



► **Compte rendu des travaux**

5A

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date : 10 juin 2022

Rapports de la Commission normative: Apprentissages

Résolution et conclusions proposées soumises à la Conférence pour adoption

Le présent *Compte rendu des travaux* contient le texte de la résolution et des conclusions soumises à la Conférence pour adoption.

Le rapport de la commission sur ses travaux, approuvé par le bureau de la commission au nom de celle-ci, sera publié sur la page Web de la Conférence après la clôture de la session. Les membres de la commission pourront soumettre des corrections à leurs propres déclarations figurant dans le rapport jusqu'au 8 juillet 2022.

Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Apprentissages»

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant approuvé le rapport de la commission chargée d'examiner la quatrième question à l'ordre du jour,

Ayant adopté, en particulier, en tant que conclusions générales destinées à une consultation des gouvernements, les propositions en faveur d'une recommandation concernant un cadre pour des apprentissages de qualité,

Décide d'inscrire à l'ordre du jour de sa prochaine session ordinaire la question intitulée «Apprentissages» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une recommandation.

Conclusions proposées

A. Forme de l'instrument

1. La Conférence internationale du Travail devrait adopter un instrument concernant un cadre pour des apprentissages de qualité.
2. L'instrument devrait prendre la forme d'une recommandation.

B. Contenu de l'instrument

Préambule

3. Le préambule de la recommandation devrait:
 - a) noter que les taux mondiaux de chômage et de sous-emploi demeurent élevés et que les inégalités persistent. Les transformations rapides dans le monde du travail, telles que celles résultant des défis du changement climatique, accentuent l'inadéquation et les pénuries en matière de compétences, ce qui oblige les personnes de tous âges à actualiser et à perfectionner leurs compétences de manière continue dans l'intérêt du plein emploi, productif et librement choisi, et du travail décent;
 - b) noter que les Membres reconnaissent l'importance d'un apprentissage effectif tout au long de la vie et d'une éducation de qualité;
 - c) reconnaître que la promotion et le développement d'apprentissages de qualité peuvent conduire au travail décent, contribuer à apporter des réponses efficaces et efficaces aux difficultés actuelles, et offrir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie propres à améliorer la productivité, la résilience, les transitions et l'employabilité et à répondre aux besoins actuels et futurs des apprentis, des employeurs et du marché du travail;
 - d) considérer qu'un cadre efficace pour des apprentissages de qualité nécessite que ces apprentissages soient dûment réglementés, durables, inclusifs et exempts de discrimination et d'exploitation, bénéficient d'un financement suffisant, promeuvent l'égalité et l'équilibre des genres ainsi que la diversité, prévoient une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates et une protection sociale, débouchent sur des certificats reconnus et améliorent les résultats en matière d'emploi;

- e) souligner qu'il faudrait promouvoir et réglementer les apprentissages, notamment par la voie du dialogue social, de manière à en garantir la qualité, à assurer des avantages et une protection aux apprentis et aux entreprises, et à améliorer l'attractivité des apprentissages pour les apprentis et les employeurs potentiels, notamment les très petites, petites et moyennes entreprises;
- f) souligner l'importance d'une éducation de qualité pour tous et de l'ouverture à l'apprentissage tout au long de la vie;
- g) reconnaître que des apprentissages de qualité peuvent favoriser l'entrepreneuriat, le travail indépendant, l'employabilité, la transition vers l'économie formelle et la création d'emplois, ainsi que la croissance et la durabilité des entreprises;
- h) rappeler les dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels;
- i) souligner l'importance que revêtent la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, pour la promotion d'apprentissages de qualité et la protection effective de tous les apprentis, compte tenu en particulier des transformations profondes que connaît le monde du travail;
- j) rappeler les dispositions d'autres instruments pertinents de l'OIT, notamment la convention (n° 122) et la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

I. Définitions, champ d'application et mise en œuvre

4. Aux fins de la recommandation:

- a) le terme «apprentissage» devrait s'entendre de toute forme d'enseignement et de formation régie par un contrat d'apprentissage qui permet à un apprenti d'acquérir les compétences requises pour exercer une profession grâce à une formation structurée et assortie d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière, en milieu de travail et hors milieu de travail, et débouchant sur un certificat reconnu;
- b) le terme «intermédiaire» devrait s'entendre d'une entité autre que l'entreprise d'accueil ou l'établissement d'enseignement, qui aide à offrir, coordonner ou soutenir un apprentissage;
- c) le terme «programme de préapprentissage» devrait s'entendre d'un programme conçu pour aider les apprentis potentiels à développer leurs compétences afin qu'ils soient mieux préparés à intégrer le lieu de travail ou qu'ils remplissent les conditions formelles d'admission en apprentissage;
- d) l'expression «validation des acquis de l'expérience» devrait s'entendre d'un processus mené par des examinateurs qualifiés qui consiste à déterminer, documenter, évaluer et certifier, conformément aux cadres de qualifications établis, les compétences qu'une personne a acquises de façon formelle, non formelle ou informelle.

5. La recommandation devrait s'appliquer aux apprentissages effectués dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité économique.
6. Les Membres peuvent donner effet aux dispositions de la recommandation par voie de législation nationale, de conventions collectives, de politiques et de programmes ou d'autres mesures conformes à la législation et à la pratique nationales.
7. Les Membres devraient mettre en œuvre les dispositions de la recommandation en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

II. Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

8. Les Membres devraient intégrer et promouvoir les apprentissages de qualité dans le cadre des politiques pertinentes en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi.
9. Les Membres devraient établir des cadres réglementaires pour des apprentissages de qualité, ainsi que des systèmes ou des cadres de qualifications qui facilitent la reconnaissance des compétences acquises par le biais des apprentissages. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être associées à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des systèmes, des politiques, des programmes et des cadres en matière d'apprentissages de qualité.
10. Les Membres devraient mettre en place ou désigner une ou plusieurs autorités chargées de réglementer les apprentissages, au sein desquelles les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être représentées.
11. Les Membres devraient faire en sorte que les autorités compétentes aient des responsabilités clairement définies, soient financées de manière adéquate et travaillent en étroite collaboration avec les autres autorités ou institutions chargées de réglementer ou d'assurer l'éducation et la formation, l'inspection du travail, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail et les services de l'emploi publics et privés.
12. Les Membres devraient adopter une procédure à laquelle prendraient part les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, qui viserait à déterminer si un métier qualifié ou une profession se prête à des apprentissages de qualité compte tenu des facteurs suivants:
 - a) les compétences nécessaires pour exercer ce métier qualifié ou cette profession;
 - b) la mesure dans laquelle un apprentissage est approprié pour acquérir ces compétences;
 - c) la durée de l'apprentissage nécessaire pour acquérir ces compétences;
 - d) les besoins de compétences et le potentiel d'emploi actuels et futurs dans ce métier qualifié ou cette profession;
 - e) l'expertise des organisations d'employeurs et de travailleurs quant aux professions, à la formation et au marché du travail;
 - f) le large éventail de domaines professionnels émergents et l'évolution des processus de production et des services.
13. Les Membres devraient établir, selon le cas, des normes par profession ou des normes générales pour des apprentissages de qualité en prenant des mesures conformes à leurs législations et pratiques nationales, en ce qui concerne notamment:
 - a) l'âge minimum d'admission, conformément à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;

- b)* les mesures de sécurité et de santé au travail, conformément à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et à la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006;
 - c)* les certificats ou diplômes, le niveau d'études ou les connaissances préalablement acquises exigées, le cas échéant, pour être admis;
 - d)* la nécessité de faire superviser les apprentis par du personnel qualifié et la nature de la supervision requise;
 - e)* le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre de travailleurs sur le lieu de travail, et la nécessité de promouvoir des apprentissages aussi dans les très petites, petites et moyennes entreprises;
 - f)* les durées minimale et maximale prévues de l'apprentissage;
 - g)* la mesure dans laquelle la durée prévue de l'apprentissage pourrait être réduite en fonction des connaissances préalablement acquises ou des progrès accomplis pendant l'apprentissage;
 - h)* les objectifs et les référentiels de formation, en fonction des compétences professionnelles requises, des besoins des apprentis en matière d'enseignement et de formation et des besoins du marché du travail;
 - i)* le bon équilibre entre la formation hors milieu de travail et la formation en milieu de travail;
 - j)* l'accès à des services d'orientation professionnelle et de conseil en matière de carrière et, le cas échéant, à d'autres services d'accompagnement avant, pendant et après l'apprentissage;
 - k)* les qualifications et l'expérience que les enseignants et les formateurs en entreprise devraient avoir;
 - l)* le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre d'enseignants, compte tenu de la nécessité de garantir un enseignement et une formation de qualité;
 - m)* les procédures d'évaluation et de certification des compétences acquises;
 - n)* le certificat attestant la réussite de l'apprentissage.
- 14.** Les Membres devraient prendre des mesures en vue de garantir l'existence d'un processus équitable et transparent permettant la réalisation d'un apprentissage dans plus d'une entreprise, sous réserve du consentement de l'apprenti, lorsque cela est jugé nécessaire pour que l'apprentissage puisse être mené à bien.
- 15.** Les Membres devraient, en matière d'apprentissages, prendre des mesures pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.
- 16.** Les Membres devraient prendre, conformément à la législation et la situation nationales, des mesures visant à ce que les apprentis:
- a)* reçoivent une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates qui pourront être augmentées au fil des différentes étapes de l'apprentissage, compte tenu des compétences professionnelles acquises;
 - b)* ne soient pas tenus de travailler au-delà du nombre d'heures maximum fixé par la législation nationale et les conventions collectives;

- c) aient droit à des congés assortis d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière adéquates;
- d) aient le droit d'être absents pour cause de maladie ou d'accident tout en recevant une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates;
- e) aient accès à la sécurité sociale et à la protection de la maternité;
- f) bénéficient d'une protection et d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination ainsi que de violence et de harcèlement;
- g) aient droit à une indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- h) aient accès à un congé de maternité, à un congé de paternité ou à un congé parental rémunéré;
- i) aient accès à un mécanisme efficace de traitement des plaintes et de règlement des différends.

17. Les Membres devraient définir les conditions auxquelles:

- a) les entreprises peuvent offrir des apprentissages;
- b) les établissements d'enseignement et de formation peuvent dispenser une formation hors milieu de travail;
- c) les intermédiaires peuvent aider à offrir, coordonner ou soutenir des apprentissages.

18. Les Membres devraient prendre des mesures en faveur du développement et du renforcement continus des capacités des organismes gouvernementaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des enseignants, formateurs en entreprise et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages.

19. Les Membres devraient prendre des mesures visant à ce que les systèmes et les programmes d'apprentissages fassent régulièrement l'objet d'un suivi et d'une évaluation par les autorités compétentes. Les conclusions du suivi et des évaluations devraient être utilisées pour adapter les systèmes et les programmes en conséquence.

III. Contrat d'apprentissage

20. Les Membres devraient veiller à ce que les apprentissages soient régis par un contrat écrit conclu entre un apprenti et une entreprise ou une entité publique et pouvant également, si la législation nationale le permet, être signé par un tiers tel qu'un établissement d'enseignement ou de formation ou un intermédiaire.

21. Les Membres devraient veiller à ce qu'un contrat d'apprentissage:

- a) définisse clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties;
- b) contienne des dispositions conformes à la législation nationale en ce qui concerne la durée de l'apprentissage, la rémunération ou une autre forme d'indemnité financière ainsi que la fréquence à laquelle celle-ci sera versée, les heures de travail, les temps de repos, les pauses, les vacances et autres congés, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, les mécanismes de règlement des différends et la résiliation du contrat d'apprentissage;
- c) indique les compétences, les certificats ou les qualifications visées et l'accompagnement pédagogique complémentaire qui pourra être fourni;
- d) soit enregistré selon les conditions établies par l'autorité compétente;

e) soit signé, au nom de l'apprenti, par l'un des parents, le tuteur ou le représentant légal lorsque l'apprenti est mineur, selon ce que prévoit la législation nationale.

22. Les Membres devraient élaborer un contrat type d'apprentissage à des fins de cohérence, d'uniformité et de conformité.

IV. Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité

23. Les Membres devraient prendre des mesures effectives en vue de prévenir la discrimination ainsi que la violence et le harcèlement à l'égard des apprentis.

24. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir l'égalité et l'équilibre des genres dans les apprentissages, y compris en matière d'accès.

25. Les Membres devraient prendre, conformément à la législation nationale, des mesures visant à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale dans les apprentissages, en tenant particulièrement compte de la situation et des besoins des personnes en situation de vulnérabilité ou appartenant à des groupes défavorisés.

26. Les Membres devraient promouvoir activement les apprentissages à l'intention des adultes et des personnes expérimentées souhaitant changer de secteur d'activité ou de profession, actualiser leurs compétences ou améliorer leur employabilité.

27. Les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir l'accès à des apprentissages de qualité de façon à faciliter une transition réussie de l'économie informelle vers l'économie formelle et de l'insécurité vers la sécurité du travail.

V. Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale

28. Les Membres devraient, en consultation avec les partenaires sociaux, prendre des mesures visant à créer un environnement favorable à la promotion des apprentissages de qualité, consistant notamment à:

a) élaborer et mettre en œuvre des stratégies, définir des objectifs nationaux et allouer des ressources adéquates pour des apprentissages de qualité;

b) intégrer les apprentissages de qualité dans les stratégies nationales de développement et dans les politiques concernant l'emploi, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie;

c) mettre en place des organismes sur les compétences, par secteur ou par profession, en vue de faciliter la mise en œuvre d'apprentissages de qualité;

d) mettre en place et pérenniser des mécanismes fiables, tels que des systèmes d'information sur le marché du travail et des consultations régulières avec les partenaires sociaux pour évaluer les besoins de compétences, actuels et futurs, en vue de concevoir des programmes d'apprentissages ou d'adapter ceux qui existent en conséquence;

e) mettre en œuvre des modèles de financement efficaces et durables;

f) offrir des mesures d'incitation et des services d'appui;

g) favoriser des partenariats efficaces entre le secteur public et le secteur privé pour encourager des apprentissages de qualité s'inscrivant dans un cadre réglementaire national;

h) encourager les intermédiaires à participer à l'offre, à la coordination et au soutien des apprentissages, lorsqu'il y a lieu;

- i)* mener, à intervalles réguliers, des activités de sensibilisation et des campagnes de promotion propres à améliorer l'image et l'attractivité des apprentissages de qualité en faisant connaître les avantages offerts par ceux-ci auprès des travailleurs, des jeunes, des familles, des enseignants, des conseillers d'orientation professionnelle, des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des employeurs, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises;
 - j)* faire mieux connaître les droits, les avantages et la protection dont devraient bénéficier les apprentis, au moyen de campagnes de promotion;
 - k)* mettre en place des programmes de préapprentissage fondés sur les besoins qui auront en particulier pour objet d'accroître la participation des groupes défavorisés;
 - l)* faciliter l'accès des apprentis à davantage de possibilités de formation professionnelle et à des possibilités d'études supérieures;
 - m)* offrir des parcours de formation souples et des services d'orientation professionnelle afin de favoriser la mobilité, l'apprentissage tout au long de la vie et la transférabilité des compétences et des certificats;
 - n)* utiliser les nouvelles technologies et des méthodes novatrices pour améliorer l'efficacité et la qualité des apprentissages.
- 29.** Les Membres devraient promouvoir une culture d'apprentissage tout au long de la vie, et d'acquisition, de perfectionnement et d'actualisation des compétences.
- 30.** Les Membres, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient, en vue de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, prendre des mesures pour:
- a)* renforcer les capacités des très petites et petites unités économiques en facilitant l'accès aux services de développement des entreprises et aux services financiers, en améliorant le milieu de travail en matière de sécurité et de santé et en développant les méthodes d'enseignement et de formation ainsi que les compétences techniques et entrepreneuriales des maîtres d'apprentissage;
 - b)* veiller à ce que les apprentis aient accès à une formation hors milieu de travail et puissent compléter leur formation en milieu de travail dans d'autres entreprises ou, le cas échéant, avec le concours d'intermédiaires;
 - c)* renforcer, notamment par un soutien financier, la capacité des associations de très petites et petites unités économiques en vue d'améliorer la qualité des apprentissages.
- 31.** Les Membres devraient prendre des mesures pour:
- a)* renforcer la coopération internationale, régionale et nationale ainsi que l'échange d'informations sur les bonnes pratiques en ce qui concerne tous les aspects des apprentissages de qualité;
 - b)* coopérer pour offrir aux apprentis de plus larges possibilités de formation et reconnaître les compétences acquises antérieurement ou dans le cadre des programmes d'apprentissages;
 - c)* promouvoir la reconnaissance à l'échelle nationale, régionale et internationale des certificats obtenus à l'issue d'un apprentissage.