	31

Tableau 15c : Taux moyen pondéré annuel de croissance de la main-d'oeuvre par niveau d'actif immobilisé

YAOUNDE

Niveau de l'actif immobilisé (1000 F.CFA)	Paramètre		Main-d'oeuvre, y compris entrepreneur et associés		Apprentis		Ouvriers non qualifiés		Ouvriers qualifiés	
	Moyenne pondérée en %	Nombre de cas	Moyenne pondérée en %	Nombre de cas	Moyenne pondérée en %	Nombre de cas	Moyenne pondérée en %	Nombre de cas		
PRODUCTION - SERVICES										
0 - 24,9	6,3	31	8,9	13	-	-	-7,0	1		
25,0 - 99,9	15,1	58	24,4	30	7,3	2	3,2	2		
100,0 - 249,9	19,9	31	24,2	27	-	-	-	-		
250,0 - 749,9	9,6	25	7,9	21	32,2	2	21,3	8		
750,0 - 1 499,9	4,9	24	3,2	24	20,7	6	7,0	17		
1 500,0 +	10,4	10	13,1	10	10,6	3	29,6	6		
TOTAL	9,6	179	12,8	125	19,1	13	11,2	34		

Tableau 16 a) Distribution du nombre d'apprentis par niveau d'instruction^{a)}

	BAMAKO	LOME	YAOUNDE
Apprentis alphabétisés et +	28,1	63,8	94,4
Apprentis non alphabétisés	71,9	36,2	5,6

a) Production, services et bâtiment pour Bamako et Lomé, production et services pour Yaoundé.

	BAMAKO		LOME		NOUAKCHOTT	YAOUNDE		KIGALI
	P	S	P	S		P	S	

Tableau 16 b) Niveau d'éducation et de formation combiné des apprentis par secteur d'activité (fréquence relative)

Sans instruction et sans apprentissage	66,9	61,2	29,4	17,7	27,9	5,4	1,3	17,9
Apprentissage seulement	4,8	7,9	25,3	7,2	51,7	3,1	1,9	-

Alphabétisation ou école primaire seulement	22,6	27,1	41,2	67,5	5,5	82,2	83,2	82,1
Primaire plus apprentissage	5,7	3,3	2,1	6,5	10,9	-	-	-
Primaire plus centre de formation professionnelle	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	-	0,6	-
Secondaire général ou technique	0,0	0,5	2,0	1,1	0,0	9,3	12,9	-

BAMAKO		LOME		NOUKCHOTT		YAOUNDE		KIGALI	
P	S	P	S	P	S	P	S	P	S
FM		F CFA		UM		F CFA		F Rw	

Tableau 17 Revenu moyen par semaine normale des apprentis et des ouvriers non qualifiés par catégorie d'activités^{a)}

Apprentis	1 637	1 256	502	382	348	270	908	830	269	667
Ouvriers non qualifiés	3 978	2 545			879	1 086	2 230	3 120	250	
Pourcentage d'apprentis rémunérés	78,2	78,0	90,7	77,3			100,0	96,8		

a) Les moyennes sont établies sur la base du total des travailleurs recevant une rémunération soit en espèces, soit en nature, soit les deux.

	BAMAKO		LOME		NOUAKCHOTT		YAOUNDE		KIGALI	
	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S
Tableau 18 a) Distribution, par catégorie d'activité, du nombre d'entreprises ayant des apprentis et assurant la formation des apprentis (fréquence absolue et relative)										
Pourcentage des entreprises ayant des apprentis	69,9	69,3	59,6	71,8	66,1	71,1	61,1	63,6	40,0	50,0
Pourcentage des entreprises les formant	90,2	92,4	85,3	85,4	41,6	59,2	88,4	92,9	70,0	100,0
Pourcentage du nombre total d'apprentis recevant une formation	87,9	95,8	89,2	90,6	40,5	63,9	91,5	89,7	87,5	100,0
Temps consacré à la formation en heures/semaine	5,1	6,6	6,4	7,7			5,1	6,6	3,6	5,0

Apprentis	BAMAKO			LOME			YAOUNDE		
	Nombre d'entreprises	% Total	Apprentis formés	Nombre d'entreprises	% Total	Apprentis formés	Nombre d'entreprises	% Total	Apprentis formés
Pas de FP, pas d'instruction	10	2,7	7	-	-	-	-	-	-
Pas de FP, instruction générale ou technique	-	-	-	-	-	-	17	6	17
App. SNS, sans instruction	153	40,6	135	82	15,3	77	-	-	-
App. SNS < 4 ans primaire (y compris alphabétisation)	35	9,3	35	72	13,4	66	21	7,4	16
App. SNS, 4-6 ans primaire avec ou sans certificat	62	16,4	60	318	59,4	281	105	37,0	103
App. SNS, secondaire général ou technique	15	4,0	15	30	5,6	30	56	19,7	52
App. SM, sans instruction	54	14,3	50	7	1,3	6	-	-	-
App. SM/CF < 4 ans primaire	35	9,3	35	-	-	-	14	4,9	13
App. SM/CF secondaire général ou technique	13	3,4	13	27	5,0	27	71	25,0	56
TOTAL	377	100,0	350	536	100,0	487	284	100,0	257

a) Toutes catégories pour Bamako et Lomé; production et services seuls pour Yaoundé.

	KIGALI			NOUAKCHOTT		
	Nombre d'entre- prises	% Total	Moyenne/ entreprise	Nombre d'entre- prises	% Total	Moyenne/ entreprise
Tableau 18 c) Distribution du nombre d'apprentis par type de formation professionnelle de l'entrepreneur dans les entreprises ayant des apprentis (fréquence absolue et relative) (Nouakchott, Kigali)						
Apprentissage en SNS	0	-	-	157	78,1	2,1
Apprentissage en SM	6	21,4	1,5	27	13,4	0,8
Formation dans CF	7	25,0	7	8	4,0	1,3
Sans formation professionnelle	2	7,1	2	9	4,5	0,6
Apprentissage dans paroisse	13	46,4	2,2	-	-	-

bleau 19a Distribution du nombre d'apprentis par niveau d'instruction, par type d'entreprise assurant ou non la formation et par type d'instruction de l'entrepreneur

- 29 -

BAMAKO

Paramètre	Type d'entreprise	Entreprises assurant une formation		Sous-total (N=145)	Entreprises n'assurant aucune formation		Sous-total (N=13)	Total (N=158)	%
		Entrepreneur instruit (N=44)	Entrepreneur non instruit (N=101)		Entrepreneur instruit (N=2)	Entrepreneur non instruit (N=11)			
Nombre d'apprentis alphabétisés et +		33	70	103	-	3	3	106	28,1
%		31,1	66,0	97,2	-	2,8	2,8	100,0	
Nombre d'apprentis non alphabétisés		68	179	247	2	22	24	271	71,9
%		25,1	66,1	91,1	0,7	8,1	8,9	100,0	
Total apprentis		101	249	350	2	25	27	377	100,0
%		26,8	66,0	92,8	0,5	6,6	7,2	100,0	

Tableau 19b Distribution du nombre d'apprentis par niveau d'instruction, par type d'entreprise assurant ou non la formation et par type d'instruction de l'entrepreneur

LOME

Paramètre	Type d'entreprise	Entreprises assurant une formation		Sous-total (N=154)	Entreprises n'assurant aucune formation		Sous-total (N=25)	Total (N=179)	%
		Entrepreneur instruit (N=94)	Entrepreneur non instruit (N=60)		Entrepreneur instruit (N=18)	Entrepreneur non instruit (N=7)			
1. Nbre d'apprentis alphabétisés et +		256	61	317	18	7	25	342	63,8
%		74,9	17,8	92,7	5,3	2,0	7,3	100,0	
2. Nbre d'apprentis non alphabétisés		88	82	170	20	4	24	194	36,2
%		45,4	42,3	87,6	10,3	2,1	12,4	100,0	
3. Total apprentis		344	143	487	38	11	49	536	100,0
%		64,2	26,7	90,9	7,1	2,0	9,1	100,0	

Tableau 19c: Distribution du nombre d'apprentis par niveau d'instruction, par type d'entreprise assurant ou non la formation et par type d'instruction de l'entrepreneur (fréquences absolue et relative)

YAOUNDE

Paramètre	Type d'entreprise	Entreprises assurant une formation		Sous-total	Entreprises n'assurant aucune formation		Sous-total	Total	%
		Entrepreneurs instruits	Entrepreneurs non instruits		Entrepreneurs instruits	Entrepreneurs non instruits			
PRODUCTION - SERVICES									
1. Nombre d'apprentis alphabétisés et +		227	16	243	21	4	25	268	94,4
%		84,7	6,0	90,7	7,8	1,5	9,3	100,0	
2. Nombre d'apprentis non alphabétisés		11	3	14	1	1	2	16	5,6
%		68,8	18,8	87,5	6,3	6,3	12,5	100,0	
3. Total apprentis		238	19	257	22	5	27	284	100,0
%		83,8	6,7	90,5	7,7	1,8	9,5	100,0	
4. Nombre d'entreprises ayant des apprentis		94	6	100	8	3	11	111	