

Etude des déterminants socioéconomiques du métier informel d'apprenti de Gbaka dans la commune d'Abobo en cote d'ivoire

Adaman Sinan
Université Péléforo Gon Coulibaly de Korhogo
E-mail :sinanadaman@yahoo.fr

Résumé

Dans les années 80, la situation de l'emploi devient de plus en plus préoccupante dans les pays subsahariens en général et en particulier en Côte d'Ivoire. Cela se manifeste par une réduction des emplois dans le secteur moderne, du fait de la restructuration, de la dissolution et de la privatisation de nombre d'entreprises étatiques, exécutée dans le cadre des programmes d'ajustement structurel.

La conséquence de cette réduction de l'emploi dans le secteur structuré ou moderne est le développement du secteur informel¹, en particulier en milieu urbain. Les capitales économiques qui concentrent une part importante de la population sont les plus touchées par le développement du secteur informel urbain. Le secteur informel n'a cessé de se développer en Côte d'Ivoire au cours des dernières années, occupant une part de plus en plus importante des emplois. De 30% en 1998, sa part est passée à 31% dans l'emploi total en 2002. Dans l'agglomération d'Abidjan, la part de ce secteur est nettement plus importante. Il occupe donc, à ce jour, la part la plus importante des emplois à Abidjan. L'on estime même que le secteur économique informel représente le second pourvoyeur d'emplois après l'agriculture. Également qualifiée d'économie populaire, l'économie informelle constitue un mode de vie, voire de survie, de la population urbaine, pour laquelle elle permet la satisfaction de besoins fondamentaux : se nourrir, se loger, se vêtir, se former, se soigner, se déplacer. Elle regroupe une diversité d'activités (distribution, préparation, restauration), de services personnels, de réparation, récupération et surtout le transport urbain). L'informel participe au processus d'urbanisation, en offrant des emplois et de modestes rémunérations à un flux de nouveaux urbains, au prix d'une productivité faible et quasi stagnant.

Par conséquent, ses caractéristiques méritent d'être bien connues et cela ne peut se faire que par une étude sur les unités de production informelles parmi lesquelles le monde du transport urbain et sa dynamique traditionnelle de promotion d'emploi.

Mots clés : *apprentissage, métier, déterminants, sociabilité, apprenti, apprenti de gbaka, gbaka, informel, transport urbain,*

¹A l'origine, le secteur informel servait à désigner les activités de petite taille, essentiellement destinées à procurer des revenus de subsistance aux nouveaux citadins, produits d'un exode rural. Par la suite, la notion s'est étendue à l'ensemble des petites activités qui, du fait de leur origine traditionnelle ou de leur caractère récent ou spontané, se sont démultipliées et consolidées en rapport avec le chômage endémique, en progression constante en Côte d'Ivoire confrontée aux conséquences sociales des programmes d'ajustement structurel au cours des années 80 et 90.

Abstract

In the 80s, the employment situation has become worse in sub-Saharan Africa in general and particularly in Côte d'Ivoire. This is demonstrated by a reduction in employment in the formal sector due to reform, dissolution and privatization of many state enterprises, executed as part of structural adjustment programs.

The consequence of this reduction in employment in the formal or modern sector is the development of the informal sector, particularly in urban areas. The economic capitals which concentrate a large part of the population are most affected by the development of the urban informal sector. The informal sector has grown steadily in Côte d'Ivoire in recent years, occupying a share of more and more important jobs. From 30% in 1998, its share rose to 31% of total employment in 2002. In the urban area of Abidjan, the share of this sector is significantly larger. It therefore occupies, today, the largest share of jobs in Abidjan. It is estimated that the informal economic sector is the second source of employment after agriculture. Also termed as popular economy, the informal economy is a way of life and even survival of the urban population, for which it provides satisfaction for basic needs: food, shelter, clothing, education, healing, moving. It includes a variety of activities (distribution, preparation, and restoration), personal services, repair, recovery and especially urban transport). The Informal participates in the process of urbanization, providing jobs and modest remuneration to a flow of new citizens, at the cost of low productivity and quasi stagnant.

Therefore, its characteristics are worth well known and this may be achieved through a study of informal production units including the world of urban transport and its traditional dynamic of job promotion.

Keywords: *apprenticeship, job, determinants, sociability, Gbaka apprentice, Gbaka, informal, urban transport.*

Introduction

La promotion de l'apprentissage d'un métier constitue l'une des politiques prioritaires de l'Etat de Côte d'Ivoire. L'objectif fondamental que l'Etat se fixe est d'encourager la création des petites et moyennes entreprises et de promouvoir l'auto-emploi pour réduire le taux de chômage en Côte d'Ivoire.

C'est dans ce sens que l'Etat à travers le ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle s'est doté des moyens pour des formations spécifiques ; à savoir la création des Centres de Formation Professionnelle, des Centres de Formation Professionnelle Artisanale, Unités de formation dans le domaine de l'agro-mécanique et du bâtiment, des ateliers d'apprentissage et de production, ainsi que les Centres de Formation Professionnelle Spécialisée. Ces différents centres de formation constituent les lieux privilégiés d'acquisition de savoir, de savoir-faire et de compétence dans l'apprentissage des métiers (Amoussou, Y. et Odunlami, A., 1994). Mais au-delà de ces centres, il existe d'autres modes de formation tels que la formation ou l'apprentissage sur le tas dans le monde du transport (Maldonado et Boterf, G., 1985).

L'apprentissage dans le transport urbain peut être considéré le substitut à la formation technique dispensée par les institutions publiques ou privées. Etant donné que l'apprenti est sous la responsabilité du patron. Et le patron détient une autorité d'éducation et parentale sur l'apprenti selon les règles coutumières. Ce secteur,

malgré son désordre reste aussi un lieu de socialisation et d'acquisition de compétence. Avec la persistance de la crise de l'emploi et son corolaire qui est le chômage, ce secteur va accueillir un grand nombre de chômeurs et de diplômés de toutes sortes menant quotidiennement une vie de débrouillardise ; à savoir rechercher à apprendre un métier (Bas, D. 1973). En espace de 20 ans, de nombreux métiers sont apparus dans le domaine du transport urbain, stimulés par la demande de nouvelles catégories sociales. C'est dans ces métiers que l'on observe une évolution, voire une remise en cause des mécanismes d'accès aux qualifications. De ce fait, le transport urbain contrairement à celui du monde rural est en passe de se libérer de la dépendance des castes pour être accessible à tous.

Dans la plupart des grandes agglomérations ivoiriennes, en particulier, la ville d'Abidjan, le transport urbain est un véritable centre de formation, d'acquisition de connaissance, de savoir-faire, de compétences et d'insertion sociale pour toutes catégories sociales d'apprenants : hommes, femmes, jeunes ; vieux. Dans les différentes communes d'Abidjan, telles que : Adjamé, Abobo, Bingerville, Cocody, Yopougon, l'on retrouve dans ce secteur d'activités, les apprentis, les coxeurs, les chauffeurs et les syndicats qui se forment chaque jour (Touraine, A. 1988). Et le meilleur système de formation privilégié dans ce milieu est la formation sur le tas qui permet aux différents apprenants surtout les jeunes d'apprendre un métier sans avoir recours aux centres de formation modernes ou professionnelle. Pour ce qui est de cette étude : L'objectif est de déterminer les facteurs socio-économiques qui conduisent à opter pour le métier d'apprenti de « gbaka » dans la commune d'Abobo. S'articulant autour de cinq points essentiels, elle a privilégié les méthodes quantitatives et qualitatives dans l'analyse des faits.

I - Méthodologie

L'étude s'est focalisée sur des données quantitatives et qualitatives. Cela n'a été possible que grâce à l'élaboration de questions ouvertes et fermées comportant plusieurs rubriques à savoir : l'identification, la vie sociale des enquêtés, l'apprentissage du métier d'apprenti de gbaka, les facteurs économiques liés au choix de ce métier, les rapports entre chauffeurs, les parents des apprentis, et les apprentis eux-mêmes. Aussi, l'usage de l'observation directe nous a mis en contact direct avec le groupe cible composé d'apprentis, de chauffeurs et des responsables syndicaux de transporteurs de la commune d'Abobo.

La technique d'échantillonnage (échantillonnage par choix raisonné) a consisté à identifier les jeunes exerçant le métier d'apprenti de gbaka à la gare principale d'Abobo. D'environ 600 apprentis (la population totale des apprentis), l'enquête s'est portée sur 100 apprentis. Ce chiffre se justifie par le fait que l'enquête s'est déroulée pendant les jours ouvrables et c'est ceux qui étaient disponibles qui ont fait l'objet de notre enquête. Nous pensons qu'avec une telle taille, nous pouvons tirer le maximum d'informations.

Le logiciel SPSS a été utilisé dans le traitement des données quantitatives. Quant aux informations recueillies à partir des entretiens, le traitement a été effectué sur la base du principe de l'analyse du contenu. Il a permis d'examiner le contenu exact des réponses et de leur donner des sens.

En somme, la combinaison de ces éléments d'enquête mobilisés ont permis d'identifier et d'expliquer les attitudes et les pratiques des différents acteurs dans le vécu quotidien de leur métier.

II- Les caractéristiques sociales des apprentis de gbaka

1-L'âge et le genre des apprentis

Figure1 : Répartition des apprentis selon l'âge et le genre

Genre	Masculin		Féminin		Total	
	Total	Taux	Total	Taux	Total	Total
Intervalle d'âge						
09 à 13	09	09%	0	0%	09	09%
14 à 18	24	24%	0	0%	24	24%
19 à 23	45	45%	01	1%	46	46%
24 et plus	20	20%	01	1%	20	21%
Total	98	98%	02	2%	75	100%

Sources : Données d'enquête février 2015

L'enquête réalisée nous a permis d'identifier pour le genre masculin 98 garçons sur les 100 apprentis soit un pourcentage de 98% qui ont tous l'âge compris entre 09 ans et plus. A ce titre, l'on a pu enregistrer 09 apprentis soit 09% dont l'âge est compris entre 09 et 13 ans ; 24 garçons soit 24% dont l'âge est compris entre 14 et 18 ans. Nous avons également 45 garçons soit 45% qui ont l'âge compris entre 19 et 23 ans et 20 autres qui ont 25 ans et plus.

Pour ce qui est du genre féminin, l'enquête a pu identifier sur les 100 apprentis, 02 filles soit un pourcentage de 02% qui ont l'âge compris entre 19 ans et plus. A ce niveau, l'on a pu enregistrer une fille soit 01% qui a l'âge compris entre 19 et 23 ans et une autre fille soit 01% dont l'âge est compris entre 24 ans et plus.

De cette analyse, il ressort que 98% des apprentis enquêtés sont de genre masculin contre 02% de genre féminin. Le nombre de garçons enquêtés est largement supérieur à celui des filles. Le taux élevé de garçons s'explique par le fait que ce métier, dans son exercice, demande beaucoup d'énergie. Or les garçons supportent mieux les métiers qui demandent assez d'énergie que les filles. Ce qui explique donc la faible présence des filles dans ce milieu. Aussi ce métier constitue une alternative pour entrer dans la vie active.

2- La nationalité des apprentis de gbaka

Figure 2 : Répartition des apprentis de gbaka selon la nationalité

Nationalité des enquêtés	Effectifs	Pourcentage %
Ivoirienne	72	72%
Burkinabé	06	06%
Malienne	09	09%
Guinéenne	13	13%
Total	100	100%

Sources : Données d'enquête février 2015

Les statistiques de ce tableau montrent que le métier d'apprenti de gbaka est largement dominé par les Ivoiriens. Ainsi l'on note 72 apprentis de nationalité ivoirienne, soit 72 % et 28 apprentis de nationalité étrangère soit 28 %.

Il ressort de cette analyse du tableau que les apprentis de nationalité ivoirienne prédominent dans l'apprentissage du métier d'apprenti de gbaka précisément à la gare d'automobiliste d'Abobo. Le taux élevé d'apprentis ivoiriens s'explique par le fait de la crise économique des années 1980, ajoutée aux différentes crises socio-politiques qu'a connu la Côte d'Ivoire, ont entraîné le chômage et de ce fait la floraison des petits métiers tels que : la mécanique, le lavage auto, vendeurs de charbon, salons de coiffure et de couture. L'affluence vers ces petits métiers répond à un souci de satisfaction des besoins primaires. A côté des apprentis ivoiriens, il y a aussi celui des apprentis maliens qui montre que le domaine du transport en Côte d'Ivoire est dominé par les maliens.

3-Le niveau d'instruction des apprentis de gbaka

Figure 3 : Répartition des apprentis de gbaka selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectifs	Pourcentage %
Analphabètes	31	31%
Cycle primaire	57	57%
Cycle secondaire	12	12%
Total	100	100%

Sources : Données d'enquête février 2015

La lecture des données de ce tableau indique que 31 apprentis soit 31% ne savent ni lire, ni écrire ; 57 apprentis de gbaka soit 57% ont le niveau primaire et 12 apprentis soit 12% ont le niveau secondaire. Il ressort de cette analyse que la majorité des apprentis de gbaka dans la commune d'Abobo ont un niveau d'instruction très faible. Ce qui peut constituer un handicap pour ces apprentis dans le processus de leur formation future. Mais dans l'apprentissage sur le tas, le niveau d'instruction n'est pas considéré. Il faut aussi ajouter que le faible niveau d'instruction est dû au fait que la plupart des apprentis de gbaka ont des parents issus des familles démunies et surtout analphabètes ne disposant pas assez de moyens financiers pour s'occuper de leur scolarité. De ce fait, les parents initient les enfants aux petits métiers dans le but de subvenir à leurs besoins mais aussi à ceux de la famille.

III - Les déterminants socio-économiques du métier d'apprenti de gbaka

1- La famille, un élément dominant dans le choix du métier

a- Le statut matrimonial des parents

Figure 4 : Répartition des apprentis selon le statut matrimonial des parents

Situation matrimoniale des parents	Effectifs	Pourcentage %
Parents mariés ou non vivant ensemble	18	18%
Parents mariés ou non vivant séparés	24	24%
Parents mariés ou non vivant séparés (divorcés)	17	17%
Parents ne vivant plus	41	41%
Total	100	100%

Sources : Données d'enquête février 2015

Les statistiques des apprentis enquêtés montrent que 18 % des apprentis ont des parents mariés vivant ensemble, 24% ont des parents qui vivent séparés et 41% ont perdu au moins un parent soit le père ou la mère.

L'analyse de ce tableau montre que la majorité de nos enquêtés soit 82% des apprentis ont des parents qui ne vivent pas ensemble. Cette situation d'instabilité familiale, dominée surtout par la famille monoparentale, est un facteur qui détermine l'orientation des jeunes vers l'apprentissage du métier d'apprenti de gbaka. Aussi elle provoque une absence de collaboration dans la famille constituant ainsi une entrave à l'éducation des enfants. Ce qui provoque parfois l'arrêt ou l'abandon de l'école par manque de soutien ou d'affection familiale. De ce qui précède l'on peut dire que la situation matrimoniale a une influence sur le choix du métier des apprentis.

b- L'influence du métier des parents

Figure 5 : Répartition des apprentis selon le métier des parents

Métiers des parents	Effectifs	Pourcentage %
Cultivateurs	06	6%
Agents de la fonction publique	02	02%
Mécaniciens	40	36%
Chauffeurs	27	25%
Electriciens	07	07%
Commerçants	18	24%
Total	100	100%

Sources : Données d'enquête février 2015

Le tableau ci-dessous révèle que sur les 100 individus enquêtés, 40 apprentis soit 40% ont des pères qui exercent le métier de mécanicien, 27 soit 27% ont des pères qui sont des chauffeurs, 18 soit 18% ont des pères qui sont des commerçants et les 15 autres ont des parents exerçant de diverses activités (électricien, cultivateur, agent de la fonction publique). Les statistiques montrent que la majorité des apprentis soit 92% ont des pères qui exercent des activités qui appartiennent au secteur informel. Ce secteur, considéré de nos jours comme le secteur pourvoyeur d'emploi par excellence, représente plus de 17 % de la population active. C'est donc un secteur qui exerce une influence considérable sur le choix du métier des jeunes.

c- L'influence de la taille de la famille

Figure 6 : Répartition des apprentis selon le nombre d'enfants par famille

Nombre d'enfants par famille	Effectifs	Pourcentage %
1 à 3 enfants	15	15%
4 à 6 enfants	30	30%
7 enfants et plus	55	55%
Total	100	100%

Sources : Données d'enquête février 2015

Les statistiques recueillies selon le nombre d'enfants par famille montre que sur les 100 apprentis, 15 apprentis soit 15 % viennent des familles ayant entre 1 et 3 enfants par famille, ensuite 30 apprentis soit 30 % sont issues des familles qui ont entre 4 et

6 enfants et enfin 55 apprentis soit 55 % viennent des familles ayant plus de 7 enfants par famille.

Ces chiffres montrent que la majorité des apprentis soit 85 % sont issues des familles ayant plus de 4 enfants. En effet le nombre d'enfants élevés par famille s'explique par le fait que les familles africaines y accordent une grande importance. Ce qui constitue pour elles, une richesse capitale et une main d'œuvre très importante. Cependant il est important de souligner le nombre élevé d'enfants constitue surtout un problème majeur pour ces familles. Car étiquetées de familles à faibles revenus et dépourvues de richesses financières, elles sont incapables de se prendre en charge et de prendre en charge également l'éducation et la formation de leurs enfants. Ce qui pousse donc ces enfants à s'orienter vers les métiers du monde informel, en l'occurrence le métier d'apprenti de gbaka. L'on peut donc dire que la taille de la famille constitue un poids et joue un rôle prépondérant dans le choix des métiers des jeunes.

2 - Les facteurs économiques

a- La classe sociale des parents des apprentis de gbaka

Figure 7 : Répartition des familles des apprentis en fonction de leur classe d'appartenance

Classe sociale d'appartenance	Effectifs	Pourcentage %
Famille aisée	0	0%
Famille moyenne	25	25%
Famille pauvre	75	75%
Total	75	100%

Sources : Données d'enquête février 2015

b- Les motifs économiques liés au choix du métier d'apprenti de gbaka

Figure 8 : Répartitions des apprentis selon les motifs économiques

Motifs économiques	Effectifs	Pourcentage %
Coûts élevés des frais de scolarité	52	52%
Faibles revenus des parents	37	37%
Absence de soutien	11	11%
Total	100	100%

Sources : Données d'enquête février 2015

Les données chiffrées de ce tableau indiquent que 52 individus enquêtés sur 100 soit 52% s'orientent vers le métier d'apprenti de gbaka à cause des coûts élevés de la scolarité. Ensuite 37 apprentis soit 37% apprennent ce métier à cause des faibles revenus des parents. Enfin 11 apprentis soit 11% affirment que leur choix au métier d'apprenti de gbaka est lié à l'absence d'un soutien quelconque. L'on peut donc de ce fait dire que la majorité des apprentis de gbaka exercent ce métier à cause des faibles revenus des parents. La faiblesse des revenus des parents constitue un indicateur très important dans la détermination de l'avenir des jeunes en général et en particulier à ceux de la commune d'Abobo.

Ces trois facteurs conjugués à savoir : les couts élevés des frais de scolarité, les couts élevés des ouvrages et le faible niveau de soutien de certains parents favorisent l’insertion sociale des jeunes dans la société. Et ces mêmes facteurs souvent aussi favorisent la désorientation des jeunes puis que les jeunes dans leur choix sont livrés à eux-mêmes. Leurs choix peuvent s’avérer positifs ou négatifs pour certains.

c - Avis des apprentis sur l’apprentissage d’un nouveau métier.

Figure 9 : Répartition des apprentis selon leur avis sur l’apprentissage d’un nouveau métier.

Comptez-vous apprendre un nouveau métier ?	Effectifs	Pourcentage(%)
Oui	89	89%
Non	11	11%
Total	100	100%

Sources : Données d’enquête février 2015

Les statistiques de ce tableau montrent révèlent que sur les 100 apprentis interrogés, 89 soit 89% affirment vouloir s’orienter vers un autre métier. Car pour eux, le métier d’apprentis de gbaka est un métier périodique c’est-à-dire un moment transitoire permettant à celui qui l’exerce de faire des économies afin d’embrasser d’autres corps de métier (chauffeurs professionnels, chauffeurs de gbaka, artisans, commerçants, mécaniciens).

Contrairement à ceux qui désirent apprendre d’autres métiers, 11 apprentis soit 11% affirment qu’ils préfèrent ce type de métier. Car ce métier leur accorde l’indépendance financière et permet à celui qui l’exerce de subvenir à ses besoins. Mais la plupart de ceux avancent ces idées n’ont aucune famille en charge et se débrouillent chez des tuteurs. De ce fait, ils ne nourrissent pas d’énormes ambitions.

IV- Organisation des acteurs et fonctionnement du secteur

1- Les operateurs

Dans le transport urbain abidjanais, il existe trois principales lignes qui sont : Adjamé – Yopougon avec le prolongement sur Bimbresso et Dabou, ensuite Adjamé-Abobo avec le prolongement sur PK 18 et Anyama et enfin Adjamé-Bingerville avec les ramifications sur Anono et M’pouto dans la commune de Cocody. Les principaux acteurs sont : les chauffeurs, les propriétaires de gbaka et les syndicats. A ceux-là, s’ajoute un autre acteur très important, il s’agit de l’apprenti de gbaka , communément appelé le « balanceur » qui assure à bord (plutôt souvent accroché à la portière) du gbaka jouant le rôle du racoleur et de receveur de passagers. Par des cris et des appels stridents, il n’hésite pas à descendre en marchant pour trouver un ou deux clients, hurlant les destinations aux abords des marchés et rues.

2- Les conditions de travail des chauffeurs et les balanceurs

a- Le contrat de travail

L’enquête menée auprès des chauffeurs et propriétaires de gbaka révèle que le contrat qui lie les deux acteurs est de type oral. Ce qui signifie que ce type de contrat n’est pas garanti puisqu’une documentation juridique n’existe. Et à tout moment le

Djoulatchè² peut rompre le contrat avec les risques que cela peut comporter. Aucune prise en charge de type sécurité sociale n'existe donc dans ce milieu. Le contrat oral suppose une relation de confiance entre le propriétaire et le chauffeur. Mais à tout moment cette confiance peut se fragiliser pour donner un autre visage au contrat c'est dire mettre fin au contrat. La situation professionnelle de l'apprenti de gbaka reste encore plus délicate et instable. L'apprenti de gbaka est embauché par le chauffeur. Et de ce fait, il reste dans une situation très délicate puis qu'à tout moment le chauffeur peut le congédier, les gares routières regorgent d'innombrables apprentis de gbaka (balanceurs) à la recherche de travail.

b- Les heures de travail

Les chauffeurs de gbaka commencent tôt le matin (à partir de 5 heures, parfois un peu plus tôt) pour finir le soir aux environs de 22 heures (parfois plus tard ou plus tôt en fonction de leur recette engrangée dans la journée). En raison de ces conditions de travail très difficiles (longue journée, fatigue) la grande majorité des chauffeurs travaillent en conduite partagée. La conduite partagée se fait selon un système de tour de rôle suivant les heures de la journée : le premier chauffeur qui commence tes tôt le matin finit à midi et le second prend la relève jusqu'au soir. Souvent aussi, ils font un jour sur deux pour chacun. Mais la rotation à la demi-journée reste le système le plus utilisé. Le chauffeur en second est embauché par le chauffeur titulaire tout en prenant le soin d'informer le propriétaire de gbaka. Et selon la densité du trafic, le nombre de chauffeurs peut augmenter jusqu'à quatre. Dans la plupart des cas, chaque chauffeur a son apprenti de gbaka qui travaille en son compte.

c- Les stratégies de travail des apprentis

Les apprentis ou communément appelés balanceurs passent leur journées de travail aux portières des véhicules à hurler leurs destinations et à attirer la clientèle « Adjamé Mosquée, Adjamé Renault, Abobo Gare Dépôt, PK 18- Anyama ». « Tonton vous allez ? », « Grande sœur, Abobo ; Vieux-père, Adjamé 220, une place ! ». Pendant le voyage, ils restent accrochés à la porte demandant de temps en temps les arrêts : « paillet, zoo, dokui, sans manqué, pour la voie du Zoo et anador, dépôt 9, marché de nuit pour l'axe Anyama ». Et lorsqu'un client descend, ils parlent au chauffeur d'une voie porteuse : « ça gbra ! » ou « serrer ». Ils sautent en trainant au sol parfois en trainant les pieds au sol avant l'arrêt du véhicule, pressent les clients de payer avant de remonter. Dès qu'une place se libère, ils attirent les clients en gesticulant par la portière ouverte et crie à nouveau pour l'attention des passants. Et ils s'empressent alors de faire monter le nouveau passager. C'est comme ça le vécu quotidien des apprentis de gbaka du matin jusqu'au soir. Un fait remarquable aussi est que des messages sont affichés derrière comme devant des véhicules tels que : « Gloire à DIEU », « ALLAH kabo » (DIEU est grand), Wourou fatôh » (chien enragé), « Wourou fatchè » (papa de chien), « Foker 100 », « Nèguè » (le fer), « Frotodji » (l'eau de piment) ou encore « Avion par terre ». Tous ces messages mettent en exergue la confession religieuse de certains chauffeurs et propriétaires et pour d'autres une manière de vanter les prouesses ou l'état de leurs véhicules. Les deux principales lignes pratiquées par les gbakas sont : L'axe Adjamé -Abobo-Anyama passant par l'autoroute et l'axe Adjamé – Abobo passant par le zoo. Les tarifs pratiqués sur les lignes ne sont pas fixes, car ils varient selon les heures

²Le Djoulatchè est le propriétaire de gbaka

d'affluence ou les jours(les jours de fête ou fériés, Noel, Ramadan, Tabaski et autres...).

d- Les rémunérations

Le chauffeur en second n'a pas de salaire. Il est en général rémunéré sur la recette du jour en fonction de la recette qu'il réalise. Le chauffeur principal gagne un salaire mensuel compris entre 15 000 F CFA et 60 000F CFA. Ce salaire fixe est souvent complété par la recette journalière variant entre 20 000F CFA et 45 000F CFA selon les modèles et l'état des véhicules. Mais les dépenses relatives au carburant, restauration, police, syndicat, lavage et ration ou salaire des apprentis sont à la charge du chauffeur.

En ce qui concerne l'apprenti de gbaka, il gagne en moyenne 3000F CFA à 5000F CFA par jour pour un mini car de 18 places. C'est ce qu'on appelle « la ration » et parfois elle varie en fonction de la recette du jour (augmentation ou réduction). Il faut aussi dire qu'au-delà de cette ration, l'apprenti fait des « gbré » ou « je retiens » des expressions de leur langage courant. Ce qui signifie : mettre un peu d'argent de la recette de côté ou ne pas déclarer la totalité de la recette. Car pour eux, la ration n'est pas consistante et elle ne leur permet pas non plus de répondre à leurs besoins et de faire des économies. L'argent qu'ils mettent de côté leur permettra de faire des économies dans l'intention de pouvoir réaliser leurs projets : permis de conduire, mariage, commerce et autres activités.

Dans le secteur du transport urbain, plusieurs systèmes sont utilisés pour les rémunérations. Dans la plupart des cas où les véhicules ne sont pas en bon état, les chauffeurs n'ont pas de salaire fixe par mois. Le propriétaire demande une recette journalière comprise entre 15000F CFA et 25000F CFA. Le chauffeur est payé sur l'excédent de la recette. Là, il faut également signifier que le chauffeur en second, le balanceur, le carburant et les autres dépenses sont à la charge du chauffeur. Pour les véhicules neufs, le propriétaire fixe souvent un salaire compris entre 35000F CFA et 45000F CFA par jour. Il y a aussi des cas où le chauffeur n'a pas de salaire, mais il a un jour dans le mois où il travaille pour son propre compte.

e - La formation sur le tas de l'apprenti de gbaka

A la question de savoir comment se fait la formation sur le tas des apprentis de gbaka ?

La réponse à cette question laisse entendre que le système de formation privilégié pour les apprentis de gbaka dans ce milieu reste le système d'apprentissage. Ce système désigné sous le concept de « formation sur le tas³ » est un système dans lequel les apprentis apprennent par observation et par expérience. Après l'initiation à la formation de base, les apprentis s'exercent à la phase pratique selon un calendrier précis respectant un certain nombre de jours. L'apprenti passe alors des journées de travail en s'exerçant auprès d'un aîné apprenti ou son patron, qui maîtrise déjà les rouages du métier afin de lui inculquer les techniques d'approche du métier de clients, les techniques de réception des titres de transport, la maîtrise des différents lignes avec tous les arrêts et tout le savoir-faire que requiert ce métier. Tout ceci se fait sous la vigilance du chauffeur, qui a déjà une expérience du métier. De plus, il est important de souligner que la durée de la formation des apprentis de gbaka n'est nullement déterminée. Mais elle dépend surtout l'aptitude des apprentis.

³La formation au tas est système de formation qui se fait par observation et par expérience.

Conclusion

De cette étude, il ressort que la majorité des apprentis de gbaka, est composée d'hommes. Et ils ont pour la plupart un âge compris entre 12 et 20 ans. Le nombre restreint de femmes dans ce milieu est dû au fait que ce métier, réputé difficile nécessite beaucoup d'énergie.

En plus, la plupart des apprentis de gbaka ont un niveau d'instruction faible. Cela s'explique par le fait que les parents disposant de faibles revenus ne peuvent pas assurer la scolarité des nombreux enfants. Tous facteurs conjugués poussent les jeunes déscolarisés et parfois sans diplômes à s'orienter vers un métier pour subvenir à leurs besoins et parfois même aux besoins de la famille (Adolehoume, A. P. ; Zoro BI, N. ; et Kouakou, K. 2000). Pour ces jeunes, c'est le moyen le plus rapide pour exercer un métier et de « se faire de l'argent ». Et le métier d'apprentis de gbaka est le plus convoité par ces par ces jeunes. Car pour eux, c'est un passage pour des économies rapidement à travers « son gain et ses gbrés » (l'argent qu'on met de côté et qu'on ne déclare pas dans la recette du jour) dans le but de s'investir dans d'autres domaines d'activités : soit s'investir dans le monde du commerce ou soit acquérir un permis de conduire pour être un jour chauffeur de gbaka ou chauffeur professionnel dans une entreprise.

Au vu cette investigation, nous pouvons affirmer que ce milieu des apprentis de gbaka dans la commune d'Abobo peut être réorganisé s'il y a une volonté politique. Et cela afin de permettre aux jeunes ivoiriens et étrangers qui animent ce secteur de pouvoir travailler dans de bonnes conditions et selon une réglementation bien définie. Car le milieu du métier d'apprentis de gbaka est un milieu pourvoyeur d'emploi pour la plupart des jeunes sans diplôme et en quête d'emploi (Touraine, A. 1985). Mieux organisé, ce milieu permettra aux divers acteurs exerçant dans ce milieu de mieux gagner leur vie et aussi à l'Etat de réduire le taux de chômage dans ce monde informel.

Références bibliographiques

- Adolehoume, A, P ; Zoro BI, N ; et Kouakou, K. 2000. *Mobilité urbaine : Etudes régionales sur l'organisation, le financement et la rentabilité des micro-entreprises de transport urbain en Afrique Subsaharienne*, série 1, n° 45, le cas des gbakas à Abidjan, Banque mondiale, région en Afrique, PP 8-9.
- Amoussou , Y et Odunlami,A. 1994. *Apprentissage en Afrique francophone et Madagascar : Comment améliorer et valoriser la pratique de transmission de savoirs*, UNB, Cotonou, P 50.
- Bas, D. 1973. *La formation sur le tas en Afrique. In revue internationale de travail*, BIT, vol 128, n°4, Genève, P 554.
- Charme, J et Oudin, X. 1994. *La formation sur le tas dans le secteur informel. In en Afrique contemporaine*, 4eme trimestre, 3, P 68.
- Dossou , A et Tomety,S . 1991. *Pratiques et apprentissages*, Bureau International du Travail, n°7. Cotonou, P51.
- Maldonado et Boterf, G. 1985. *L'apprentissage et les apprentis dans les petits métiers urbains : Le cas en Afrique francophone*, Bureau International du Travail, série 2, Genève, P 26.
- Marie, A. 1982. *Marginalités et conditions sociales du prolétariat urbain en Afrique. In cahiers d'études africaines*, n° 80-83, Paris, P 360.

- Touraine, A. 1985. *Les petits métiers à Abidjan, l'imagination au secours de la « conjoncture »*, Karthala, Paris, P19.
- Touraine, A. 1988. *Quel emploi pour les jeunes? Des stratégies novatrices*, UNESCO, XI, PUF, Paris P165.