



► Compte rendu des travaux

5A

Conférence internationale du Travail – 111^e session, Genève, 2023

Date: 13 juin 2023

Résultat de la Commission normative sur les apprentissages

Texte de la recommandation soumise à la Conférence pour
adoption

Le présent compte rendu des travaux contient le texte de la Recommandation concernant les apprentissages de qualité soumise à la Conférence pour adoption.

Le rapport de la commission sur ses travaux sera publié dans le *Compte rendu des travaux* n° 5B après la clôture de la session.

Recommandation concernant les apprentissages de qualité

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2023, en sa 111^e session,

Notant que les taux mondiaux de chômage et de sous-emploi demeurent élevés, que les inégalités persistent et que 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 nécessite le développement d'apprentissages de qualité offrant aux personnes de tous âges des possibilités d'acquérir des compétences, de les actualiser et de les perfectionner de manière continue,

Notant par ailleurs que l'acquisition, l'actualisation et le perfectionnement continus des compétences contribuent au plein emploi, productif et librement choisi, et au travail décent pour tous,

Soulignant l'importance d'une éducation et d'une formation de qualité pour tous et de l'accès à un apprentissage de qualité tout au long de la vie,

Rappelant que tous les êtres humains ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales,

Reconnaissant que la promotion et le développement d'apprentissages de qualité peuvent conduire au travail décent, contribuer à apporter des réponses efficaces et efficientes aux défis du monde du travail, 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,

Reconnaissant que la promotion, le développement et la mise en œuvre d'apprentissages de qualité peuvent aussi favoriser l'entrepreneuriat, le travail indépendant, l'employabilité, la transition vers l'économie formelle et la création d'emplois décents, ainsi que la croissance et la durabilité des entreprises,

Considérant qu'un cadre efficace pour des apprentissages de qualité nécessite que ces apprentissages soient dûment réglementés, durables, suffisamment financés, inclusifs et exempts de discrimination, de violence et de harcèlement ainsi que d'exploitation, promeuvent l'égalité des genres et la diversité, prévoient une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates ainsi qu'une protection sociale, aboutissent à des certificats reconnus et améliorent les résultats en matière d'emploi,

Soulignant 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 micro, petites et moyennes entreprises,

Rappelant 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,

Soulignant la pertinence de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, de la Déclaration de l'OIT sur la

justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022, des Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables (2007) et de 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 du monde du travail,

Rappelant 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,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant les apprentissages de qualité, quatrième question à l'ordre du jour de la session, et après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte, ce XX jour de juin de l'année 2023, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les apprentissages de qualité, 2023:

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

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) le terme «apprentissage» devrait s'entendre d'une forme d'enseignement et de formation qui est 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 qui aboutit à un certificat reconnu;
- b) le terme «intermédiaire» devrait s'entendre d'une entité autre que l'entreprise d'accueil ou l'établissement d'enseignement et de formation, qui coordonne ou soutient un apprentissage ou aide à sa mise en œuvre;
- 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 du personnel qualifié 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.

2. La présente recommandation s'applique aux apprentissages effectués dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité économique.

3. Les Membres peuvent donner effet aux dispositions de la présente 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.

4. Les Membres devraient mettre en œuvre les dispositions de la présente recommandation en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

II. Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

5. Les Membres devraient intégrer et promouvoir les apprentissages de qualité dans le cadre des politiques pertinentes en matière d'éducation, de formation professionnelle, d'apprentissage tout au long de la vie et d'emploi.

6. Les Membres devraient établir un cadre réglementaire 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 cadres, des systèmes, des politiques et des programmes en matière d'apprentissages de qualité.

7. Les Membres devraient mettre en place ou désigner une ou plusieurs autorités publiques chargées de réglementer les apprentissages, au sein desquelles les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être représentées.

8. 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.

9. Les Membres devraient adopter une procédure à laquelle prendraient part les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, qui viserait à déterminer si une profession se prête à des apprentissages de qualité compte tenu des facteurs suivants:

- a) les compétences nécessaires pour exercer 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 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.

10. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, établir, selon le cas, des normes par profession ou des normes générales pour des apprentissages de qualité en prenant des mesures qui concernent 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) la sécurité et la 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 compétences exigés, le cas échéant, pour être admis;
- d) les responsabilités des apprentis, des employeurs, des établissements d'enseignement et de formation et des intermédiaires;
- e) la supervision des apprentis par du personnel qualifié et la nature de cette supervision;

- f)* le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre de travailleurs sur le lieu de travail, afin d'assurer la réussite des programmes d'apprentissages et une supervision appropriée, tout en tenant compte de la nécessité d'éviter le remplacement des travailleurs et de promouvoir les apprentissages dans les micro, petites et moyennes entreprises;
- g)* les durées minimale et maximale prévues de l'apprentissage;
- h)* la mesure dans laquelle la durée prévue de l'apprentissage pourrait être réduite en fonction des compétences acquises antérieurement ou des progrès accomplis pendant l'apprentissage;
- i)* 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;
- j)* le bon équilibre entre la formation hors milieu de travail et la formation en milieu de travail;
- k)* l'accès à des services d'orientation professionnelle et de conseil en matière de carrière et, le cas échéant, à d'autres services d'appui avant, pendant et après l'apprentissage;
- l)* les qualifications et l'expérience que devraient avoir les enseignants, les formateurs, les tuteurs au sein de l'entreprise ou de l'institution publique et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages;
- m)* 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;
- n)* les procédures d'évaluation et de certification des compétences acquises;
- o)* le certificat attestant la réussite de l'apprentissage.

11. 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.

12. 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 et en milieu de travail;
- c)* les intermédiaires peuvent coordonner ou soutenir des apprentissages ou aider à leur mise en œuvre.

13. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer de manière continue:

- a)* le développement et le renforcement des capacités des organismes gouvernementaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des établissements d'enseignement et de formation;
- b)* le renforcement des capacités de formation des entreprises d'accueil;
- c)* le renforcement des compétences des enseignants, des formateurs, des tuteurs au sein de l'entreprise ou de l'institution publique et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages.

14. 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 et améliorer les systèmes et les programmes en conséquence.

III. Protection des apprentis

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 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 maximal 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 un congé de maternité ou de paternité et à un congé parental rémunérés;
- f)* aient accès à la sécurité sociale et à la protection de la maternité;
- g)* jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- h)* 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;
- i)* aient droit à une indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- j)* aient accès à un mécanisme efficace de traitement des plaintes et de règlement des différends;
- k)* aient droit à la protection de leurs données personnelles.

IV. Contrat d'apprentissage

17. Les Membres devraient veiller à ce que les apprentissages soient régis par un contrat écrit conclu entre un apprenti et une entreprise d'accueil ou une institution 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.

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

- a)* définisse clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties;
- b)* précise où l'apprentissage aura lieu;
- c)* ne contienne aucune disposition ayant pour effet de restreindre les possibilités de mobilité d'un apprenti sur le marché du travail après l'apprentissage;
- d)* contienne des dispositions concernant 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, le 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;

- e) indique les compétences, les certificats ou les qualifications visés et l'accompagnement pédagogique complémentaire qui pourra être fourni;
- f) soit enregistré selon les conditions établies par l'autorité compétente;
- g) soit signé au début de l'apprentissage;
- h) lorsque l'apprenti est mineur, soit signé en son nom par l'un de ses parents, son tuteur ou son représentant légal, ou par lui-même avec le consentement de l'un de ses parents, de son tuteur ou de son représentant légal, conformément à la législation nationale.

19. Les Membres devraient élaborer, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, un contrat d'apprentissage type à des fins de cohérence, d'uniformité et de conformité.

V. Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité

20. Les Membres devraient prendre 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 appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité.

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

22. Les Membres devraient prendre des mesures effectives en vue de prévenir et d'éliminer, à l'égard des apprentis, toute forme de discrimination, de violence et de harcèlement et d'exploitation, et d'assurer l'accès à des voies de recours appropriées et efficaces.

23. Les Membres devraient soutenir 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, afin de promouvoir le plein emploi productif et librement choisi.

24. 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 du travail vers la sécurité du travail, celle-ci devant donner accès au travail décent, à la sécurité sociale et à la protection des travailleurs.

VI. Promotion des apprentissages de qualité

25. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, prendre des mesures visant à créer un environnement favorable à la promotion des apprentissages de qualité, qui consistent 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'éducation, la formation professionnelle, l'apprentissage tout au long de la vie et l'emploi;

- c) mettre en place des organismes chargés du développement des 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 organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, 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) mettre en place des mécanismes de suivi fiables, y compris pour la collecte, par l'autorité compétente, de données sur les taux de rétention, d'abandon et de réussite dans les apprentissages, afin d'évaluer la mesure dans laquelle les modèles de financement et les systèmes d'incitations contribuent à créer des apprentissages de qualité;
- h) favoriser des partenariats efficaces, s'inscrivant dans un cadre réglementaire national, entre le secteur public et le secteur privé pour encourager des apprentissages de qualité;
- i) appuyer, lorsqu'il y a lieu, les intermédiaires qui coordonnent ou soutiennent des apprentissages ou qui aident à leur mise en œuvre;
- j) 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 mettant en évidence 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 micro, petites et moyennes entreprises;
- k) faire mieux connaître les droits, les avantages et la protection dont devraient bénéficier les apprentis;
- l) mettre en place des programmes de préapprentissage fondés sur les besoins qui auront en particulier pour objet d'accroître, en matière d'apprentissages, les taux de participation, de rétention et de réussite des personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité;
- m) faciliter l'accès des apprentis à davantage de possibilités de formation professionnelle et d'études;
- n) 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;
- o) mettre en place le mentorat dans les programmes d'apprentissages, le promouvoir et l'encourager;
- p) utiliser les nouvelles technologies et des méthodes novatrices pour améliorer l'efficacité et la qualité des apprentissages;
- q) favoriser les apprentissages dans les domaines ayant trait à l'économie verte et à une transition juste afin de diffuser les connaissances et de développer les compétences qui façonneront l'avenir du travail.

26. Les Membres devraient promouvoir une culture d'apprentissage tout au long de la vie, et d'acquisition, d'actualisation et de perfectionnement des compétences, y compris les compétences fondamentales.

27. Les Membres, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, 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, petites et moyennes 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, lorsqu'il y a lieu, avec le concours d'intermédiaires;
- c) renforcer, notamment par un soutien financier, les capacités des associations de très petites, petites et moyennes unités économiques en vue d'améliorer la qualité des apprentissages;
- d) adopter un processus afin de reconnaître les compétences pertinentes acquises antérieurement, y compris dans l'économie informelle, et promouvoir l'offre de cours de mise à niveau.

VII. Coopération internationale, régionale et nationale pour des apprentissages de qualité

28. Les Membres devraient prendre des mesures pour:

- a) renforcer la coopération internationale, régionale et nationale et échanger des 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 pour reconnaître les compétences acquises antérieurement ou dans le cadre des programmes d'apprentissages;
- c) mettre en place des partenariats efficaces afin de promouvoir des programmes pour des apprentissages de qualité, notamment dans le cadre d'organismes tripartites chargés du développement des compétences à l'échelle nationale, par secteur ou par profession, d'alliances mondiales et régionales et de réseaux d'apprentissages;
- d) promouvoir la reconnaissance à l'échelle nationale, régionale et internationale des certificats obtenus à l'issue d'un apprentissage.