



# Organiser et améliorer le développement des compétences dans et pour l'économie informelle grâce à l'éducation et formation professionnelle (EFP) dual

Note d'orientation DC dVET  
Orientations à l'intention des décideurs politiques et des responsables de projets

Traduction assistée par l'IA. De légères incohérences linguistiques peuvent subsister.

**Pourquoi cette note d'orientation ?** L'économie informelle représente plus de 60 % de la main-d'œuvre mondiale, l'emploi informel constituant la réalité professionnelle de plus de 80 % des travailleurs dans les pays à faible et moyen revenu (Bonnet et al., 2019). Pour des millions de personnes, **l'apprentissage traditionnel et la formation sur le terrain dans le secteur informel** restent les principales voies d'accès à l'acquisition de compétences et à la garantie de moyens de subsistance. Ces systèmes sont profondément ancrés dans les communautés locales et sont rentables, mais ils restent largement **non structurés, non certifiés et faiblement reliés aux parcours d'apprentissage tout au long de la vie et d'accès à l'emploi**. En conséquence, les travailleurs (en particulier les femmes et d'autres groupes marginalisés) restent enfermés d'emplois mal rémunérés et précaires, tandis que les entreprises peinent à innover et à se développer – perpétuant ainsi la vulnérabilité et la pauvreté à travers les générations.

Cette note d'orientation synthétise les principaux enseignements tirés des travaux de DC dVET sur l'informalité et l'EFP dual. Elle s'appuie sur une [étude préliminaire](#), des échanges avec une communauté d'intérêt spécialisée, [quatre sessions interactives en ligne](#) et des expériences pratiques partagées par des organisations partenaires et des parties prenantes dans des pays tels que le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Ghana, la Tanzanie, l'Inde et l'Argentine. L'objectif général de ce travail est de développer une approche pragmatique de l' EFP dual qui renforce le développement des compétences informelles sans formaliser à l'excès les systèmes dont dépendent des millions de personnes. La formation professionnelle en alternance offre une approche pratique et à fort effet de levier pour améliorer la formation informelle en préservant ses **atouts fondamentaux** (volume élevé, rapidité, exposition à des tâches authentiques et réseaux de mise en relation avec l'emploi) tout en introduisant **des normes de qualité, une certification reconnue (par exemple, des épreuves professionnelles, la reconnaissance des acquis), des conditions de travail décentes et une gouvernance inclusive**.

La **théorie du changement** qui sous-tend cette approche est claire : un apprentissage structuré combiné à la pratique en milieu de travail, à des normes fondées sur les compétences et à une certification reconnue élève les niveaux de compétences ; des compétences plus élevées augmentent la productivité des entreprises et l'employabilité des travailleurs ; les revenus et les opportunités s'améliorent tandis que l'investissement dans les compétences s'autoalimente. Pour que cette approche produise les résultats qu'elle promet, elle doit s'appuyer sur un ensemble cohérent de **mesures pratiques** :

- **Une mise à niveau adaptée au contexte qui renforce, plutôt que de remplacer, les systèmes traditionnels** – fondée sur la confiance, l'ancrage local, des formateurs compétents et des associations autonomes – soutenue par **une gouvernance légère mais claire** : accords écrits

#### **Encadré : Données sur la formation professionnelle en alternance dans les économies informelles (Côte d'Ivoire)**

Une étude randomisée contrôlée menée sur sept ans portant sur un modèle d'EFP dual – combinant une formation en milieu professionnel au sein de petites entreprises informelles et une formation technique complémentaire – apporte des preuves de l'efficacité de la formation professionnelle duale dans des contextes où l'économie informelle est très présente.

Principales conclusions (Crépon et al., 2026) :

- Augmentation de 14 à 20 % des revenus des jeunes deux à cinq ans après la fin du programme.
- Forte réduction de la pauvreté au travail, avec notamment une baisse de 7,3 points de pourcentage de l'extrême pauvreté au travail.
- Amélioration de la productivité et des niveaux de compétences, les jeunes effectuant des tâches plus complexes et non routinières.
- Les gains de revenus sont tirés par le travail indépendant, et non par les emplois salariés, ce qui montre que l'amélioration des compétences peut augmenter les revenus même sans création d'emplois formels.

simples, résultats d'apprentissage transparents, programmes modulaires, options de double inscription des apprenants dans les établissements d'EFP (enseignement et formation professionnels), double reconnaissance des maîtres tant pour leurs compétences professionnelles que pour leurs compétences en matière de coaching, et attention portée à la SST (sécurité et santé au travail).

- Bien que la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) et la mise à niveau de l'apprentissage impliquent des coûts réels, elles sont bien **plus rentables** que l'extension de l'offre publique d'EFP. Le financement doit être correctement séquencé (transparent, ciblé, ancré dans les structures existantes) et lié à des résultats vérifiés par le biais d'allocations de prélèvements affectés, de bons, de subventions d'équipement et de contrats basés sur les résultats avec les organismes de mise en œuvre – avec des garde-fous contre l'effet d'aubaine et la fraude.
- Les considérations **d'équité** sont essentielles : des mesures tenant compte des spécificités de genre (soutien à l'alphabétisation, garde d'enfants, transports sûrs et horaires flexibles), des pôles de formation professionnelle décentralisés dotés d'un accès aux outils et équipements, ainsi que la **prise en compte** systématique **des points de vue des travailleurs** du secteur **informel** au sein des conseils sectoriels des compétences.
- La durabilité dépend de **l'orientation vers le marché, de données fiables et d'une évaluation rigoureuse**. Les projets pilotes devraient s'accompagner d'études de suivi et de dispositifs quasi-expérimentaux, tandis que les systèmes nationaux devraient intégrer **les données relatives à l'apprentissage traditionnel**. Les interventions doivent éviter les subventions excessives, les effets d'éviction et la saturation du marché.
- En fin de compte, les progrès nécessitent une **approche progressive : organiser ce qui fonctionne déjà et investir là où les retombées** (en termes de dignité, d'opportunités et de prospérité partagée) **sont les plus élevées** (Rec. 208 de l'OIT).

## 2

## CONTEXTE ET DÉFINITIONS

**L'emploi informel** désigne les emplois sans protection sociale ni contrat formel, exercés tant dans des entreprises informelles que formelles (OIT, 2023).

**L'économie informelle** englobe les activités légales du marché qui ne sont pas enregistrées par les autorités publiques et qui contribueraient au PIB et aux recettes fiscales si elles étaient prises en compte (Medina & Schneider, 2019). Au sein de cette économie, le **secteur informel** désigne spécifiquement les entreprises non constituées en société qui produisent des biens ou des services destinés à la vente ou au troc, généralement des micro-entreprises et des petites entreprises opérant sans enregistrement officiel (OIT, 1993). Parallèlement à celles-ci, **l'économie populaire** représente le segment le plus précaire de l'informalité, caractérisé par des activités axées sur la survie, avec peu ou pas de structure organisationnelle, impliquant souvent les groupes les plus pauvres et les plus vulnérables.

### Modalités d'apprentissage dans et pour l'économie informelle :

- **L'apprentissage informel** se produit dans la vie quotidienne sans programmes structurés ni supervision institutionnelle. Il est involontaire du point de vue de l'apprenant et s'acquiert souvent par le biais d'expériences familiales, communautaires ou professionnelles (« apprendre par la pratique »).
- **L'apprentissage non formel** est institutionnalisé, intentionnel et planifié par un prestataire d'éducation ou de formation ; il sert d'alternative ou de complément à l'éducation formelle dans le cadre des processus d'apprentissage tout au long de la vie. Il peut suivre des programmes structurés et déboucher sur des qualifications reconnues, bien qu'il ne soit pas toujours intégré aux systèmes éducatifs nationaux.
- **L'apprentissage formel** se déroule dans des établissements reconnus tels que les écoles et les universités, suit des programmes d'études prescrits et débouche sur des qualifications officiellement certifiées dans le cadre des systèmes nationaux.

Au sein des économies informelles, deux formes dominantes de développement des compétences prévalent :

- **L'apprentissage traditionnel**, qui consiste en des arrangements socialement ancrés dans lesquels les apprenants acquièrent des compétences spécifiques à un métier sous la supervision d'un maître artisan. Bien qu'intentionnels, ces apprentissages ne disposent pas de programmes standardisés, de contrats formels ni de certifications reconnues.
- **L'apprentissage sur le terrain**, qui se fait par le biais d'une expérience professionnelle pratique sans objectifs de formation ni évaluation structurés, souvent dans des secteurs tels que l'agriculture, le commerce de détail et les services à petite échelle.

Ces modalités sont rentables et largement accessibles, en particulier pour les groupes vulnérables, mais elles perpétuent souvent un **cycle de faibles compétences, de faible productivité et de faibles revenus** en raison de leur reconnaissance limitée et de leurs liens ténus avec les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

L'EFP dual associe un enseignement théorique structuré (hors du lieu de travail) à une formation pratique en milieu professionnel, normalise les compétences et repose sur une collaboration entre les secteurs public et privé en matière d'offre et de gouvernance (voir [la note d'orientation du DC dVET sur la terminologie relative à l'EFP dual](#)).

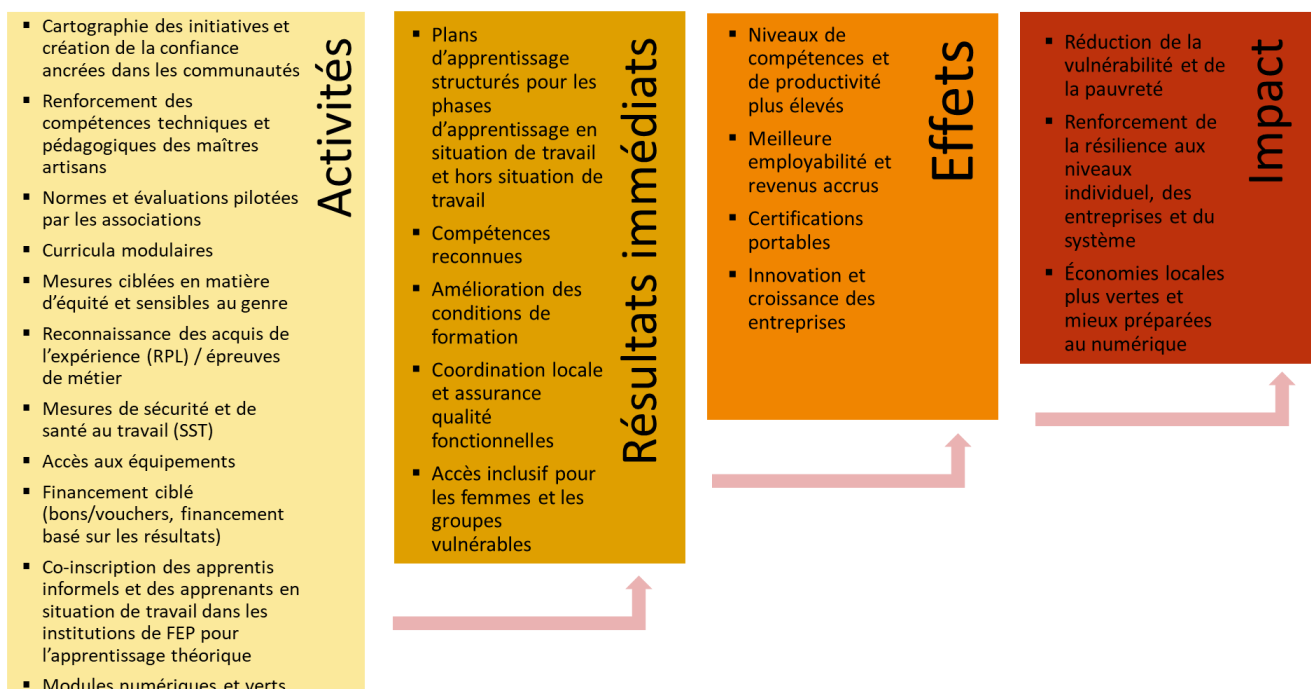
La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) valide formellement les compétences acquises en dehors de la salle de classe, permettant ainsi la reconnaissance des compétences et la perméabilité entre l'apprentissage informel/non formel et les parcours de formation professionnelle formelle.

### 3

## POURQUOI ORGANISER PLUTÔT QUE FORMALISER

Une formalisation trop rapide peut se retourner contre nous : elle s'accompagne souvent de nouvelles obligations – telles que des taxes ou des exigences de conformité – susceptibles de dissuader les MPME (micro, petites et moyennes entreprises) d'accueillir des apprentis. Cette note d'orientation plaide donc en faveur d'une approche à court terme plus pragmatique : moderniser et organiser l'apprentissage traditionnel et l'apprentissage sur le terrain de manière à **maintenir les coûts de transaction à un niveau bas, à respecter les relations maître-apprenti existantes et à conserver une gouvernance simple et « adaptée à l'objectif »**. L'idée est de n'ajouter que la **théorie qui est véritablement nécessaire** et de créer des voies d'avancement grâce à la **reconnaissance de l'apprentissage antérieur (RAE) et à la certification modulaire** (Akoojee & Werquin, 2026 ; Rec. 208 de l'OIT).

La théorie du changement se traduit par :



Cette section présente les principes de conception fondamentaux et les mesures de mise en œuvre qui les accompagnent. Ensemble, ils constituent un cadre flexible visant à améliorer le développement des compétences dans les contextes informels grâce à la formation professionnelle en alternance, traduisant ainsi la théorie du changement en orientations concrètes et adaptées au contexte à l'intention des décideurs politiques et des chefs de projet.

### 1. S'appuyer sur ce qui existe, ne pas le remplacer

Les efforts visant à améliorer le développement des compétences dans les économies informelles doivent commencer par reconnaître la profondeur et l'ancrage social des systèmes de formation existants dans le secteur informel. L'apprentissage traditionnel et la formation en cours d'emploi jouent déjà un rôle central dans l'entrée sur le marché du travail, la mobilité sociale et la survie des entreprises (Rec. 208 de l'OIT ; Werquin, 2021).

- Renforcer – et non remplacer – les dispositifs d'apprentissage informels en améliorant la qualité de ce que les maîtres enseignent déjà, en préservant l'exposition à des tâches authentiques et les réseaux communautaires solides.
- Respecter les relations établies entre les maîtres, les familles, les associations artisanales et les communautés.

### 2. Adopter des approches légères et adaptées à l'objectif visé

La mise à niveau ne doit pas introduire de charges que les entreprises informelles ne peuvent pas supporter. Les petits ateliers artisanaux fonctionnent généralement avec des capacités administratives limitées, des rythmes de travail fluctuants et des ressources rares.

- Renforcer les compétences techniques, pédagogiques, d'accompagnement et entrepreneuriales des maîtres artisans (*voir par exemple [FoRCE Bénin](#) ; [Fasovelo/Velafrica Burkina Faso](#)*).
- Utiliser des accords écrits simples, des attentes transparentes en matière de tâches et des outils de suivi faciles à gérer pour clarifier les rôles sans trop formaliser les choses.
- Appliquer des normes réalistes en matière de SST (santé et sécurité au travail) et les adapter aux contraintes d'espace et d'équipement propres aux micro-ateliers informels, plutôt que de transposer les normes du secteur formel (*voir [les normes de l'OIT en matière de SST](#)*).

### 3. Assurer une forte appropriation locale et instaurer la confiance

Une mise à niveau durable nécessite un engagement profond auprès de ceux qui façonnent la formation au quotidien : maîtres artisans, groupes de travailleurs informels, associations d'artisans, coopératives et, dans certains contextes, dirigeants communautaires (Rec. 204 de l'OIT ; OCDE & OIT, 2019).

- Donner la priorité aux phases initiales de renforcement de la confiance qui créent une compréhension commune et permettent aux acteurs sceptiques de percevoir la valeur ajoutée avant de s'engager.
- Recourir à une conception participative des programmes d'études, des critères d'évaluation et des mécanismes de gouvernance — cela garantit la pertinence et renforce la légitimité.
- Intégrer les organisations de travailleurs informels dans les instances décisionnelles concernées afin que les réformes tiennent compte de leurs réalités et s'ancrent efficacement au niveau local (*voir par exemple [UTEF en Argentine](#), [HMCG SSC en Inde](#)*).
- Exploiter les données issues des études de suivi menées par les associations pour renforcer la crédibilité et éclairer l'amélioration continue (*voir par exemple [le rôle des études de suivi dans le cadre du programme YES en Tanzanie](#)*).

### 4. Mettre l'accent sur la qualité de l'apprentissage et la reconnaissance

L'amélioration de l'apprentissage dans les apprentissages traditionnels nécessite un équilibre : ajouter de la structure tout en préservant la flexibilité (Rec. 208 de l'OIT ; OIT, 2012).

- Élaborer des programmes simples et modulaires ainsi que des parcours d'apprentissage clairs qui reflètent les réalités du monde du travail plutôt que d'introduire des formats rigides de type scolaire (*voir par exemple DACUM au Bénin*).
- Renforcer les approches fondées sur les compétences qui reflètent la manière dont les compétences sont acquises dans les ateliers informels — par la pratique, la répétition et la maîtrise progressive.
- Offrir des parcours de certification crédibles et reconnus afin que les compétences acquises dans l'économie informelle ouvrent des perspectives de mobilité et d'opportunités. Cela inclut la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE), les certificats modulaires et les évaluations finales (*voir par exemple le NVQS au Népal ; le CQP/CQM au Bénin ; le SSC de HMCG en Inde*).
- Rendre l'apprentissage visible grâce à des outils de documentation faciles à gérer et appréciés tant par les apprentis que par les maîtres.
- Intégrer la culture numérique, la réparation/maintenance, les compétences en matière de données et les compétences écologiques pertinentes pour les secteurs locaux.

## 5. Faire du secteur des entreprises un acteur central

Le secteur privé, en particulier les associations professionnelles et les organisations patronales, joue un rôle indispensable dans l'amélioration de l'apprentissage au sein et en faveur de l'économie informelle, car il peut fournir des structures collectives et agir en tant que régulateur et coordinateur (voir la recommandation n° 204 de l'OIT ; OCDE et OIT, 2019 ; voir également le [guide de la DC sur la formation professionnelle continue concernant le rôle du secteur privé organisé dans les contextes informels](#))

- Renforcer les capacités des associations à réglementer et coordonner les accords de formation, en facilitant la mise en relation, en jouant un rôle de médiation dans les litiges et en assurant le contrôle de la qualité (*voir par exemple le rôle des associations artisanales au Bénin*)
- Donner aux associations et aux organismes sectoriels les moyens d'élaborer les programmes d'études, de définir les acquis d'apprentissage et de codiriger les évaluations, en veillant à ce que la formation reflète les besoins du marché du travail et les réalités des entreprises.
- Soutenir l'assurance qualité pilotée par les entreprises et fondée sur des processus de production réels, tels que les pôles de formation décentralisés (*voir par exemple Fasovelo/Velafrica au Burkina Faso*)

## 6. Garantir l'équité et l'inclusion à tous les niveaux du système

Les apprentissages traditionnels renforcent souvent les inégalités existantes, car la sélection s'effectue par le biais de réseaux personnels, de rôles de genre traditionnels et de frais cachés (OIT, 2023 ; [principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT](#))

- Réduire les obstacles structurels pour les femmes et les jeunes marginalisés en proposant des transports sûrs, des services de garde d'enfants, des horaires flexibles, un soutien à l'alphabétisation et une pédagogie sensible au genre (*voir par exemple SEWA en Inde ; le projet Mafita au Nigeria*).
- Promouvoir des processus de mise en relation transparents afin que les apprentis soient sélectionnés en fonction de leurs aptitudes et de leurs intérêts plutôt que de leurs relations sociales.
- Encourager la sensibilisation précoce des filles et des groupes défavorisés par le biais de campagnes de mobilisation communautaire et de promotion de modèles à suivre.
- Veiller à ce que les environnements d'apprentissage et les programmes scolaires s'adaptent à la diversité des apprenants, y compris les personnes handicapées, les migrants et les jeunes des zones rurales.

## 7. Soutenir la durabilité par une orientation vers le marché et un financement résilient

Une approche de l'EFP dual dans des contextes informels n'est durable que si elle s'appuie sur la demande réelle du marché du travail et si les incitations sont équilibrées (Arvil et al., 2019 ; Hofmann et al., 2022 ; Akoojee & Werquin, 2026).

- Fonder les décisions sur les données du marché du travail issues des réseaux d'associations et de l'analyse économique locale (par exemple, intégrer les indicateurs traditionnels de l'apprentissage dans les systèmes nationaux ; [YES Tanzanie](#))

- Éviter les distorsions créées par une sursubvention des places de formation ; utiliser les incitations avec prudence afin qu'elles récompensent des résultats vérifiés plutôt que la simple participation ; n'introduire des subventions qu'une fois que des conditions minimales d'assurance qualité (par exemple, normes de formation, capacités des évaluateurs et mécanismes de coordination via les associations) sont en place.
- Encourager le cofinancement par les associations, les coopératives, les acteurs gouvernementaux et municipaux ainsi que les entreprises privées afin de favoriser l'appropriation à long terme.
- Financement hybride : combiner un financement de base axé sur l'offre (assurance qualité, infrastructure du système, voir par exemple [le programme PEJEDEC en Côte d'Ivoire](#)) avec des incitations axées sur la demande (bons, allocations, transport, soutien en équipement, voir par exemple [le programme de bons GTVP au Ghana](#)).
- Adopter des outils de financement prévisibles, transparents (par exemple en publiant une « liste nationale des éléments de financement éligibles » avec les coûts unitaires par métier et pour les parcours formels et informels) et gérables pour les petites entreprises : bons, subventions basées sur les résultats, régimes de subventions simples et fonds de formation financés par des prélèvements lorsque cela est possible. Combiner les incitations avec le système de protection sociale pour atteindre les plus vulnérables.
- Les marchés publics et les grands acheteurs peuvent renforcer la qualité et créer des incitations en donnant la priorité aux entreprises disposant d'apprentis certifiés ou de maîtres artisans, créant ainsi une récompense du marché pour le développement des compétences et la certification des compétences.

## Feuille de route possible pour la modernisation de l'apprentissage traditionnel

### Phase 1 : Diagnostic et concertation

- Analyse du marché du travail et des chaînes de valeur, cartographie des MPME et des associations, données de référence (baseline), analyse des risques
- Tables de dialogue avec les agences de l'État, les associations, les institutions d'EFP et les organisations de travailleurs informels ; définition d'une gouvernance « légère mais claire »

### Phase 2 : Pilotage et renforcement des capacités

- Renforcement des compétences des formateurs maîtres artisans, élaboration de curricula modulaires et d'outils d'évaluation, mise en place de pôles (hubs) et de modules théoriques mobiles (par exemple au sein des institutions d'EFP), lancement de projets pilotes de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) s'appuyant sur les systèmes existants.
- Introduction de carnets de formation simples et de passeports de compétences, mise en œuvre de mesures d'accès sensibles au genre, lancement de mécanismes de bons/vouchers et de financement basé sur les résultats avec vérification des résultats.
- Mise en place de systèmes de données : études de traçage, systèmes d'information de gestion (SIG) pour les bons et les demandes de remboursement, tableaux de bord qualité.

### Phase 3 : Consolidation et mise à l'échelle

- Extension de la co-inscription des apprentis informels et des apprenants en situation de travail dans des institutions d'EFP pour l'apprentissage théorique ; intégration des normes d'apprentissage dans les cadres nationaux ; ouverture de lignes de financement dédiées au sein des systèmes de prélèvements/levies existants afin de financer l'inclusion de groupes spécifiques.
- Campagnes de reconnaissance publique (labels pour les entreprises formatrices ; médias communautaires) ; diversification des métiers en fonction des signaux du marché.
- Commande d'évaluations indépendantes ; ajustement des mécanismes de financement et de gouvernance afin de pérenniser les systèmes après le retrait des bailleurs.

Si les approches de formation professionnelle en alternance offrent un fort potentiel, plusieurs risques doivent être anticipés et gérés :

Risque	Description	Mesures d'atténuation
Saturation du marché et inadéquation	Former un grand nombre de personnes à un seul métier sans analyse du marché du travail peut entraîner une offre excédentaire et du chômage.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réaliser régulièrement des évaluations du marché du travail et des analyses de la chaîne de valeur</li> <li>▪ Diversifier les métiers soutenus</li> <li>▪ Aligner la formation sur les stratégies nationales de création d'emplois et les signaux de la demande locale</li> </ul>
Charge administrative et fraude	Des systèmes complexes de passation de marchés et d'incitations peuvent submerger les MPME et ouvrir la voie à des détournements de fonds.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maintenir une gouvernance <i>légère mais claire</i> (contrats simplifiés, registres numériques, validations par code QR)</li> <li>▪ Mettre en place des audits par des tiers</li> <li>▪ Lier les versements à des résultats vérifiés (achèvement, notes d'évaluation, critères d'emploi)</li> </ul>
Prestige et défis liés à la rétention	L'apprentissage peut manquer de reconnaissance, ce qui réduit l'intérêt des jeunes et augmente les taux d'abandon.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campagnes de sensibilisation du public (labels pour les entreprises formatrices, radio, événements communautaires)</li> <li>▪ Renforcer l'orientation professionnelle</li> <li>▪ Garantir des parcours de certification et de reconnaissance des acquis pour améliorer le statut et la mobilité</li> </ul>
Fracture numérique et obstacles financiers liés aux technologies vertes	Les transitions numérique et verte risquent d'exclure les groupes vulnérables et les MPME qui manquent d'infrastructures ou de ressources.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Investir dans la connectivité, le partage d'équipements et les pôles technologiques</li> <li>▪ Proposer des subventions ciblées pour l'équipement</li> <li>▪ Intégrer des modèles d'apprentissage mobile à faible coût et d'enseignement mixte</li> </ul>
Pérennité après le retrait du financement des donateurs	De nombreuses initiatives s'effondrent une fois le financement externe terminé.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impliquer les partenaires locaux dès le début</li> <li>▪ Éviter les subventions excessives</li> <li>▪ Concevoir des mécanismes de cofinancement (systèmes de prélèvement, contributions gouvernementales)</li> <li>▪ Permettre aux associations de générer des revenus grâce à des services et à l'accréditation</li> </ul>
Risques liés à la protection sociale et au travail décent	Les apprentis et les maîtres d'apprentissage restent exposés à des risques tels que le travail des enfants, des conditions de travail dangereuses et l'absence de protection sociale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire respecter les normes minimales en matière de santé et de sécurité au travail</li> <li>▪ Promouvoir les contrats de formation écrits</li> <li>▪ Soutenir les dispositifs de protection communautaires (par exemple, par le biais d'associations)</li> <li>▪ Intégrer <a href="#">les principes et droits fondamentaux de l'OIT au travail</a></li> </ul>

Un cadre solide de suivi et d'évaluation est essentiel pour garantir la responsabilité, mesurer l'impact et éclairer la mise à l'échelle :

#### Indicateurs clés

**Qualité et résultats** : Taux d'achèvement des apprentissages ; taux de rétention des apprenants dans les entreprises formatrices ; taux de réussite à la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) ; résultats aux évaluations ; conformité aux normes de sécurité et santé au travail (SST) ; certification des maîtres formateurs.

**Impact sur le marché du travail** : Taux d'insertion professionnelle ; progression des revenus ; indicateurs indirects de productivité des entreprises (par exemple : niveau de production, base de clientèle).

**Efficience des coûts** : Coût par candidat pour la RAE comparé au coût de formations formelles équivalentes ; coût unitaire par évaluation et par candidat certifié ; économies de coûts liées à la réduction des abandons ou à la diminution de la durée des cycles de formation grâce à la RAE.

**Accès et inclusion** : Nombre et proportion de femmes, de jeunes ruraux et de groupes vulnérables inscrits et ayant achevé la formation.

**Renforcement du système** : Nombre d'associations délivrant des accréditations ; pôles (hubs) fonctionnels ; intégration des données sur l'apprentissage traditionnel dans les systèmes nationaux d'information sur l'emploi / le marché du travail (SIEM).

**Durabilité** : Ratios de cofinancement ; sources de revenus des associations ; maintien des maîtres artisans formés après la fin du projet.

#### Méthodes et outils:

**Études de traçage (tracer studies)** : Réalisation à 3, 12 et 24 mois après la formation afin de suivre les résultats en matière d'emploi et de revenus.

**Évaluations rigoureuses** : Application de dispositifs quasi expérimentaux ou expérimentaux, lorsque cela est faisable, afin d'évaluer l'impact causal et l'efficience des coûts.

**Études qualitatives** : Analyse de la qualité de la formation des formateurs / maîtres artisans, des dynamiques de genre et des expériences des apprenants à travers des entretiens et des groupes de discussion (focus groups).

**Systèmes numériques de suivi** : Utilisation de systèmes d'information de gestion pour les demandes de bons/vouchers, de carnets de formation avec codes QR, et de tableaux de bord permettant un suivi en temps réel de la progression.

#### Learning and adaptation

**Partage des résultats** à travers des dialogues politiques, des BarCamps et des réseaux de praticiens.

**Utilisation des données probantes** pour affiner les curricula, les modèles de financement et les stratégies d'inclusion.

**Documentation des facteurs de réussite** et des défis afin d'éclairer la reproduction et la mise à l'échelle.

Akoojee, S. & Werquin, P. (2026). Réflexion sur le développement de l'apprentissage en Afrique : promouvoir de meilleurs liens entre l'apprentissage informel et les systèmes formels. OIT & GIZ. <https://www.ilo.org/publications/think-piece-apprenticeship-development-africa>

Arvil Van Adams, Razmara, S., & Johansen De Silva, S. (2019). Améliorer le développement des compétences dans le secteur informel : stratégies pour l'Afrique subsaharienne. Banque mondiale.

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/736731468194635805/pdf/Improving-skills-development-in-the-informal-sector-strategies-for-Sub-Saharan-Africa.pdf>

Bonnet, F., Vanek, J., & Chen, M. (2019). *Les femmes et les hommes dans l'économie informelle : note statistique*. OIT, WIEGO. [https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma995028179802676/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2](https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma995028179802676/41ILO_INST:41ILO_V2)

Crépon, B., Lestan, E. & Premand, P. (2026). *De la formation au revenu : l'impact sur sept ans de la formation en alternance sur l'emploi des jeunes*. Document de travail sur la recherche en matière de politiques de la Banque mondiale n° 11312. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/f235db95-4240-469b-b001-adcbb965e120>

Gewer, A. (2021). Formation professionnelle formelle et informelle en Afrique subsaharienne : aperçu, perspectives et rôle de la formation en alternance. DC dVET. [https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET\\_Dual-VET-in-Sub-Sahara-Africa\\_Anthony-Gewer.pdf](https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Dual-VET-in-Sub-Sahara-Africa_Anthony-Gewer.pdf)

Hofmann, C., Zelenka, M., Savadogo, B., & Okolo, W. L. A. (2022). Comment renforcer les systèmes d'apprentissage informels pour un meilleur avenir du travail ? Leçons tirées de l'analyse comparative de cas nationaux. Document de travail de l'OIT n° 49. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_emp/%40emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_837761.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_837761.pdf)

OIT (1993). Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel. Adoptée par la 15e Conférence internationale des statisticiens du travail. [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-andguidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labourstatisticians/WCMS\\_087484/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-andguidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labourstatisticians/WCMS_087484/lang--en/index.htm)

OIT. (2012). Améliorer l'apprentissage informel : guide de ressources pour l'Afrique. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40africa/%40ro-abidjan/documents/publication/wcms\\_171393.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40africa/%40ro-abidjan/documents/publication/wcms_171393.pdf)

OIT. (2015). *Recommandation n° 204 de l'OIT – Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)

OIT (2023). *Améliorer les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie des travailleurs de l'économie informelle afin de promouvoir le travail décent et de faciliter la transition vers le secteur formel : document de référence préparé pour la 2<sup>e</sup> réunion du Groupe de travail sur l'emploi sous la présidence sud-africaine. Améliorer les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie des travailleurs de l'économie informelle afin de promouvoir le travail décent et de faciliter la transition vers le secteur formel | Organisation internationale du Travail*

Medina, L., & Schneider, F. (2019). Mettre en lumière l'économie souterraine : une base de données mondiale et son interaction avec la base de données officielle. Document de travail CESifo n° 7981. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3502028](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3502028)

OCDE et OIT. (2019). Lutter contre la vulnérabilité dans l'économie informelle. Études du Centre de développement. <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>

Werquin, P. (2021). Note d'orientation sur l'apprentissage informel : organiser sans formaliser. Boîte à outils de l'EFPP. <https://www.vettoolbox.eu>

## MENTIONS LÉGALES

**Éditeur :** Comité des donateurs pour la formation professionnels duale DC dVET  
Hardturmstrasse 123, 8005 Zurich,  
[www.dcdualvet.org](http://www.dcdualvet.org)

**Publication :** 1<sup>re</sup> édition, Zurich, avril 2026

*Le contenu de cette note d'orientation s'appuie sur les travaux existants du DC dVET et sur ceux d'auteurs externes, qui ne reflètent pas nécessairement l'opinion du Comité des donateurs et de ses membres.*

*Les termes et formulations spécifiques à un genre s'appliquent en principe aux deux genres.*