

## ► Note de synthèse

Février 2021

### Comment les organisations de travailleurs s'impliquent-elles dans le développement des compétences?

---



Cette note d'orientation a pour objectifs: de souligner le soutien de l'OIT à la présence des partenaires sociaux - organisations d'employeurs et de travailleurs - dans les stratégies de développement des compétences; de donner des exemples actuels d'intervention syndicale aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise; et de

proposer des domaines prioritaires aux organisations de travailleurs qui vont s'engager dans le développement des compétences.

## Introduction

Comme l'ont montré les discussions au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'avenir du travail, l'innovation technologique, les tendances démographiques, la mondialisation et le dérèglement climatique ont tous un impact sans cesse croissant sur le monde du travail. Ces causes réunies affecteront la composition des tâches et les compétences requises pour la plupart des emplois, seront à l'origine de nouveaux métiers, conditionneront les besoins en compétences des jeunes et de la main-d'œuvre qui vieillit et transformeront l'offre et la demande en compétences. « Comme le rythme du changement ne cesse de s'accélérer, les stratégies de développement des compétences vont devoir continuellement pourvoir au renouvellement des compétences sur le cours de la vie. » (BIT, 2018), comme en témoignent l'intérêt sans précédent porté au développement des compétences dans les Objectifs de développement durable (ODD) à l'horizon 2030<sup>1</sup> et les discussions en cours à l'OIT dans le cadre de l'Avenir du travail<sup>2</sup> ou des travaux normatifs, dont ceux sur les apprentissages<sup>3</sup>.

Dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, l'OIT a souligné l'importance d'un enseignement de qualité. Elle a la volonté de veiller à ce que tous, garçons et filles, achèvent leur scolarité primaire et secondaire gratuitement et aient accès à l'école pré-primaire et à un enseignement technique, professionnel et supérieur d'un coût abordable. En outre, elle s'est engagée à augmenter sensiblement le nombre de jeunes et d'adultes qui possèdent des compétences - notamment techniques et professionnelles - adaptées au travail, aux emplois décents et à la création d'entreprises.<sup>4</sup> L'idée de

conserver un emploi à vie est en recul et le directeur général de l'OIT Guy Ryder a récemment appelé à adopter une nouvelle approche: « Il faut renouveler les compétences pendant tout le parcours professionnel, ce qui exige de revoir les modèles et les notions d'apprentissage tout au long de la vie pour créer l'avenir que nous souhaitons ».<sup>5</sup>

**Cela conduira à revoir l'enseignement scolaire dans le sens de l'emploi salarié et/ou du travail** indépendant, ainsi que les apprentissages qui associent la formation sur le lieu de travail à l'acquisition de connaissances à l'extérieur, ce qui permettra aux apprenants de tous horizons d'acquérir les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires à un métier spécifique. Il faudra aussi avoir la volonté de favoriser l'éducation et la formation professionnelles continues qui permettent aux travailleurs d'améliorer ou d'actualiser leurs connaissances et leurs compétences et/ou d'en acquérir de nouvelles pour progresser dans leur métier. Ceci tout en reconnaissant que l'enseignement, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie contribuent aussi au développement personnel, donnent accès à la culture et favorisent la citoyenneté active.

Le directeur général de l'OIT a poursuivi en disant que « le dialogue social tripartite et la participation des partenaires sociaux aux dispositifs de gouvernance devront veiller à ce que les décisions politiques soient non seulement équitables mais aussi pertinentes et pratiques ». En bref, ces évolutions du monde du travail exerceront une influence majeure sur la vie des travailleurs et travailleuses, qui auront besoin de l'aide active des syndicats.

1 Plus précisément, l'ODD 4 sur l'éducation de qualité et l'ODD 8 sur le travail décent et la croissance économique: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>. Voir également le manuel de l'OIT ACTRAV intitulé *Trade Union Reference Manual on the 2030 Agenda for Sustainable Development* sur le programme pour le développement durable à l'horizon 2030: [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_553141/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_553141/lang--en/index.htm)

2 <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm>; [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf)

3 <https://www.ilo.org/skills/areas/work-based-learning/lang--en/index.htm>

4 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/education/>

5 [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_644530/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_644530/lang--en/index.htm)

## L'OIT encourage l'implication des partenaires sociaux - organisations d'employeurs et de travailleurs - dans les stratégies de développement des compétences.

L'OIT a préconisé la participation des partenaires sociaux au développement de l'orientation et de la formation professionnelles (article 5 de la Convention n° 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975).<sup>6</sup> En outre, l'OIT a exposé de manière très détaillée les modalités selon lesquelles les partenaires sociaux - organisations d'employeurs et de travailleurs - peuvent intervenir dans la formulation, l'application et la révision des politiques nationales sur le développement des ressources humaines, l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie (encadré 1).

### Encadré 1 – La Recommandation n° 195 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, précise différents domaines de participation des partenaires sociaux et de dialogue social<sup>7</sup>

- **Stratégie nationale:** définir une stratégie nationale de l'éducation et de la formation (art. 5.a)
- **Différents niveaux politiques:** établir un cadre de référence pour les politiques de formation aux niveaux national, régional, local et aux niveaux sectoriel et de l'entreprise (art. 5.a)
- **Alignement:** des politiques qui soient compatibles avec les politiques économiques, fiscales et sociales (art. 1)
- **Phases de mise en valeur des compétences:** élaborer, appliquer et réexaminer les politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie (art. 1)
- **Accès à tous:** l'éducation et la formation sont un droit pour tous et, en coopération avec les partenaires sociaux, il faut s'efforcer d'assurer l'accès de tous à l'apprentissage tout au long de la vie (art. 4.a); et améliorer l'accès de tous pour assurer l'employabilité et faciliter l'insertion sociale (art. 8.a et 10.b)
- **Identifier les besoins en compétences:** promouvoir l'identification permanente des tendances se dessinant dans les compétences nécessaires aux individus, aux entreprises, à l'économie et à la société dans son ensemble (art. 9.a)

### Encadré 1 – (suite)

- **Secteur public:** favoriser la mise au point de politiques et possibilités de formation équitables pour tous les employés du secteur public (art. 9.k)
- **Reconnaissance des compétences:** promouvoir le développement, la mise en place et le financement d'un mécanisme transparent d'évaluation, de validation et de reconnaissance des aptitudes professionnelles, acquises de manière formelle ou informelle (art. 11.1)
- **Diversité de la formation:** promouvoir la diversité de l'offre de formation pour répondre aux différents besoins des individus et des entreprises et garantir des normes de grande qualité (art. 13 et art. 14.b)
- **Rôles et responsabilités:** préciser les rôles et responsabilités des services de l'emploi, des prestataires de formation et autres prestataires de services concernés en matière d'information et d'orientation professionnelles (art. 15.c); prendre en considération la responsabilité première du gouvernement et reconnaître le rôle que jouent les partenaires sociaux dans la formation continue (art. 6.1 et 9.b)
- **Négociation collective:** soutenir les initiatives des partenaires sociaux dans le domaine de la formation à travers le dialogue bipartite, y compris la négociation collective (art. 9.c); renforcer le dialogue social et la négociation collective sur la formation aux niveaux international, national, régional, local et aux niveaux sectoriel et de l'entreprise, à titre de principe de base du développement des systèmes, de la pertinence, de la qualité et du rapport coût-efficacité des programmes (art. 5.f)



6 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312287](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312287); voir également la convention C140 sur le congé-éducation payé, qui traite du congé accordé à un travailleur à des fins éducatives, dont l'éducation syndicale.

7 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312533](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533)

## ► Note de synthèse

Comment les organisations de travailleurs s'impliquent-elles dans le développement des compétences?

**Renforcement des capacités:** promouvoir les capacités nationales de réforme et de développement des politiques et programmes de formation (art. 21.c); et fournir un appui aux partenaires sociaux pour leur permettre de participer au dialogue social relatif à la formation, d'analyser les tendances des marchés du travail et de mise en valeur des ressources humaines, et de contribuer à des politiques dynamiques de formation tout au long de la vie (art. 5.i, 17 et 21.e). La recherche: les membres devraient, en concertation avec les partenaires sociaux, appuyer et faciliter la recherche sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation (art. 19).

## Exemples de mobilisation des organisations de travailleurs dans le développement des compétences au niveau mondial

Les organisations de travailleurs de niveau mondial – le Groupe syndical 20 (dit L20)<sup>8</sup> – ont déjà choisi de se positionner en faveur d'un meilleur développement des compétences, par une série de déclarations aux réunions du G20 (encadré 2).

### Encadré 2 - Présentation du L20 aux réunions du G20 en 2018/2019

Le L20 a demandé aux ministres de la main d'œuvre et de l'emploi:

- de veiller à ce que les opportunités telles que le développement des compétences professionnelles, l'enseignement et l'apprentissage tout au long de la vie soient offertes à tous (L20, 2019)<sup>9</sup>
- d'investir pour élargir l'accès à l'enseignement public et à la formation professionnelle de qualité
- d'inclure des représentants des employeurs et des travailleurs dans la gouvernance des systèmes de développement des compétences, les apprentissages et l'enseignement pour adultes
- de concevoir et mettre en œuvre des mesures qui favorisent l'accès et les possibilités de formation des femmes
- de mieux déployer l'action aux niveaux national, régional et sectoriel par des initiatives permettant de prévoir les besoins en compétences et réviser les financements nécessaires en conséquence
- d'établir des systèmes de validation pour les connaissances acquises dans l'économie formelle et informelle (L20, 2018).<sup>10</sup>

En outre, le développement des compétences est un domaine qui appuie et encourage le dialogue social au niveau mondial. Les organisations de travailleurs se sont également associées aux associations d'employeurs – par le sommet des dirigeants d'entreprises dit Business 20 (B20) – pour délivrer un message commun sur les compétences lors des réunions des ministres du G20. Dès 2013, elles avaient proposé une série de principes phares sur les apprentissages.<sup>11</sup> En 2018, ils ont appelé les gouvernements du G20 à élaborer des stratégies nationales globales d'apprentissage tout au long de la vie visant à transformer tous les aspects de la vie (travail, social et personnel), à encourager activement la reconversion professionnelle et à y contribuer et à veiller à ce que la place que tiennent les partenaires sociaux comme véritables acteurs du marché du travail soit pleinement reconnue lors de l'élaboration ou de la modernisation des stratégies nationales de formation (B20 - L 20, 2018).

## Pourquoi les organisations d'employeurs s'impliquent-elles dans le développement des compétences?

Pourquoi les syndicats s'impliquent-ils dans le développement des compétences ? Comme l'illustrent les deux déclarations suivantes, les syndicats de différentes régions du monde, aux contextes et traditions différents, se considèrent comme parties prenantes au processus de développement des compétences.

### L'action du COSATU dans le processus de développement des compétences

Bhabhali Ka Maphikela Nhlapo, secrétaire à l'enseignement et à la formation au Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) en Afrique du Sud

« Nous sommes en faveur d'un système qui répond à la demande ou à l'industrie, ce qui ne saurait se faire sans la participation de la main d'œuvre syndicalisée. Nous voulons susciter une révolution des compétences grâce à laquelle les travailleurs et les jeunes chômeurs seront nombreux à bénéficier de formation. Nous tenons fermement à éviter de généraliser l'enseignement pour adultes qui donnerait la priorité aux compétences de moindre niveau. Nous tenons aux principes d'équité, de progression, d'articulation et de mobilité que nous

8 Labour 20 - le Groupe syndical dit L20 représente les intérêts des travailleurs au niveau du G20. Il rassemble des syndicats des pays du G20 et les syndicats mondiaux, sous l'égide de la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Commission syndicale consultative (CSC) auprès de l'OCDE.

9 Priorités du L20 pour le sommet du G20 au Japon à Osaka, les 28-29 juin 2019: [https://www.ituc-csi.org/l20-priorities-for-the-g20-summit\\_10\\_L20](https://www.ituc-csi.org/l20-priorities-for-the-g20-summit_10_L20)

10 Déclaration à la réunion des ministres du travail et de l'emploi du G20, Mendoza, Argentine, 6-7 septembre 2018 <https://www.g20.org/sites/default/files/media/l20declarationen.pdf>

11 Key elements of quality apprenticeship – a joint understanding of the B20 and L20 [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1306\\_b20-l20\\_paper\\_on\\_quality\\_apprenticeships.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1306_b20-l20_paper_on_quality_apprenticeships.pdf)

## ► Note de synthèse

Comment les organisations de travailleurs s'impliquent-elles dans le développement des compétences?

### L'action du COSATU dans le processus de développement des compétences (suite)

défendons. Nous voulons un système de développement des compétences sur le lieu de travail qui soit lié au niveau du poste et à la rémunération. Nous devons œuvrer sur le sujet de l'exclusion du secteur public de l'assiette de la taxe et en faveur d'investissements accrus pour le développement des compétences dans toutes les entreprises. Il nous faut un système qui donne la place centrale aux prestataires publics - les plus abordables et les plus accessibles. Nous devons rehausser l'image et le statut des apprentissages pour que ce système bénéficie de la même estime sociale que l'enseignement supérieur. Cela ne peut se faire qu'avec les syndicats.

Les politiques de développement des compétences ont un périmètre syndical. Nous avons un système obligatoire de développement des compétences, sauf dans le secteur public qui est dispensé du prélèvement de la taxe. Nous avons un système de prélèvement fiscal qui finance également l'amélioration des capacités des syndicats dans le domaine du développement des compétences. Avec les groupements d'employeurs, nous gérons les organismes sectoriels de formation. Nous disposons d'établissements de formation adaptés qui font avancer le système et interviennent sur les questions d'accréditation. Nous avons réactivé les établissements publics d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) afin qu'ils répondent aux besoins de l'industrie. Nous pouvons citer de nombreuses études de cas indiquant que les entreprises prospères sont celles qui encouragent la formation professionnelle. Nous disposons d'un bon système prévisionnel, au niveau des entreprises et dans les branches d'activité, qui étudie les besoins en compétences et veille à ce que les organismes de formation y répondent. La législation sud-africaine repose sur la consultation et non sur la négociation collective. Les syndicats doivent donc mieux s'organiser et recruter davantage d'adhérents dans les entreprises pour être clairement entendus dans ce système.

### Pourquoi les syndicats au Canada participent activement aux programmes de développement des compétences

Mike Luff, représentant national du Congrès du travail du Canada (CTC) - Canada

Le développement des compétences est vital pour aider les travailleurs à obtenir les qualifications dont ils ont besoin pour trouver un emploi dans les domaines les plus recherchés. Les syndicats du bâtiment par exemple, gèrent des centres de formation de pointe qui proposent des programmes d'apprentissage de classe mondiale qui rapprochent les travailleurs d'emplois de qualité dans ce secteur.

Au Canada, les syndicats aident les travailleurs à perfectionner leurs compétences pour progresser dans leur métier et obtenir des emplois mieux rémunérés. Dans le secteur hôtelier par exemple, ils proposent le développement des compétences par la pratique, ce qui permet aux employés de gravir les échelons.

### Pourquoi les syndicats au Canada participent activement aux programmes de développement des compétences (suite)

- Les syndicats canadiens reconnaissent que les travailleurs doivent acquérir un large éventail de compétences clés qui soient transposables. Cet éventail les aide à s'adapter à l'évolution du travail et leur donne plus de poids sur le marché du travail. Les syndicats proposent des programmes qui aident les employés à acquérir des compétences en informatique et numérique, en lecture, écriture et calcul, ainsi qu'en communication, résolution de problèmes, réflexion, encadrement et travail en équipe.

Les syndicats canadiens comprennent la place que tient le développement des compétences dans la réduction des inégalités sociales et économiques en créant une main-d'œuvre plus inclusive qui englobe des groupes clés habituellement sous-représentés. Par exemple, les syndicats proposent souvent des programmes de développement des compétences qui cherchent spécifiquement à attirer les populations indigènes, les femmes, les immigrants et les jeunes travailleurs qui rencontrent des obstacles pour trouver leur place sur le marché du travail.

Enfin, le développement des compétences est un ingrédient essentiel de l'épanouissement personnel. Il s'agit d'aider les travailleurs à évoluer sur le plan individuel et à être en mesure de participer pleinement à la vie familiale et collective. Une société à laquelle les citoyens participent activement, qui possède les compétences nécessaires pour s'intégrer à tous les aspects de la vie, a plus de vitalité et est plus ouverte à tous et plus démocratique.

La participation des syndicats au développement des compétences présente d'importants avantages potentiels, que l'on retrouve sous quatre dimensions: vis-à-vis de l'État, de leurs propres organisations, des employeurs et de leurs adhérents (encadré 3).

### Encadré 3 - Organisations de travailleurs: les quatre vecteurs de leur action en développement des compétences

Les quatre grands vecteurs d'action des organisations de travailleurs dans le développement des compétences sont les suivants:

- Influencer sur la politique de l'État en matière d'enseignement et de formation
- Intégrer le sujet de l'acquisition de connaissances à d'autres fonctions syndicales
- Œuvrer à l'institutionnalisation de l'acquisition de connaissances avec les employeurs
- Développer l'action et la représentation des adhérents

(Rainbird & Stuart, 2011, cité dans BIT, 2017).

L'OIT a déjà fait la synthèse des avantages que les syndicats et les représentants des travailleurs trouveront à s'engager dans le développement des compétences par les apprentissages, en termes de gains de productivité partagés sous forme de meilleures conditions de travail, d'ouverture à de nouveaux adhérents, de meilleure appréciation de la formation professionnelle et d'investissements dans les apprentissages de qualité (encadré 4).

#### Encadré 4 – Les avantages possibles pour les syndicats et les représentants des travailleurs

##### 1. Gains de productivité et amélioration des conditions de travail

Les salariés peuvent collectivement profiter des compétences acquises par une nouvelle génération de travailleurs qui ont été formés. Les gains de productivité peuvent accroître le pouvoir de négociation des représentants des travailleurs dans l'entreprise et la branche ainsi que dans les négociations collectives et salariales au niveau national.

##### 2. Nouveaux adhérents

En fournissant des informations utiles, en défendant les droits des apprentis et des travailleurs et en représentant les apprentis dans les négociations, les syndicats peuvent faire connaître leur mission et son importance à ces derniers et attirer ainsi de nouveaux adhérents.

##### 3. Une meilleure appréciation de la formation professionnelle et des investissements dans les apprentissages de qualité

Une démonstration réussie des effets de la formation sur la productivité améliore la culture d'apprentissage dans l'entreprise et peut entraîner une augmentation des investissements pour la formation. Les apprentissages de qualité constituent un système éprouvé pour développer de façon rentable les compétences dispensées dans un établissement d'EFP et contribuent à une collaboration plus étroite entre cet établissement et l'entreprise. Ce système qui propose une formation pratique sous forme d'apprentissages de qualité et permet de tirer profit du développement des compétences, peut accroître l'intérêt des employeurs envers l'acquisition de connaissances (BIT/Cinterfor, 2017a).

## Exemples de contributions syndicales aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise

Les organisations de travailleurs prennent part à toutes sortes de travaux aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, en contribuant aux stratégies nationales, en négociant des conventions collectives et en rejoignant des organes consultatifs. Plus spécifiquement, ils soutiennent le développement des compétences sous les formes suivantes:

- en faisant part de leurs **prévisions** en matière de compétences
- en se prononçant sur les **normes de formation**, les programmes d'études, les programmes de formation et les modalités d'évaluation
- en **négociant** les barèmes de salaires, la rémunération du temps de formation et le droit à la formation
- en entretenant des **relations avec les prestataires de formation locaux**, dont les centres de formation des syndicats
- en aidant à **recruter** des participants aux stages de formation.<sup>12</sup>

## Niveau national

### Stratégies de formation tripartites et conventions collectives intersectorielles

Les stratégies de formation tripartites et les conventions collectives plurisectorielles qui contiennent des dispositions sur la formation sont assez rares. Mais elles sont influentes dans le sens qu'elles permettent aux syndicats de jouer un rôle direct dans l'élaboration des politiques de formation. Parmi les exemples européens à noter, citons l'Alliance pour la formation initiale et continue 2015-2018 en Allemagne et l'accord national interprofessionnel français relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle en 2003, 2009 et 2013.<sup>13</sup>

L'Alliance pour la formation initiale et continue 2015-2018 a été signée par la Confédération syndicale allemande, cinq associations d'employeurs et quatre ministères du gouvernement fédéral. Cette stratégie commune contient une série de mesures visant à faciliter la transition des jeunes vers le monde du travail et la profession qu'ils ont choisie. Elle veut: améliorer la qualité et l'intérêt du système de

<sup>12</sup> On trouvera dans Unions and Skills une liste exhaustive des moyens par lesquels les syndicats soutiennent le développement des compétences (CSC, 2016).

<sup>13</sup> <https://www.bmwi.de/DE/Themen/Ausbildung-und-Beruf/allianz-fuer-aus-undweiterbildung.html>

formation professionnelle; proposer à chaque jeune qui recherche une place d'apprenti un parcours vers une certification professionnelle; réduire le nombre de jeunes qui quittent l'école sans diplôme ou sans la qualification nécessaire pour commencer un apprentissage; augmenter le nombre de places d'apprentis et d'entreprises désireuses de former des jeunes; et renforcer la formation avancée pour favoriser la perméabilité entre la formation professionnelle et l'enseignement scolaire.<sup>14</sup>

L'accord national interprofessionnel français sur la formation professionnelle a été signé par quatre confédérations syndicales et deux associations patronales en 2013. Il contient plusieurs objectifs phares pour le développement de l'enseignement et de la formation professionnels: améliorer les compétences et les qualifications des salariés pour leur propre développement professionnel et pour renforcer la compétitivité des entreprises; aider les secteurs professionnels en perfectionnant les compétences et les qualifications de leurs salariés; entretenir les voies d'accès à l'apprentissage tout au long de la vie au moyen d'un compte personnel de formation; augmenter le nombre de personnes bénéficiant de temps libre pour la formation; améliorer l'orientation professionnelle; financer la formation professionnelle; et améliorer la gouvernance des politiques de formation. Cet accord a pris une importance accrue puisqu'il a servi de base à la loi relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratisation sociale qui a été adoptée en mars 2014. Une nouvelle loi sur la formation professionnelle en France - Pour la liberté de choisir son avenir professionnel - a été promulguée en 2018<sup>15</sup> et le rôle de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) dans son adoption est présenté dans les commentaires suivants.

L'accord national sur les compétences (National Skills Accord) en Afrique du Sud en est un autre exemple convaincant. Trois confédérations syndicales ont signé un accord tripartite en 2011 avec une association patronale et le ministère de l'enseignement supérieur et de la formation, qui engage tous les partenaires sociaux à « unir leurs efforts pour renforcer le développement des compétences en tant que pilier essentiel du programme de Nouvelle Croissance ». Les parties prenantes se sont engagées à former des artisans et à dispenser d'autres compétences qui manquent, à aider à placer les diplômés de l'enseignement supérieur dans le système d'acquisition de connaissances sur le lieu de travail, à améliorer les prévisions en compétences et à s'intéresser aux résultats obtenus par les conseils sectoriels des compétences.<sup>16</sup>

### **Le développement des compétences et la nouvelle loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

Yvan Ricordeau, Secrétaire national chargé de l'éducation et de la formation, Confédération française démocratique du travail (CFDT) - France

*Tous les travailleurs doivent pouvoir actualiser régulièrement leurs compétences, en particulier ceux qui sont confrontés à la révolution numérique et à la transformation écologique. Ils doivent également bénéficier du droit à la reconversion. Tous les demandeurs d'emploi doivent avoir la possibilité de faire reconnaître leurs compétences, ainsi que celle de les perfectionner ou d'en acquérir de nouvelles. La formation des demandeurs d'emploi nécessite donc un investissement massif et constant.*

*Le gouvernement français a récemment présenté une proposition de loi sans aucune consultation préalable des partenaires sociaux. La réponse de la CFDT a été de défendre le droit à l'accompagnement des membres de la société et des dispositifs collectifs afin que le droit individuel à la formation soit reconnu, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau régional.*

*Après l'intervention de la CFDT, le gouvernement a accepté de mettre en place des « Conseils en évolution professionnelle » qui conseilleront gratuitement tous les travailleurs, qu'ils soient déjà en poste ou à la recherche d'un emploi. Nous suivrons de près la mise en œuvre de cette politique.*

*La CFDT a proposé une nouvelle approche du développement professionnel axée sur les droits. En insistant sur des organismes de formation et d'accréditation, nous devons encore veiller à ce que ce soit appliqué.*

*La CFDT a également ouvert un nouvel espace dans les dispositifs de négociation collective en ce qui concerne la participation financière requise pour les comptes personnels de formation des salariés, afin de réduire les inégalités d'accès au développement des compétences.*

*Il reste d'autres questions à aborder - par exemple, la dimension collective des compétences professionnelles, dont l'importance économique et sociale est souvent négligée par les employeurs et l'État.*

### **Les organes consultatifs nationaux**

Les organes consultatifs nationaux donnent aux syndicats une réelle possibilité de recadrer et de soutenir directement le développement des compétences.

14 À l'heure de la rédaction du présent document, des discussions sont en cours pour préparer une autre stratégie nationale.

15 [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/act\\_for\\_the\\_freedom\\_to\\_choose.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/act_for_the_freedom_to_choose.pdf)

16 <http://www.economic.gov.za/communications/publications/national-skills-accord>

En Asie par exemple, les syndicats des Philippines sont représentés au sein du Conseil de l'Autorité pour l'enseignement technique et du développement des compétences (encadré 5); en Inde, ils sont présents à la Commission nationale tripartite pour la formation professionnelle qui conseille le ministère de la main-d'œuvre et de l'emploi sur la définition de critères pour les programmes, les méthodes de formation et la certification (Smith, 2014), et au Bangladesh, ils siègent au Conseil national de développement des compétences dont le rôle est de superviser et de contrôler toutes les activités des prestataires de formation publics et privés en rapport avec la formation professionnelle (BIT, 2017).

#### Encadré 5 – La représentation syndicale dans les organes consultatifs nationaux aux Philippines

Aux Philippines, six représentants syndicaux (sur un total de 22) siègent au Conseil de l'Autorité pour l'enseignement technique et le développement des compétences, qui joue un rôle central dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique d'EFTP. Selon la loi, il lui incombe de « proposer un enseignement technique et des formations adaptés, accessibles, de haute qualité et utiles » et il est principalement chargé de l'élaboration des politiques et programmes de formation technique continue et de développement des compétences. Dans le cadre de son système d'assurance qualité, il encourage l'application de règles sur la formation axées sur les compétences et les résultats, qui contiennent les normes minimum pour les formateurs et le matériel de formation et il a établi un programme national de certification pour les formateurs-évaluateurs en EFTP. En outre, il valide le Plan national de développement pour l'enseignement et les compétences techniques et accorde des ressources financières aux différents programmes de formation. Il définit et approuve les critères et le mode d'évaluation des compétences pour l'EFTP. Par ailleurs, il met sur pied et administre un système d'accréditation des établissements d'EFTP publics et privés (BIT, 2017).



#### Encadré 6 – La représentation syndicale dans les organes consultatifs nationaux en Afrique du Sud

Les syndicats sont représentés au sein de l'Autorité nationale des compétences qui donne des avis au ministère du travail sur les questions de compétences; le Conseil sud-africain pour la mise en valeur des ressources humaines – un « organe consultatif national multipartite à plusieurs niveaux » qui veut favoriser l'employabilité et une culture propice à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie aux niveaux personnel, organisationnel et national, et qui est soutenu par un groupe de travail technique présidé par COSATU (Congress of South African Trade Unions), la plus grande confédération syndicale sud-africaine; l'Autorité sud-africaine de certification, qui supervise le développement et la mise en œuvre du Cadre national des certifications et le Conseil de la qualité des métiers et des professions, qui est chargé de superviser la conception, la mise en œuvre, l'évaluation et la certification des qualifications professionnelles (BIT, 2017).

Sur le continent africain, les syndicats sont représentés dans différents organes consultatifs nationaux. Au Kenya, l'Autorité nationale pour la formation industrielle a été créée en 2011 pour « promouvoir les normes les plus élevées de qualité et d'efficacité pour la formation industrielle et veiller à disposer d'une main-d'œuvre correctement formée à tous les niveaux de l'industrie ». Trois délégués syndicaux font partie de son conseil d'administration, sur un total de 11. Au Mozambique, l'Autorité nationale pour l'enseignement professionnel, qui est notamment chargée d'élaborer une stratégie nationale pour l'EFTP, compte des représentants syndicaux dans son conseil d'administration (The Commonwealth, 2016). Au Sénégal, les confédérations syndicales les plus représentatives sont membres du Conseil d'administration du Centre national de certification professionnelle. Comme le montre l'encadré 6, en Afrique du Sud, une large participation des syndicats est prévue en matière de développement des compétences (BIT, 2017).

En Amérique latine, les syndicats sont représentés dans les conseils d'administration des établissements nationaux de formation professionnelle. Par exemple: l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle en République dominicaine, l'Institut national d'apprentissage au Costa Rica, l'Institut national de formation professionnelle pour le développement humain au Panama, le Service national de formation en Colombie et l'Institut technique pour la formation et la productivité au Guatemala. Ils sont également présents dans les organes publics responsables des systèmes



## ► Note de synthèse

Comment les organisations de travailleurs s'impliquent-elles dans le développement des compétences?

nationaux de standardisation et de certification des compétences et des cadres nationaux de certification, comme le Conseil de normalisation et de certification des compétences professionnelles au Mexique et ChileValora au Chili (BIT/Cinterfor, 2017b). Par ailleurs, aux Caraïbes, les syndicats sont représentés dans les organes consultatifs nationaux du Conseil pour les apprentissages agréés en Jamaïque et dans des agences ou conseils nationaux de formation à Anguilla, Antigua-et-Barbuda, la Barbade, Sainte-Lucie et Trinité-et-Tobago. Il existe également une représentation syndicale au sein des organes consultatifs nationaux chargés du développement des compétences dans de nombreux pays européens - par exemple l'Allemagne, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, le Danemark, la France, l'Irlande, la Lettonie, le Luxembourg et les Pays-Bas (CES/Unionlearn, 2016).

### Niveau sectoriel

Au niveau sectoriel, les syndicats interviennent dans le développement des compétences par la négociation de conventions collectives, en siégeant dans des organismes de compétences par branche et en dispensant directement l'enseignement et la formation professionnels et techniques.

### Les conventions collectives

En Europe, il existe de nombreux exemples d'accords de branches qui ont été signés par les syndicats et les associations patronales. Dans le domaine de la chimie en Italie, les syndicats et les associations d'employeurs ont négocié des accords cadres pour l'ensemble



du secteur; le dernier accord de 2018 porte sur des questions telles que le financement de l'EFP, la formation professionnelle et technique continue, la certification et l'identification des délégués à la formation, ainsi que différents sujets par sous-secteur: verre; pneus, câbles et matières plastiques; céramique; textile et confection; chaussures; cuir et tannerie (CISL, 2018). En Allemagne, les syndicats ont négocié des conventions collectives dans de nombreuses branches, apportant ainsi un soutien pratique à la formation professionnelle technique continue, comme l'a souligné Elke Hannack, vice-présidente du Deutscher Gewerkschaftsbund.

### L'importance de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques continus

**Elke Hannack**, *Vice-présidente du Deutscher Gewerkschaftsbund – Allemagne*

Nous traversons une période de mutation fondamentale, en termes de travail, d'économie et de société. La place du numérique d'une part, et le dérèglement climatique d'autre part, entraînent une profonde transformation technologique à l'échelle de secteurs entiers, ce qui va se traduire par une restructuration massive des processus de production et de l'emploi. Le Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), notre confédération syndicale, qui compte environ 6 millions d'adhérents, est déterminé à encourager tous les membres de la société à obtenir un emploi de qualité et à se réaliser sur le plan personnel. L'acquisition de connaissances sur le lieu de travail nécessite des structures claires. Le DGB réclame la garantie de temps libre pour se former, un financement pérenne, des avis et conseils mieux adaptés et plus de transparence.

La formation continue ne se fait pas automatiquement et, nous, les syndicats, nous nous sommes efforcés de négocier des conventions collectives sur la formation dans de nombreux secteurs. Ces accords portent sur des questions telles que l'analyse des besoins de formation individuels et l'élaboration de plans de formation continue, le soutien au développement systématique du personnel et la mise en place de structures de formation continue dans les entreprises. L'accès à la formation continue dépend dans une large mesure de la possibilité pour les employés de se faire conseiller, de l'amélioration éventuelle de leurs perspectives de carrière, si le temps consacré à la formation est compris dans l'horaire de travail, de la possibilité d'avoir du temps libre rémunéré pour la formation. Il faut donc que les entreprises acquièrent une nouvelle façon de concevoir la formation et le développement des compétences et qu'elles soutiennent et coordonnent l'organisation du travail, la formation continue et le développement du personnel. Et c'est pourquoi le DGB demande un budget plus élevé dans les entreprises pour la formation continue.

Les syndicats d'Amérique latine ont également négocié des conventions collectives qui comprennent des dispositions sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels. En Argentine, il existe des accords dans les secteurs suivants: pétrole, construction, plastiques, boulangerie, santé et nettoyage à sec. En Uruguay, des accords sont en place dans les secteurs suivants: industries générales; réfrigération; pêche; textiles; cuir, confection et chaussures; bois, cellulose et papier; produits chimiques et pharmaceutiques; métallurgie et ingénierie; construction; commerce de détail; hôtellerie et restauration; transport et stockage; agriculture<sup>17</sup>

## Organismes chargés des compétences par branche

Au niveau sectoriel, les syndicats sont représentés dans certains organismes selon les pays, par exemple: Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Bangladesh, Brésil, Cambodge, Canada, Danemark, France, Ghana, Inde, Italie, Jordanie, Philippines, Sénégal, Suède et Uruguay.

### Encadré 7 - Principales responsabilités des comités métiers au Danemark

Les comités métiers nationaux ont les responsabilités suivantes:

- jouer un rôle central dans la création et la révision des cursus d'EFPP et définir les objectifs de formation et les critères de l'examen final, en fonction des principales compétences jugées nécessaires sur le marché du travail
- décider du dispositif réglementaire pour les différents cursus dans les limites du cadre législatif. Ils décident du métier qui sera au cœur de la formation, de sa durée et de la proportion entre les cours dispensés dans les établissements d'enseignement supérieur et les travaux pratiques en entreprise
- agréer les entreprises comme lieux de formation qualifiés et statuer sur les conflits éventuels entre les apprentis et l'entreprise qui assure la formation pratique
- faire office d'intermédiaire obligé pour l'entrée dans le métier, car ils sont chargés de délivrer les certificats d'employés qualifiés en termes de contenu, d'évaluation et pour la tenue effective des examens (Andersen & Kruse, 2016).

Au Danemark, les comités professionnels sectoriels - « l'épine dorsale du système d'EFPP » - sont composés d'un nombre égal de délégués syndicaux et de représentants d'associations patronales et sont responsables d'une centaine de programmes de formation. Ils ont de larges responsabilités (encadré 7).

En Afrique du Sud, les syndicats sont représentés dans 21 conseils sectoriels consultatifs pour l'enseignement et la formation (acronyme anglais: SETAB, anciennement appelés SETA - autorités sectorielles chargées de l'enseignement et de la formation). Ces conseils sectoriels élaborent et mettent en œuvre des « plans de compétences par secteur ». En outre, ils approuvent les plans d'acquisition de compétences sur le lieu de travail et les comptes-rendus de formation, établissent des programmes d'acquisition de connaissances (avec les supports nécessaires), enregistrent les accords et gèrent les fonds sectoriels financés par des taxes à la formation prélevées sur les entreprises. Ils sont également chargés d'identifier les emplois possibles et d'améliorer l'information sur les possibilités de placement (BIT, 2017).

En Asie, il en existe plusieurs exemples. Aux Philippines, il y a des Conseils consultatifs tripartites dans six branches (confection et textile, construction, montage automobile, banques, hôtellerie, restaurants et sucre). Au Bangladesh, les Conseils de compétences industrielles dans des secteurs tels que le cuir, la construction, le prêt-à-porter et l'agroalimentaire comportent une représentation syndicale et, comme le montre la déclaration suivante, le Syndicat des tanneurs contribue au développement des compétences dans l'industrie du cuir (BIT, 2017).

## L'offre en enseignement et formation techniques et professionnels

En Argentine par exemple, la Confederación General del Trabajo (CGT) s'est engagée dans un vaste programme de formations techniques et professionnelles. Son syndicat de la métallurgie a coordonné un réseau de 24 centres d'EFPP dans le but d'établir des critères nationaux pour la formation et la reconversion qui portent sur le contenu des programmes, l'élaboration des supports de formation, la formation des formateurs, le minimum nécessaire en matière d'infrastructure et d'équipement. Cette initiative a été récompensée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO) (Gandara, 2018). Dans un autre cas de figure, le syndicat des ouvriers du bâtiment a mis en place un « plan national pour la qualification des travailleurs du bâtiment » qui, comme le montrent les commentaires qui suivent, est reconnu pour avoir sensiblement amélioré leurs compétences.

### **Les syndicats et le développement des compétences dans l'industrie du cuir au Bangladesh**

**Abul Kalam Azad**, *Président du syndicat des tanneurs – Bangladesh*

L'industrie du cuir est l'un des plus grands secteurs du Bangladesh; elle emploie actuellement environ 200 000 travailleurs et pourrait en employer des centaines de milliers d'autres dans un avenir proche. Cependant, seule une petite minorité (environ 5 %) a reçu une quelconque formation.

Ces ouvriers ont conscience de leur manque de compétences mais ils ne veulent pas l'admettre à leurs supérieurs pour ne pas compromettre leur recrutement ou risquer leur emploi. Ils préfèrent faire connaître leur sentiment sur leurs besoins en compétences au syndicat des tanneurs qui joue un rôle important dans le programme global de développement des compétences. Au sein du syndicat, nous sommes conscients du fait que la formation des ouvriers et des superviseurs est essentielle pour améliorer la productivité et la qualité des produits et nous apportons une contribution significative à l'évaluation des besoins et au suivi de la bonne mise en œuvre des programmes de formation.

Notre syndicat est également représenté au conseil d'administration du Centre d'excellence pour les compétences du cuir au Bangladesh, une initiative du Conseil sectoriel des compétences. À ce titre, nous apportons un soutien continu au développement des compétences en réponse à la demande dans le secteur et nous aidons à dispenser le programme.

On ne peut s'attendre à une action syndicale efficace dans les sous-secteurs de la fabrication en l'absence de syndicats développés et nous voulons également répondre à ce besoin. Nous aidons également à élaborer des programmes de formation en fonction des besoins pour les employés au niveau de l'entreprise.

L'industrie du bâtiment fournit d'autres exemples ailleurs dans le monde. Aux Philippines par exemple, l'Association des ouvriers du bâtiment et du secteur informel a créé des centres de formation professionnelle qui proposent des cours de menuiserie, de peinture, de maçonnerie, de plomberie, de soudage à l'arc à l'électrode enrobée et d'entretien des installations électriques. Au Bangladesh, quatre syndicats ont œuvré aux côtés de l'OIT pour dispenser des formations dans le secteur du bâtiment (BIT, 2017).

### **Au niveau de l'entreprise**

Dans certains pays, les syndicats contribuent à la mise en œuvre d'initiatives de développement des compétences au niveau de l'entreprise, par le biais de

### **La formation professionnelle dans le secteur du bâtiment en Argentine**

**Gustavo Gándara**, *directeur exécutif, Fundación UOCRA - Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina - Argentine*

En Argentine, les syndicats ont contribué à la mise en place d'une série d'institutions et d'actions visant à apporter une réponse collective aux besoins des travailleurs et de leurs familles, quelle que soit leur situation professionnelle. Le système de formation et de certification (SiFoC) a été défini conjointement puis repris dans les conseils sectoriels, dans le cadre du Conseil national pour l'emploi et la productivité.

Les syndicats conçoivent et gèrent des actions de formation et de validation des compétences et cette approche permet d'associer une proposition d'éducation à une formation intégrée qui associe les dimensions technique, professionnelle et sociale du travail.

Depuis la mise en place de politiques de branches, les conseils sectoriels tripartites, qui comprennent des représentants de l'État, des organisations d'employeurs et des syndicats, se réunissent régulièrement pour prendre des décisions sur la politique de l'emploi dans leur secteur, réaliser des études sur l'évolution du marché du travail et préciser les compétences dont les travailleurs ont besoin.

Dans le cadre de ce Conseil, le Programme national de formation pour les ouvriers du bâtiment a été mis au point. Au cours des dix dernières années, il a obtenu des résultats notables:

- 54 741 travailleurs - formés et certifiés en matière de santé, de sécurité et d'environnement
- 339 107 travailleurs - formés et certifiés par la formation initiale et continue
- 109 221 travailleurs – certifiés en compétences.

comités d'entreprise de différents types, d'accords d'entreprise et/ou d'actions des délégués syndicaux, et plus particulièrement de ceux qui sont chargés du développement des compétences.

### **Comités d'entreprise**

Les comités d'entreprise constituent un forum qui peut être utilisé par les délégués syndicaux pour développer les compétences des travailleurs au niveau de l'entreprise. En Autriche par exemple, la loi leur confère des droits étendus en matière d'enseignement et de formation professionnels continus (EFPC), notamment le droit à l'information sur les formations prévues et la participation à la planification et à la mise en œuvre de mesures de formation et de

### Encadré 8 - Activités menées par les comités d'entreprise pour l'EFTP dans l'industrie métallurgique italienne

- Suivi du nombre de formations professionnelles continues au cours de l'année civile précédente, des types de formations, du nombre de journées de formation et du nombre total de salariés concernés
- Améliorer l'accès à la formation en évaluant la faisabilité du projet de formation des travailleurs qui n'ont pas participé aux précédentes initiatives d'EFP
- Contribuer à la **diffusion d'informations auprès des travailleurs**, en accord avec l'entreprise, sur les initiatives locales de formation professionnelle continue
- Examiner les **besoins en formation spécifiques des travailleurs** en fonction de l'évolution technologique de l'entreprise

**Signaler** les besoins en formation et le nombre d'intéressés éventuels, ainsi que toute autre information utile, aux comités d'entreprise locaux compétents (CISL, 2018).

reconversion en entreprise (Unionlearn, 2013). En Allemagne, les syndicats peuvent aussi intervenir dans le développement des compétences par le biais des comités d'entreprise, qui sont chargés de promouvoir la formation professionnelle, d'établir des installations et des programmes de formation et de réaliser la formation professionnelle (articles 96 à 98 de la loi sur la constitution des comités d'entreprise).<sup>18</sup> En Italie, les syndicats sont représentés dans les comités d'entreprise pour l'EFP en vertu de l'accord national signé dans le secteur de la métallurgie et, sur cette base, ils entreprennent différentes activités au niveau de l'entreprise, comme le montre l'encadré 8.

### Les conventions collectives

Dans certains pays, les syndicats ont pu négocier des accords couvrant le développement des compétences, sous la forme d'accords d'entreprise ou d'accords d'acquisition des connaissances.

Une étude détaillée réalisée en Allemagne a relevé des exemples de développement des compétences dans 504 accords d'entreprise couvrant 46 branches différentes. Selon les conclusions des auteurs, ces accords



d'entreprise étaient très complets et le développement des compétences y figurait souvent comme aspect complémentaire à d'autres questions liées à l'entreprise (Busse & Heidemann, 2012).

Il existe aussi des exemples dans des entreprises spécifiques en Amérique latine, comme l'accord conclu au Brésil entre le syndicat des ouvriers de la métallurgie ABC et la multinationale Mercedes-Benz, qui comprend des clauses sur la formation professionnelle pour les travailleurs de l'usine de São Bernardo do Campo, dans l'État de São Paulo (Barretto Ghione, 2015). Un autre exemple venu d'Amérique latine est l'accord signé au Costa Rica par une filiale de Chiquita Brands International et le syndicat Trabajadores de la Compañía Bananera Atlántica Limitada, qui prévoit de former les travailleurs dans des domaines techniques tels que le dépannage des systèmes de réfrigération, l'utilisation des équipements de protection individuelle, la soudure, l'électronique, la sécurité au travail et des matières générales comme l'informatique et l'anglais (Brumat, 2012, cité dans BIT, 2017).

### Les délégués syndicaux à la formation

Au Royaume-Uni, il n'existe ni droit légal de mener des négociations sur la formation, ni obligation de former le personnel pour les employeurs, ni tradition significative de comités d'entreprise. Toutefois, la loi sur l'emploi de 2002 donne aux syndicats la possibilité de jouer un rôle clé, par l'intermédiaire des délégués syndicaux à la formation (DSF), en aidant les travailleurs à bénéficier de formation (encadré 9).

Chaque année, les DSF aident environ 250 000 employés à accéder au développement des compétences, ce qui améliore grandement leurs perspectives d'emploi et leurs chances de promotion, comme l'explique Kevin Rowan, responsable de la branche Organisation, services et compétences au Trades Union Congress (TUC).

<sup>18</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_betrvg/](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/)

### Encadré 9 - Le rôle des délégués syndicaux à la formation (DSF)

Le délégué syndical à la formation (DSF) est membre d'un syndicat indépendant, reconnu par son employeur et élu par son syndicat sur le lieu de travail. Son rôle est de faire connaître la valeur de la formation, d'aider les apprenants, d'organiser l'acquisition de connaissances ou la formation et de soutenir les centres concernés pour que l'apprentissage sur le lieu de travail devienne chose acquise.

#### Quelles sont les principales fonctions d'un DSF?

- ▶ Analyser les besoins en acquisition de connaissances ou en formation
- ▶ Organiser et encourager l'acquisition de connaissances et la formation
- ▶ Consulter l'employeur sur ces activités
- ▶ Se préparer à les réaliser.

#### Quels sont les droits du DSF?

Les délégués syndicaux à la formation ont droit à un temps de mise en disponibilité rémunéré raisonnable pour se former et exercer leurs fonctions, comme indiqué ci-dessus. Les adhérents syndicaux ont droit à du temps libre non rémunéré pour consulter leur délégué syndical à la formation, dès lors qu'ils appartiennent à une unité de négociation pour laquelle le syndicat est reconnu.<sup>19</sup>



### La formation professionnelle continue - La contribution des délégués syndicaux à la formation (DSF)

**Kevin Rowan**, Responsable de la branche Organisation, services et compétences au Trades Union Congress (TUC) - Royaume-Uni

L'accès à la possibilité de perfectionner ses compétences et d'en acquérir de nouvelles fait partie intégrante d'un « bon » emploi; les travailleurs et les syndicats le savent bien. Ils comprennent également qu'un système de compétences efficace est nécessaire au fonctionnement d'une économie décente. Les syndicats sont tout naturellement des partenaires sociaux enthousiastes dans la conception des politiques de développement des compétences et leur mise en œuvre opérationnelle, en tant qu'acteurs clés et représentants des travailleurs.

Les syndicats, au travers de l'action des délégués syndicaux à la formation (DSF), font preuve d'une efficacité inégalée pour encourager, aider et soutenir les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences, des compétences de base et fonctionnelles nécessaires à l'évolution professionnelle.

Chaque année, au Royaume-Uni, les DSF aident environ 250 000 employés à perfectionner leurs compétences, ce qui améliore sensiblement leur faculté à trouver un emploi et leurs chances de promotion, ainsi que la productivité sur leur lieu de travail. Souvent, les personnes ainsi formées par les syndicats obtiennent leurs premières certifications, reçoivent une promotion et une augmentation de salaire grâce au soutien du syndicat et elles possèdent des compétences transposables.

Grâce aux accords sur l'acquisition de connaissances, les syndicats peuvent aussi trouver auprès des employeurs des investissements supplémentaires pour la formation et créer un véritable contexte d'apprentissage tout au long de la vie qui permet aux employés de continuer à apprendre et à développer leurs compétences avec le soutien des syndicats.

## Les obstacles à l'intervention des syndicats

Dans la plupart des cas, sinon dans tous, les organisations de travailleurs se sont positionnées dans une mesure ou une autre en faveur du développement des compétences. Cependant devant les autres obligations qui leur incombent, leur engagement a souvent fluctué et leur action a été irrégulière.

Pour certaines organisations syndicales, d'autres questions sont prioritaires. Aux Philippines par exemple, certains syndicats considèrent que le développement des compétences relève de la responsabilité des employeurs et, comme dans d'autres pays, ils donnent la priorité à des fonctions essentielles telles que la promotion de l'organisation syndicale, la négociation collective, la protection des droits des travailleurs et la sécurité de l'emploi. Au Maroc par exemple, les syndicats s'intéressent davantage aux questions des droits au travail en général - liberté d'association, dialogue social et protection sociale - qu'à l'EFTP et au développement des compétences. En Afrique du Sud, si les syndicats ont jadis été la force motrice de la réforme de l'enseignement et de la formation, ces deux sujets n'étaient plus au cœur de leur programme du milieu à la fin des années 2000, ni mis en avant par les syndicats dans les négociations collectives, car les principaux enjeux étaient les salaires et les conditions de travail. En outre, au niveau sectoriel, l'une des principales faiblesses est que les mesures relatives au développement des compétences sont prises indépendamment des conseils de négociation collective (BIT, 2017).

Certaines organisations de travailleurs, par exemple au Danemark et en Allemagne, sont bien aidées par des centres spécialisés externes - les comités professionnels et l'Institut fédéral pour la formation professionnelle respectivement. Cependant, ce n'est pas la norme et la grande majorité des organisations de travailleurs n'ont pas accès à un tel savoir-faire en quantité et qualité comparables. Au Maroc par exemple, les syndicats n'ont pas de spécialistes en EFTP, en méthodes de formation, en analyse des besoins et en développement des compétences. Aux Philippines, et plus précisément au Conseil de l'Autorité pour l'enseignement technique et le développement des compétences (acronyme anglais: TESDA), les représentants du gouvernement bénéficient d'un soutien technique à temps plein de la part de leurs instances respectives et les employeurs ont leur propre service des ressources humaines, mais « le degré et la qualité de la participation syndicale dans les organes de décision comme le TESDA auraient été meilleurs si les représentants des travailleurs avaient bénéficié de personnel de soutien technique à plein temps » (BIT, 2017).

## Les domaines prioritaires

Pour concrétiser leur soutien au développement des compétences et conformément à la R195, les organisations de travailleurs pourraient s'intéresser aux domaines prioritaires suivants:

### Influer sur la politique de l'État en matière d'enseignement et de formation

- Faire pression sur le gouvernement pour qu'il introduise une législation ou une politique prévoyant des **mesures et des structures claires et simples pour donner une place aux organisations de travailleurs dans le développement des compétences**, que ce soit sous forme de négociation collective ou de présence dans les organes consultatifs nationaux, sectoriels ou dans l'entreprise
- Faire pression sur le gouvernement pour qu'il introduise une législation **qui permette aux représentants des travailleurs de jouer un rôle déterminant dans le développement des compétences** et de bénéficier d'une mise en disponibilité rémunérée d'une durée raisonnable pour analyser les besoins en apprentissage ou en formation, fournir des informations et émettre des avis sur les questions d'apprentissage ou de formation, organiser et faciliter l'apprentissage et la formation, consulter l'employeur sur la réalisation de ces activités et prendre les mesures nécessaires pour les mener
- Faire pression sur le gouvernement pour qu'il introduise une législation qui **permette aux travailleurs de bénéficier du développement des compétences**, notamment par un droit à la formation et du temps libre rémunéré pour assister aux formations proposées
- Faire pression sur le gouvernement pour prévoir un **financement suffisant** qui permette la mise en place de formations de qualité
- Favoriser l'introduction de mesures permettant la **validation de l'apprentissage non formel et informel** afin d'encourager la mobilité sur le marché du travail
- Favoriser le renforcement des mesures visant à **garantir l'accès à la formation pour les catégories sous-représentées**
- Contribuer à la **collecte de données** sur la formation afin que les acteurs concernés puissent les suivre et évaluer les effets de leurs stratégies en la matière.

## Intégrer le sujet de l'acquisition de connaissances à d'autres fonctions syndicales

- **Prendre position** au plus haut niveau dans les organisations de travailleurs en faveur **d'une politique complète de développement des compétences** et de l'élaboration d'une stratégie à plusieurs niveaux pour l'accompagner
- Veiller à ce que les organisations de travailleurs évitent de se fragmenter et présentent un **front uni** sur la question du développement des compétences
- Veiller à ce que le développement des compétences fasse partie intégrante **d'autres priorités syndicales**
- - **Renforcer les capacités** de leurs propres organisations pour que les délégués syndicaux soient qualifiés et capables de défendre les intérêts des syndicats et des travailleurs au sein d'organes tripartites plurisectoriels et sectoriels sur les questions de développement des compétences et, si possible, qu'ils soient en mesure de négocier des conventions collectives.

## Œuvrer à l'institutionnalisation de l'acquisition de connaissances avec les employeurs

- Rechercher des **alliances avec des employeurs et leurs associations** afin d'engager le dialogue social aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise, de sorte que le développement des compétences fasse partie intégrante des négociations collectives
- Veiller à ce que les **jeunes, en particulier les apprentis**, aient accès à une formation de qualité et à de bonnes conditions de travail et ne servent pas de main-d'œuvre bon marché pour écarter les travailleurs déjà en poste.

## Développer l'action et la représentation des adhérents

- Renforcer les capacités de leurs propres organisations pour que les délégués syndicaux soient qualifiés et capables de **défendre les intérêts des syndicats et des travailleurs sur le lieu de travail**, de diffuser des informations sur les activités de développement des compétences à leurs membres et/ou aux employés, de leur fournir des conseils et des avis et de les encourager à saisir les occasions de se former.

## ► Références

Andersen O. D. et Kruse K. 2016. *Vocational Education and Training in Europe*. Danemark: Cedefop.

B20-L20. 2018. *A Common Message on Skills and Social Protection for Inclusive Growth*. <https://www.ituc-csi.org/l20-b20-joint-statement-presented>

BIT (Bureau International du Travail). 2018. *Systèmes et politiques de développement des compétences pour la main-d'œuvre de demain*, note d'information préparée pour la deuxième réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618361.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618361.pdf)

—.2017. *International Review of Trade Union Involvement in Skills Development*. [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_585697/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_585697/lang--en/index.htm)

—.2004. *Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines (R195)*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REV,fr,R195,/Document](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,fr,R195,/Document)

—.1975. *Convention sur la mise en valeur des ressources humaines (C142)*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312287,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312287,fr:NO)

- BIT/Cintefor. 2017a. *Aprendizaje de calidad - una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe*.
- . 2017b. *Diálogo Social sobre formación profesional y desarrollo de los recursos humanos en América Latina y el Caribe*.
- Busse, G. & Heidemann, W.. 2012. *Betriebliche Weiterbildung*, Auflage 3. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Francfort-sur-le-Main: Bund-Verlag.
- Commission syndicale consultative (CSC). 2016. *Unions and Skills, Discussion Paper on OECD Strategies for Skills, Jobs and the Digital Economy*. [https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t\\_unions-skills.pdf](https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t_unions-skills.pdf)
- Confédération européenne des syndicats/ Unionlearn. 2016. *Un cadre de qualité européen pour les apprentissages - une proposition syndicale européenne*.  
[https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/fr\\_cadre\\_de\\_qualite\\_europeen\\_pour\\_les\\_apprentissages.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/fr_cadre_de_qualite_europeen_pour_les_apprentissages.pdf)
- Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL). 2018. *Sostenere l'anticipazione del cambiamento e lo sviuppo delle competenze - coinvolgere i rappresentanti sindacali nelle procedure di informazione, consultazione e partecipazione sul posto di lavoro*.
- Gandara, G. (ed). 2018. *Sindicatos y formación profesional en Argentina: antecedentes y desafíos*, Confederación General del Trabajo de la República Argentina.
- L20. 2018. *Déclaration du L20 à la réunion des ministres de la main-d'œuvre et de l'emploi du G20, Mendoza, Argentine, 6-7 septembre 2018*. <https://www.ituc-csi.org/unions-warn-of-rising-inequality>
- Rainbird, H. & Stuart, M.. 2011. 'The state and the union learning agenda in Britain' in *Work, Employment and Society*, 25, p. 202-217.
- Senén González, C. & Borroni, M.. 2012. *Social dialogue, industrial relations and union revitalization in Argentina after 2003*, inédit.
- Smith, S.. 2014. *Trade unions and skill development in India: Challenges and international experience*. Organisation internationale du travail. [https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS\\_342335/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS_342335/lang--en/index.htm)
- The Commonwealth. 2016. *Mapping sector skills development across the Commonwealth - Analysis, Lessons and Recommendations*.
- Unionlearn. 2013. *Building trade union support for workplace learning in Europe*. <https://www.unionlearn.org.uk/publications/building-trade-union-support-workplace-learning-throughout-europe>

**Contact:**

Bureau des activités pour les travailleurs  
Bureau international du travail  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse  
[www.ilo.org/ACTRAV](http://www.ilo.org/ACTRAV)

Direction générale des compétences et de l'employabilité  
Département de la politique de l'emploi  
Bureau international du travail  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse

T: +41 22 799 7239  
E.: [skills@ilo.org](mailto:skills@ilo.org)  
[www.ilo.org/skills](http://www.ilo.org/skills)