Document de travail No. 23

Département des compétences et de l'employabilité

Dialogue social sur la formation

Pierre Bourguet

Bureau international du travail – Genève

Copyright © Organisation internationale du Travail 2006
Première édition 2005

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Dialogue social sur la formation
Bureau international du Travail, 2006

ISBN 92-2-218012-7
ISBN 92-2-218013-5
ISSN 1609-8412

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/publns

---

Imprimé en Suisse

REMERCIEMENTS

L’auteur remercie le Directeur du Département des compétences et de l’employabilité, ses collègues et particulièrement Girma Agune, Manager, Programme Coopération Technique, Département des Compétences et de l'Employabilité.

Table des matières

Table des matières .....
Résumé 1
Introduction 5
Chapitre 1 : La formation tout au long de la vie : quels enjeux pour le dialogue social ? 8
Chapitre 2 : Les instruments juridiques du dialogue social dans la formation 9
Chapitre 3 : politiques et systèmes de formation 17
Chapitre 4 : investir dans la formation : rôles et responsabilités 23
Chapitre 5: le dialogue social sur la formation : quels enseignements ? 29
Chapitre 6: orientations pour promouvoir le dialogue social sur la formation 35
Conclusion : propositions pour aider à la mise en œuvre du dialogue social dans la formation 39
Eléments de bibliographie 42

Résumé

1. Après avoir traité des principaux enjeux du dialogue social dans le domaine de la formation (chapitre 1), le document passe en revue les instruments juridiques du dialogue social dans la formation (chapitre 2), puis il tente de montrer et d'illustrer, au travers d'exemples pris dans des contextes régionaux très différents, en quoi le dialogue social permet de traiter de manière à la fois plus efficace et plus équitable les questions relatives aux politiques et systèmes de formation (chapitre 3), ainsi que celles relatives aux investissements et aux rôles et responsabilités des acteurs concernés (chapitre 4). Le document examine ensuite les principaux enseignements du dialogue social dans la formation (chapitre 5), puis il trace des orientations (chapitre 6), et termine par des propositions pour aider à la mise en œuvre du dialogue social dans la formation (conclusion).

2. Depuis une trentaine d'années, de profondes transformations affectent le monde du travail, que ce soit dans les pays développés ou dans les pays en développement. Ces transformations concernent l'emploi, la structure du marché du travail et l'organisation du travail; et, par voie de conséquence, les ressources humaines, les compétences et la formation.
Les qualifications et compétences des individus, facteurs et vecteurs d'innovation et de progrès, deviennent, et surtout vont devenir, une des clés du développement économique et social, notamment de l'accès à l'emploi. Cela suppose une capacité forte d'apprentissage et une actualisation permanente des connaissances : la formation doit devenir un processus continu d'apprentissage tout au long de la vie. Ce processus doit aussi contribuer à l'épanouissement personnel et favoriser l'accès à la culture et à une citoyenneté active.
C'est pourquoi l'objectif fixé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à ses membres est de favoriser la mise en valeur des ressources humaines à travers un dialogue social réel et un partenariat impliquant tous les acteurs.

3. Le dialogue social contribue de manière décisive à réaliser l'objectif fondamental de l'OIT aujourd'hui qui est "que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité". (Rapport du Directeur Général à la Conférence Internationale du Travail : «Un travail décent», Juin 1999). Le dialogue social sur la formation fait face à plusieurs défis et enjeux : accès universel à l'éducation de base, réduction des taux d'échec et de décrochage scolaire, amélioration des niveaux d'éducation, afin de créer les bases pour l'accès futur à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. De plus, dans de nombreux pays, l'écart entre les qualifications et compétences requises et celles existant au sein de la population active tend à se creuser, et non à se réduire.
Un autre défi est celui de l'accès inégal à la formation et des discriminations. Une chose en effet est de reconnaître un droit, une autre est d'en assurer la mise en œuvre et la réalisation au bénéfice de tous.
Par ailleurs, l'éducation et la formation doivent être renforcées car elles constituent les principaux instruments qui aident les hommes et les femmes à construire et développer leurs compétences et leur capacité d'insertion professionnelle, ou « employabilité ». La formation a un rôle positif à jouer pour l'adaptabilité et la mobilité des travailleurs, tant en interne qu'en externe de l'entreprise.
Un autre défi majeur est celui de l'accès à l'emploi, et plus généralement, à un travail décent: à quoi bon développer ses qualifications et ses compétences, à quoi bon un processus de formation, s'il n'y a pas de débouché en termes d'emploi ou de travail au sens large ?
Enfin, l'expansion de l'économie informelle dans nombre de pays accentue ce défi ; elle remet aussi en question l'existence même du dialogue social. Au-delà des conséquences négatives pour les travailleurs, il y a là, pour les organisations

d'employeurs et de travailleurs, particulièrement dans de nombreux pays en développement, un enjeu majeur, une menace pour leur représentativité, leur légitimité et leur autorité. De nouvelles formes de partenariat avec les organisations issues de l'économie informelle sont à développer, de manière à y favoriser le dialogue social.

4. Le dialogue social sur la formation repose sur des instruments juridiques. Il convient de souligner l'importance des normes nationales et internationales du travail et de leur respect. Au delà de leur caractère juridiquement contraignant, elles sont le fruit d'un consensus; elles doivent être considérées comme un facteur de progrès, et donc adoptées et mises en oeuvre.
Dans le domaine des ressources humaines et de la formation, un certain nombre d'instruments juridiques existent, notamment : la Convention 142, adoptée lors de la conférence internationale du travail en 1975, ainsi que la nouvelle Recommandation 195, adoptée en 2004[1]. Celle-ci préconise un renforcement, par les Etats membres, de la participation des partenaires sociaux, que ce soit pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation préalables à l'emploi, pour le développement des compétences ou pour le soutien à l'insertion professionnelle des travailleurs sans emploi et des personnes ayant des besoins particuliers.
D'autres instruments existent, comme la convention 122 sur la politique de l'emploi, la Convention 159 et la Recommandation 168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, la Convention 140 sur le congé – éducation payé.

5. Jusqu'à récemment, particulièrement dans les pays en développement, les politiques de formation n'étaient pas conçues sur la base des grands objectifs de développement économique et social du pays. Les nouvelles politiques visent en priorité à réformer les programmes d'enseignement et de formation initiale et à mettre en place des systèmes de formation continue et d'apprentissage tout au long de la vie. Là où la pauvreté sévit de plus en plus, les gouvernements sont encouragés à consulter et à faire participer les organisations de la société civile, au premier rang desquels les partenaires sociaux, à la définition et à la mise en œuvre des politiques de réduction de la pauvreté, incluant des politiques de formation.
Afin de mettre en place des normes de compétence cohérentes et des systèmes d'évaluation, de reconnaissance et de certification de ces compétences, le besoin se fait sentir d'un cadre institutionnel**.** Se développent aussi les Observatoires de l'Emploi et de la formation professionnelle.
Les systèmes de formation deviennent plus flexibles, axés sur la demande, et impliquant davantage les autorités locales et régionales, ainsi que le secteur privé et les entreprises**.**

6. L'investissement dans l'éducation et la formation est un facteur déterminant en matière de compétitivité, de croissance durable et d'emploi et constitue de ce fait un préalable pour atteindre les objectifs économiques, sociaux et environnementaux que se fixent les Etats. Pourtant, le sous–investissement dans la formation est une réalité dans la plupart des pays. Il convient donc d'abord de lever les obstacles, et d'envisager la création de fonds de formation, facteur potentiel de dynamisation de la formation et du dialogue social.
Un partage clair des rôles des principaux acteurs s'avère indispensable. La Recommandation 195 invite à « reconnaître que l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient être fondées sur l'engagement explicite des gouvernements d'investir et de créer les conditions nécessaires pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, des entreprises de former leurs salariés, et des

[1] OIT « Recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines : Education et Formation tout au long de la vie », adoptée par la Conférence Internationale du Travail, 2004.

individus de développer leurs compétences et d'organiser au mieux leur parcours professionnel ».
Sont ainsi posés, pour l'ensemble des questions relevant de la mise en valeur des ressources humaines, les fondements d'un large partenariat de tous les acteurs, et particulièrement des partenaires sociaux, l'Etat seul ne pouvant plus assurer le niveau économiquement et socialement optimal des investissements en matière d'éducation et de formation.

7. Quels enseignements du dialogue social dans la formation ? La situation apparaît très contrastée, tant en ce qui concerne le droit d'organisation et de négociation collective, qu'en ce qui concerne la question de la représentativité ou de la présence même des organisations d'employeurs et de travailleurs, ou encore dans le degré d'engagement des Etats dans le partage de leurs prérogatives avec les partenaires sociaux et la société civile.
Autres lacunes : le manque de compétence et d'expertise des partenaires sociaux, le manque de soutien des autorités publiques aux partenaires sociaux; le manque de participation et de coordination des partenaires sociaux eux-mêmes, le manque de ressources matérielles, financières, humaines…Ces lacunes peuvent avoir de graves conséquences, particulièrement dans les pays en développement, pour l'employabilité, l'emploi, et la réduction de la pauvreté.
Cependant, la nécessité de la participation des partenaires sociaux à l'orientation et à la gestion de la formation professionnelle est de plus en plus reconnue. Et de plus en plus nombreux sont les exemples d'un dialogue social réel, d'une implication efficace des partenaires sociaux concernant les questions de formation.
Le dialogue social se révèle très utile pour, mieux concilier l'offre et la demande de formation, adapter la formation en renforçant ses liens avec le marché de l'emploi, formel et informel; il se révèle également très utile pour ce qui concerne l'insertion ou la réinsertion des personnes qui sont exclues du marché du travail, notamment les groupes les plus vulnérables ; il permet d'élaborer et de mettre en œuvre des projets d'activités génératrices de revenus avec la participation de la société civile (communautés locales, groupes de femmes, ONG).
La formation apparaît ainsi comme un domaine dans lequel les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs peuvent converger.
Pourtant, au niveau mondial, le dialogue social sur la formation reste encore trop limité, voire inexistant.

8. Des orientations pour promouvoir le dialogue social sur la formation.
En termes de démarche, les éléments fondamentaux du dialogue social dans la formation sont les suivants : disposer d'un cadre juridique, partir des besoins (tant ceux des personnes que ceux des entreprises et organisations), évaluer les défis, se baser sur des principes, définir des thèmes et un programme de travail (lequel doit inclure les conditions de sa mise en œuvre et de son financement).
A partir des défis, il est possible de dégager un ensemble de principes communs, lesquels reposent sur la reconnaissance que la formation et le développement des compétences doivent faire l'objet de garanties juridiques.
Ces principes sont les suivants: créer un environnement favorable, créer un cadre institutionnel adapté au contexte social et économique du pays, assurer l'accès de tous, sur un pied d'égalité à la formation, établir des partenariats avec les parties prenantes pour l'offre de programmes d'apprentissage, d'éducation et de formation, mettre à profit des stratégies et des pratiques axées sur l'apprenant, en faisant appel aux technologies de l'information et de la communication (TIC).
Il appartient ensuite aux acteurs sur le terrain de s'engager dans le dialogue social, et de déterminer leur propre programme de travail, selon les procédures et pratiques en vigueur dans chaque pays, et selon leur degré de volonté : politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines et de la formation tout au long de la vie, choix d'investissement et des priorités en la matière, détermination des compétences requises par les entreprises et l'économie en général, mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes et l'accès à l'éducation et

à la formation des personnes ayant des besoins spécifiques identifiés, plans de formation des travailleurs, financement de la formation...

9. Les grandes orientations politiques et stratégiques ainsi que les instruments juridiques et des outils méthodologiques pour promouvoir le dialogue social dans la formation sont clairement identifiés et constituent une base solide.
Pour être efficace et fructueux dans la durée, un dialogue social doit être dynamique, vivant, appuyé sur un cadre juridique ainsi que sur des institutions et des mécanismes solides et efficaces, guidé par des politiques claires, équitables et partagées, et soutenu par une volonté, un engagement et une confiance réciproques.
Accroître les investissements financiers dans les systèmes d'éducation et de formation est absolument nécessaire, mais ce n'est pas suffisant : il faut que l'investissement soit global, quantitatif et qualitatif, et que chacun y prenne sa part, en visant la transparence, l'équité, l'efficacité et la synergie.
Pour promouvoir le dialogue social dans la formation, le Bureau International du Travail (BIT), à la fois comme garant des normes et comme fournisseur de produits – services de conseil et d'assistance, entend jouer un rôle moteur. Il est donc prêt à coopérer avec ses mandants sur le terrain, selon des modalités à déterminer au cas par cas.

Introduction

1. De nombreux changements affectent le monde du travail : la libéralisation des échanges de biens, de capitaux et de services, qui accroît considérablement la concurrence et les opérations de restructuration, dans les entreprises et aussi au niveau des Administrations et du secteur public, mais aussi le progrès rapide des technologies (au premier rang celles de l'information et de la communication), l'expansion considérable des marchés financiers ainsi que des activités de service et de commerce, les nouvelles pratiques de gestion et les nouvelles formes d'organisation du travail… Une autre caractéristique importante est le rythme et la rapidité des changements (même si « changement » n'est pas nécessairement synonyme de « progrès »), qui obligent à une adaptation elle aussi de plus en plus rapide.

2. Les effets sur l'emploi de cet ensemble de facteurs varient sensiblement selon les pays. Globalement, toutefois, certaines tendances ont été bien identifiées: le sous emploi, comme le chômage, bien que fluctuants, restent dans de nombreux pays, à un niveau préoccupant voire grave[2]. D'une manière générale, l'emploi tend à se précariser: l'emploi permanent recule au profit de formes « atypiques », dont le travail à temps partiel et le travail temporaire, particulièrement dans les pays développés. Dans les pays en développement, c'est surtout le secteur informel qui s'étend. Enfin, le chômage est un facteur (parmi d'autres) d'instabilité sociale, et aussi d'augmentation, quasi-générale dans le monde, de la délinquance, des trafics et du crime organisé.
On assiste, un peu partout à travers le monde, et quoique de manière très différenciée, à l'émergence d'économies et de sociétés fondées sur l'information, les connaissances, le savoir. La conviction se répand donc que l'éducation et la formation occupent aujourd'hui une place centrale pour relever le défi auquel sont confrontés tous les pays, celui d'un développement économique et social équilibré et durable, le défi d'une « mondialisation à visage humain », qui puisse concilier compétitivité sur les marchés mondiaux et garantie à tous les citoyens de l'accès à un travail décent, ainsi qu'à une participation effective à la vie économique et sociale.

3. Un besoin accru de qualifications et de compétences constitue la tendance dominante. Les qualifications et compétences des individus, facteurs et vecteurs d'innovation et de progrès, deviennent et surtout vont devenir pour les temps à venir d'une importance grandissante pour l'emploi et pour l'accès à l'emploi, donc une des clés du développement économique et social. D'où l'importance majeure des systèmes d'éducation et de formation, ainsi que des investissements qui y sont faits pour assurer leur développement et leur efficacité.

4. Le concept de « formation » a évolué ; il recouvre trois composantes :
- l'éducation générale de base, qui doit être offerte et fournie à tous, et dont la mission est de transmettre les savoirs et de doter les individus des compétences de base[3] ; l'éducation de base a aussi pour mission de préparer les jeunes à leur appartenance à une communauté, et/ou à l'exercice de leur citoyenneté, et de promouvoir les valeurs essentielles de la vie en société;
- la formation professionnelle initiale;

[2] Voir le rapport du BIT : Rapport sur l'emploi dans le monde, 2004-2005, (BIT, 2005)
[3] Notamment : la maîtrise de la lecture, de l'écriture, du calcul et d'au moins une seconde langue vivante, la capacité de résolution de problèmes, la créativité et l'esprit d'équipe, l'aptitude à communiquer, y compris dans un contexte multiculturel, et la capacité d'apprendre à apprendre ; la maîtrise des outils informatiques s'y rajoute déjà dans certains pays et tendra à se généraliser.

- la formation continue, le développement des compétences, que ce soit pour se préparer, ou accéder, à un emploi, ou que ce soit pour évoluer dans un emploi, et que cette formation se réalise de manière « formelle » ou « informelle ». Ceci comprend les actions d'adaptation au poste de travail, les actions liées à l'évolution des emplois, et les actions de développement des compétences au sens large, y compris dans le champ de l'économie informelle.
Ce document traitera essentiellement des deux derniers types de formation.
Ainsi, l'ensemble de ces trois composantes constitue ce que l'on appelle la formation tout au long de la vie.
Précisons encore qu'en amont, d'autres fonctions et services sont concernés, ceux qui ont trait à l'information, au conseil et à l'orientation professionnelle; ces fonctions et services, lorsqu'ils existent, sont essentiellement assurés par les services publics de l'emploi, ainsi que par les agences de l'emploi privées.
Enfin il faut mentionner également les programmes d'ajustement, ou « politiques actives », du marché du travail, dans la mesure où outre des actions d'aide à la recherche d'emploi et de création directe d'emplois, ces programmes développent des actions de formation et de développement des compétences.

5. La conception de la formation s'est donc profondément élargie pour tenter de répondre à ces nouveaux défis: de simple fonction d'équilibre entre offre et demande de qualifications et de compétences sur le marché du travail, on passe à une conception plus large et plus dynamique de « mise en valeur des ressources humaines », désignant ainsi un processus continu et global, intégrant la formation et l'orientation professionnelle dans un ensemble plus vaste d'élargissement des connaissances et des compétences des individus, tant dans leur intérêt propre que dans celui de la communauté dans son ensemble.
La « formation tout au long de la vie »[4] vise ainsi deux objectifs majeurs, un objectif économique, notamment pour les entreprises, de productivité et de compétitivité, et un objectif pour les individus d'employabilité, mais aussi d'épanouissement personnel, d'accès à la culture et de contribution à une citoyenneté active. Finalement, la formation tout au long de la vie vise à assurer la participation de tous à la vie économique et sociale et à contribuer fortement à un développement humain durable.

6. Pour que la formation devienne non seulement un droit, reconnu et promu par l'OIT[5], mais une réalité pour tous, il faut reconnaître que beaucoup reste à faire : pour l'heure, la formation tout au long de la vie demeure plus une ambition qu'une réalité pour la grande majorité des gens, particulièrement les travailleurs de l'économie informelle.
Précisément, le dialogue social peut jouer un rôle moteur dans cet immense chantier; il peut contribuer à dynamiser fortement les politiques et les actions, à encourager les initiatives et l'innovation, à mettre en synergie les acteurs. Les enjeux sont essentiels.
Le dialogue social et le dialogue entre toutes les parties prenantes, sont, stricto sensu, deux processus différents ; mais ils procèdent du même esprit : la recherche d'un consensus et la construction de partenariats. Rechercher une bonne articulation entre les deux démarches s'avère de plus en plus nécessaire et fructueux.

8. Le BIT entend donc promouvoir le dialogue social sur la formation, et le présent document, qui ne prétend pas être une recherche exhaustive, se veut un plaidoyer, un outil parmi d'autres, pour contribuer à cette promotion.
Après avoir traité des principaux enjeux du dialogue social dans le domaine de la formation (chapitre 1), le document passe en revue les instruments juridiques du dialogue social dans la formation (chapitre 2), puis il tente de montrer et d'illustrer, au

[4] Expression « officielle » en français, qui traduit l'expression anglaise « lifelong learning », laquelle réfère davantage au verbe « apprendre », au concept d' « apprentissage » qu'à celui de « formation », mot qui renvoie à « training »en anglais…
[5] Voir chapitre 2

travers d'exemples pris dans des contextes régionaux très différents, en quoi le dialogue social permet de traiter de manière à la fois plus efficace et plus équitable les questions relatives aux politiques et systèmes de formation (chapitre 3), et celles relatives aux investissements et aux rôles et responsabilités (chapitre 4). Le document examine ensuite les principaux enseignements du dialogue social dans la formation (chapitre 5), puis trace des orientations (chapitre 6), et termine par des propositions pour aider à la mise en œuvre du dialogue social dans la formation (conclusion).

Chapitre 1 : La formation tout au long de la vie : quels enjeux pour le dialogue social ?

1. Le dialogue social contribue de manière décisive à réaliser l'objectif fondamental de l'OIT aujourd'hui qui est "que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité"[6]. La définition du dialogue social proposée par l'OIT inclut toutes les formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Le dialogue social peut se présenter sous la forme soit d'un processus tripartite, dans lequel le gouvernement est officiellement partie au dialogue, soit de relations bipartites impliquant uniquement deux parties, les syndicats et les organisations d'employeurs (ou la main-d'oeuvre et la direction). D'autres acteurs (autorités locales, associations, communautés…) peuvent être, et sont souvent de plus en plus, associés à ces processus. La concertation peut être informelle ou institutionnalisée. Elle peut avoir lieu aux plans national ou régional ou au niveau de l'entreprise. Enfin, elle peut être interprofessionnelle, sectorielle, ou une combinaison des deux. L'objectif principal du dialogue social est de favoriser le consensus et la participation démocratique au sein du monde du travail. Le bon fonctionnement des structures et du processus de dialogue social peut permettre de résoudre de graves problèmes économiques et sociaux, d'encourager la bonne gestion des affaires publiques, de favoriser la paix et la stabilité sociales, et de stimuler le progrès économique et social.

2. Le contenu et la dynamique du dialogue social ont été affectés par les évolutions de ces dernières années: changements survenus dans les relations professionnelles déclin des systèmes de relations professionnelles « basés sur le consensus » au profit des systèmes « pilotés par le marché », et aussi déclin du taux de syndicalisation, évolutions politiques et macroéconomiques, dérégulation des marchés du travail, expansion de l'économie informelle…ont conduit, dans nombre de pays, à une érosion du dialogue social.
Qui dit dialogue social dit « dialogue » : le dialogue social implique d'abord la volonté de dialoguer, le souci de progresser ensemble, le respect de l'autre, donc l'acceptation de l'idée d'avoir à faire des concessions, des compromis, dans l'intérêt de chacun et dans l'intérêt commun. Le dialogue implique aussi de partager certaines valeurs et certaines représentations, concepts, analyses. Un certain consensus, même minimum, sur la nature des problèmes rencontrés et sur la manière de traiter des affaires sociales et des relations humaines dans l'entreprise est nécessaire.
Par contre, le consensus est plus difficile à atteindre concernant les réponses ou les solutions aux problèmes et pour les choix à faire, les décisions à prendre[7].

3. Dans la plupart des pays, la formation était restée jusqu'au milieu des années 80, un sujet relativement mineur pour le dialogue social, et en tout cas pour la négociation collective.

---

[6] Rapport du Directeur Général à la Conférence Internationale du Travail : « Un travail décent », Juin 1999

[7] A cet égard, « une difficulté majeure réside dans le manque d'accord fondamental en matière d'analyse économique pour résoudre les problèmes auxquels les Etats font face.(…) Bien que les gouvernements, les employeurs et les syndicats s'accordent sur les problèmes rencontrés, ils divergent sur les solutions. Même si les trois parties sont d'accord pour dépasser cette difficulté et se concentrer de manière pragmatique sur la résolution des problèmes, il est difficile d'arriver à un consensus sur les réponses politiques » (J. Ishikawa: « Key Features of national social dialogue, a social dialogue resource book » ILO, 2003, p.13).

Avec d'autres facteurs, l'émergence du concept de formation tout au long de la vie a contribué à changer la donne : ce concept implique et génère une transformation en profondeur des politiques et systèmes de formation, de manière à couvrir le spectre de la vie entière : travail, loisir, retraite. Ce concept doit permettre aussi de fonder sur des bases solides les relations entre les systèmes d'éducation et les systèmes de formation, et entre enseignants et formateurs.
Ainsi, la formation tout au long de la vie se présente comme une des clés pour répondre aux changements et aux nouveaux enjeux de nos sociétés contemporaines, tout particulièrement dans le monde du travail.

4. Les principaux défis du dialogue social sur la formation

4.1. Le premier défi est d'étendre à tous l'éducation de base, afin de fournir à tout individu les compétences de base pour lui permettre d'obtenir un emploi, et afin de contribuer au progrès général et au développement de chaque pays.
La réalisation des étapes du développement, et a fortiori la construction d'une « société de la connaissance », ne peuvent s'effectuer si la majorité de la population n'a pas acquis un niveau minimum d'éducation et de formation. Or l'illettrisme et l'analphabétisme grèvent encore le développement de nombreux pays: l'UNESCO estime à plus de 880 millions le nombre de personnes illettrées dans le monde, un nombre en augmentation depuis une vingtaine d'années[8].
Ensuite beaucoup de jeunes décrochent du système scolaire et n'acquièrent pas les compétences clés[9] : Il s'agit donc de réduire les taux d'échec et de décrochage scolaire, de relever les niveaux d'éducation, afin de créer les bases pour l'accès futur à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

4.2. Un autre défi est celui de l'adaptation entre la demande et l'offre de compétences : en effet, d'une manière générale, l'écart entre les qualifications et compétences requises et celles existant au sein de la population active tend à se creuser, et non à se réduire. Ce qui représente un défi pour la compétitivité des entreprises ainsi que pour la qualité des emplois, et donc un défi pour les travailleurs et pour tous ceux qui veulent entrer dans le marché du travail.
D'une manière générale, il est reconnu que les qualifications et les compétences contribuent à la productivité et à la compétitivité économique, ainsi qu'à la participation de tous à la vie économique et sociale, et d'abord à l'emploi.
Selon la Recommandation 195[10] « le terme « compétences » recouvre la connaissance, les aptitudes professionnelles et le savoir-faire maîtrisé et mis en pratique dans un contexte spécifique » ; « le terme « qualifications » se réfère à l'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur reconnue aux niveaux international, national ou sectoriel. »
L'éducation et la formation sont les principaux instruments qui aident les hommes et les femmes à construire et développer leurs compétences et leur capacité d'insertion professionnelle, ou « employabilité ».
L'OIT a retenu une définition large de l'employabilité :
« Le terme « employabilité » se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail »[11].
L'employabilité est l'un des principaux résultats de l'éducation et d'une formation de qualité, comme partie intégrante et coordonnée d'un ensemble d'autres politiques.

---

[8] Discours du Directeur Général de l'UNESCO au Forum mondial de l'Education, Dakar, 2000.
[9] Ils sont environ 20% dans l'Union Européenne (UE), et encore plus dans d'autres régions du monde.
[10] Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation (OIT 2004)
[11] Recommandation 195 , §1.d

L'employabilité d'un individu se construit grâce à plusieurs composantes[12].
Le rôle des individus dans la construction de leur propre employabilité, et au delà, de leur « développement personnel », se voit ainsi de plus en plus reconnu.

4.3. Un autre défi est celui de l'accès inégal à la formation et des discriminations. Une chose en effet est de reconnaître un droit, une autre est d'en assurer la mise en œuvre et la réalisation au bénéfice de tous. C'est toute la question de l'accès à la formation qui est posée : Qui participe à la formation, qui en bénéficie ? Réponse : une minorité de personnes (moins de la moitié de la population adulte de la planète a suivi un enseignement formel ou une formation quelconque) ; davantage d'hommes que de femmes ; davantage dans les grandes entreprises que dans les petites. L'éducation et la formation connaissent aussi des discriminations par l'âge et par le niveau d'éducation : elles bénéficient davantage aux travailleurs les plus jeunes (âgés de moins de 35 ans) et à ceux qui jouissent d'un meilleur niveau d'instruction et de qualification, car ils ont acquis les compétences de base et développé une capacité à apprendre. Quant aux travailleurs vieillissants, ils ont également moins accès à la formation et consacrent moins de temps au développement de leurs compétences.
Il y a aussi des discriminations basées sur le handicap et l'appartenance ethnique ou raciale ; enfin, les travailleurs de l'économie informelle ont rarement accès à la formation et au développement des compétences. Par ailleurs, l'accès aux informations sur le marché du travail, aux conseils et à l'information relatifs aux possibilités de formation n'est pas généralisé, en particulier dans les pays en développement.
Et, partout, mais principalement dans les pays en développement, les pauvres et les personnes ayant des besoins spécifiques identifiés, n'ont généralement pas accès à la formation et au développement de leurs compétences.
Ainsi, ce sont les travailleurs et les personnes qui en ont le plus besoin qui, en règle générale, bénéficient le moins de la formation permanente.

4.4. Un défi majeur est celui de l'accès à l'emploi, et plus généralement, à un travail décent: à quoi bon développer ses qualifications et ses compétences, à quoi bon un processus de formation, s'il n'y a pas de débouché en termes d'emploi ou de travail au sens large, et d'un travail décent ?
Or, dans beaucoup de pays, en particulier dans les pays en développement, le chômage et la déqualification ont commencé à toucher plus gravement les jeunes diplômés, peu outillés pour s'insérer dans un marché du travail ouvert et flexible, tandis que les jeunes sans qualification parvenaient, tant bien que mal, à trouver leur place dans l'économie informelle.
On assiste en effet, à la montée d'emplois dits « non qualifiés », ou peu qualifiés, en particulier dans le secteur des services. Cette montée est souvent liée aux formes de travail « atypiques », flexibles et précaires, ainsi qu'à l'expansion de l'économie informelle.
Le problème est qu'il n'y a pas que des travailleurs non qualifiés qui occupent ces emplois et que les disparités salariales entre travailleurs qualifiés et travailleurs non qualifiés, et entre emplois qualifiés et emplois non ou peu qualifiés, se sont creusées, en particulier dans les pays en développement et dans les pays en transition. La formation peut jouer ici un grand rôle pour offrir, à ceux qui se trouvent dans ce type d'emplois, de nouveaux débouchés de carrière. Mais il y aurait illusion ou tromperie à laisser penser que la formation et le développement des compétences permettent automatiquement soit de faire sortir les gens de ce type d'emplois, soit même de leur éviter d'avoir à choisir ce type d'emplois.

[12] Les compétences de base (lire, écrire, compter), les compétences comportementales et les attributs personnels essentiels (par - exemple, la fiabilité et l'intégrité, la motivation et l'initiative), les compétences techniques propres à la profession (à tous les niveaux), les compétences qui contribuent à la performance organisationnelle (telles que le travail en équipe, l'autonomie, la communication et la résolution des problèmes.

En outre, l'employabilité des jeunes est souvent davantage liée aux compétences acquises dans l'emploi, en situation de travail, qu'au diplôme obtenu.
Par conséquent, développer les qualifications et les compétences ne suffit pas, ou n'atteint pas son but si l'emploi fait défaut, ou si l'emploi occupé ne correspond pas aux qualifications et compétences acquises.
Enfin, l'expansion de l'économie informelle remet en question l'existence même du dialogue social : les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs n'existent pas dans l'économie informelle ; ou lorsqu'elles existent, elles ne mettent pas en œuvre un « dialogue social », selon la définition de l'OIT. Au-delà des conséquences négatives pour les travailleurs, il y a là, pour ces organisations, particulièrement dans de nombreux pays en développement, un enjeu majeur, une menace pour leur représentativité, leur légitimité et leur autorité.

4.5. La formation et le développement des compétences concourent non seulement à l'employabilité mais aussi au développement de l'adaptabilité et de la mobilité des travailleurs, tant en interne qu'en externe de l'entreprise, contribuant ainsi à la flexibilité du marché du travail.
La formation vise à adapter les compétences des travailleurs, à renforcer leur capacité à s'adapter aux changements ; elle contribue à leur évolution professionnelle et à leur mobilité (que celle ci soit fonctionnelle ou géographique, en interne comme en externe de l'entreprise ou de l'organisation). Comment faire pour que cette adaptabilité et cette mobilité soient gérées de manière positive, gagnant-gagnant ? Autrement dit, comment faire pour que adaptabilité et mobilité soient, dans toute la mesure du possible, choisies ou acceptées mais non subies ?
Face à une flexibilité grandissante, et en contrepartie de l'adaptabilité et de la mobilité, les travailleurs doivent pouvoir disposer d'une sécurité suffisante dans leur vie professionnelle; et la formation, avec d'autres dispositifs, peut y contribuer.

4.6. C'est ainsi que la formation et le développement des compétences peuvent faire l'objet, comme c'est le cas dans un certain nombre de pays développés, de nouveaux enjeux en matière de droit du travail**,** particulièrement au niveau national**.**
En effet, du fait des évolutions rappelées plus haut en matière d'emploi, sont apparus, dans certains pays et certaines entreprises, des droits nouveaux, pour tenter de contrebalancer la flexibilité grandissante du marché et de l'organisation du travail. Il s'agit de dispositifs qui traduisent une évolution dans le statut individuel du travail, à travers l'émergence de ce que certains ont appelé un «état professionnel des personnes»[13]. Il s'agit d'abord de protéger le travailleur dans les phases de transition entre des emplois (reclassement en cas de licenciement, par exemple); et de permettre un couplage entre formation et emploi, ainsi qu'entre chômage et formation, école et entreprise. En second lieu, il s'agit de construire de nouveaux instruments juridiques pour assurer la continuité du statut par-delà la diversité des états de travail et de non - travail. Dans cette logique d'état professionnel des personnes, le droit à la formation professionnelle permanente est conçu comme un droit garanti à toute personne quelle que soit sa position sur le marché du travail.
En définitive, il s'agit de redéfinir le statut professionnel de façon à garantir la continuité d'un parcours professionnel, plutôt que la stabilité des emplois ou la stabilité dans un type d'emploi : le statut professionnel doit être déterminé non plus à partir de la notion restrictive d' « emploi », mais de la notion plus large de « travail ».
On doit donc s'efforcer, tout en conservant les garanties de l'emploi salarié classique, de déployer de nouvelles régulations pour couvrir les autres situations et protéger l'ensemble des travailleurs et des personnes exclues du marché du travail.
Il s'agit enfin de reconnaître que la formation et le développement des compétences vont au-delà de la seule employabilité: ils participent des « capacités » des personnes, et ne se limitent pas à la capacité d'insertion professionnelle.

[13] Voir notamment «Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe» sous la direction d' Alain Supiot, Rapport à la Commission Européenne, 1999.

Formation et développement des compétences peuvent donc s'inscrire dans un projet, individuel et collectif, de «mise en capacités » ou de renforcement des capacités des personnes (qu'elles travaillent ou pas, qu'elles travaillent dans un emploi salarié ou pas), et aussi des entreprises et organisations. Ce qui implique la disponibilité de, et l'accès à, des infrastructures, des institutions et des ressources collectives.
Les « capacités » rendent possibles les conditions d'exercice d'une liberté : c'est dans les capacités que la liberté de faire trouve ses conditions de sécurité et d'efficience[14]. La formation peut devenir alors un droit individuel juridiquement garanti, c'est-à-dire un droit accompagné des moyens et des mises en capacité nécessaires ; ces deux éléments sont fondamentaux pour que la formation devienne une réalité « tout au long de la vie » et pas seulement une possibilité pour le temps d'un emploi salarié.

4.7. Enfin, la formation, pour signifier développement professionnel et personnel, et accès à un travail décent, doit pouvoir trouver des débouchés en termes d'emploi ou de travail au sens large. Il convient par conséquent de ne pas « survaloriser » la formation, qui ne doit pas être vue comme une panacée au problème du chômage et du sous-emploi.
La formation, à elle seule, n'est pas une garantie absolue contre le chômage ; elle doit pouvoir s'appuyer sur d'autres mesures concernant le marché du travail, et sur des politiques macroéconomiques favorables. S'agissant de création d'emploi, et d'auto - emploi, un accompagnement post formation est aussi souhaitable en termes de financement (micro - crédit par exemple) et d'autres mesures.
Condition non suffisante, la formation n'en est pas moins nécessaire : son rôle est essentiel.

4.8. Dans ces conditions, comment les partenaires sociaux et les autres organisations intéressées peuvent ils développer la concertation, le dialogue social et le partenariat, et ainsi agir pour construire le droit à la formation, reconnu par l'OIT[15], et favoriser la promotion du travail décent ?
Le dialogue social doit pouvoir prendre toute sa place dans ces évolutions et ces débats, et, de fait, de nombreux exemples témoignent d'un développement continu en la matière, développement qui s'opère, bien évidemment, selon des modalités et à des degrés différents selon les continents, selon les pays ou selon les secteurs.

[14] Ainsi que le montrent, notamment, les travaux d'Amartya Sen.
[15] Notamment par la Convention (140) et la Recommandation (148) sur le congé-éducation payé (1974) et par la Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, Education et Formation tout au long de la vie, 2004 (voir chapitre 2).

Chapitre 2 : Les instruments juridiques du dialogue social sur la formation

1. S'engager dans le dialogue social sur la formation implique un certain nombre de conditions. Parmi celles ci, l'existence d'un cadre juridique approprié s'avère fondamentale. Un tel cadre juridique repose principalement sur les dispositions législatives, réglementaires et jurisprudentielles existantes au niveau national. Mais il faut aussi tenir compte des dispositions d'ordre international, normes, principes fondamentaux, recommandations, codes de conduite…Or le constat est fait que trop peu de pays ont encore ratifié les normes fondamentales relatives à l'éducation et à la formation.
Sont évoqués ici les principaux instruments juridiques internationaux, en particulier ceux de l'OIT.

Les normes internationales de l'OIT.
2. D'une manière générale, il convient de souligner l'importance du respect des normes, nationales et internationales, pour les Etats qui les adoptent. Au-delà de leur caractère juridiquement contraignant, les normes doivent être considérées comme un facteur de progrès: fruits d'un consensus, fut-il minimal, elles génèrent une régulation des rapports économiques et sociaux, une baisse de la conflictualité, et une sécurité pour tous les acteurs. C'est ainsi que les normes internationales de l'OIT (Conventions et Recommandations) traduisent la volonté de ses mandants, volonté que le BIT met ensuite en œuvre de différentes manières (documents de travail, études, guides, assistance–conseil, coopération technique,…).
Ces instruments internationaux constituent le socle, le fondement, à partir duquel des normes peuvent être établies au niveau national[16].

3. Dans le domaine des ressources humaines et de la formation, l'OIT dispose de la Convention 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, adoptée en 1975, ainsi que de la Recommandation 195. La convention met le dialogue social au coeur des politiques de formation :
La Convention stipule en son article 1 que « chaque membre devra adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles… ».
L'article 5 précise avec quels partenaires doit se faire la concertation annoncée dans l'article1: « Les politiques et les programmes d'orientation seront élaborés et appliqués en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, conformément à la loi et à la pratique nationales, avec d'autres organismes intéressés ». Cette dernière expression vise certaines catégories de personnes susceptibles d'être affectées par les mesures de politique de l'emploi, mais pouvant ne pas être représentées de manière adéquate par les organisations d'employeurs ou de travailleurs, notamment des personnes travaillant dans le secteur rural et dans l'économie informelle.
En ce qui concerne la portée des consultations avec les organisations représentatives, « il convient de rappeler que ces consultations ne devraient pas être limitées aux mesures concernant les politiques de l'emploi au sens étroit, mais devraient s'étendre à tous les aspects des politiques économiques qui ont un effet sur l'emploi. Il importe donc que les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ne soient pas seulement consultées sur les programmes relatifs au marché du travail ou à la formation professionnelle mais il importe aussi de

[16] L'expérience historique montre que le marché, les entreprises, et plus généralement les activités économiques, ne sont et ne doivent pas être autonomes, « désencastrées », ou dissociées, du reste de la vie sociale, et des règles et normes qui sont nécessaires à son fonctionnement : si progrès économique et progrès social doivent et peuvent aller de pair, le progrès économique n'engendre pas automatiquement, que ce soit à court ou à long terme, le progrès social.

rechercher leur coopération pour l'élaboration des politiques économiques générales qui ont une incidence sur la promotion de l'emploi. Cette disposition exige que les personnes intéressées par les politiques de l'emploi soient consultées mais non que ces politiques soient nécessairement négociées »[17], les décisions en matière de politique de l'emploi relevant en dernier ressort de la responsabilité des autorités publiques.
Il est à noter que 62 pays seulement, ont ratifié cette convention.
A l'heure où une nouvelle Recommandation a été adoptée, il conviendrait, en bonne logique, pour les pays qui ne l'ont pas encore fait, de procéder à une ratification et à une mise en œuvre effective de la Convention 142, ainsi que les a invités à le faire, à plusieurs reprises, le Conseil d'Administration du BIT. La nouvelle Recommandation constitue une aide précieuse pour ce faire.

4. La Recommandation 195[18] sur les Ressources humaines et la formation.
La nouvelle Recommandation se veut une réponse aux questions qui se posent face aux évolutions récentes concernant la formation.
Elle appelle les Etats à tout mettre en œuvre pour favoriser l'employabilité, qui repose sur les trois piliers que sont une éducation de base de qualité, une formation avant l'emploi et l'apprentissage tout au long de la vie (la formation continue).
La Recommandation demande aux Etats de « reconnaître que l'éducation et la formation sont un droit pour tous et, en coopération avec les partenaires sociaux, s'efforcer d'assurer l'accès de tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie » (article 4). La Convention 142 avait déjà demandé aux Etats de « progressivement étendre, adapter et harmoniser leurs divers systèmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes, tout au long de leur vie » (article 4).
La nouvelle Recommandation préconise un renforcement, par les Etats membres, de la participation des partenaires sociaux, que ce soit pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation préalables à l'emploi, pour le développement des compétences ou pour le soutien à l'insertion professionnelle des travailleurs sans emploi et des personnes ayant des besoins particuliers.
Elle encourage aussi le renforcement du dialogue social et de la négociation collective en matière de formation à tous les niveaux « à titre de principe fondamental pour le développement des systèmes de formation, la pertinence, la qualité et le coût - efficacité des programmes ainsi que la promotion de l'égalité des chances »[19].
Elle demande en outre aux Etats de fournir un appui aux partenaires sociaux pour leur permettre de participer au dialogue social relatif à la formation.

5. La formation et le développement des compétences sont très liés à l'emploi et à la recherche d'emploi. La convention 142 s'inscrit par conséquent dans la suite logique d'autres instruments de l'OIT concernant l'emploi et la gestion des ressources humaines, notamment la convention 122 sur la politique de l'emploi (1964). Celle ci, ainsi que la Recommandation 122 qui l'accompagne, assignent aux Etats membres de l'Organisation de formuler et d'appliquer « comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. » Cette politique devra tendre à garantir que « chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale[20]».

---

[17] Rapport à la Conférence Internationale du Travail de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, juin 2004.
[18] « Recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines : Education et formation tout au long de la vie » , CIT, 2004.
[19] Idem II § 5 f
[20] article 1, §2c

Par ailleurs, l'article 3 de cette Convention, dispose que « les représentants des milieux intéressés par les mesures à prendre, et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, devront être consultés au sujet des politiques de l'emploi, afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières. »

6. La Convention 150 sur l'Administration du Travail (1978), prévoit (article 5, §1) « des consultations, une coopération et des négociations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou - le cas échéant - des représentants d'employeurs et de travailleurs ». La Convention 150 s'accompagne de la Recommandation 158.

7. Par ailleurs, la Convention 159 et la Recommandation 168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983), prévoient également un rôle pour le dialogue social :
« Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs doivent être consultées sur la mise en oeuvre de ladite politique, y compris les mesures qui doivent être prises pour promouvoir la coopération et la coordination entre les institutions publiques et privées qui s'occupent de la réadaptation professionnelle. Les organisations représentatives qui sont composées de personnes handicapées ou qui s'occupent de ces personnes devront être également consultées. » (Convention 159, Article 5). Début 2005, 78 pays avaient ratifié cette convention.
De même, le code de conduite sur « la gestion du handicap sur le lieu de travail », adopté par le BIT en 2001, souligne l'importance du dialogue social pour tous les aspects de la gestion du handicap, dont la formation[21].

8. la convention (C 140) et la recommandation (R 148) sur le congé – éducation payé (1974), affirment le droit des travailleurs à disposer de congés à des fins éducatives pour une durée déterminée, durant les heures de travail, tout en recevant une rémunération adéquate. Seuls 33 pays ont ratifié cette convention.
9. Il convient également de rappeler la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) ; la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977 et 2000)[22].

Autres instruments juridiques internationaux[23] :
10. Recommandation révisée sur l'enseignement technique et professionnel de l'UNESCO (2001).

---

[21] « Le programme [de gestion du handicap sur le lieu de travail] devrait être élaboré en collaboration avec des représentants des travailleurs, en concertation avec des salariés handicapés, les services de santé au travail, lorsque ceux ci existent, et, lorsque cela est possible, avec les organisations de personnes handicapées. Lors de l'élaboration du programme, les employeurs peuvent également consulter les autorités compétentes et les organisations spécialisées dans les questions liées au handicap. » (&2.15.)
[22] §30. « Les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. Cette formation devrait, dans la mesure possible, développer des aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière. Cette responsabilité devrait s'exercer, le cas échéant, en coopération avec les autorités du pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales ou internationales compétentes. »
[23] à titre d'exemples non exhaustifs

A partir du constat de la nécessité d'établir de nouveaux rapports entre l'éducation, le monde du travail et la société dans son ensemble, la Recommandation préconise que l'enseignement technique et professionnel constitue l'un des éléments d'un système d'apprentissage tout au long de la vie et qu'il soit adapté aux besoins de chaque pays particulier ainsi qu'au progrès technologique mondial. La Recommandation énonce (§ 9) que « l'élaboration de la politique et l'administration de l'enseignement technique et professionnel devraient se faire à l'appui des objectifs d'ensemble du processus éducatif et des impératifs sociaux et économiques nationaux et, si possible, régionaux, présents et à venir».
Elle poursuit en posant le principe du dialogue social et du partenariat:
« (a) bien que la responsabilité de l'enseignement technique et professionnel incombe avant tout aux gouvernements, dans une économie de marché moderne la conception de la politique s'y rapportant et sa mise en œuvre devraient être assurées par un nouveau partenariat entre l'Etat, les employeurs, les associations professionnelles, les entreprises, les salariés et leurs représentants, les collectivités locales et les organisations non gouvernementales (ONG). Ce partenariat doit créer un cadre législatif cohérent pour permettre le lancement d'une stratégie nationale du changement dans laquelle l'Etat, outre sa fonction de pourvoyeur d'enseignement technique et professionnel, peut jouer les rôles consistant à lui imprimer une orientation et une vision, à faciliter, à coordonner, à assurer la qualité et à faire en sorte que cet enseignement soit accessible à tous en identifiant et en remplissant les missions de service public. »

11. La Charte des Droits Fondamentaux de l'UE, adoptée en 2000 énonce les principes de « Droit à l'éducation » (Article 14), d' « Égalité en droit ». (Article 20), de « Non-discrimination » (Article 21), d'« Égalité entre hommes et femmes » (Article 23), de « Droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise » (Article 27), de « Droit de négociation et d'actions collectives). (Article 28)

12. La Déclaration sociale et du travail du MERCOSUR (Brésil, Argentine, Paraguay, Uruguay), (1998), mentionne également le droit à la formation et la nécessité d'un partenariat sur les questions de formation, impliquant les partenaires sociaux.

Chapitre 3 : politiques et systèmes de formation

Un héritage difficile

1. Il y a encore peu de temps, particulièrement dans les pays en développement, les politiques de formation n'étaient pas conçues sur la base des grands objectifs économiques et sociaux des pays; l'accès à la formation était très inégalitaire: les populations vulnérables et défavorisées, et dans une moindre mesure, les femmes, étaient exclues de la formation; les systèmes de formation privilégiaient le diplôme au détriment de la qualification et des compétences; l'apprentissage traditionnel était dévalorisé et la formation permanente était quasiment inexistante.
En outre, les ressources financières, insuffisantes, provenaient de l'Etat quasi exclusivement et étaient mal gérées.
Dans ces conditions, l'efficacité de la formation était très limitée en raison de l'inadéquation progressive au marché du travail, de méthodes et matériels pédagogiques inadéquats, et du peu de liaisons établies avec le secteur productif et les partenaires sociaux. Cette situation perdure encore dans un certain nombre de pays.

Aujourd'hui

2. La formation est de plus en plus reconnue comme devant faire partie intégrante de stratégies d'ensemble, et notamment des politiques d'emploi visant le développement économique et social (politiques « actives » du marché du travail): il s'agit d'orienter résolument l'éducation et la formation vers l'emploi et vers le plein emploi[24] et aussi d'en faire un instrument fort de réduction de la pauvreté, de cohésion sociale et de citoyenneté active. Un renforcement des infrastructures et des services essentiels (santé, éducation, eau, transports et voies de communication, énergie …), ainsi qu'un renforcement des capacités, de l'efficacité et de la bonne gouvernance des structures de l'Etat figurent aussi parmi les priorités à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs. En effet, dans beaucoup de pays en développement, le système d'éducation est en crise : pénurie et vétusté des locaux, classes pléthoriques, manque d'instituteurs et de professeurs, par ailleurs mal payés et avec retard, carence de matériel pédagogique…
Pour assurer le financement et la pérennisation de la formation, des Fonds, souvent gérés de manière tripartite, ont été créés (voir chapitre 4).

3. Les nouvelles politiques visent en priorité à réformer les programmes d'enseignement et de formation initiale et à mettre en place des systèmes de formation continue et d'apprentissage tout au long de la vie.
Par exemple, en Australie**,** le Cadre (2000-2004) d'éducation et de formation flexible pour le Système national d'éducation et de formation professionnelle est un programme stratégique national de collaboration sur cinq ans qui vise à rendre l'apprentissage plus souple au sein de l'éducation et de la formation professionnelle. Au moyen de ce cadre, le système d'éducation et de formation professionnelle contribue à améliorer l'accès à la formation, et à ce qu'un nombre croissant de personnes choisissent ce type de formation, et en particulier l'apprentissage sur Internet.
Madagascar a établi récemment un Conseil consultatif tripartite du travail pour l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques et programmes de formation.
En Thaïlande, en application de la Constitution de 1997 et de la loi sur l'éducation de 1999, le gouvernement a lancé une réforme de l'enseignement visant à faire du pays une société fondée sur le savoir qui puisse fournir un enseignement de base d'au moins douze ans à tous les Thaïlandais et donner à chacun un accès égal à

[24] Cf le rapport (III 1B) du BIT pour la 92Ème session de la conférence internationale du travail (2004)

l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Le principal mécanisme reliant la politique et l'organisation du développement des compétences au niveau national est le Conseil national de coordination de la formation professionnelle (mis en place en 2001), qui est chargé de formuler et de coordonner le plan de développement des compétences. En outre, le Conseil contribue à fixer les orientations des secteurs public et privé dans ce domaine.
Afin de mettre en place des normes de compétence cohérentes et des systèmes d'évaluation, de reconnaissance et de certification de ces compétences, le besoin se fait sentir d'un cadre institutionnel. Dès lors, concevoir de nouveaux cadres de qualification figure parmi les objectifs en matière de politique de formation de nombreux pays.
Ainsi en Asie, où les travailleurs souffrent du manque d'infrastructure et d'investissement dans l'éducation et la formation, un certain nombre d'initiatives et d'actions sont à relever. Les Philippines, par exemple, ont établi un système de qualification et de certification professionnelles qui comporte un programme d'évaluation pédagogique complet au niveau de l'enseignement secondaire. Grâce à ce système, les connaissances, compétences, attitudes et valeurs acquises au cours d'expériences professionnelles pertinentes, de formations officielles de haut niveau ou d'expériences informelles, peuvent être reconnues, agréées et recevoir des équivalences parallèles à celles de l'enseignement officiel.[25].

4. Dans le domaine de l'information et de l'orientation professionnelle, gérés par les services publics et les agences privées de l'emploi, la participation des partenaires sociaux dans les pays développés, sur la base du tripartisme, est ancienne (début des années 1920). Toutefois le modèle a évolué, certains pays ont abandonné le tripartisme (Suède, Royaume – Uni …), tandis que d'autres ont créé des services de l'emploi autogérés de manière tripartite (Autriche, Pays Bas …). Aujourd'hui, les Services Publics de l'Emploi dans presque la moitié des pays de l' OCDE ont des administrations tripartites autonomes. La compétence de ces administrations varie d'un pays à l'autre ; certaines, comme en Allemagne et en Espagne, s'occupent d'une gamme beaucoup plus large de questions relatives au marché du travail que le simple courtage d'emploi.
Le succès de ce type d'approche associant les partenaires sociaux dépend en fin de compte du degré de consensus entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.
« Il est difficile de faire des généralisations concernant les dispositifs qui fonctionnent le mieux dans la mesure où c'est pour une grande part une question de culture générale et de relations propres à chaque pays. Néanmoins, il est clair qu'il est dans l'intérêt des services publics de l'emploi de cultiver des liens étroits avec les partenaires sociaux.[26] »
Par contre, il apparaît que, dans nombre de pays en développement, notamment en Afrique subsaharienne, très peu de structures publiques d'information et d'orientation professionnelle ont été créées ou ont survécu aux projets qui les ont initiées. Celles qui subsistent ne sont souvent plus opérationnelles à cause d'un manque de moyens, de l'obsolescence des tests, du manque de formation continue des personnels ou du manque d'intérêt des populations. Dans certains pays, ce sont des cabinets privés qui prennent en charge l'orientation professionnelle et celle-ci ne peut s'adresser qu'aux populations les plus fortunées. Dans ces conditions, la participation des partenaires sociaux est quasiment inexistante.
Les marchés du travail étant particulièrement mouvants, la liaison emploi / formation devient de plus en plus difficile ; c'est pourquoi, le BIT contribue à la création de mécanismes destinés à analyser en permanence les évolutions du monde du travail, et à anticiper, autant que faire se peut, les besoins en compétences : il a mis au point des « indicateurs clés du marché du travail », tant quantitatifs que qualitatifs. Leur objectif est d'améliorer la comparabilité à l'échelle internationale des informations

[25] Voir le rapport « Promouvoir l'emploi, politiques, compétences, entreprises », Rapport (III 1B) à la Conférence Internationale du Travail, 2004
[26] « Le service public de l'emploi dans un marché du travail en mutation », P. Thuy, E. Hansen, D. Price, BIT 2001

sur le marché du travail, et d'aider à la décision concernant les programmes d'emploi et de formation. En outre, le BIT soutient la mise en place d'Observatoires de l'Emploi et de la formation professionnelle, structures qui étudient à la fois l'évolution de l'emploi et l'évolution de l'offre de formation. Ils ont pour but de fournir, en un temps très court, des statistiques et des informations permettant d'adapter l'offre de formation à l'offre d'emploi afin de faciliter l'insertion professionnelle. Les partenaires sociaux ont un rôle à jouer dans de tels observatoires.

5. Les systèmes de formation sont, dans l'ensemble, encore mal préparés pour répondre aux défis actuels. Dans les pays développés, les systèmes d'éducation et de formation se heurtent à des rigidités largement héritées de leur histoire. Dans les pays en développement, les systèmes mis en place sont souvent restés calqués sur les systèmes existants dans les pays développés, et ils évoluent plus ou moins difficilement. Par ailleurs, l'enseignement et la formation techniques ont pâti d'une déconsidération par rapport à l'enseignement général.
Jusqu'à présent, les systèmes de formation étaient en grande partie publics et la plupart préparaient au travail salarié dans des emplois stables du secteur formel. Dans les pays en développement, ils répondaient principalement à la demande du secteur public. Dans les pays développés, les politiques en matière de formation consistaient généralement en programmes de réinsertion qui reclassaient principalement les participants dans des emplois faiblement rémunérés. La majeure partie de la formation assurée était une formation initiale axée sur l'offre, dispensée aux jeunes. Trop peu d'attention a été accordée aux besoins des personnes vivant en marge ou en dehors des marchés formels de l'emploi, qui peuvent représenter jusqu'à 80% de la main-d'œuvre.
Cependant, les systèmes de formation gérés et financés par l'Etat, centralisés et axés sur l'offre de formation, font progressivement place à des systèmes plus flexibles, axés sur la demande, impliquant davantage les autorités locales et régionales, le secteur privé et les entreprises.
En effet, décentraliser les décisions relatives à la formation s'est avéré nécessaire afin de mieux répondre à la demande économique et aux besoins sociaux et de contribuer au développement local.
Les marchés de la formation s'ouvrent à la concurrence. Pourtant, la formation privée ne couvre pas tous les domaines et pâtit parfois d'un certain manque de qualité. De plus, les catégories démunies de la population n'y ont en général pas accès.

6. L'apprentissage ou la formation "en alternance", qui combine la formation en institution et celle sur le lieu de travail, se développe ; ce type de formation constitue une bonne transition entre éducation de base et emploi. Par exemple, en Autriche, en liaison avec le Plan National d'Action pour l'Emploi de 2000, un « Pacte pour l'Apprentissage » a été adopté pour promouvoir l'emploi des jeunes.
L'apprentissage non formel, sur le tas, est plus accessible dans les pays en développement, mais la formation théorique est faible (voire inexistante) et les méthodes sont rudimentaires. Les apprentis sont souvent exploités comme main-d'œuvre bon marché et les apprentissages finissent par se résumer à mettre des enfants au travail. De plus, le contrôle de la qualité, la reconnaissance et la certification des qualifications et des compétences demeurent très problématiques. Enfin, le dialogue social est ici inexistant.
Néanmoins, on assiste actuellement à une prise de conscience de la part d'organisations artisanales qui promeuvent la formation en alternance (comme par exemple au Niger, au Togo, au Mali…).
Pour étendre le développement des compétences dans l'économie informelle « une piste consiste à réorienter les institutions existantes de formation. Cela veut dire : viser une clientèle différente, analyser minutieusement le marché du travail local, (…), utiliser des modules souples et adaptables de formation et délivrer des

certificats sur la base des compétences atteintes et non sur celle du temps passé à la formation. »[27]

7. Pour aider à mener à bien les réformes des systèmes d'éducation et de formation, des expériences de partenariats internationaux ou régionaux donnent des résultats intéressants. L'on peut citer ici le cas du partenariat entre les Pays Bas et la république tchèque**.** Cet important projet, appelé « partenariat social dans la formation professionnelle en République Tchèque », et qui s'est déroulé en 2002 et 2003, visait à moderniser le système de la formation professionnelle en renforçant notamment le rôle des partenaires sociaux.
Il y aurait intérêt aussi à réfléchir à une coordination des politiques de formation à l'échelle internationale, et d'abord à l'échelle régionale.
C'est ainsi que L'Union Européenne met en œuvre, sur les objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe, comme elle l'a déjà fait pour l'emploi, une « méthode ouverte de coordination », impliquant notamment un programme de travail commun, et le développement d'un espace de coopération.
D'autres expériences ont été lancées, par exemple en Afrique par l'UEMOA (Union Economique et Monétaire de l'Afrique de l'Ouest) et l'OHADA (Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des Affaires) qui entreprend l'uniformisation des codes du travail et des systèmes de formation.

Formation, lutte contre la pauvreté et contre les discriminations.
8. « La persistance de la pauvreté à notre époque témoigne d'une faillite morale. En dépit de certains progrès, il faut se rendre à l'évidence : alors qu'il n'y a jamais eu autant de richesses, ceux qui vivent dans la pauvreté se comptent par millions[28] ».
Les conférences internationales récentes ont souligné la croissance de la pauvreté, de l'inégalité, de la vulnérabilité économique et de l'exclusion sociale dans le monde, et noté que les groupes les plus affectés sont les femmes, les chômeurs, les groupes minoritaires, les personnes handicapées, les populations indigènes et les travailleurs des petites entreprises et du secteur informel. Les pauvres sont ceux qui n'ont eu qu'un accès limité à l'éducation et à la formation de base et qui restent prisonniers des plus mauvais emplois, à faible productivité et bas salaires, essentiellement dans l'économie informelle, laquelle absorbe environ 80% de la main d'œuvre en Afrique subsaharienne.
Le sommet du millénaire, en 2000, et avant lui, le sommet mondial sur le développement social en 1995, sont parvenus à la conclusion que l'emploi est fondamental dans la lutte contre la pauvreté.
S'agissant des qualifications, reconnues comme indispensables pour améliorer la productivité, les revenus et l'accès à l'emploi, « il est frappant de constater que la formation, y compris la formation professionnelle, est absente de la plupart des stratégies de réduction de la pauvreté, alors même que, dans leur immense majorité, les travailleurs pauvres n'en bénéficient pas. »[29]
En effet, le revenu familial est un facteur déterminant pour l'envoi des enfants à l'école ; si ce revenu est trop faible, ce qui va souvent de pair avec un endettement important, les enfants n'iront pas à l'école mais au travail.

9. L'OIT, pour sa part, a placé l'emploi, la formation et le développement des compétences au cœur de la lutte contre la pauvreté, comme partie prenante d'un large dispositif incluant d'autres mesures (programme d'infrastructures avec création d'emplois, développement de la micro - finance, encouragement des coopératives, lutte contre les risques au travail, extension de la sécurité sociale, élimination du travail des enfants, élimination de la discrimination…).
Les gouvernements sont encouragés à consulter et, plus encore, à faire participer les organisations de la société civile, au premier rang desquels les partenaires sociaux,

[27] World Bank study on vocational skills development in sub -Saharan Africa (2003) p.43.
[28] Ainsi débute le rapport du Directeur Général du BIT à la conférence internationale du travail en 2003.
[29] Rapport du Directeur Général, Conférence Internationale du Travail, 2003, p. 9.

à la définition et à la mise en œuvre des politiques de réduction de la pauvreté, notamment à travers le processus des Documents Stratégiques de Réduction de la Pauvreté, processus piloté par la Banque Mondiale.
Ceci a notamment été rappelé lors du sommet de l'Union Africaine à Ouagadougou en septembre 2004 sur l'emploi et la réduction de la pauvreté. Les conclusions adoptées à l'issue du sommet soulignent l'importance de l'éducation et de la formation professionnelle, en particulier pour réhabiliter les groupes défavorisés et vulnérables, en particulier les communautés rurales et l'économie informelle en zone urbaine, les chômeurs et les personnes sous employées.
Même si beaucoup d'initiatives ont déjà été prises, les partenaires sociaux et les autres parties intéressées doivent prendre une place plus grande dans l'effort d'intégrer la formation aux stratégies et mécanismes de lutte contre la pauvreté et pour l'égalité des chances.

10. Par ailleurs, et d'une manière générale, il est important de permettre aux personnes défavorisées d'assurer, grâce notamment à la formation, le développement de leurs compétences et de leur employabilité pour intégrer les personnes sur le marché du travail. Ceci est également important pour prévenir l'exclusion sociale, lutter contre les discriminations, augmenter les taux d'emploi et assurer la pérennité des systèmes de protection sociale.
Il importe donc de mener des actions ciblées en direction des groupes défavorisés et des personnes ayant des besoins spécifiques identifiés, comme cela est préconisé dans la Recommandation195[30]. Cela veut dire, notamment, sensibiliser les jeunes, les femmes, et les groupes défavorisés, aux avantages de l'éducation et de la formation, et rendre les systèmes de formation plus accessibles pour eux, plus attrayants et mieux adaptés. Il convient aussi de mettre l'accent sur la prévention, la détection précoce et le suivi individuel des personnes en situation de risque, comme en témoigne nombre d'initiatives, comme le programme « jeunes » au Chili.

Le Programme « Jeunes » au Chili

Le Service National pour la Formation et l'Emploi (SENCE) est en charge de la coordination et de la mise en œuvre de ce programme, dont le premier objectif est d'accroître la possibilité, pour des jeunes défavorisés, issus de familles à faibles revenus et des jeunes rencontrant des difficultés d'intégration économique et sociale, de pouvoir s'insérer dans le marché du travail grâce à une formation professionnelle.
Le programme est varié et flexible, avec des composantes de formation sur le tas et des expériences de travail. Pour le volet formation, il s'agit d'atteindre un certain niveau de compétences dans différents métiers, pouvant inclure, selon le cas, des compétences psycho - sociales, ou un renforcement des compétences de base, et une information sur le marché du travail. Le volet « travail professionnel » est entrepris dans une entreprise volontaire, qui assure un rôle de tuteur, sous la responsabilité de SENCE. L'une des caractéristiques du programme est qu'il est très décentralisé, et repose sur plus de 1000 fournisseurs de formation (incluant des centres de formation privés et des organisations à but non lucratif) qui passent par un appel d'offres public, ce qui a permis de créer un marché d'agences de formation spécialisées dans la formation des jeunes défavorisés. Le programme dépend aussi beaucoup des employeurs pour ce qui concerne les expériences de travail, et la formation peut facilement être adaptée à la demande du marché du travail local. Le processus dure environ 6 mois (de 200 à 300 heures de formation et deux à trois mois de travail pratique). Lorsqu'ils suivent le programme, les jeunes reçoivent des indemnités de subsistance et de transport, qui se montent habituellement à environ 50% du salaire minimum en vigueur. Les entreprises ne sont donc pas obligées de rémunérer les stagiaires, elles ne sont pas obligées non plus de leur fournir un emploi par la suite.
Le programme implique de nombreux acteurs, publics et privés, et il est exigeant pour les jeunes. Ses résultats se mesurent au taux de participation

[30] II §5h

de ces jeunes au marché du travail. Il a bénéficié à plus de 200000 jeunes depuis 1991. Et il a servi d'exemple pour l'Argentine, la Colombie, le Pérou et l'Uruguay.
(Voir "**Experiences of work training for young people in Latin America"** Paper, Inter-American Research and Documentation Centre on Vocational Training, CINTERFOR, 2000).

11. Concernant l'aide aux personnes avec un handicap, on peut citer, par exemple, le Plan continental d'Action pour la décennie africaine des personnes avec un handicap (1999-2009), Plan mis en oeuvre par l'Union Africaine en 2002. Ce Plan vise à fournir des conseils et des orientations aux Etats, pour leur permettre de réaliser la pleine participation, l'égalité et la responsabilisation des personnes avec un handicap ; il prévoit la mise en œuvre de programmes de formation et des partenariats, incluant les partenaires sociaux.
Un autre exemple de ce type d'action, entrepris en partenariat, est celui du réseau des employeurs du Sri Lanka sur le handicap (voir encadré).

Le réseau des employeurs du Sri Lanka sur le handicap :
Ce réseau, lancé en 2000 par la Fédération des Employeurs de Ceylan (EFC) avec le concours du BIT et d'autres acteurs publics et privés, vise à l'embauche de personnes avec un handicap.
Il regroupe plus de 450 entreprises, parmi les plus importantes du pays, et constitue un lien puissant entre les associations et ONG, la formation professionnelle, le gouvernement, les employeurs et les personnes avec un handicap.
Il a commencé par organiser un forum de l'emploi, qui a duré plusieurs mois, pour constituer une base de données, sélectionner, interviewer des chercheurs d'emploi avec un handicap et leur donner une formation aux techniques de recherche d'emploi.
Le réseau a ensuite organisé un grand séminaire avec des employeurs et des personnes avec un handicap, qui a permis l'embauche de nombre d'entre eux.
Il poursuit ses activités en organisant des échanges d'information et de pratiques, en oeuvrant à l'embauche de personnes avec un handicap et à un changement de culture auprès des employeurs.
Il contribue ainsi aux efforts du gouvernement dans ses initiatives en faveur de l'inclusion sociale des personnes avec un handicap, et son influence s'étend dans la région.

Chapitre 4 : investir dans la formation : rôles et responsabilités

1. L'investissement dans l'éducation et la formation est un facteur déterminant en matière de compétitivité, de croissance durable et d'emploi et constitue de ce fait un préalable pour atteindre les objectifs économiques, sociaux et environnementaux que se fixent les Etats.
La formation, et d'une manière générale, l'investissement continu dans le capital humain, contribue, avec la technologie et l'organisation du travail, à accroître la productivité.
De fait, il a été constaté que les pays qui ont pu investir depuis longtemps dans l'éducation et la formation ont réussi, jusqu'à présent, à mieux s'adapter et tirer profit des évolutions et du processus de « mondialisation ». De plus, l'impact positif de l'éducation sur l'emploi, la santé, l'inclusion sociale et la citoyenneté active a été amplement démontré.

2. Le sous–investissement dans la formation est devenu un phénomène croissant dans la plupart des pays[31]. Selon certaines estimations[32], c'est l'équivalent de près de 6% du PIB qu'il faudrait consacrer à l'éducation et à la formation. Or en 2000, le total des dépenses publiques d'éducation aux États-Unis correspondait à 5 % du PIB, 4,9 % dans l'Union européenne, 3,6% au Japon et beaucoup moins pour de nombreux autres pays.
Ainsi, globalement, l'investissement dans la formation reste insuffisant, voire très insuffisant, au vu de l'ampleur des enjeux.

3. Concernant le financement de la formation, plusieurs scénarios sont possibles.

- Les entreprises peuvent n'avoir aucune obligation légale concernant la formation et son financement ; c'est le cas au Canada, aux Pays – Bas, en Suède, au Royaume Uni et aux Etats Unis d'Amérique;
- Les employeurs prennent volontairement une responsabilité significative dans le financement de la formation de leurs employés : Allemagne, Japon et Suisse ;
- Les employeurs et les syndicats mettent sur pied, à partir de négociations collectives, des fonds de développement de la formation : Belgique, Danemark, Pays Bas ;
- Les gouvernements offrent des exemptions de taxes aux entreprises qui forment leurs salariés : Belgique, Chili, Allemagne, Corée, Malaisie, Pakistan ;
- Les gouvernements introduisent des systèmes de financement obligatoire de la formation : Danemark, France, Irlande, Corée, Malaisie, Nigeria, Singapour et différents pays latino-américains.

4. Des Fonds de formation ont été créés dans de nombreux pays, y compris des pays en développement. Facteurs de pérennité et de transparence, ils peuvent constituer un facteur de dynamisation de la formation et du dialogue social.
Par exemple au Mali, une structure tripartite a été créée, avec présidence tournante; elle gère des taxes parafiscales destinées à des actions de formation initiale et de formation continue ainsi qu'à l'apprentissage.
De même, en république de Corée, une structure tripartite prévaut pour le fonctionnement du fonds pour la formation professionnelle.
Pourtant, relativement peu de Fonds fonctionnent sur le principe de leur conception d'origine, et beaucoup connaissent des difficultés: manque de ressources (les Etats éprouvent des difficultés à reverser les fonds collectés et déjà versés au

[31] voir « Education et formation 2010 » rapport de la Commission Européenne (2004/C 104/01), avril 2004
[32] « Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir », BIT 2000, p.17

Trésor Public, et certains employeurs font attendre leurs contributions), tripartisme défaillant, difficulté d'application du principe de solidarité entre les entreprises du secteur formel et celles de l'économie informelle, affectations autres que celles prévues des fonds collectés, etc…

5. Afin de favoriser l'investissement en matière de ressources humaines et de formation, il convient aussi de lever les obstacles à l'investissement en la matière : « Les programmes d'ajustement structurel, les politiques fiscales restrictives, le niveau insuffisamment élevé des salaires, les obligations de remboursement de la dette, le ralentissement du développement, la pression qu'exerce la concurrence sur les prix pratiqués par les entreprises, et le manque de ressources de larges couches de la population empêchent dans certains cas les gouvernements, les entreprises et les individus d'investir suffisamment dans l'éducation et la formation.[33] »

6. Il faut toutefois souligner le fait qu'investir dans la formation et le développement des compétences n'est pas un gage absolu de réussite ou d'efficacité, tant pour les entreprises que pour les individus: les entreprises n'utilisent pas toujours de façon appropriée les compétences acquises et n'ont pas toujours une gestion adaptée et efficace de leurs ressources humaines. Les individus ne trouvent pas toujours à déployer leur savoir-faire et leurs compétences (absence d'emploi, emploi sous-qualifié, pas de rémunération supplémentaire ou d'évolution de carrière, …). Dans tous ces cas, les résultats ne seront pas à la hauteur des investissements consentis, et il y aura donc eu gaspillage d'argent et de temps.
Par conséquent, une plus grande efficacité est à rechercher dans l'utilisation des ressources consacrées à la formation et au développement des compétences.

Rôles et responsabilités
7. Pour le financement de la formation, et pour qu'investir dans la formation soit un facteur de dynamisation de la formation et du dialogue social, un partage clair et un respect des rôles de chacun, mais aussi une volonté et des moyens, sont des conditions indispensables.
La Recommandation 195 concernant la mise en valeur des ressources humaines[34] invite à « reconnaître que l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient être fondées sur l'engagement explicite des gouvernements d'investir et de créer les conditions nécessaires pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, des entreprises de former leurs salariés, et des individus de développer leurs compétences et d'organiser au mieux leur parcours professionnel ».
Sont ainsi posés, pour l'ensemble des questions relevant de la mise en valeur des ressources humaines, les fondements d'un large partenariat de tous les acteurs, l'Etat seul ne pouvant plus assurer le niveau économiquement et socialement optimal des investissements en matière d'éducation et de formation.

8. Pourtant, il convient de souligner le rôle essentiel des gouvernements dans cet immense chantier que représente la formation tout au long de la vie, puisque c'est à eux qu'il revient de « créer les conditions nécessaires » et de mettre en place des mesures incitatives pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux.
Concernant la formation des travailleurs sans emploi, des personnes qui cherchent à s'insérer ou à se réinsérer sur le marché du travail et des personnes ayant des besoins particuliers, la « responsabilité principale » du gouvernement est soulignée ; mais les partenaires sociaux ainsi que les autorités et les communautés locales, ainsi que « les autres parties intéressées », se voient reconnus de plus en plus un rôle à jouer.

[33] « Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines » CIT 2000
[34] I §4, alinéa b)

Dans les pays de l'UE, les programmes de mesures actives du marché du travail, intégrés aux Plans Nationaux d'Action pour l'Emploi, font l'objet de financement public, soutenu par le financement supplémentaire du Fonds social européen (FSE), qui appuie notamment les efforts visant à lutter contre le chômage de longue durée ainsi que le passage au travail qualifié pour les jeunes et les personnes exclues du marché du travail.
En Afrique subsaharienne l'Etat investit peu dans la formation : le développement des compétences passe pour l'essentiel par le secteur privé : entreprises, fournisseurs privés de formation et apprentissage sur le tas dans l'économie informelle.
Dans tous les pays dans lesquels l'économie informelle est en croissance forte (et la tendance ne semble pas prés de s'inverser à court terme), il s'agit d'investir fortement dans la formation pour doter les personnes qui y travaillent des moyens de construire et développer leur employabilité; en effet, l'apprentissage sur le tas ne suffit pas, et dupliquer la formation dispensée dans l'économie formelle, sans l'adapter, s'avère inefficace. Un rôle important pour les gouvernements est de faciliter le développement des marchés de la formation pour l'économie informelle, afin de susciter l'émergence d'une nouvelle génération de travailleurs (notamment d'artisans) susceptibles de s'intégrer à l'économie formelle, et de promouvoir l'apprentissage.
Des initiatives existent: au Kenya, par exemple, le gouvernement a adopté une double stratégie d'encouragement de la croissance économique dans l'économie informelle : il a levé les obstacles législatifs qui entravaient la croissance et a invité les banques et les dispensateurs de formation à participer à un système de chèques - formation en vue de développer les compétences entrepreneuriales et techniques des petites et micro–entreprises, des chefs d'entreprise et des travailleurs.
Il s'avère aussi nécessaire d'investir dans les ressources humaines du secteur de l'Education et de la formation lui-même: on constate, dans nombre de pays, une pénurie d'enseignants et de formateurs qualifiés. Et la formation des enseignants et formateurs n'est pas toujours suffisante et adaptée.

9. Le niveau territorial et local:

L'investissement public doit garantir un niveau minimum de qualité et l'accès universel à l'éducation de base, en particulier dans les zones rurales et pour les femmes et les autres groupes défavorisés. Si l'Etat doit continuer à assumer la responsabilité première du financement de l'éducation de base, il convient d'impliquer davantage les autorités et les communautés locales pour mieux garantir que cette éducation soit accessible à tous et réponde aux besoins locaux. Des voies nouvelles se dessinent, avec des programmes financés par le secteur privé et les ONG, l'enseignement à distance et les réseaux de l'Internet, qui sont très prometteurs.
Aux Etats Unis d'Amérique, la loi « De l'Ecole à la vie active » (STWO, School - to-Work - Opportunities, 1994), encourage la création de partenariats locaux regroupant des employeurs, des établissements d'enseignement, des enseignants, des syndicats et d'autres groupes tels que des associations professionnelles. Les activités axées sur le travail doivent obligatoirement faire partie de tout système STWO et comprendre des stages en entreprise, des programmes planifiés de pré - emploi, une formation en cours d'emploi et une formation continue, ainsi que le mentorat ou le tutorat sur le lieu de travail… Plus d'un millier de partenariats ont, depuis, été mis en place dans une cinquantaine d'Etats des Etats Unis d'Amérique.

10. Les entreprises :

Les entreprises et organisations composent un monde très diversifié et très contrasté, entre les grandes entreprises multinationales et les micro-entreprises : leurs besoins en compétences et en emplois sont différents; la formation doit prendre en compte cette diversité.
Pour être compétitives et adaptables, les entreprises ont intérêt, tant à court terme qu'à long terme, à disposer d'une main d'œuvre qualifiée et compétente ; leur devoir

et leur intérêt sont donc de maintenir et de développer en permanence les compétences de leurs salariés, en particulier grâce à la formation.
La taille de l'entreprise est un facteur important : les grandes entreprises sont souvent les plus actives à investir dans la formation. Elles adoptent plus souvent des pratiques de gestion des ressources humaines et des formes nouvelles d'organisation qui recourent à l'apprentissage permanent, individuel et collectif, ce qui les rendent plus performantes. Elles intègrent leur investissement en formation dans leur système comptable.
De plus en plus, on attend des entreprises qu'elles assument une part de responsabilité plus grande dans la planification et le financement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Ces dernières années, beaucoup d'entreprises ont accru leurs investissements financiers dans la formation ; mais cet accroissement est encore très inégal (selon les régions, selon la taille de l'entreprise), fragile, et encore insuffisant. D'un autre côté, certaines entreprises tendent à réduire leurs investissements dans la mise en valeur des ressources humaines et dans la formation, invoquant leur coût, qui mettrait en péril leur avantage concurrentiel. Or, si la formation peut être sous- traitée, les coûts de la formation incombant à l'entreprise, eux, ne doivent pas être externalisés.
Ainsi, d'une manière générale, malgré la demande accrue de formation permanente, l'investissement en formation est resté insuffisant. Deux raisons majeures : avec l'accroissement de la rotation du personnel, les entreprises ont tendance à limiter l'investissement à la formation spécifique et non transférable ; les petites entreprises ont une capacité limitée pour prendre en charge la formation et ont du mal à gérer leurs ressources humaines, dans la mesure où elles travaillent à court terme, anticipent peu et formalisent mal leurs besoins de qualifications. Et elles se heurtent souvent au coût trop élevé de la formation.
Par conséquent, l'accroissement de l'investissement privé dans la formation requiert un environnement favorable ; et aussi la possibilité d'un certain retour sur investissement, tant pour les firmes que pour les individus, à travers l'amélioration de la productivité et des salaires. Or, la mesure du retour sur investissement n'est pas chose aisée en matière de ressources humaines et de formation : les effets de la formation se font sentir à plus ou moins long terme. Et ces effets ne peuvent pas tous être transcrits en termes comptables ou financiers, que ce soit pour l'entreprise ou, a fortiori, pour la société dans son ensemble.
Ainsi, pour les entreprises, la formation doit devenir partie prenante d'une vision et d'une gestion stratégique des ressources humaines et donc être considérée comme une composante de leur performance globale[35].
Pour ce faire, les entreprises doivent donc pouvoir bénéficier de mesures d'incitation qui ont pour but de les amener à investir davantage dans la formation et le recyclage du personnel. Ensuite, comme l'Etat, les entreprises doivent passer d'une conception de la formation considérée comme un coût à une conception de la formation considérée comme un investissement, comme un élément stratégique, comme un déterminant de la compétitivité et de la performance économique de l'entreprise ou de l'organisation.
Une mise en réseau d'entreprises, particulièrement les PME et les TPE[36], est une pratique à encourager pour mutualiser les coûts et optimiser les actions en matière de développement des compétences et de formation.

12. Il faut également noter que les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, en vue de renforcer leur propre capacité d'expertise et de dialogue social, peuvent aussi investir dans la formation. Par exemple, à travers le « Groupe de Doorn », des syndicalistes belges, allemands, luxembourgeois et hollandais, ont décidé en 2000 d'améliorer leur coopération, notamment en matière de négociation collective sur la formation professionnelle.

---

[35] Voir, par exemple, « Supporting workplace learning for high performance working », D.Ashton and J. Sung, BIT 2002.
[36] Très Petites Entreprises

C'est ainsi également qu'en Asie, l'un des meilleurs exemples d'initiatives pour garantir et développer les droits des travailleurs au développement des compétences est celui du Syndicat national (National Trade Union Congress, NTUC) à Singapour.
(voir encadré).

Le NTUC s'est plongé dans la formation des employés, en partie en partenariat avec le gouvernement et en partie avec les employeurs. Cette collaboration représente une aubaine pour une économie dans laquelle les travailleurs sont contraints de considérer la formation tout au long de la vie et le développement de leurs compétences comme leur propre affaire. Le NTUC de Singapour a établi un fonds pour l'éducation et la formation, qui soutient financièrement les membres du syndicat qui prennent en charge leur formation.
Le principe directeur du projet est de rendre possible une employabilité à vie des travailleurs. Parmi les programmes, on mentionnera le programme de re-développement des compétences, le programme de développement de la productivité, et le programme de santé sur le lieu de travail. Ces programmes visent à accroître la compétitivité et donc les profits à partager avec les travailleurs[37] .

De nombreuses organisations d'employeurs, comme les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métier etc…, ont créé leurs propres centres de formation. Ces associations offrent un financement et une aide pour l'éducation et la formation permanentes en cours d'emploi et pourvoient, en particulier, aux besoins des petites et moyennes entreprises. Dans le secteur informel des pays en développement, les associations de chefs d'entreprise jouent un rôle essentiel.

13. Enfin, les individus eux-mêmes sont appelés à jouer un rôle plus actif dans le développement de leurs compétences et de leur employabilité, et donc dans l'usage de la formation dans leur parcours professionnel. Il leur est aussi parfois demandé d'y contribuer financièrement (on parle parfois de « co-investissement » dans la formation). Or, par manque de possibilité, ou encore par manque d'information, d'argent, de temps, ou de motivation, ou bien parce qu'ils n'y voient pas leur intérêt, les individus n'investissent pas toujours, ou pas assez, dans la formation et le développement de leurs compétences. Dans un monde en mutation rapide et complexe, l'employabilité n'est jamais acquise définitivement ; et par ailleurs le droit à la formation, progrès pour les travailleurs, doit aller de pair avec leur devoir de construire et maintenir leur employabilité ; ce qui implique donc un engagement de leur part : ils ne doivent pas être seulement bénéficiaires de la formation mais aussi parties prenantes, acteurs volontaires.
L'importance de l'effort demandé à l'individu varie considérablement d'un pays à l'autre, de même que la répartition des crédits entre formation initiale et formation continue. Ceci reflète des choix de société différents. Ainsi, dans la plupart des pays, la formation continue repose largement sur la dépense privée des entreprises et des individus, tandis que dans les pays ayant une forte tradition d'éducation populaire (par exemple Danemark, Finlande, Suède), elle est davantage financée par la dépense publique, notamment venant des collectivités locales : dans ces pays en effet, l'égalité des chances d'accès à la formation et le développement civique relèvent de la responsabilité de la société dans son ensemble.
Dans tous les pays, l'initiative et la responsabilité de l'individu sont engagées dans les formations au cours de la vie active, mais à des degrés divers. Parfois l'initiative individuelle prime, et parfois c'est celle de l'employeur.
Toutefois, renvoyer l'individu à sa seule responsabilité supposerait une sorte d'autonomie idéale dans laquelle ne se poserait pas la question de l'accès et du

[37] voir : "Skills development and productivity through social dialogue » S. Cummings , N. Jecks, BIT 2004, p.16

financement de la formation. Une telle conception s'avère périlleuse dans un contexte, qui est celui du monde dans lequel nous vivons, d'inégalités des chances et des conditions réelles d'existence. Un tel contexte compromet l'objectif de cohésion sociale et implique de promouvoir effectivement l'égalité des chances et le renforcement des moyens consacrés par la collectivité aux travailleurs et aux publics les moins favorisés. Pour ces derniers, des dispositifs spécifiques sont nécessaires pour lutter contre l'exclusion sociale, et les pouvoirs publics ont une responsabilité essentielle à cet égard. Les individus ne peuvent donc être rendus seuls responsables de l'acquisition et du maintien de leurs compétences, encore plus s'agissant de publics fragiles qui doivent bénéficier de mesures d'accompagnement. Par ailleurs, comme on l'a vu, l'employabilité n'est pas, pour les individus, la seule dimension de la formation tout au long de la vie : celle ci comporte une dimension citoyenne, appelée sans doute, compte tenu des évolutions culturelles et sociales, à se renforcer à l'avenir. L'enjeu est donc de donner une place plus grande à l'initiative individuelle, tout en maintenant, ou en mettant en place, un cadre juridique et institutionnel de garanties collectives.

Chapitre 5: le dialogue social sur la formation : quels enseignements ?

Une situation très contrastée.

1. La nécessité de la participation des partenaires sociaux à l'orientation et à la gestion de la formation professionnelle est de plus en plus reconnue. Toutefois, les Etats éprouvent encore parfois des difficultés pour une mise en œuvre réelle et efficace de cette participation.

« Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sont fréquemment associées à la conception et à la mise en oeuvre des politiques et programmes de formation, tout comme à l'exécution des mesures du marché du travail, mais une approche tripartite des politiques macroéconomiques est moins répandue.»[38]

De plus, dans certains pays, le principe de la participation est reconnu mais n'est pas encore ou est insuffisamment appliqué (faible fréquence des réunions, représentants des organisations non renouvelés, rôle purement consultatif etc…)

2. En ce qui concerne le droit d'organisation et de négociation collective, le constat suivant a été fait : « Bien que la Convention 98[39] ait été ratifiée à une majorité écrasante, la reconnaissance effective du droit de négociation collective n'est que virtuelle pour la grande majorité des travailleurs»[40].

3. Il y a une autre difficulté, celle de la représentativité: cette question se pose de manière croissante, en lien notamment avec les nouvelles formes d'emploi, les changements dans l'organisation du travail, et les problèmes posés par l'extension de l'économie informelle, dans laquelle la part d'auto - emploi est forte.

Or « l'efficacité du dialogue social dépend essentiellement de la légitimité des partenaires sociaux. Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être représentatives et refléter les intérêts de leurs membres. En outre, leur processus de décision doit être transparent»[41].

Par ailleurs, même si employeurs et travailleurs de l'économie informelle peuvent faire entendre leur voix, dialoguer et même négocier entre eux, ils ne peuvent se prévaloir des droits qu'offre la loi aux organisations dûment enregistrées. En outre, de tels procédés restent imprégnés de précarité et ne peuvent se substituer à une organisation formelle du dialogue social. Les organisations d'employeurs et de travailleurs de l'économie formelle ont donc tout intérêt à pénétrer l'économie informelle, ou à se rapprocher des organisations d'employeurs et de travailleurs éventuellement existantes, afin d'y impulser le dialogue social.

Cela permettrait aux unes d'accroître leur représentation et leur influence, et aux autres de faire entendre leur voix. C'est donc aussi l'intérêt bien compris des employeurs et des travailleurs de l'économie informelle d'être associés ou représentés dans le dialogue social. Il reste cependant la question de l'intégration des travailleurs indépendants (« auto- emploi ») dans le dialogue social[42].

4. D'autres lacunes ou faiblesses concernent aussi plus particulièrement les pays en développement : manque de compétence et d'expertise, manque de soutien des autorités publiques, tant au niveau national qu'au niveau régional ou local, aux

---

[38] Rapport précité de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (2004), p. 130

[39] Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

[40] A Blackett et C Sheppard : « Négociation collective et égalité au travail », in Revue Internationale du Travail, vol.142 (2003).

[41] J Ishikawa, OP. cite p.9

[42] voir S Kuruvilla : « social dialogue for decent work », Discussion Paper, International Institute for Labour Studies, 2003.

partenaires sociaux; manque de participation et de coordination des partenaires sociaux eux-mêmes; manque d'intégration ou d'adaptation de la formation aux politiques et réalités économiques et sociales, sans parler du manque de ressources matérielles, financières, humaines...

5. Il n'y a bien sûr aucun modèle universel de dialogue social, aucun accord-type, aucune recette miracle. Et on ne peut dupliquer purement et simplement un accord social : une appropriation et une adaptation à un contexte nouveau et différent sont toujours nécessaires. Si l'on veut en tirer des leçons et s'en inspirer, il est nécessaire de savoir, au cas par cas, comment tel accord a pu aboutir: quels sont les intérêts en présence, les besoins, priorités, enjeux, ressources, connaître le contexte global du pays, et aussi les difficultés rencontrées, les points de désaccord ou de conflit…
La formation est une composante d'un ensemble de thèmes de la vie au travail et donc du dialogue social dans son ensemble: ce qui se passe aux autres niveaux de la vie au travail, y compris le dialogue social, influence ce qui se passe dans le domaine de la formation; mais inversement, ce qui se passe au niveau de la formation exerce aussi une influence sur les autres niveaux.
Le dialogue social sur la formation s'inscrit-il dans un processus de longue durée, dans une continuité ? Ou bien est-il un événement occasionnel, une action ponctuelle ? La formation fait-elle seule l'objet d'un dialogue social, est-elle traitée isolément, ou bien est-elle intégrée à un dialogue social plus large, couvrant d'autres dimensions ? Ceci est particulièrement important lors d'opérations de changements dans l'organisation du travail et plus encore en cas de restructuration.
Il apparaît en outre que, pour les questions de formation, les procédures d'information restent la forme de dialogue social la plus utilisée, viennent ensuite les procédures de consultation, et en dernier, les procédures de négociation.
Il apparaît aussi que la signature d'un accord au niveau national ou sectoriel ne garantit pas une mise en œuvre effective ou le succès d'une négociation au niveau local et dans toutes les entreprises, même si un constat fréquent est que l'existence d'un accord national, sectoriel ou intersectoriel, sert de référence et a un effet d'entrainement positif pour les autres niveaux.
Le choix du « bon » niveau de négociation (intersectoriel, sectoriel, territoire, entreprise) dépend essentiellement du contexte et des traditions, mais aussi de l'objet de la négociation, de son contenu et de la volonté des acteurs à quelque niveau qu'ils se trouvent.

6. A l'échelle mondiale, le dialogue social sur la formation reste encore trop limité, et la question reste posée dans de nombreux pays de mettre en place et surtout de faire fonctionner, un dialogue social sur la formation, et d'y inclure, dans toute la mesure du possible, l'économie informelle.

7. Pourtant**,** malgré un contexte général a priori moins propice au dialogue social, la conviction est forte que le dialogue social et, plus généralement, le dialogue avec toutes les parties intéressées, va dans le sens de l'intérêt commun, non seulement au sein des entreprises, mais pour la société dans son ensemble.
C'est notamment le cas à propos des questions de formation.
Ainsi, de plus en plus nombreux sont les exemples d'un dialogue social réel, d'une implication efficace des partenaires sociaux concernant les questions de formation.

Illustrations

8. La participation des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les conseils de la main - d'oeuvre et des qualifications et au sein des instances de la formation est à présent largement répandue. Ces organisations y « contribuent à la formulation, à la planification des programmes, et parfois à leur mise en oeuvre aux échelons local et sectoriel, notamment dans les organismes de développement régional et les instituts de formation. En outre, aux niveaux local ou sectoriel, il est

désormais courant que d'autres intervenants essentiels prennent part aux partenariats de promotion de l'emploi.[43]»

9. Les partenaires sociaux européens, au niveau intersectoriel[44], ont négocié un accord en 2002 concernant un « cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie » (voir encadré).
Les partenaires sociaux européens se voient reconnus dans le Traité de l'Union Européenne (UE), un rôle actif dans la politique sociale de l'UE: ils peuvent décider de se saisir d'une question, et, s'ils parviennent à un accord, celui ci sera transposé en droit positif par voie de directive du Conseil[45]. Cette initiative s'inscrit dans le contexte de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE)[46], liant emploi, développement des compétences et formation.

Partenaires sociaux européens : « cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie »
Dans leur deuxième rapport de suivi (2004) de la mise en œuvre, au niveau de chaque Etat membre de l'UE, du cadre d'actions47, les partenaires sociaux européens indiquent que « le cadre d'actions a créé ou renforcé une dynamique de dialogue et de travail conjoint sur le développement des compétences et qualifications tout au long de la vie dans la plupart des états membres, tout en se basant sur les pratiques existantes ».
Concernant les activités tripartites, les partenaires sociaux de plusieurs pays font état de leur implication dans la définition des politiques publiques d'éducation et de formation. Par ces activités, ils ont pu influer sur la conception des stratégies nationales d'éducation et de formation tout au long de la vie».

Les activités du dialogue social bipartite ont surtout porté sur « les moyens de lever les obstacles concrets au développement des compétences aux différents niveaux », au travers de conventions collectives, projets communs, établissement d'enceintes de discussion et/ou de fondations, promotion d'instruments pratiques.
Enfin, les partenaires sociaux européens indiquent que mobiliser des ressources pour le développement des compétences est un défi partagé : « Les rapports nationaux illustrent la diversité des instruments utilisés par les partenaires sociaux pour mobiliser des ressources afin de promouvoir efficacement l'investissement dans le développement des compétences tout au long de la vie. Certains instruments sont mis en place en collaboration avec des autorités publiques, qu'elles soient européennes ou nationales (appel à des fonds de l'UE, incitations fiscales, création de nouveaux fonds, etc.) ; d'autres sont plus spécifiquement axés sur l'investissement individuel dans le développement de ses compétences (compte individuel d'apprentissage, régimes de co-investissement, etc.). »

[43] Rapport (2004) de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, p.130
[44] UNICE (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe); CEEP (Centre Européen des Entreprises à Participation Publique et des Entreprises d'Intérêt Economique Général) et CES (Confédération Européenne des Syndicats)
[45] Quelques accords cadres ont ainsi été conclu, notamment sur le congé parental, le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, le télétravail, et récemment sur le stress au travail.
[46] Le sommet de l'emploi à Luxembourg (en novembre 1997) a lancé la SEE, qui a été réformée en 2003. La SEE devient un instrument essentiel de soutien de la stratégie de l'emploi dans l'Union européenne, à travers des Lignes Directrices, mises en œuvre dans des Plans Nationaux d'Action. Etant rappelé que l'emploi, la formation et les politiques sociales d'une manière générale, sont principalement du ressort des Etats membres.
[47] Deuxième rapport de suivi du cadre d'actions des « Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie» Second rapport de suivi, 2004.

Une autre initiative importante des partenaires sociaux européens a été la mise en œuvre du projet COPARSOC[48].

10. Les principaux thèmes de la négociation collective intersectorielle en Europe ont été les suivants[49] :

- financement : établissement d'une contribution obligatoire pour les entreprises, avec des formules de co-financement pour les travailleurs ;
- gestion : promotion de la gestion tripartite ou bipartite des ressources dédiées à la formation,
- introduction de mécanismes pour la participation des représentants des travailleurs concernant les plans de formation des entreprises.

L'objectif principal de ces négociations, qui se sont vraiment développées à partir des années 80, vise à établir un cadre pour promouvoir la formation dans les entreprises et institutionnaliser le rôle des partenaires sociaux.
En Allemagne, en 1999, dans une Déclaration conjointe, la Confédération des Employeurs Allemands (BDA) et la Confédération Allemande des Syndicats (DGB), se sont prononcés pour une réforme des accords collectifs, et un renforcement du dialogue social au niveau des entreprises, sur la base des accords collectifs généraux ; la formation a fait l'objet d'un engagement de long terme à travers le mot d'ordre: «une formation pour tout jeune qui peut et qui veut être formé ».
En Espagne, depuis l'accord tripartite de 2000, le système national de formation continue est basé sur un engagement large des partenaires sociaux et de la négociation collective dans la gestion de la formation à tous les niveaux. Une nouvelle loi en 2002 a considéré la formation comme un élément clé pour l'adaptabilité, tant pour ceux qui ont un emploi que pour ceux qui en cherchent un.
En France, les partenaires sociaux ont conclu un accord interprofessionnel en 2003 sur la Formation ; cet accord a été repris, dans ses principales dispositions, dans une loi, votée en 2004[50].
En particulier, deux dispositifs nouveaux d'accès à la formation pour les salariés ont été transposés : premier dispositif, la création d'un droit individuel à la formation (DIF) de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans. Deuxième dispositif, mis en œuvre soit à l'initiative du salarié soit à celle de l'employeur, la mise en place d'une période de professionnalisation pour permettre d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation à travers une formation en alternance.
Le nouveau système de formation professionnelle s'appuie sur le renforcement à tous les niveaux du dialogue social : En fait, l'accord national interprofessionnel de 2003 a ouvert la voie non seulement à de nouvelles dispositions légales, mais aussi au dialogue social dans les branches, dans les entreprises et dans les territoires.

11. La négociation collective sur la formation a aussi donné de bons résultats au niveau sectoriel, comme par exemple en Italie en 2002, dans le secteur de l'industrie chimique, ou en Autriche, dans le secteur des Télécommunications. Aux Pays Bas, la majeure partie des accords collectifs inclut des mesures concernant la formation.
Dans d'autres cas, c'est la loi (après des procédures de dialogue social), qui vient définir droits et obligations, comme par exemple au Luxembourg, en Suède et au Danemark pour le congé individuel de formation.

---

[48] A l'initiative du Centre Européen des Entreprises à Participation Publique et des Services d'intérêt général (CEEP) et avec le soutien de la Commission Européenne et du ministère français du Travail et de l'Emploi. Ce projet, réalisé, en 2001 et 2002 a comporté deux actions: 1) diffusion et débat autour d'un recueil d' initiatives en matière d'emploi réalisé par les partenaires sociaux européens en 2000, et 2) évaluation de la SEE et des Plans Nationaux d'action dans un réseau expérimental européen de partenaires sociaux.
[49] Voir « Lifelong learning and collective bargaining", Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002
[50] Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

En Amérique latine, le dialogue social sur la formation se développe rapidement, et a permis de réels progrès dans la mise en œuvre des réformes concernant la formation et le développement des compétences. Des comités tripartites ou bipartites pour la formation ont été créés et sont actifs, en Uruguay, en Argentine, au Chili, au Brésil, notamment, et plus récemment au Pérou.
Grâce à la négociation collective sur la formation, des programmes de formation ont été mis en oeuvre dans le secteur de la construction et de l'imprimerie en Argentine, et dans les industries métallurgiques au Brésil.
Les employeurs, pour leur part, développent de plus en plus des actions de formation dans leur entreprise et les Chambres de commerce ou autres instances patronales prennent parfois en charge la gestion d'institutions de formation, par exemple au Brésil, au Mexique et au Chili.
En Afrique, un bon exemple de réussite du dialogue social est donné par l'Afrique du Sud (voir encadré).

Afrique du Sud : « Agences sectorielles pour l'Education et la Formation»:
La pénurie de compétences est forte en Afrique du Sud. La loi sur le développement des compétences (1998) a imposé une taxe de 1% sur les salaires pour toutes les firmes du secteur privé et pour le secteur public. Dans le cadre de la première Stratégie Nationale sur le Développement des Compétences lancée par le ministre du travail en 2001, une vingtaine d'Agences sectorielles pour l'Education et la Formation (« Sector Education and Training Authorities ») ont été créées ; elles sont dirigées par un conseil d'Administration tripartite et sont financées sur la base de la taxe de 1% évoquée plus haut.
Ces Agences ont notamment pour fonction :
- de concevoir et mettre en œuvre un plan sectoriel de compétences (y compris l'approbation des plans de formation des entreprises et le contrôle de la formation),
- promouvoir l'apprentissage,
- assurer la reconnaissance des compétences acquises

La situation est beaucoup plus difficile dans de nombreux pays en Asie, où le dialogue social est en général faible, notamment du fait d'une volonté défaillante du management des entreprises, et aussi, jusqu'à il y a peu, d'une certaine réticence des syndicats qui considèrent le développement des compétences comme l'affaire exclusive de l'entreprise ou des Etats. Mais les choses commencent à bouger là aussi. C'est ainsi qu'aux Philippines, le gouvernement a mis en place l'Agence Nationale pour l'Education technique et le développement des compétences (TESDA). Son Conseil d'Administration comprend des représentants des secteurs privé et public, des travailleurs et des institutions de formation. Par ailleurs, en République de Corée, les syndicats sont appelés à jouer un rôle moteur dans le développement des compétences : des représentants syndicaux sont désignés comme « points focaux pour la formation » au sein des entreprises. Ces représentants « partagent la responsabilité, avec le management, de développer la prise de conscience des travailleurs et des entreprises sur les questions de formation, fournissent aux travailleurs de l'information et des conseils en formation, identifient les demandes en formation des travailleurs, et participent à l'élaboration des programmes de formation ».[51]
Enfin, des initiatives ont été prises pour développer le dialogue social au niveau municipal et local, comme dans de nombreux pays européens et en Argentine.

Bénéfices du dialogue social dans la formation

12. l'importance capitale de disposer d'une main d'œuvre qualifiée et compétente pour maintenir et accroître la compétitivité des entreprises, comme pour la cohésion

[51] « Skills development and productivity through social dialogue », S.Cummings and N. Jecks, ILO 2004, p.20

et la justice sociale ainsi que pour le caractère démocratique de la société, est maintenant une idée largement reconnue et partagée.
L'examen par le BIT de la politique de l'emploi de plusieurs pays a montré que le dialogue social est essentiel à la formulation de politiques de l'emploi saines et à l'instauration, au sein de la société, du consensus nécessaire à leur mise en application. Les représentants des travailleurs et des employeurs peuvent apporter une contribution importante dans certains domaines tels que la santé et la sécurité sur le lieu de travail, la formation professionnelle et l'acquisition des compétences.
Le dialogue social se révèle très utile pour adapter la formation, mieux concilier l'offre et la demande en renforçant ses liens avec le marché de l'emploi, formel et informel; et donc améliorer la qualité de la formation.
Le dialogue social se révèle également très utile pour ce qui concerne l'insertion ou la réinsertion des personnes qui sont exclues du marché du travail, notamment les groupes les plus vulnérables; il permet d'élaborer et de mettre en œuvre des projets d'activités génératrices de revenus avec la participation de la société civile (communautés locales, groupes de femmes, ONG).

13. Le dialogue social favorise ainsi la recherche d'un équilibre entre les perspectives de long terme et celles de court terme en matière de développement des compétences.
Il est aussi un facteur d'encouragement, de motivation, pour les travailleurs, à s'engager dans la formation et le développement de leurs compétences.
La formation apparait ainsi comme un domaine dans lequel les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs peuvent converger. Cela ne veut pas dire bien évidemment que la formation est un sujet parfaitement consensuel : des intérêts et des conceptions différents, parfois divergents, donc des conflits, sont ici comme ailleurs présents.

14. En conclusion, on peut affirmer que le dialogue social renforce la capacité de tous les acteurs à résoudre les problèmes qui se posent concernant la formation ; il contribue fortement à ce que les intérêts de tous les acteurs sociaux soient pris en compte ; enfin, il ne faut pas oublier le fait que le dialogue social contribue d'une manière générale à la diminution des conflits sociaux et à leur résolution.
En d'autres termes[52], l'enjeu est de mettre la participation des employeurs et des travailleurs au centre de la conception et de la mise en oeuvre des politiques et des systèmes de formation professionnelle, comme c'est déjà le cas dans un certain nombre de pays. Cela représente un travail de longue haleine impliquant des collaborations et des partenariats multiples et coordonnés. Et cela implique également la mise en capacité de tous les acteurs, et en particulier les partenaires sociaux : « L'expérience acquise montre l'impact stratégique majeur qui peut être obtenu, en échange d'un investissement relativement modeste en ressources, par le renforcement des mandants tripartites, du dialogue social et du tripartisme. Les avantages peuvent être constatés pour ce qui est de favoriser la paix sociale et de créer un nouveau climat propice à la cohésion sociale, au développement économique et au renforcement de la démocratie. (…) Le renforcement du dialogue social et du tripartisme peut activer un cercle vertueux dans lequel le développement de la confiance entre les partenaires sociaux peut susciter le développement social, la croissance économique et la bonne gouvernance »[53].

[52] comme il est préconisé dans la Convention 142 et la Recommandation 195
[53] Rapport d'évaluation thématique en matière de tripartisme et de dialogue social, C.A. du BIT, mars 2004.

Chapitre 6: orientations pour promouvoir le dialogue social sur la formation

Fondements du dialogue social dans la formation : cadre juridique, besoins, défis, principes, actions.

1. En termes de démarche, les éléments fondamentaux du dialogue social dans la formation sont les suivants : disposer d'un cadre juridique approprié, partir des besoins, évaluer les défis, se baser sur des principes, définir des thèmes et un programme de travail (incluant les conditions de sa mise en œuvre et de son financement).

2. L'adoption et la mise en oeuvre, par les Etats, des instruments juridiques appropriés, à commencer par les normes internationales (en particulier : Convention 140 et Recommandation 148 sur le congé-éducation payé, Convention 142 et Recommandation 195 sur la mise en valeur des Ressources humaines, Convention 159 et Recommandation 168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées), constituent un préalable nécessaire.

3. Dans une perspective de formation tout au long de la vie, les besoins et aspirations des gens, qu'ils soient au travail, ou en recherche d'emploi, dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle, peuvent se décliner comme suit:
- accéder à la formation : en termes de non - discrimination, en termes de services disponibles, et en termes de coûts;
- accéder, grâce à la formation, à un emploi leur assurant un revenu décent, en vue de s'affranchir de la pauvreté ou de l'exclusion sociale,
- améliorer leurs connaissances et leurs compétences, pour être plus efficace et plus productif, et développer leur employabilité, au sein ou en dehors de l'entreprise,
- développer leur capacité d'adaptation aux mutations de toute nature.

Parallèlement, les besoins et motivations des entreprises concernent le souci de disposer d'une main d'œuvre :
- compétente et efficace,
- qui puisse s'adapter aux changements dans l'organisation du travail et qui soit ouverte à l'innovation,
- et dont la productivité s'accroît.

Par ailleurs, les entreprises escomptent que la formation contribue:
- à la gestion des ressources humaines et à un bon climat social,
- à une bonne intégration du personnel dans l'entreprise, et à sa motivation,
- à leur propre compétitivité et à leur performance globale,
- ainsi qu'à la cohésion sociale et territoriale.

4. Il s'agit donc, pour les Etats de mieux répondre à trois principaux défis.

Premier défi: renforcer les fondements sur lesquels reposent l'éducation et la formation professionnelle, de manière à permettre une élévation significative de l'éducation et des compétences de base. Il s'agit de développer des politiques et des systèmes de formation répondant aux besoins des entreprises comme à ceux des individus. Il est bien connu que les carences en compétences de base pénalisent non seulement les travailleurs mais aussi les entreprises et les territoires.

Deuxième défi : adopter des stratégies d'intégration sociale, mobiliser l'effort sur certains groupes particuliers, leur fournir les informations et l'orientation requises, améliorer leur capacité à s'organiser et à saisir effectivement les opportunités d'éducation et de formation permanentes, afin d'assurer l'équité et la cohésion sociale et territoriale, pour donner une chance égale à tous.

Une stratégie globale s'adressant aux personnes défavorisées doit traiter les problèmes rencontrés non seulement par les chômeurs, mais aussi par toutes les personnes inactives désireuses de travailler.

Troisième défi : engager tous les partenaires concernés dans un effort collectif visant à transformer en réalité concrète l'éducation et la formation permanentes, selon un partage clair des rôles et responsabilités, dans l'esprit de la Recommandation 195.

5. Dès lors, malgré les différences entre les pays, il est possible de dégager un ensemble de principes communs. Ces principes ont été entérinés par plusieurs institutions internationales (l'OIT, l'Union européenne, le G8 et l'OCDE)[54]. Ils devraient guider tous les pays pour la mise au point des politiques et systèmes d'éducation, de formation et de mise en valeur des ressources humaines et constituer le fondement du dialogue social en la matière.
Ces principes reposent sur la reconnaissance que la formation et le développement des compétences doivent faire l'objet de garanties juridiques, notamment à travers le droit à la formation et au développement des compétences, tel qu'énoncé dans la Recommandation 195: « Les membres devraient reconnaître que l'éducation et la formation sont un droit pour tous et, en coopération avec les partenaires sociaux, s'efforcer d'assurer l'accès de tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie »[55] .
Ce droit à la formation et au développement des compétences peut, par conséquent, être considéré comme partie intégrante, ou comme une composante, du droit au travail décent promu par le BIT. Le travail décent offre un moyen d'incorporer l'emploi, la formation et le développement des compétences, ainsi que les droits fondamentaux au travail, la protection sociale et le dialogue social dans les stratégies de développement.
Ces principes sont les suivants:

- créer un environnement favorable, pour encourager tous les acteurs à investir dans la formation,
- créer un cadre institutionnel adapté au contexte social et économique du pays et à son niveau de développement,
- assurer l'accès de tous, sur un pied d'égalité à la formation, indépendamment du statut socio-économique, du niveau de revenu, de l'origine ethnique, du sexe, de l'âge, etc.
- établir des partenariats avec les parties prenantes pour l'offre de programmes d'apprentissage, d'éducation et de formation,
- mettre à profit des stratégies et des pratiques axées sur l'apprenant, en faisant appel aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

6. Les gouvernements devraient donc créer un cadre propice à un dialogue social et à des partenariats efficaces dans le domaine de l'emploi et de la formation.
Il s'agit d'inventer de nouvelles formes de partenariat, à côté de celles qui existent déjà, (comme l'apprentissage, ou la formation en alternance), et d'investir de nouveaux champs, compte tenu des priorités de chaque pays.
Il n'y a évidemment pas de modèle à suivre pour réaliser des partenariats pour la formation, mais l'on peut noter que de tels partenariats passent par un ensemble de mesures et de facteurs qui créent (ou qui dynamisent) un environnement favorable et incitatif, et qui visent à maintenir (ou à renforcer) la cohésion nationale et sociale[56].
Parmi ces facteurs, on peut relever que l'existence d'une Agence nationale pour la Formation (ou une structure similaire), dotée de prérogatives et de moyens d'action, s'avère, dans bien des cas, un instrument essentiel pour fédérer les efforts et coordonner les actions. Les partenaires sociaux doivent participer à une telle structure.

---

[54] Voir sur ce point le rapport "Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir", rapport IV de la Conférence Internationale du Travail, 91ème session, 2003 (BIT, Genève, 2002), p.17.
[55] Recommandation 195 § 4 alinéa a)
[56] C'est dans cette perspective qu'a été mis en place le Programme de Reconstruction et de Développement de l'Afrique du Sud, au sortir de la période d'apartheid. C'est aussi dans cette perspective que s'est inscrite la création au Chili, au début des années 90, de quatre conseils régionaux pour l'éducation et le travail.

Cela ne veut pas dire que tout doit être centralisé : de plus en plus de créativité, d'initiatives, d'innovations et de partenariats se jouent au niveau local; une décentralisation résolue doit accompagner, faciliter et encourager ce mouvement.
Ce sont aussi les autorités publiques (nationales et/ou locales) qui peuvent octroyer des incitations fiscales pour l'établissement de partenariats pour la formation.
Par ailleurs, une réflexion devrait s'engager sur l'idée de créer un Fonds international pour le développement des compétences, de manière à aider certains pays en développement à faire en sorte que le droit ou l'accès à la formation devienne une réalité pour tous.

7. Au-delà de ces grands principes, la mise au point de références et de critères communs peut apporter une contribution utile aux politiques nationales. S'ils ne créent pas d'obligations pour les États, ces références et critères communs contribuent cependant à instaurer une confiance mutuelle entre les acteurs clés et à encourager les réformes. Ils constituent en outre, un outil de mesure et de comparaison (« benchmark ») et ont un effet d'entraînement stimulant.
De tels critères communs peuvent concerner par exemple :
- les compétences clés que chacun devrait être en mesure d'acquérir et qui conditionnent le succès de tout apprentissage ultérieur;
- les compétences et qualifications nécessaires aux enseignants et aux formateurs pour assumer leurs rôles en pleine évolution;
- la validation et la reconnaissance des compétences non formelles et informelles;
- l'assurance-qualité dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels.

8. Contenu du dialogue social sur la formation:
Il appartient aux acteurs sur le terrain, et en fonction de leur volonté commune, de s'engager dans le dialogue social, selon les procédures et pratiques en vigueur dans chaque pays, et de déterminer leur propre programme de travail.
Les thèmes de travail suivants ne constituent ni une liste limitative ni un ordre de priorité.

I. **Politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines et de formation** : mise en place d'un instrument de dialogue social pour l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation de ces politiques, ainsi que des choix d'investissement et des priorités en la matière,

II. création d'un **environnement favorable** au dialogue social dans la formation par l'établissement de politiques, sociales et autres, de soutien aux politiques de formation, et par des mesures incitatives pour les entreprises et pour les individus à investir dans la formation et le développement des compétences,

III. **le financement de la formation**,

IV. **la garantie d'un droit individuel à la formation tout au long de la vie**.
Ce droit individuel s'inscrit dans un ensemble plus vaste, largement à construire, celui des « capacités » et d'un statut professionnel des personnes,

V. **l'information sur le marché du travail** : mise en place d'un cadre institutionnel pour la collecte, l'analyse et la diffusion de l'information sur le marché du travail, ce qui implique en amont la détermination des compétences requises par les entreprises et par l'économie en général, (démarches de gestion anticipée des emplois et des compétences, création ou développement d'Observatoires de l'emploi, des compétences et de la formation…)

VI. **le conseil et l'orientation professionnelle**,

VII. la mise en place de **cadres nationaux de qualifications**,

VIII. l'élaboration d'un mécanisme, ou d'un cadre, pour la **reconnaissance et la certification des compétences**,

IX. la conception et la mise en œuvre de mesures destinées à **promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes** dans la formation,

X. **Equité, lutte contre les discriminations et l'exclusion** : conception et mise en œuvre de mesures destinées à promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation des **personnes ayant des besoins spécifiques identifiés**, en particulier les personnes exclues du marché du travail, les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, ainsi que des travailleurs de PME, particulièrement dans l'économie informelle,

XI. la **décentralisation** de la prise de décision et de la gestion de la formation professionnelle, pour plus de réactivité et de cohérence aux évolutions du marché de l'emploi régional ou local, ainsi que pour mieux prendre en compte les besoins des travailleurs de l'économie informelle,

XII. **les plans de formation** des travailleurs **:** la détermination des besoins en compétences, la formation nécessaire aux travailleurs pour l'adaptation à leur poste de travail et aux évolutions de l'organisation du travail, ainsi que la formation nécessaire pour leur permettre d'évoluer dans l'entreprise/organisation, en valorisant l'apprentissage et le tutorat, en développant l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication, ainsi que l'esprit d'entreprise et l'innovation,

XIII. les **dispositifs de reconnaissance et de gratification** : prise en compte et valorisation de la formation dans et hors de l'entreprise ou de l'organisation. La valorisation des compétences, l'amélioration de l'employabilité des personnes, donc l'augmentation de la productivité qui en découle, doivent pouvoir trouver leur contrepartie en termes d'emploi, de tâches, de rémunération, d'évolution de carrière,

XIV. **la gestion des ressources**,

XV. **la formation des formateurs**,

XVI. **la gestion de la qualité des programmes de formation**,

XVII. **la recherche, sur le plan local notamment, de nouvelles formes de partenariat** et de mutualisation des moyens entre les entreprises, les autorités publiques, le système éducatif et de formation (y compris les pourvoyeurs privés de formation), ainsi que le milieu associatif,

XVIII. **la coopération internationale en matière de mise en valeur des ressources humaines et de formation tout au long de la vie**. (Par exemple en matière de recherche, ou afin de viser une coordination des politiques de formation à l'échelle internationale, ou la création d'un Fonds international pour le développement des compétences).

Conclusion : propositions pour aider à la mise en œuvre du dialogue social dans la formation

1. Pour qu'un dialogue social soit efficace et fructueux dans la durée, il doit être dynamique, vivant, appuyé sur un cadre juridique ainsi que sur des institutions et des mécanismes solides et efficaces, guidé par des politiques claires, équitables et partagées. Il doit être soutenu par une volonté, un engagement et une confiance réciproques. Il est clair en effet que la mise en place de partenariats implique que les différents acteurs dépassent la seule considération de leurs intérêts propres et s'engagent dans la recherche de l'intérêt commun.

2. Le dialogue social et l'établissement de partenariats solides sont indispensables pour jeter les bases d'un développement durable, efficace et équitable des compétences et de la formation tout au long de la vie. Ainsi qu'on l'a vu, en dépit de contextes et de cultures très différentes, l'expérience montre qu'un dialogue social solide en matière de formation donne des résultats et permet de progresser.
Dès lors, le dialogue social et la recherche du consensus sont indispensables pour faire du droit à la formation une réalité et une composante forte d'une citoyenneté active, ainsi qu'une part intégrante, voire une condition, du travail décent. Et pour permettre ainsi à cette « société de la connaissance » qui s'annonce et se construit déjà, d'être synonyme de progrès économique, social et humain pour tous.

3. Comme on a pu le voir, les références normatives (Conventions et Recommandations de l'OIT notamment) existent, ainsi que les grandes orientations en matière de dialogue social dans la formation et nombre d'outils méthodologiques.
Les gouvernements doivent donc tout mettre en œuvre pour renforcer le dialogue social sur la formation, et aider les partenaires sociaux et les autres acteurs à s'y engager de manière effective et efficace.

Une aide à la mise en œuvre.
4. L'assistance aux mandants tripartites est, d'une manière générale, un élément important du rôle du BIT.
En matière de dialogue social, de relations de travail, de gestion des conflits et de techniques de négociation, le BIT fournit à ses mandants assistance, conseil et formation. A l'appui de ces activités, un nouveau manuel de formation a été élaboré en 2005 sur les activités de renforcement des capacités dans le domaine du dialogue social.
En matière de formation et de développement des compétences, l'assistance technique du BIT est fondée sur les principes suivants:

- accroître la flexibilité des systèmes nationaux de formation professionnelle et leur capacité à répondre aux besoins du marché du travail ;
- renforcer les capacités des responsables de l'emploi et de la formation,
- accroître la participation des partenaires sociaux à la conception, à la gestion et à la mise en œuvre de démarches novatrices en matière de promotion de l'emploi ; et renforcer leur capacité d'expertise ;
- aider à l'adaptation de nouvelles approches de type communautaire en ce qui concerne la promotion de l'emploi, la formation à dispenser et le suivi de la formation, en particulier pour répondre aux besoins des populations pauvres. C'est ainsi, par exemple, que le BIT a conçu une méthode de formation axée sur la participation de la communauté locale (voir encadré).

5. Sur le terrain, le BIT utilise toutes les occasions pour promouvoir le dialogue social auprès de ses mandants. C'est le cas par exemple lors de la révision des Codes nationaux du Travail, ou pour l'application des conventions et des recommandations. C'est dans cette dynamique que s'inscrivent également les activités de différentes unités du BIT qui oeuvrent à renforcer les capacités des partenaires sociaux ou qui

les consultent et les associent lors de la conception des programmes d'assistance technique.

C'est ainsi, par exemple, que depuis 1996, Le Programme de Promotion du Dialogue Social en Afrique Francophone (PRODIAF) vise à élargir la portée du dialogue social dans le but d'impliquer les partenaires sociaux et les acteurs de la société civile au chantier de l'intégration régionale, dans le cadre de la réalisation de l' Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA). Citons encore le projet SAVPOT, programme similaire couvrant plusieurs pays d'Asie du Sud Est, et PRODIAL pour l'Afrique lusophone.

Autre exemple, le BIT (Département du développement des compétences, Département « Dialogue social » et Bureau sous régional d'Abidjan) a récemment mis en œuvre un partenariat avec le Niger, à partir d'un atelier sur la formation et le dialogue social.

Réduire la pauvreté : formation basée sur la communauté pour l'(auto-)emploi et la production de revenus

Pour répondre aux problèmes du développement des compétences pour les travailleurs pauvres, le BIT a développé une approche méthodologique connue sous le terme général de « formation communautaire pour un travail décent » (FCTD) pour l'(auto)-emploi et la production de revenus.

FCTD procure des conseils pour les décideurs politiques et des outils pour les praticiens de la planification, de la conception et de la mise en œuvre d'une formation intégrée et de promotion de l'emploi. Ces conseils et outils prennent en compte les besoins des travailleurs pauvres et des groupes vulnérables, dans une perspective de développement économique local.

FCTD vise non seulement l'acquisition de compétences pour la production de revenus par les individus, mais aussi des améliorations dans les conditions de vie des ménages et l'amélioration de la communauté dans son ensemble.

FCTD consiste à identifier systématiquement les opportunités d'emploi et de revenus au niveau local, par la conception et la fourniture de programmes appropriés de formation, ainsi que la fourniture de services de soutien post formation, (crédit, assistance technique, information concernant les marchés…) pour lancer et soutenir l'auto – emploi et les activités de production de revenus.

L'une des caractéristiques majeures de cette approche est qu'elle fournit les outils nécessaires pour le développement des capacités des organisations nationales et locales d'emploi et de formation ; une autre consiste à initier des accords entre les partenaires sociaux tripartites et d'autres institutions (ONG, secteur privé …)

Avec le soutien du BIT, un certain nombre d'Etats ont lancé des projets et des programmes basés sur l'approche FCTD, au Bangladesh, aux Philippines, au Népal, au Sri Lanka, au Pakistan, en Chine, au Kenya, en Ouganda, à la Jamaïque, en Azerbaïdjan, au Belarus et au Kazakhstan.

Au Maroc, le BIT est associé à la mise en place du « Programme Pilote pour promouvoir le Travail Décent » dans le secteur textile - habillement, plan d'action national tripartite adopté en 2003 qui comprend un volet sur la formation professionnelle, l'apprentissage et le dialogue social.

En Asie - Pacifique, en partenariat avec ses mandants, le BIT, à travers le programme «APSDEP» (Asia Pacific Skills Development Programme) a développé un modèle régional de normes de compétences, sur le modèle de ce qui existe dans certains autres pays, programme maintenant utilisé par nombre de pays dans la région.

Dernier exemple en Amérique latine, le BIT (CINTERFOR) et ses mandants dans la région[57], ont défini et mis en œuvre un programme de renforcement de la formation technique et professionnelle des femmes à bas revenus (FORMUJER)[58]. Le programme vise à renforcer les capacités des institutions de la région pour améliorer la qualité, la pertinence et l'équité de la formation, et accroître l'employabilité des femmes à faibles revenus.

6. Pour promouvoir le dialogue social dans la formation, le BIT, à la fois comme garant des normes et comme fournisseur de produits–services de conseil et d'assistance, entend jouer un rôle moteur. Il est donc prêt à coopérer avec ses mandants sur le terrain, selon des modalités à déterminer au cas par cas.

[57] en particulier le ministère argentin du travail, la Fondation INFOCAL de Bolivie, l'Institut national de l'Apprentissage du Costa Rica et la Banque Interaméricaine de Développement.
[58] Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos de América Latina. CINTERFOR 2003

Eléments de bibliographie

I Documents du B.I.T.

- Skills development and productivity through social dialogue, S.I. CUMMINGS & N.JECKS, 2004
- Promoting employment, report III for the 92nd International Labour Conference session, 2004
- Human resources development and training – Mise en valeur des resources humaines , bilingual edition, Conference Internationale du Travail, 2004 (Rapport IV 2B)
- Promoting national social dialogue. An ILO training manual. ILO 2004
- Tripartisme et dialogue social, Rapport au Conseil d'Administration du BIT, mars 2004 (GB. 289/TC/1)
- Productivity in organisations, L. MERTENS, CINTERFOR 2004
- Négociation collective et égalité au travail, A. Blackett et C. Sheppard in "Revue Internationale du Travail, vol.142, n°4, 2004
- Social dialogue for decent work; Sarosh KURUVILLA, International Institute for Labour studies, DP/149/2003
- Social dialogue at national level in the EU accession countries, RYCHLY and PRITZER, ILO 2003
- Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir, Rapport à la Conférence Internationale du Travail, 91ème session, 2003,
- Lifelong learning in Asia and the Pacific, ILO 2003
- Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book, J. ISHIKAWA, ILO 2003
- Guide pour l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation d'une politique nationale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, CRADAT, 2003
- « Moving forward ; toward decent work for people with disabilities, in Asia and the Pacific », D. Perry editor, ILO 2003
- D. Ashton, J Sung, Supporting workplace learning for High Performance Working, ILO 2003
- La formation, l'emploi et l'employabilité ; Actes de la conférence euro-maghrébine, Alger, BIT 2002
- Dialogo social, formacion profesional e institucionalidad, AC POSTHUMA, CINTERFOR OIT, 2002
- Enseignement et formation techniques et professionnels pour le 21ème siècle : Recommandations de l'UNESCO et de l'OIT concernant l'enseignement technique et professionnel (2001)
- Government interventions in private financing of training, V. GASSKOV, 2001
- Modernization in vocational education and training in the Latin American and the Caribbean Region, R. GALHARDI, 2002
- Training for decent work, ILO – CINTERFOR, 2001
- Vocational education and training reform, joint study ILO –World Bank, 2000
- Formation pour l'emploi : inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes, rapport du BIT pour la Conférence.Internationale du Travail, 2000
- Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines , conférence de l'OIT , 2000
- Strategic training partnerships between the State and the enterprises ; A. G. Mitchell, ILO 1998
- Denmark , the role of social partners , Kaj OLESEN, ILO1997
- ILO survey on measures to seek Strategic Training Partnerships between enterprises and the State Case study Collective bargaining trends in France -

description and comparison with the Netherlands and Nordic countries, H. Pinaud et A Taillandier, ILO 1995

II Autres documents :

- Lifelong learning and collective bargaining, a survey from the European Foundation on living and working conditions, 2002
- Vers un dialogue qualitatif dans les relations industrielles, Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002
- Cadre d'actions des partenaires sociaux européens pour la formation tout au long de la vie, 2002
- Pour un droit à la formation tout au long de la vie, Déclaration de l'Observatoire social international, 2002.
- "The Copenhagen Declaration", Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002,
- Dialogue social et rôle des employeurs dans la formation professionnelle, Roger Jaccard, 1999
- Social partnership in vocational education in the Czech republic, 2002-2003, final report, MATRA.
- «Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe» sous la direction de A. Supiot, 1999, Rapport à la Commission Européenne.
- Contractual policies concerning continued vocational training in the European Community member states, FORCE, 1993.