

Colloque international sur le Centenaire de l'OIT
L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale
24 septembre 2019

Élaboration des normes et transformations des
formes d'intervention de l'OIT :

l'exemple de la formation professionnelle



Pascal CAILLAUD

Chargé de recherche CNRS

Laboratoire « Droit et Changement Social (UMR 6297 CNRS)

UFR Droit et Sciences politiques – Université de Nantes



UNIVERSITÉ DE NANTES



L'importance de la formation professionnelle dans les priorités de l'OIT

- Constitution de l'OIT (1919)
- Déclaration de Philadelphie (1944)
- Déclaration sur l'égalité des sexes (1975)
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998)
- Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail (2019)

Listes des instruments de l'OIT relatifs à la formation professionnelle

Instruments à jour

C140 - Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974

C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

R195 - Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

Instruments à statut intérimaire

R136 - Recommandation (no 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970

R148 - Recommandation (no 148) sur le congé-éducation payé, 1974

Instruments retirés

R015 - Recommandation (no 15) sur l'enseignement technique (agriculture), 1921

R056 - Recommandation (no 56) sur l'éducation professionnelle (bâtiment), 1937

Recommandations remplacées

R057 - Recommandation (no 57) sur la formation professionnelle, 1939

R060 - Recommandation (no 60) sur l'apprentissage, 1939

R087 - Recommandation (no 87) sur l'orientation professionnelle, 1949

R088 - Recommandation (no 88) sur la formation professionnelle (adultes), 1950

R101 - Recommandation (no 101) sur la formation professionnelle (agriculture), 1956

R117 - Recommandation (no 117) sur la formation professionnelle, 1962

R150 - Recommandation (no 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

Une activité normative ancienne, diverse et régulière sur la formation professionnelle

- ▶ Les prémices de l'intervention de l'OIT : des recommandations spéciales puis générales
 - ▶ L'époque des recommandations spéciales (agriculture en 1921 et 1956, bâtiment en 1937...)
 - ▶ Le recours à des recommandations générales (1939-1962).
- ▶ Le tournant des années 70 : le recours aux conventions appuyées de recommandations
 - ▶ Le congé formation: Convention (n° 140) et Recommandation (no 148) sur le congé-éducation payé, 1974
 - ▶ Les ressources humaines: Convention (n° 142) et Recommandation (no 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- ▶ Le temps de l'adaptation: la modification des recommandations
 - ▶ Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

- 
- 1^{er} constat : formule d'une convention complétée par une recommandation (bien que les travaux préparatoires n'envisageaient que des recommandations). Double architecture permettant d'adapter les instruments par la révision des seules recommandations, sans toucher aux conventions elles-mêmes, inchangées depuis 1974-75
 - 2^{ème} constat : une généralisation d'ampleur limitée. Abrogation des recommandations antérieures, mais maintien de conventions spéciales sur la formation des invalides, la jeunesse, les pêcheurs, les gens de mer...
 - 3^{ème} constat : ces instruments sont considérés comme prioritaires.
 - Soutien politique à la ratification (1979, 1987, 2001)
 - Appuis à la ratification (C142) comme le Projet d'appui à la promotion de l'emploi et à la réduction de la pauvreté (APERP), dans sa phase actuelle (2016-2019).
 - 4^{ème} constat : Des conventions relativement peu ratifiées au regard du nombre d'Etats membres:
 - Convention 140 ratifiée par 35 pays.
 - Convention 142 ratifiée par 68 pays.

Le contenu des instruments en matière de formation professionnelle

► **Le droit à congé éducation payé**

- Convention 140 sur le congé-éducation payé de 1974:
 - obligation pour l'Etat d'octroyer un congé-éducation payé à des fins de formation à tous les niveaux, d'éducation générale, sociale ou civique, d'éducation syndicale.
 - coordination avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail
 - financement régulier et adéquate.
 - Principe de non-discrimination
 - Assimilation du congé payé e à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et autres droits découlant de la relation de travail.
- Recommandation 148 sur le congé-éducation payé, de 1974,
 - Pas de substitution du congé à une éducation et à une formation adéquates de la jeunesse.
 - Liberté des travailleurs de décider à quels programmes de formation ils veulent participer
 - Principes applicables aux conditions d'octroi du congé et au versement des prestations financières qui l'accompagne
- Des textes inchangés depuis 45 ans

Le contenu des instruments en matière de formation professionnelle

► La mise en valeur des ressources humaines

► Convention 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

- Obligation d'adopter et développer des politiques et des programmes d'orientation et de formation professionnelles, en particulier grâce au service public de l'emploi.
- Amélioration des capacités de l'individu sans discrimination
- Politiques élaborées et appliqués en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs

► Recommandation 150 sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, précise les objectifs et les méthodes. Développements spécifiques sur :

- La formation aux fonctions de direction et à un travail indépendant
- Les programmes destinés à des zones déterminées ou à des branches particulières de l'activité économique
- Des groupes particuliers de la population : promotion de l'égalité de chances dans la formation et l'emploi des femmes et des hommes, des travailleurs migrants, formation du personnel chargé des activités de formation et d'orientation professionnelles...

Le contenu des instruments en matière de formation professionnelle

► La mise en valeur des ressources humaines

► Critique de la recommandation 150 sur la mise en valeur des ressources humaines:

- reflète le paradigme de la planification du début des années 70 et peu de place à la demande et aux considérations relatives au marché du travail.
- Peu d'orientations sur des questions au centre des réformes des politiques de formation dans les Etats Membres:
 - politique, gouvernance et cadre réglementaire de la formation;
 - rôles et responsabilités des parties autres que l'Etat (par exemple le secteur privé, les partenaires sociaux et la société civile) dans l'élaboration des politiques;
 - investissement et offre de possibilités de formation et autres modes d'acquisition du savoir;
 - développement et reconnaissance de compétences liées au travail, techniques et comportements

Le contenu des instruments en matière de formation professionnelle

► La mise en valeur des ressources humaines

- Recommandation n°195 sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
 - responsabilités distinctes des gouvernements, des partenaires sociaux et des individus en matière d'investissements.
 - glissement vers l'apprentissage par l'individu, par opposition à une éducation et une formation centrées sur l'enseignant ou l'enseignement ;
 - Utilisation du lieu de travail, des technologies de l'information, de la communication et Internet comme sources et moyens d'apprentissage, qui se fait généralement de manière informelle.
 - Reconnaissance et validation des compétences et connaissances acquises de manière informelle pour acquérir de nouvelles qualifications.
 - Glissements sémantiques vers le vocabulaire des années 2000: éducation et formation tout au long de la vie, compétences, qualifications et employabilité



Pour conclure...

- ▶ Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail promet :
 - ▶ l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications en faveur de tous les travailleurs tout au long de la vie active
 - ▶ Un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous
- ▶ Commission mondiale sur l'avenir du travail promet :
 - ▶ un droit universel reposant sur la mise en place d'un système de droits à la formation sous la forme d' «assurance-emploi» ou de «fonds sociaux»;
 - ▶ permettant aux travailleurs de prendre des congés payés afin de suivre une formation et avoir droit à un certain nombre d'heures de formation, quel que soit le type de travail effectué;
 - ▶ Incitation des pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les employeurs à jouer un rôle de premier plan dans ce système en participant à sa mise en œuvre.
- ▶ Ces orientations peuvent-elles s'appuyer sur l'arsenal normatif actuel, nécessitent-elles une modifications des conventions et recommandations existantes ou sont-elles renvoyées aux seules initiatives nationales ?

Merci de votre attention.