



► Note de synthèse

Avril 2021

Une approche centrée sur l'humain des compétences et de la formation tout au long de la vie: Le rôle des syndicats

► Introduction

Le développement des compétences et la formation tout au long de la vie ont toujours été d'une importance majeure pour les organisations syndicales, à la fois en tant qu'acteurs (par exemple, afin de définir le contenu de la formation) ou en tant que partie prenante (par exemple, en tant que bénéficiaires, tout comme les membres de syndicats). C'est d'autant plus le cas de nos jours alors que le monde du travail évolue rapidement sous l'influence de méga-changements comme les avancées technologiques, les évolutions démographiques, le changement climatique ainsi que la viabilité environnementale et l'intégration économique mondiale. Dans le cadre de la transformation du monde du travail, le marché du travail va connaître des perturbations et certaines catégories d'emplois vont disparaître, les emplois actuels pourraient connaître des évolutions alors que de nouveaux postes de travail seront créés. Ainsi, au sein d'un monde du travail en constante mutation, le développement des compétences et la formation permanente s'avèrent essentiels pour l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient actifs ou en recherche d'emploi, à la fois dans l'économie formelle et dans l'économie informelle. De plus, le COVID-19 créé une situation au sein de laquelle le développement des compétences et la formation tout au long de la vie se doivent d'être mis en œuvre afin de s'attaquer aux défis multiples auxquels les travailleurs doivent faire face.

Les compétences et les processus de formation tout au long de la vie doivent être conçus afin que les

travailleurs puissent acquérir les compétences de leur choix afin d'accéder à un emploi ou encore pour garder leur emploi et pour disposer des outils nécessaires afin d'affronter les processus de transition auxquels ils devront faire face tout au long de leur carrière. Les compétences et la formation tout au long de la vie sont essentielles afin d'améliorer l'aptitude des travailleurs à participer pleinement au travail décent, pour contribuer au développement humain inclusif et à une citoyenneté active, ainsi que pour renforcer la démocratie et promouvoir la justice sociale.

La [déclaration du centenaire pour l'avenir du travail](#) a été adoptée en 2019 afin de répondre aux défis autour de l'avenir du travail et pour marquer les 100 ans écoulés depuis la fondation de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Avec pour objectif sous-jacent de développer une vision de l'avenir du travail centrée sur l'humain, cette déclaration du centenaire indique que l'OIT doit concentrer ses efforts afin de «*promouvoir l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications en faveur de tous les travailleurs tout au long de la vie active, en tant que responsabilité partagée entre les gouvernements et les partenaires sociaux*». Elle doit œuvrer dans ce sens afin de «*remédier aux déficits de compétences, d'aptitudes et de qualifications existants ou attendus*» et, en particulier, pour «*renforcer la capacité des travailleurs de tirer parti des possibilités de travail décent*».

Conformément à la [constitution de l'OIT](#) et suivant la [déclaration de l'OIT sur la justice sociale](#), la déclaration du centenaire a de nouveau placé le développement des compétences et la formation tout au long de la vie à un niveau élevé sur l'agenda de l'OIT et de ses mandants. L'importance des compétences et de la formation tout au long de la vie reflète également les [Objectifs de développement durable \(ODD\)](#).¹



Pour les organisations syndicales également, le développement des compétences et la formation tout au long de la vie sont inscrites et doivent être inscrites au premier rang des priorités.

► Que disent les normes internationales du travail au sujet des compétences et formation tout au long de la vie

Le développement des compétences et la formation tout au long de la vie constituent des priorités pour l'OIT depuis sa création. En réalité, la [constitution de l'OIT](#) désigne «*l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues*» en tant que thème sur lequel il est urgent d'agir. Conformément à cet appel à l'action, neuf normes internationales du travail (NIT) ont été adoptées dans ce domaine au fil des ans, la première l'étant dès 1939. Ce simple fait confirme l'importance de ce sujet aux yeux des mandants.

- La [Convention \(n° 140\) sur le congé-éducation payé, 1974](#), la [Convention \(n° 142\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975](#) et la [Recommandation \(n° 195\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004](#) constituent **les NIT actuelles en vigueur** dans ce domaine.

La C142 établit l'obligation d'adopter et de développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles, visant notamment à améliorer la capacité de l'individu à *influer sur le milieu de travail et l'environnement social, de manière individuelle ou collective*. Elle met en avant le rôle déterminant joué par les services publics d'emploi. Elle insiste également sur la nécessité pour ces politiques et ces programmes d'encourager et d'aider toutes

personnes à développer leurs *aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations*, en tenant compte des besoins de la société. Elle met en évidence la nécessité d'orientations complètes, incluant les droits et les devoirs définis par le code du travail. Enfin, elle a pour objectif très clair *l'élimination de la discrimination*.

La R195 réaffirme la pertinence des principes généraux contenus dans la C142. Au sein de l'OIT, les compétences ne concernent pas seulement les entreprises et les profits, et elles ne sont pas seulement du ressort des employeurs. De manière cruciale, la R195 reconnaît le fait que «*l'éducation et la formation tout au long de la vie contribuent de manière significative à promouvoir les intérêts des individus, des entreprises, de l'économie et de la société dans son ensemble, particulièrement au vu du défi essentiel consistant à parvenir au plein emploi, à l'élimination de la pauvreté, à l'insertion sociale et à une croissance économique durable dans l'économie mondialisée*». Par ailleurs, à la fois la C142 et la R195 reconnaissent le droit pour tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

La R195 constitue un instrument complet. Par exemple, elle intègre des orientations en matière de politiques, de gouvernance et en ce qui concerne le cadre réglementaire des formations. Elle évoque également le rôle et la responsabilité

¹ Plus précisément, l'Objectif 4 à propos de l'éducation de qualité et l'Objectif 8 à propos du travail décent et de la croissance économique.

accrus des partenaires sociaux, du secteur privé et de la société civile en matière de formulation des politiques et de leurs mises en œuvre. Elle couvre également le développement de politiques et de mécanismes afin de cibler certains programmes éducatifs et de formation à destination de groupes spécifiques nécessitant des besoins particuliers. Elle évoque aussi le développement et la reconnaissance de « compétences » et d'acquis qui forment des éléments des cadres émergents des qualifications au niveau national dans de nombreux pays ainsi que l'importance de systèmes efficaces en matière d'information sur le marché du travail et d'orientations à propos des carrières.² Il est important également de noter que la R195 identifie de nombreux domaines *d'implication des organisations de travailleurs et de dialogue social*.

- La C142 crée une série d'obligations légales pour les 68 états qui l'ont ratifiée : les organisations de travailleurs pourraient demander son application ou encore promouvoir sa ratification.

- La R195 fournit des orientations à l'ensemble des Etats Membres : les organisations de travailleurs pourraient la promouvoir et exiger qu'elle soit prise en compte.

Enfin, la [Recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#) qui traite des situations de crise résultant de conflits et de catastrophes (y compris des catastrophes du type du COVID-19) comporte une section qui s'intitule: «éducation et formation et orientation professionnelles». Les orientations présentées dans cette section de la R205 concernent à la fois la prévention des situations de crise et les réponses apportées. Par exemple, elle intègre la nécessité «d'élargir et d'adapter les programmes de formation et de reconversion pour répondre aux besoins de toutes les personnes privées de leur emploi».

► Pourquoi est-il important que les syndicats soient impliqués dans ces discussions ?

Il est important pour les syndicats que le développement des compétences et la formation tout au long de la vie figurent à leur agenda, d'autant plus lorsqu'ils sont confrontés aux nombreux défis créés par la pandémie. En réalité, le développement des compétences et la formation tout au long de la vie sont centrés sur l'humain, ont pour base les normes internationales du travail. L'implication des partenaires sociaux à travers le dialogue social est donc essentielle afin de bâtir une « meilleure normalité » dans le monde post-COVID et les syndicats doivent absolument prendre part à ces initiatives.

La pandémie de COVID-19 a entraîné d'énormes difficultés pour l'économie et la société dans son ensemble, pour les travailleurs et pour leurs organisations. Le fait d'accéder au développement des compétences, à la formation tout au long de la vie ainsi qu'à une éducation de qualité pour tous n'a pas seulement été mis à mal par la crise, il est également au cœur de la réponse à la crise.

En tant qu'acteurs essentiels dans la gouvernance des compétences et de la formation tout au long de la vie, les syndicats doivent jouer et jouent déjà un rôle important

dans la conception et l'adaptation des systèmes de formation ainsi que dans le soutien aux enseignants et aux personnels de l'éducation pendant la pandémie de COVID-19.

A travers le dialogue social, le soutien des syndicats s'est concentré sur le maintien et l'adaptation de l'éducation et de la formation pendant la pandémie de COVID-19, y compris à travers l'accent mis sur l'innovation. Cela a mis en évidence les nombreux défis en matière de développement des technologies de l'information et des communications (TIC) et de l'apprentissage en ligne.

Conformément aux normes internationales du travail, les syndicats appellent: à la protection des conditions de travail durant la crise, à des formations et au soutien aux professeurs afin d'accompagner la transition vers l'enseignement à distance, à une protection adéquate en matière de sécurité et de santé au travail, à permettre un retour au travail sûr et dans de bonnes conditions sanitaires et appellent au dialogue social, au tripartisme et à des négociations collectives entre les gouvernements, les syndicats et les employeurs pour dessiner et mettre en œuvre des réponses immédiates post-pandémiques.³

2 Voir OIT, [Etude d'ensemble](#) 2010, paragraphe 99

3 https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_745392/lang--fr/index.htm

Encadré 1. Opportunités à saisir pour développer l'implication des syndicats

Dans la plupart des cas, les organisations syndicales ont pris des engagements d'une manière ou d'autre en matière de développement des compétences. Cependant, cet engagement a pu fluctuer ou avoir été inégal. Pour certaines organisations syndicales, ce sont d'autres problèmes qui constituent des priorités plus importantes (par exemple l'organisation des syndicats, les négociations collectives, etc.). Certains syndicats considèrent que le développement des compétences est la responsabilité des employeurs. Le fait que cette implication soit séparée des négociations collectives constitue un défi supplémentaire à relever. Alors que certaines organisations syndicales reçoivent le soutien de centres d'expertise, de nombreux syndicats ne disposent pas d'un accès facile à une expertise souvent très pointue (par exemple en matière de prévisions des besoins en matière de compétences).

► Discussion générale à l'OIT à propos des compétences et de la formation tout au long de la vie (2021) et adoption d'une nouvelle norme sur les apprentissages (2022-2023)

Les compétences et la formation tout au long de la vie figurent au programme de la prochaine Conférence internationale du Travail. Une discussion générale à propos des compétences et de la formation tout au long de la vie aura lieu lors de la CIT 2021, tandis que des discussions autour d'une [nouvelle norme sur les apprentissages](#) se dérouleront lors de la CIT de 2022 et celle de 2023.

► La discussion générale sur «les compétences et la formation tout au long de la vie» qui aura lieu lors de la 109^e session de la CIT (2021) a pour objectif de fournir des orientations à propos de la stratégie de l'OIT afin de s'assurer que les structures et les politiques en matière de compétences et de formation tout au long de la vie sont prêtes pour l'avenir et sont en mesure de répondre aux défis tout en saisissant les occasions qui existent d'aller vers un avenir du travail équitable, inclusif et sûr. Ses conclusions guideront le travail du Bureau dans l'avenir.

► Les C140, C142 ou encore la R195 traitent de la question du développement des compétences et de la formation tout au long de la vie dans le contexte plus large du développement des ressources humaines. Cependant, ces instruments ne traitent pas explicitement des apprentissages et des autres formes de formation en situation de travail (comme les stages). En conséquence, le [groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes](#) a abouti à la conclusion qu'il existait un fossé normatif sur la question des apprentissages. Le [Conseil d'administration](#) a donc demandé au Bureau de placer à l'agenda de la CIT une possible nouvelle norme liée aux apprentissages. Dans le cadre de ce processus, l'OIT a publié en 2019 un rapport intitulé « [Un cadre pour des apprentissages de qualité](#) ».

► Quel est le rôle du dialogue social et de la négociation collective?

L'OIT milite pour l'implication des partenaires sociaux dans le développement d'orientations en matière de formation et d'orientation professionnelle et a détaillé la façon selon laquelle les organisations d'employeurs et de travailleurs pouvaient formuler, appliquer et passer en revue le développement de politiques en matière de ressources humaines au niveau national, d'éducation et de formation tout au long de la vie.

La R195 présente des orientations au sujet de l'implication des partenaires sociaux dans différents domaines allant de la définition de stratégies en matière de compétences à des niveaux différents (national, régional, local, sectoriel et au niveau de l'entreprise). Elle mentionne également un alignement des politiques qui soit en conformité avec celles menées en matière économique, budgétaires et sociales, en s'assurant du caractère inclusif et de la possibilité pour tous d'y accéder. Elle évoque également l'identification des besoins en matière de compétences, la reconnaissance et la certification de ces dernières ainsi que la nécessité d'évaluer les besoins du marché du travail.⁴

Encadré 2. Exemples réussis de l'engagement des syndicats sur les compétences et la formation tout au long de la vie

Il existe de nombreux exemples d'organisations syndicales engagées dans diverses activités au niveau international, national, sectoriel et au niveau des entreprises afin de soutenir l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi en contribuant aux stratégies nationales en matière de compétences, en négociant des accords collectifs au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, en siégeant au sein d'unités sectorielles de développement des compétences ou de conseils au niveau de l'entreprise ou encore en tant que conseillers en matière d'éducation.

Un peu partout dans le monde, on peut voir que les syndicats participent à l'anticipation des compétences, au développement des normes en matière de formation, des programmes, des formations elles-mêmes et de leur évaluation, à la négociation des niveaux de rémunération, des congés de formation et du droit à se former. Les syndicats soutiennent aussi les liens avec les formateurs au niveau local, y compris au sein de centres syndicaux de formation ou encore en soutenant le recrutement de travailleurs pour la formation.⁵

► Quels sont les domaines prioritaires potentiels pour les syndicats?

Afin de soutenir leur implication dans le développement des compétences, et **conformément à la R195**, les organisations syndicales pourraient vouloir considérer comme prioritaires les quatre domaines suivants:

- i. **influencer la politique des Etats en matière d'éducation et de formation**, par exemple en demandant à leur gouvernement d'introduire une loi garantissant le dialogue social, le droit à la formation pour tous tout au long de la vie, au financement, au congé de formation, à la reconnaissance des compétences, etc. ;
- ii. **intégrer l'agenda en matière d'éducation à d'autres fonctions syndicales**, par exemple en s'assurant d'un engagement du syndicat au niveau politique, en renforçant les capacités au sein de l'organisation, etc.;

- iii. **se concentrer sur l'institutionnalisation de l'acquisition des compétences avec les employeurs**, par exemple en cherchant à s'allier aux employeurs afin que le développement des compétences devienne partie intégrale de la négociation collective, en s'assurant que les jeunes, en particulier les apprentis, puissent avoir accès à une formation de qualité ainsi qu'à de bonnes conditions de travail, et:
- iv. **renforcer les activités des membres ainsi que la représentation**, par exemple en développant les capacités au sein de leurs propres organisations afin que les représentants des syndicats disposent des qualifications nécessaires pour exercer un plaidoyer sur le thème des compétences, de la formation tout au long de la vie et des apprentissages de qualité.

4 Voir encadré 1 : https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_771146/lang--fr/index.htm

5 Voir p 13-15 de : https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_771146/lang--fr/index.htm

► **Références**

- [Comment les organisations de travailleurs s'impliquent-t-elles dans le développement des compétences ?](#)
- [Webinaires au niveau mondial et régional sur le développement des compétences, la formation tout au long de la vie et les apprentissages de qualité](#)
- En anglais: [Skills Development and Lifelong Learning: Resource Guide for Workers' Organizations](#)
(Développement des compétences et formation tout au long de la vie : guide pratique destiné aux organisations de travailleurs)
- [Un cadre pour des apprentissages de qualité](#)