

Conclusions sur la formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques¹

La Réunion tripartite sur la formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques,

S'étant réunie à Genève du 23 au 27 septembre 2002,

Adopte, ce vingt-septième jour de septembre 2002, les conclusions suivantes :

Thème 1: Résultats économiques des industries mécaniques et électrotechniques: récession de 2001 et perspectives d'avenir

1. La dernière crise économique et la crise actuelle ont eu des conséquences sur: les pays industrialisés et les pays en développement; les grandes, moyennes et petites entreprises; et les travailleurs de tous les secteurs, y compris celui des industries mécaniques et électrotechniques. Etant donné que les résultats économiques des industries mécaniques et électrotechniques dépendent de nombreux facteurs, le meilleur moyen d'éviter les conséquences de la récession économique serait d'adopter des politiques industrielles et financières visant à atténuer les effets des fluctuations cycliques et à promouvoir, d'une part, de nouvelles technologies dans ces industries et, d'autre part, l'employabilité.
2. Les gouvernements devraient jouer un rôle sur le plan de la réduction des risques économiques en adoptant une législation appropriée et des politiques transparentes qui:
 - favoriseraient les stratégies de croissance à long terme, au lieu des politiques à court terme actuellement suivies;
 - contribueraient à promouvoir le commerce équitable;
 - garantiraient aux pays en développement un plus large accès aux marchés des pays industrialisés;

¹ Adoptées à l'unanimité, à l'exception du paragraphe 8 qui n'a pas été approuvé par le groupe des employeurs.

-
- participeraient à l'élaboration de conditions offrant des chances égales à tous; et
 - mettraient en place des mesures d'incitation destinées à ceux qui investissent dans la formation permanente.
3. Les résultats d'une entreprise dépendent de l'acceptation des responsabilités et du respect des droits de toutes les parties prenantes. Les employeurs ne devraient pas ignorer les droits et obligations de toutes les parties prenantes dans leur entreprise, y compris les travailleurs, les actionnaires et les communautés dans lesquelles ils opèrent. Le respect des règles de déontologie par tous les acteurs de l'économie contribuera à améliorer les résultats de l'entreprise et à rétablir la confiance des parties prenantes. Les organisations de travailleurs souhaitent engager un dialogue avec les entreprises en vue de les aider à s'adapter aux changements économiques et sociaux. La concurrence «négative» devrait laisser la place à la concurrence positive, en particulier pour ce qui est de la formation permanente.
 4. La formation permanente représente un engagement financier considérable mais nécessaire qui devrait être assumé conjointement par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et par leurs organisations respectives de manière appropriée, notamment en période de récession économique.

Thème 2: Impact social de la restructuration des industries mécaniques et électrotechniques

5. Des activités économiques et des plans d'investissement sains sont l'une des meilleures façons d'éviter la restructuration dans un premier temps. La restructuration a une incidence sur les produits, les processus de fabrication et l'organisation de la gestion et de la main-d'œuvre. Des solutions autres que la réduction d'emplois devraient être envisagées. Lorsque la restructuration est inévitable, les employeurs devraient concevoir un plan de restructuration et le mettre en œuvre. Dans ce contexte, la formation permanente devrait répondre aux besoins de l'entreprise et être conçue de sorte que ses effets néfastes sur la main-d'œuvre soient atténués.
6. Les organisations de travailleurs et leurs représentants devraient être informés en temps voulu des plans de restructuration et, s'il n'est pas possible d'assurer le recyclage et le redéploiement vers des postes exigeant des compétences nouvelles ou modifiées, des consultations et des négociations devraient être entreprises en vue d'examiner d'autres possibilités.
7. Si la restructuration est inévitable, une aide gouvernementale devrait être apportée aux travailleurs sous la forme, par exemple, de participation aux coûts liés à la réduction du temps de travail, de recyclage, de relocalisation des entreprises et de mise en place de services sociaux et de systèmes de retraite anticipée. Les gouvernements devraient allouer des fonds ou des primes d'incitation fiscale pour la mise en place de programmes de développement et de formation dans l'entreprise qui peuvent, selon le cas, être élaborés et gérés conjointement par les partenaires sociaux. Des avantages financiers pour les activités de formation permanente suivie à titre individuel devraient également être accordés.
8. Il conviendrait de ne pas faire un usage abusif de cette aide gouvernementale, et les partenaires sociaux et les gouvernements doivent veiller à ce que la restructuration ne porte pas préjudice aux groupes vulnérables tels que les femmes, les jeunes, les minorités, etc. Lors de la restructuration, les grandes entreprises devraient, chaque fois que cela est possible, aider les PME qui ne sont autres que leurs fournisseurs et entreprises de soutien, ainsi que leurs travailleurs, à s'adapter à l'évolution des conditions économiques aux fins de la formation permanente.

Thèmes 3 et 4: Formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques: concepts et exemples; Programmes adaptés aux divers aspects de la formation permanente

9. La formation permanente se réfère à un processus continu d'amélioration des compétences destiné à garantir la mobilité et l'employabilité de l'individu plutôt qu'à un système d'acquisition de compétences limitées, et elle doit comporter, outre une éducation³ et une formation de base appropriées en vue du premier emploi, les éléments suivants:
- a) éducation, formation et amélioration des compétences en cours d'emploi et en dehors de l'entreprise;
 - b) recyclage en vue d'accéder à de nouveaux postes à mesure que l'entreprise se restructure; et
 - c) enseignement supérieur en vue d'accroître l'employabilité.
10. La formation permanente devrait conjuguer formation professionnelle (formation aux fins d'un emploi), mettant l'accent sur une compétence particulière, et formation de longue durée (formation de développement), s'intéressant aux aptitudes liées à la spécialité ou au savoir-faire de l'individu, ainsi qu'à l'orientation professionnelle personnalisée.
11. Le droit de tout individu à recevoir une éducation de base ainsi qu'une formation, un recyclage et un perfectionnement devrait être garanti par la Constitution ou tout au moins par la loi. Les systèmes d'éducation de base doivent être accessibles à tous et poser les fondements sains d'un apprentissage futur. Les gouvernements devraient définir un cadre de réglementation et élaborer des politiques appropriées qui tiennent compte des éléments énoncés précédemment (notamment pour ce qui est des répercussions financières) et favoriser le dialogue avec les partenaires sociaux, selon les besoins. S'il ne fait aucun doute que c'est aux gouvernements en premier lieu qu'incombe la responsabilité de l'éducation de base, il va également de soi qu'une fois que les étudiants ont quitté le cursus scolaire pour accéder à la vie professionnelle c'est alors aux employeurs que revient la responsabilité de la formation professionnelle, pour autant qu'elle soit en rapport avec l'entreprise, les partenaires sociaux devant être de plus en plus associés aux programmes de perfectionnement, qui sont déterminés par la demande. Ce dialogue social peut prendre la forme de consultations, de négociations collectives et de gestion conjointe des organismes ou des fonds de formation.
12. L'un des enjeux de la formation permanente réside dans le renforcement de la capacité à répondre rapidement aux exigences nouvelles. Si elle est conçue sur un modèle flexible, la formation permanente devrait permettre à l'amélioration continue de répondre à la demande d'un marché en constante mutation et, outre l'amélioration des compétences, prendre en considération des questions telles que la pensée créative, la résolution de problèmes, la constitution d'équipes, la direction, la prise de décisions et la gestion du stress. Dans ce contexte, l'apprentissage par voie électronique ou par toute autre méthode sur le lieu de travail ou en dehors revêt également un caractère important; ainsi, les possibilités de formation permanente devraient être offertes aux travailleurs, de l'ouvrier non qualifié au travailleur le plus qualifié. Les systèmes de formation permanente doivent tenir compte tout particulièrement des groupes les plus vulnérables.

³ Les éléments suivants devraient faire partie de l'éducation de base: savoir lire, écrire, compter, posséder au moins une deuxième langue, être apte à résoudre les problèmes, faire preuve de créativité, travailler en équipe, avoir des connaissances en informatique, avoir des facilités de communication y compris dans un contexte multiculturel, avoir des aptitudes à l'enseignement, etc.

-
13. L'amélioration des compétences appropriées sert non seulement les intérêts individuels en matière de carrière, mais elle contribue aussi à offrir de meilleures possibilités d'emploi et d'épanouissement personnel, ce qui présente un avantage également pour l'employeur qui peut tirer parti des compétences des travailleurs récemment acquises pour les besoins du marché.
 14. Pour permettre à chacun d'avoir accès à la formation permanente, les certificats d'aptitude et le perfectionnement des compétences doivent être acceptés au plan national et suffisamment clairs et compréhensibles pour être reconnus au plan international. Des informations à ce sujet devraient être échangées au plan international.
 15. Pour ce qui est du financement:

Il n'existe aucun modèle universel en matière d'investissement dans la formation. Les gouvernements devraient favoriser le développement d'un environnement économique général qui permette d'encourager les individus et les entreprises à investir personnellement ou conjointement dans l'éducation et la formation et adopter des mesures d'incitation allant dans ce sens. C'est en fonction des objectifs de la formation (par exemple les objectifs des individus, des entreprises ou de la collectivité) que l'on devrait déterminer le montant de cet investissement et définir qui doit en assumer la charge. Les pays ont la possibilité de recourir à différentes méthodes et modalités pour renforcer l'investissement dans la formation et augmenter les ressources affectées à ce domaine. Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en ce qui concerne les investissements dans la formation. Pour augmenter ces investissements et garantir l'accès à la formation, il faut utiliser un certain nombre de mécanismes. Ces mécanismes peuvent comprendre un prélèvement sur les entreprises accompagné de subventions publiques, la constitution de fonds pour la formation, l'adoption de diverses mesures d'incitation à la formation et à l'apprentissage, par exemple des dégrèvements fiscaux, des crédits de formation, des prix décernés au titre des meilleures activités de formation, l'ouverture de comptes individuels de formation, la reconnaissance du droit individuel et collectif à la formation, la possibilité de prendre des congés sabbatiques, la conclusion de conventions collectives en matière de formation et l'encouragement à l'adoption des meilleures pratiques nationales et internationales en matière d'investissement dans la formation. Les mécanismes retenus devraient tenir compte des besoins spécifiques des petites et moyennes entreprises⁴.

Les programmes d'éducation et de formation devraient permettre aux participants de trouver un emploi dans les secteurs manquant de main-d'œuvre qualifiée.

Thème 5: Rôle des partenaires sociaux et des gouvernements en matière de formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques: conséquences pour l'OIT

16. Il incombe aux gouvernements d'établir un cadre juridique et de favoriser les conditions propices permettant aux employeurs et aux travailleurs de participer au processus de formation permanente et de la promouvoir. Si l'éducation de base est une responsabilité qui incombe aux gouvernements, la formation professionnelle est assurée par les entreprises dans de nombreux pays (le cas échéant, en étroite collaboration avec le gouvernement); les possibilités et les avantages de la formation permanente seront expliqués en détail à chaque travailleur par les partenaires sociaux.
17. Les entreprises et les organisations de travailleurs devraient encourager l'accès à la formation permanente, et les partenaires sociaux collaboreront en vue de créer un climat

⁴ Paragraphe 12, Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, 14 juin 2000, reproduit dans *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir* (Genève, BIT, 2002).

susceptible de motiver les travailleurs peu enclins à suivre une formation. Il incombe aux travailleurs individuels de tirer parti des possibilités de formation offertes par les entreprises et les prestataires de formation.

- 18.** L'OIT devrait continuer à tenir à jour les actuelles bases de données sociales et économiques, qu'elles a élaborées en relation avec les travaux préparatoires pour l'adoption en 2004 de la nouvelle Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines (contenant des initiatives relatives à la formation permanente) et les développer pour y inclure des références spécifiques aux industries mécaniques et électrotechniques.
- 19.** L'OIT devrait continuer à promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977) ⁵ ainsi que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998).
- 20.** Les réunions sectorielles de l'OIT sur les industries mécaniques et électrotechniques devraient être maintenues étant donné qu'elles offrent aux mandants tripartites des possibilités intéressantes, notamment aux pays en développement, de se rencontrer et de procéder à des échanges de vues sur les aspects importants d'un large éventail de questions d'actualité.

⁵ Telle qu'amendée en 2000.