

► Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023

Guide à l'intention des décideurs politiques



► **Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023**

Guide à l'intention des décideurs politiques

© Organisation internationale du Travail 2025
Première édition 2025



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Les conditions applicables à cette licence sont présentées à l'adresse suivante: <https://creativecommons.org/licences/by/4.0/deed.fr>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) - Guía para responsables de políticas, Genève: Bureau international du Travail, 2025. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences) à l'adresse rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à cette adresse: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220418949 (imprimé), ISBN 9789220418956 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/IMKL3981>

Également disponible en Anglais: *Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208) - Guide for Policymakers*, ISBN: 9789220411841 (impresso), 9789220411858 (web PDF); Espagnol: *Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) - Guía para responsables de políticas*, ISBN: 9789220418963 (imprimé), 9789220418970 (web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Imprimé en Suisse.

► Remerciements

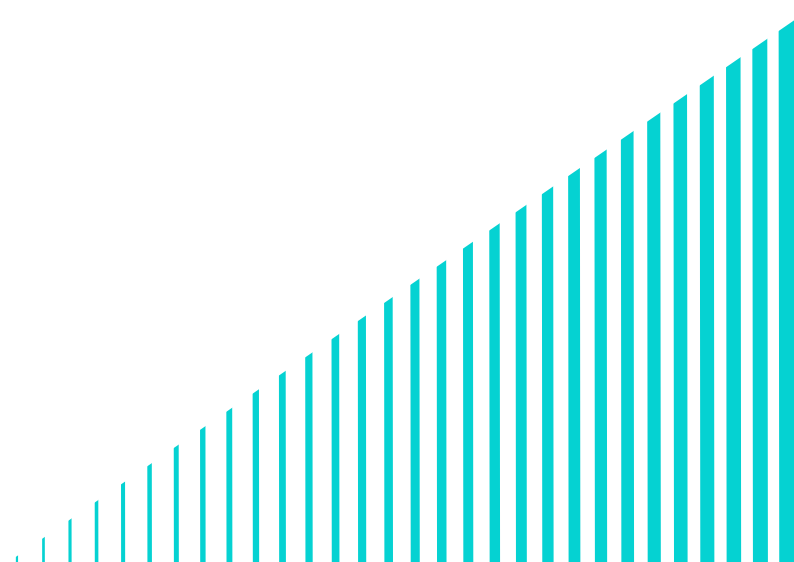
Ce guide est un outil de référence complet conçu pour les décideurs, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et d'autres parties concernées qui souhaitent mettre en place des systèmes d'apprentissage conformes à la Recommandation n° 208 sur les apprentissages de qualité adoptée par l'OIT en 2023. Il s'agit d'un travail commun qui intègre les contributions d'experts de l'OIT et d'autres organisations partenaires.

Ce guide est le résultat d'une vaste consultation. Jeff Bridgford en a élaboré une première ébauche. Celle-ci a été enrichie à partir des contributions de Michael Axmann (consultant), Alexandre Berthon-Dumurgier (Agence française de Développement), Céline Peyron Bista (OIT), Patrick Daru (OIT), Gonzalo Graña (OIT/CINTERFOR), Xian Guan (OIT), Christine Hofmann (OIT), Jenni Jostock (OIT), Thomas Michael Kaye (GenU/UNICEF), Vlasios Korovilos (Cedefop), Grayson Koyi (OIT), Claire La Hovary (OIT), Cristina Gueco Martin (Réseau mondial de l'apprentissage [GAN]), Radhika Menon (GenU/UNICEF), Cecilia Pugliese (OIT), Kathryn Rowan (Réseau mondial de l'apprentissage [GAN]), Tamas Varnai (Commission européenne) et Akiko Sakamoto (OIT).

L'annexe I, qui contient la recommandation annotée et le glossaire des principaux termes et concepts utilisés, a été rédigée par Deirdre McCann (professeure à l'université de Durham) et d'Andrew Stewart (professeur à l'université d'Adélaïde).

Le guide a été révisé et parachevé par Cecilia Pugliese et Patrick Daru.

L'élaboration de cet outil a également bénéficié des indications et des conseils de M. Sangheon Lee, directeur du département des politiques de l'emploi du BIT, et de M. Srinivas B. Reddy, chef du service des compétences et de l'employabilité du BIT.



► Avant-propos

Dans une économie mondiale qui évolue rapidement, le besoin de main-d'œuvre flexible et qualifiée ne s'est jamais fait autant sentir. Une formation en apprentissage de qualité offre une excellente voie pour acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour réussir sur le marché du travail.

La Recommandation n° 208 sur les apprentissages de qualité adoptée par l'OIT en 2023 souligne l'importance de la formation en apprentissage comme moyen de développer des possibilités d'emploi, d'améliorer la productivité et de promouvoir une croissance économique inclusive. Elle insiste sur la nécessité d'une formation structurée, inclusive et adaptée aux besoins des employeurs et des apprentis. Se fondant sur ces principes, ce guide offre des idées pratiques et des stratégies concrètes pour créer des systèmes d'apprentissage non seulement efficaces, mais aussi équitables et durables.

Le dialogue social est un élément essentiel à la mise en œuvre réussie d'un système d'apprentissage de qualité. La participation des employeurs, des organisations de travailleurs et d'autres parties concernées à un dialogue constructif garantira des programmes d'apprentissage en phase avec les besoins des travailleurs et des employeurs. Une démarche collaborative comme celle-ci crée de la confiance, renforce la pertinence des formations et favorise l'amélioration continue.

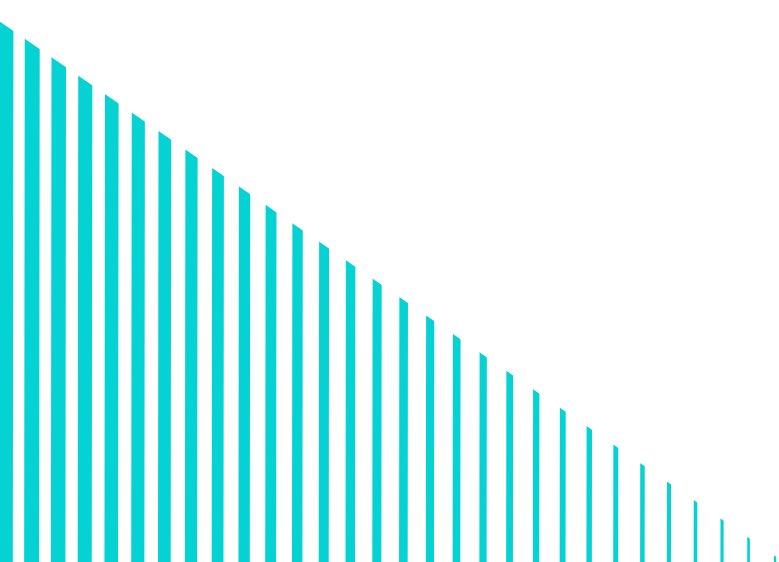
La protection des droits des apprentis est un autre aspect essentiel d'un système d'apprentissage de qualité. Il s'agit notamment de garantir aux apprentis une rémunération adéquate, des conditions de travail sûres et une couverture sociale. Les apprentis doivent bénéficier des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que d'autres protections détaillées dans la recommandation. En garantissant ces droits, on crée un environnement dans lequel les apprentis s'épanouissent et réalisent pleinement leur potentiel.

Les décideurs jouent un rôle central dans l'avenir de l'apprentissage. En utilisant les bonnes pratiques et les conseils présentés dans ce guide, ils peuvent contribuer à l'élaboration de formations en apprentissage conformes aux normes de qualité les plus élevées. Pour cela, il faut notamment mettre en place des cadres réglementaires et de gouvernance clairs, créer un contrat d'apprentissage type valable à l'échelle nationale, prendre des mesures proactives pour garantir l'inclusivité du système et promouvoir davantage la formation en apprentissage.

Nous espérons que ce guide constituera une ressource précieuse pour les décideurs et qu'il les aidera, d'une part, à se frayer un chemin dans la complexité des systèmes d'apprentissage et, d'autre part, à exploiter pleinement le potentiel de ce type de formation au bénéfice des individus, des entreprises et de la société dans son ensemble.



Srinivas B. Reddy



► Table des matières

► Remerciements	iii
► Avant-propos	iv
► Abréviations	x
► Résumé exécutif	1
► Introduction	2
1. Pourquoi mettre en place des systèmes d'apprentissage de qualité?	3
a) Des transitions facilitées vers la vie active, sur le marché du travail et vers des emplois décents	3
b) Une adaptabilité aux besoins du marché	4
c) Un accroissement de la productivité	4
d) Le rapport coût-efficacité	4
2. Les systèmes d'apprentissage et les normes internationales du travail	5
a) Changements intervenus dans la définition.	6
b) Changements intervenus dans les dispositions à faire figurer dans une réglementation nationale	6
3. Objet et structure du présent guide	7
4. Contexte de l'adoption de la recommandation n° 208	7
► Chapitre 1. Définitions	9
1. Apprentissage.	10
2. Intermédiaires	12
3. Programme de préapprentissage	13
4. Validation des acquis de l'expérience (VAE)	14
► Chapitre 2. Champ d'application, moyens de mise en œuvre et dialogue social	15
1. Champ d'application	16
2. Moyens de mise en œuvre.	16
a) Lois et réglementations nationales.	16
b) Conventions collectives	16
c) Politiques et programmes.	17
3. Participation des partenaires sociaux.	17
► Chapitre 3. Des systèmes nationaux d'apprentissage de qualité	19
1. Intégrer la formation en apprentissage dans des politiques pertinentes.	22
2. Établir un cadre réglementaire	23
3. Reconnaître les compétences acquises en les intégrant à des cadres ou systèmes de qualifications.	24

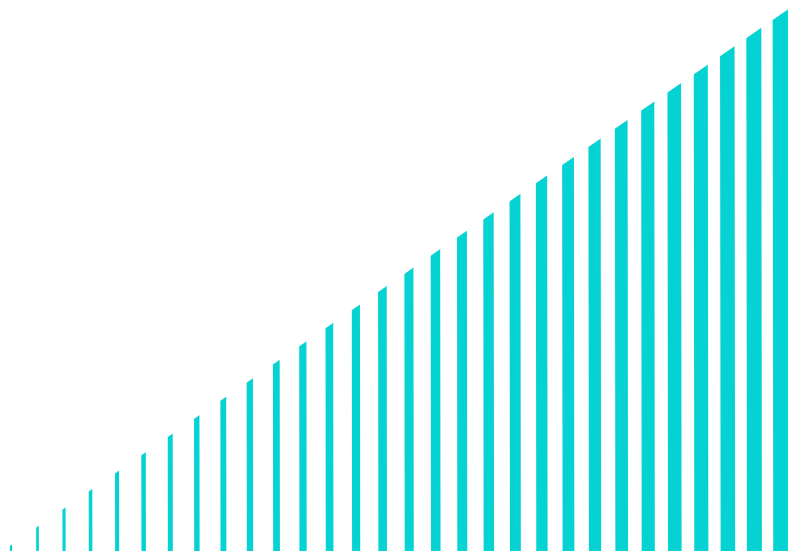
4. Autorités compétentes	24
5. Professions, entreprises, prestataires de formation et intermédiaires pouvant être intégrés dans un système d'apprentissage	28
6. Normes par profession ou normes générales	31
a) Âge minimum	31
b) Santé et sécurité au travail	31
c) Certificats, diplômes ou compétences exigés pour être admis en apprentissage.....	31
d) Responsabilités des apprentis, des employeurs, des établissements d'enseignement et de formation, et des intermédiaires	32
e) Encadrement des apprentis par du personnel qualifié	33
f) Équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre de travailleurs sur le lieu de travail	34
g) Durées minimale et maximale prévues de l'apprentissage	34
h) Réduction de la durée de la formation en apprentissage.....	35
i) Objectifs d'apprentissage et curriculums	35
j) Équilibre entre formation en milieu de travail et hors milieu de travail.....	35
k) Accès à des services d'orientation professionnelle et de conseil en carrière.....	36
l) Qualification et expérience requises pour les enseignants, les instructeurs et les formateurs internes.....	37
m) Taux d'encadrement des apprentis.....	37
n) Procédures d'évaluation et de certification	37
o) Certificat attestant la réussite de l'apprentissage	38
7. Mesures pour développer les capacités des parties prenantes.....	39
8. Suivi et évaluation	40
► Chapitre 4. Protection des apprentis	41
1. Principes et droits fondamentaux au travail.....	42
a) Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective	43
b) Protection contre le travail des enfants et le travail forcé.....	43
c) Protection contre la discrimination en matière d'emploi et de profession	43
d) Le droit à un milieu de travail sûr et salubre.....	44
2. Autres mesures de protection des apprentis	44
a) Une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates	44
b) Durée du travail	45
c) Congés payés	46
d) Absence pour cause de maladie ou d'accident	46
e) Accès à la sécurité sociale, à la protection de la maternité, aux congés de maternité ou de paternité ainsi qu'aux congés parentaux payés, et aux prestations en cas d'accident du travail	46
f) Accès à un mécanisme efficace de traitement des plaintes et de règlement des différends ..	47
g) Protection des données personnelles	48

► Chapitre 5. Contrat d'apprentissage	49
► Chapitre 6. Égalité et diversité	54
1. Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale.....	55
a) Égalité et équilibre des genres.....	56
b) Prévention et élimination de toute forme de discrimination, de violence, de harcèlement et d'exploitation	57
2. Des voies de recours appropriées et efficaces	58
a) La formation en apprentissage pour les adultes.....	59
b) La formation en apprentissage pour faciliter les transitions	59
► Chapitre 7. Promotion de l'apprentissage	60
1. Mesures visant à créer un environnement favorable.....	62
a) Stratégies, objectifs nationaux et ressources	62
b) Intégrer les apprentissages de qualité dans les politiques	63
c) Organismes chargés du développement des compétences, par secteur ou par profession ..	63
d) Systèmes d'information sur le marché du travail et définition des priorités	64
e) Des modèles de financement efficaces et durables	64
f) Offrir des mesures d'incitation et des services d'appui	65
g) Suivi des résultats	66
h) Partenariats public-privé (PPP).....	67
i) Le soutien aux organismes intermédiaires	67
j) Activités de sensibilisation et campagnes de promotion	68
k) Faire mieux connaître les droits, les avantages et la protection dont devraient bénéficier les apprentis	69
l) Programmes de préapprentissage	69
m) Accès des apprentis à davantage de possibilités de formation professionnelle et à des parcours de formation souples	70
n) Mentorat	71
o) Nouvelles technologies et méthodes novatrices	71
p) La formation en apprentissage pour une transition juste	71
q) Des compétences fondamentales acquises tout au long de la vie	72
r) La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle	72
► Chapitre 8. Coopération internationale, régionale et nationale pour des apprentissages de qualité	74
1. Échange de bonnes pratiques	75
2. Mobilité transnationale des apprentis	76
3. Reconnaissance des certificats obtenus à l'issue d'un apprentissage.....	76

► Sélection bibliographique	77
► Annexes	83
► Annexe 1 : recommandation annotée et glossaire des principaux termes et concepts utilisés	84
Préambule	84
I. Définitions, champ d'application et moyens de mise en œuvre	85
II. Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité	86
III. Protection des apprentis	89
IV. Contrat d'apprentissage	90
V. Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité	91
VI. Promotion des apprentissages de qualité	91
VII. Coopération internationale, régionale et nationale pour des apprentissages de qualité	93
► Annexe 2 : exemples de lois nationales régissant l'apprentissage	105
► Liste des encadrés	
► Encadré 1. Quelques exemples de définitions nationales de l'apprentissage et des apprentis	11
► Encadré 2. Participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des formations en apprentissage	18
► Encadré 3. L'Alliance pour la formation initiale et continue 2023-2026 en Allemagne	22
► Encadré 4. Lois nationales réglementant les systèmes d'apprentissage : quelques exemples	23
► Encadré 5. Lois nationales réglementant l'EFTP, y compris l'apprentissage	23
► Encadré 11. Programmes d'apprentissage dans le cadre de l'Autorité nationale de formation industrielle au Kenya	38
► Encadré 12. Responsabilités de chaque organisme ayant un rôle dans le système d'apprentissage en Angleterre	40
► Encadré 13. L'interdiction de discriminer les personnes handicapées dans l'emploi au Kenya	43
► Encadré 14. Mesures de protection spécifiques applicables aux apprentis âgés de moins de 18 ans en France	45
► Encadré 15. Contenu minimal d'un contrat d'apprentissage en Côte d'Ivoire	51
► Encadré 16. Contenu minimal d'un contrat d'apprentissage en Allemagne	52
► Encadré 17. Contrat d'apprentissage type en Inde	52
► Encadré 18. Recommandations pour développer les organismes intermédiaires	68
► Encadré 19. Mise à niveau des apprentis formés dans l'économie informelle en Tanzanie	73

► Liste des tableaux

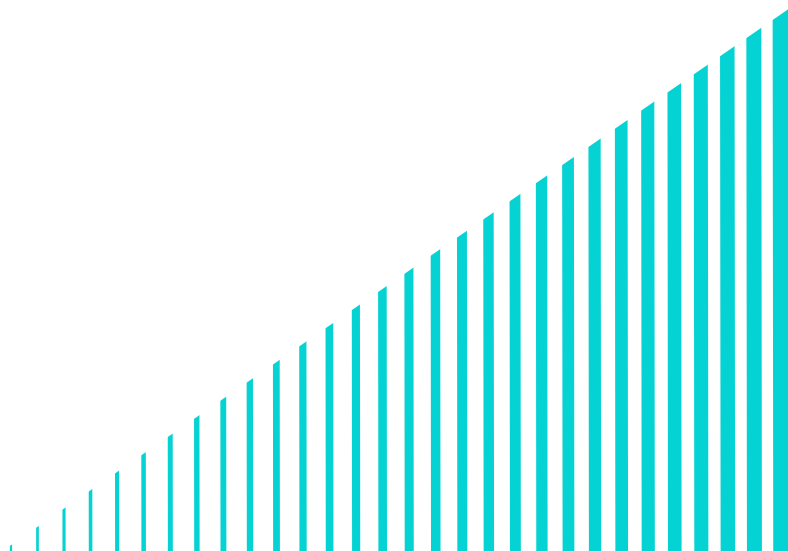
► Tableau 1.	Les avantages d'un investissement dans la formation en apprentissage	5
► Tableau 2.	La formation en apprentissage : définitions et commentaires	10
► Tableau 3.	Catégories d'organismes intermédiaires en Australie, en Angleterre et en Inde	12
► Tableau 4.	Part moyenne de la formation en milieu de travail (%)	26
► Tableau 5.	Des formations en apprentissage pour les personnes en situation de handicap	36

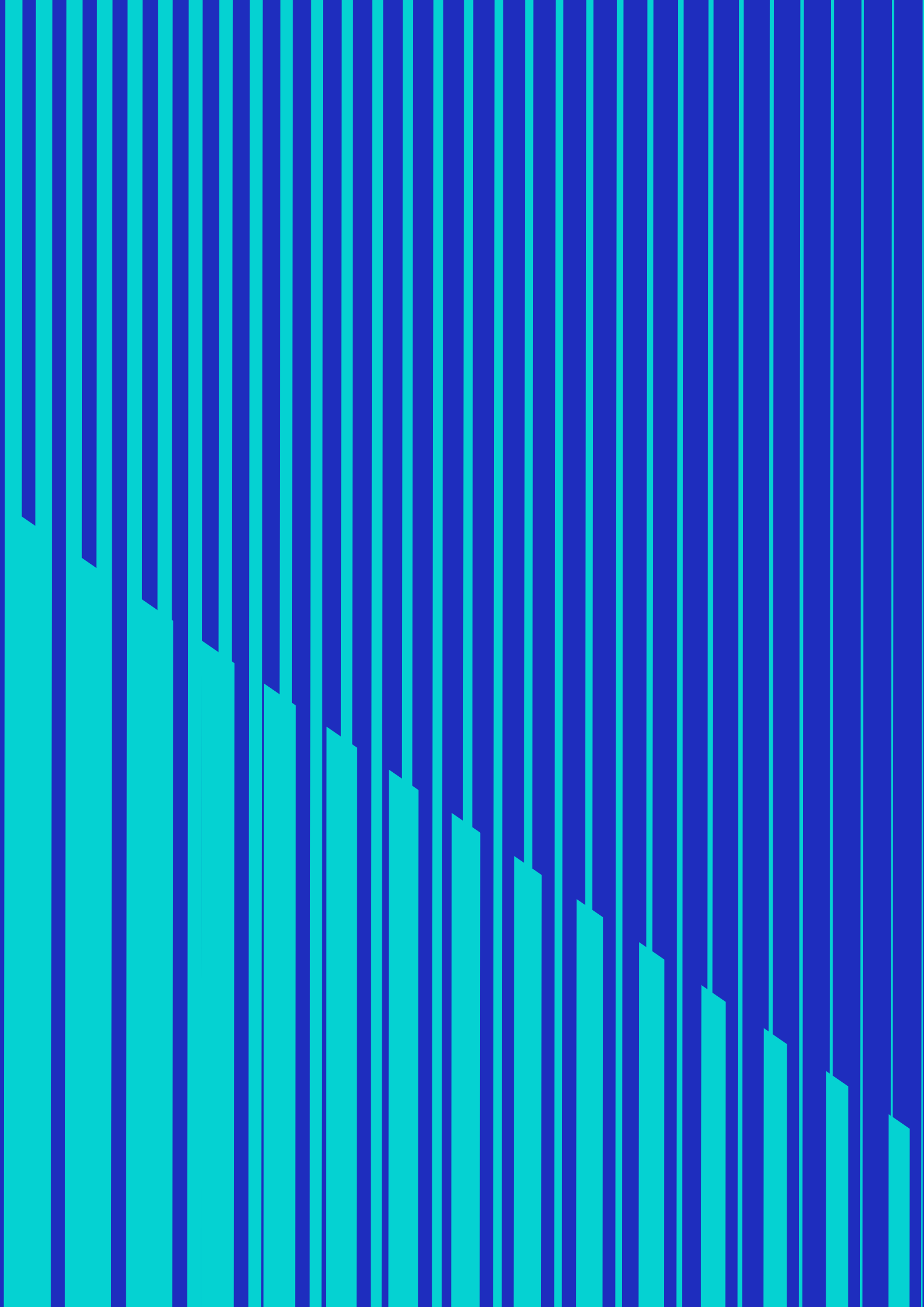


► Abréviations

► AASN	Réseau australien de soutien à l'apprentissage (Australian Apprenticeship Support Network)
► ADULT	Projet de l'OIT sur le développement de l'apprentissage à des fins d'éducation et de formation tout au long de la vie pour tous (Apprenticeships Development for Universal Lifelong Learning and Training)
► AFG	Association de formation de groupes
► ASEAN	Association des Nations de l'Asie du Sud-Est
► BETA	Équipe Économie comportementale du gouvernement australien (Behavioural Economics Team of the Australian Government)
► BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung Bildung (Institut fédéral pour l'enseignement et la formation professionnels en Allemagne)
► BID	Banque interaméricaine de développement
► CE	Commission européenne
► CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, OIT
► Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
► CES	Confédération européenne des syndicats
► CGT	Confédération générale du travail (France)
► CINTERFOR	Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT)
► CIT	Conférence internationale du Travail
► CNQ	Cadre national des qualifications
► CNUCED	Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement
► CSI	Confédération syndicale internationale
► DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund (Confédération allemande des syndicats)
► DHET	Ministère de la Santé et de l'Éducation en Afrique du Sud
► DNPA	Dispositif national de promotion de l'apprentissage
► EFQEA	Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité (European framework for quality and effective apprenticeships)
► EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
► EGHIS	Égalité des genres, handicap et inclusion sociale
► ETF	Fondation européenne pour la formation
► GAN	Réseau mondial de l'apprentissage (Global Apprenticeship Network)
► MPME	Micro, petites et moyennes entreprises
► NCVER	Centre national australien de recherche sur l'enseignement professionnel (National Centre for Vocational Education Research)

► NSDC	National Skills Development Corporation (Inde)
► OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
► OFA	Organisme de formation en apprentissage
► OFI	Organisme de formation interentreprise
► OIE	Organisation internationale des employeurs
► ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
► OT	Organisme tiers
► PME	Petites et moyennes entreprises
► SENAI	Service national d'apprentissage dans l'industrie au Brésil (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial)
► SIMT	Système d'information sur le marché du travail
► SOLAS	Organisme public responsable des études et formations complémentaires en Irlande
► TUC	Congrès des syndicats (Trade Union Congress)
► UE	Union européenne
► UEAPME	Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises, Bruxelles
► UIL	University Interscholastic League (États-Unis)
► UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
► VAE	Validation des acquis de l'expérience





► Résumé exécutif

Le 16 juin 2023, lors de la 111^e session de la Conférence internationale du Travail, la Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, a été adoptée par 468 voix pour, une voix contre et six abstentions.

Cette nouvelle recommandation revêt une importance stratégique sur le plan de la justice sociale.

En faisant la promotion de systèmes d'apprentissage de qualité pour tous, en mettant fortement l'accent sur l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale, et en insistant sur une meilleure protection des apprentis, elle contribue à la réalisation du droit pour tous les êtres humains « de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales » (OIT, 2023a, 1).

Les formations en apprentissage sont d'une importance particulière pour l'avenir du travail.

En effet, développer et promouvoir des systèmes d'apprentissage de qualité peut offrir aux personnes de tous âges - aux jeunes en particulier - des possibilités d'acquérir des compétences, de les actualiser et de les perfectionner de manière continue. Cela est particulièrement important dans le contexte d'une transformation rapide des économies résultant des défis que posent le changement climatique, la mondialisation, les évolutions démographiques et la technologie. Même si l'apprentissage est plutôt considéré comme appartenant à la catégorie « éducation et formation initiales », il peut être intégré à la formation continue dans une perspective d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de favoriser la reconversion ou le perfectionnement professionnel des adultes. En fait, la formation des adultes peut se faire par modules, mener à une qualification complète et faciliter le passage d'un emploi à un autre grâce à l'apprentissage. Ce type de formation peut en outre mener à des emplois décents, améliorer la productivité, la résilience et l'employabilité, favoriser la transition vers l'économie formelle, et promouvoir l'entrepreneuriat ainsi que la croissance et la durabilité des entreprises (OIT et OIE, 2018).

Ce guide est un outil de référence complet conçu pour les décideurs et pour les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et d'autres parties concernées qui souhaitent mettre en place des systèmes d'apprentissage conformes à la Recommandation n° 208 sur les apprentissages de qualité de 2023.

La structure de ce guide reprend celle de la recommandation (chapitres et paragraphes), ce qui permet aux lecteurs de choisir les priorités sur lesquelles ils souhaitent porter leur attention. Il se peut en effet que les lecteurs aient besoin d'informations portant sur le système d'apprentissage dans son ensemble ou sur certains éléments particuliers présentés dans la recommandation. Comme les systèmes d'apprentissage se trouvent à différents stades de développement, les priorités des décideurs et des partenaires sociaux refléteront la situation dans leur pays. Il convient toutefois de garder à l'esprit que chaque élément du cadre réglementaire préconisé par la Recommandation n° 208 sur les apprentissages de qualité de 2023 est important et qu'aucun n'est facultatif.

Chaque chapitre de ce guide commence par un extrait pertinent de la recommandation, puis apporte des éclaircissements ainsi que des exemples concrets concernant la manière dont les États membres abordent les différents aspects de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques d'apprentissage.

► Introduction



► 1. Pourquoi mettre en place des systèmes d'apprentissage de qualité ?

Il existe un consensus sur le fait que des systèmes d'apprentissage de qualité offrent de multiples avantages tant aux apprentis qu'aux employeurs. Comme l'a formulé l'ancien directeur général de l'OIT, Guy Rider, « les systèmes d'apprentissage fonctionnent parce qu'ils relient la formation en classe et la formation en entreprise, et parce qu'ils font appel aux employeurs et aux travailleurs qui savent quelles sont les formations nécessaires et comment les dispenser¹ ». Ils facilitent l'entrée des jeunes dans la vie active et améliorent les perspectives d'emploi et de carrière des adultes dans des professions adaptées à des formations en apprentissage². Ils adaptent l'offre de compétences à l'évolution rapide des besoins du marché du travail, augmentent la productivité et favorisent des entreprises durables. Ils permettent de dispenser une formation et un enseignement professionnels à moindre coût (OIT 2021a, p. 5 à 13). Par ailleurs, en associant formation en établissement et formation en entreprise rémunérée ou autrement indemnisée, ils ouvrent l'accès à la formation pour des jeunes qui ont besoin de se former, mais qui doivent également gagner un revenu. Ils réduisent en effet la charge financière et le coût d'opportunité de l'éducation, créant ainsi une main-d'œuvre plus inclusive (BusinessEurope et coll., 2016 ; OIT, 2012a ; OIT et OCDE, 2017).

a) Des transitions facilitées vers la vie active, sur le marché du travail et vers des emplois décents

Les programmes d'apprentissage permettent aux apprentis d'acquérir des aptitudes et des compétences nécessaires, et dont les entreprises ont besoin, dans un cadre réglementé. Des études de suivi montrent que les jeunes qui terminent une formation en apprentissage ont plus de chances de trouver un emploi. Par ailleurs, une formation en apprentissage de qualité peut faciliter l'obtention d'un emploi décent.

- En Australie, selon une étude récente, 94,9 % des apprentis et des stagiaires formés à un métier en apprentissage ont trouvé un emploi à l'issue de leur formation (Australie, NCVER, 2023, p. 2).
- Une autre étude sud-africaine a montré que 73 % des artisans formés en apprentissage avaient un emploi salarié une fois leur formation terminée, parmi lesquels 76 % sous contrat à durée indéterminée et 24 % sous contrat à durée déterminée (Afrique du Sud, DHET, 2022a, p. 68).
- Au Brésil, une étude d'impact de la Loi sur l'apprentissage³ a montré que les apprentis, après avoir obtenu leur diplôme, avaient plus de chances de trouver un emploi formel fixe et bien rémunéré à court ou moyen terme par rapport à des personnes comparables qui n'avaient pas eu la possibilité de suivre une formation en apprentissage (Corseuil et coll., cité dans OIT, 2017a, p. 16).
- Selon une évaluation récente de la formation en apprentissage réalisée en Angleterre, presque tous les apprentis (95 %) ont fait état d'au moins un effet positif sur leurs perspectives d'emploi ou de carrière après avoir commencé ou terminé leur formation (Royaume-Uni, 2022a, p. 21).

¹ Dans un discours prononcé à l'occasion du lancement du rapport Éléments clés de l'apprentissage de qualité – Entente commune du B20 et du L20, le 18 juin 2013 à Genève.

² Le caractère « adapté » d'une profession dépend de différents facteurs, notamment des compétences à acquérir, de la pertinence d'une formation en apprentissage pour acquérir ces compétences et de la durée nécessaire pour y parvenir (voir chapitre 3, section VI).

³ Brésil. [Loi sur l'apprentissage](#) de 2023 (version modifiée de la loi de 2022, en anglais). Voir également [Le droit du travail au Brésil : principaux règlements et droits des travailleurs](#) (en anglais).

b) Une adaptabilité aux besoins du marché

L'apprentissage permet d'adapter plus rapidement la formation aux besoins du marché. La numérisation, la mondialisation, les migrations et le mouvement d'écologisation de l'économie entraînent une évolution rapide des besoins en compétences des entreprises. Or, les établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) manquent souvent de flexibilité et de réactivité pour répondre rapidement à la demande de nouvelles compétences. Le temps que ces établissements réagissent à l'évolution des besoins, actualisent les curriculums, modernisent leurs installations et mettent à niveau leurs enseignants et leurs formateurs, il arrive que la demande ait déjà évolué, rendant tous ces ajustements obsolètes (OIT, 2020b). Dans les entreprises qui les accueillent, les apprentis ont la possibilité d'apprendre leur métier avec des formateurs qualifiés sur des équipements récents et de voir exactement quelles sont les tendances actuelles et futures concernant la demande de compétences. Selon une étude de l'OIT réalisée en collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE), pour des entreprises qui ont besoin de travailleurs qualifiés, embaucher et former des jeunes de sorte que ceux-ci puissent acquérir les savoirs et les compétences nécessaires pour répondre aux besoins de ces entreprises présente des avantages évidents (OIT, 2018a, p. 8).

c) Un accroissement de la productivité

L'apprentissage profite aux employeurs dans la mesure où ce système entraîne une augmentation de la productivité, un moindre renouvellement des effectifs et une amélioration de la culture d'entreprise. Comme les apprentis permettent aux entreprises de se constituer une main-d'œuvre qualifiée, il s'ensuit souvent des gains de productivité qui ont été démontrés par plusieurs études.

- Selon une étude sur la formation en apprentissage réalisée en Angleterre, former des apprentis présente de nombreux avantages pour les entreprises et plus des trois quarts des employeurs interrogés (78 %) ont déclaré avoir gagné en productivité (Royaume-Uni, 2022b, p. 18).
- Dans le rapport d'une étude portant sur l'Amérique latine et les Caraïbes, on peut lire que les écarts entre pays concernant la croissance de la productivité entre pays ne sont pas dus à l'enseignement formel dispensé dans ces pays, mais plutôt aux connaissances et aux compétences acquises sur le poste de travail (savoir-faire ou apprentissage en situation), une pratique inhérente à la formation en apprentissage (OIT, 2017b, p. 32).
- Selon un rapport de la Banque interaméricaine de développement (BID), plus de 80 % des employeurs se sont déclarés satisfaits de leurs programmes d'apprentissage et plus de 60 % ont constaté une amélioration de la productivité dans leurs entreprises grâce à ces programmes (Fazio et coll., 2016, p. 16).
- Une évaluation de l'Initiative américaine pour l'apprentissage a révélé que les employeurs reconnaissent les avantages directs (productivité des apprentis) et les avantages indirects (moindre renouvellement des effectifs et amélioration de la culture d'entreprise) des formations en apprentissage (Marotta et coll., 2022, p. 1).
- En Afrique, il existe des éléments qui montrent que la formation en apprentissage améliore la capacité technologique des entreprises au Ghana, avec pour effet la création de produits innovants (Avenyo 2022, p. 1).

d) Le rapport coût-efficacité

Le rapport coût-efficacité des formations en apprentissage est supérieur à celui des formations dispensées en établissement. Les entreprises doivent régulièrement investir dans des bâtiments et des équipements, et toutes ces installations peuvent aussi être utilisées à des fins de formation. Cela étant, si les pouvoirs publics et les entreprises ont la possibilité de conclure un partenariat, le partage des coûts permettra d'alléger la charge financière pour les deux parties.

Pour l'entreprise, le retour sur investissement à long terme de l'apprentissage est positif. Au début d'une formation en apprentissage, le coût net pour les entreprises (rémunération ou indemnité financière, cotisations de sécurité sociale, coût des formateurs internes et du matériel de formation, etc.) l'emporte sur la contribution de l'apprenti au processus de production. En revanche, au fur et à mesure que les apprentis acquièrent des compétences et de l'expérience et deviennent plus productifs, le retour sur investissement augmente progressivement. De plus, une fois l'apprenti diplômé, l'entreprise peut alors bénéficier d'un travailleur aux compétences adaptées à ses besoins et qui connaît la culture de l'entreprise (OIT, 2019b, p. 17 à 22). Certaines formations en apprentissage, trop courtes, n'auront pas forcément ce même retour sur investissement positif. Par ailleurs, les apprentis acquièrent des compétences immédiatement exploitables tout en recevant une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière, ce qui réduit le coût financier de l'éducation. Selon le site web de la National Skills Development Corporation (NSDC) en Inde⁴ un pays qui depuis quelque temps investit massivement dans le développement de l'apprentissage professionnel, ce type de formation présente de nombreux avantages tant pour les apprentis que pour les entreprises, qui sont recensés dans le tableau 1 ci-dessous.

► **Tableau 1. Les avantages d'un investissement dans la formation en apprentissage**

Pour les apprentis	Pour les entreprises
► Acquérir des compétences spécialisées grâce à la formation en milieu de travail ► Apprendre auprès de personnes spécialisées ► Percevoir une indemnité ► Choisir une profession ► Recevoir une certification reconnue par le gouvernement et l'industrie ► Améliorer ses perspectives de carrière à long terme	► Remédier à des déficits de compétences ► Concevoir des formations en apprentissage dispensées dans le cadre de cours personnalisés ► Augmenter le nombre de personnes qualifiées prêtes à travailler et qui connaissent bien la culture de l'entreprise ► Limiter l'érosion des effectifs ► Réduire les dépenses liées au processus de recrutement ► Fidéliser davantage le personnel ► Obtenir un soutien financier public par le biais du dispositif national de promotion de l'apprentissage ► Une formation sur mesure adaptée aux besoins spécifiques de l'entreprise⁵

► 2. Les systèmes d'apprentissage et les normes internationales du travail

La recommandation sur les apprentissages de qualité n'est pas la première norme internationale du travail axée sur l'apprentissage professionnel. En revanche, c'est la première norme qui expose un cadre complet pour créer des systèmes d'apprentissage de qualité. Il s'appuie sur les dispositions spécifiques des normes pertinentes de l'OIT:

- [*Recommandation \(n° 60\) sur l'apprentissage, 1939*](#)
- [*Recommandation \(n° 117\) sur la formation professionnelle, 1962*](#)
- [*Convention \(n° 121\) concernant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964*](#)
- [*Convention \(n° 142\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975*](#)
- [*Recommandation \(n° 150\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975*](#)

⁴ Inde, National Skills Development Corporation (NSDC). *Qu'est-ce que l'apprentissage?* (en anglais).

⁵ Inde, NSDC. *Le dispositif national de promotion de l'apprentissage* (en anglais).

► [*Convention \(n° 168\) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988*](#)

► [*Recommandation \(n° 195\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004*](#)

On notera toutefois qu'en l'absence de dispositions particulières, les apprentis étaient et sont dans tous les cas couverts par les normes internationales du travail de portée générale.

a) Changements intervenus dans la définition

La définition de l'apprentissage a considérablement évolué au fil du temps. La recommandation n° 60 ne met l'accent que sur la formation en milieu de travail, tout comme la recommandation n° 117. La portée de cette dernière était toutefois beaucoup plus vaste.

b) Changements intervenus dans les dispositions à faire figurer dans une réglementation nationale

Le cadre réglementaire protégeant les apprentis a lui aussi considérablement évolué au fil du temps.

- Dans la Recommandation (n° 60) sur l'apprentissage de 1939, on trouvait les dispositions suivantes : pour entrer en apprentissage, les jeunes gens devraient avoir atteint un âge minimum ; l'entrée en apprentissage devrait être subordonnée dans tous les cas à un examen médical ; la durée de l'apprentissage devrait être fixée par avance ; les progrès accomplis devraient être évalués par des examens et les certificats délivrés à la suite de ces examens devraient être reconnus dans tout le pays ; des contrats d'apprentissage devraient être signés ; le mode de fixation de l'indemnité en espèces et des autres prestations que l'employeur convient d'attribuer à l'apprenti devrait figurer dans le contrat, ainsi que des échelles d'augmentation de ces indemnités en cours d'apprentissage ; le contrat devrait inclure des dispositions concernant l'indemnité versée en période de maladie et les congés payés.
- La Recommandation (n° 117) sur la formation professionnelle de 1962 proposait une liste élargie et plus complète de dispositions visant à protéger les apprentis : un contrat d'apprentissage devrait être conclu ; le contrat devrait comporter l'obligation de former l'intéressé en vue d'une profession particulière et contenir les normes et règlements établis pour la profession en question ; il devrait prévoir tous autres droits et obligations réciproques, y compris notamment l'obligation de respecter tous les règlements de sécurité ; il devrait contenir des dispositions relatives au règlement des conflits entre les parties. Par ailleurs, il convient de prendre en compte les éléments suivants dans les normes et règlements régissant l'apprentissage : les conditions et l'âge minimum d'admission à la formation ; la durée de la formation et les mesures visant à réduire celle-ci sur la base d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ; la liste des diverses opérations pratiques à enseigner ; des autorisations d'absence pour la formation hors milieu de travail ; les titres ou certificats de fin d'apprentissage ; le taux de rémunération ainsi qu'une échelle d'augmentation en cours d'apprentissage ; les conditions de rémunération en cas d'absence par suite de maladie, l'assurance-accidents et les congés payés ; la formation à la sécurité.

► 3. Objet et structure du présent guide

- **Ce guide est un outil de référence complet conçu pour les décideurs, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et d'autres parties concernées qui souhaitent mettre en place des systèmes d'apprentissage de qualité conformes à la recommandation n° 208 et à d'autres normes internationales pertinentes.**

La structure de ce guide reprend celle de la recommandation n° 208 (chapitres et paragraphes), ce qui permet aux lecteurs de choisir les priorités sur lesquelles ils souhaitent porter leur attention. Comme les systèmes d'apprentissage se trouvent à différents stades de développement selon les pays, les décideurs et les partenaires sociaux opteront pour des priorités établies en fonction de la situation du pays concerné. Il se peut en effet qu'ils aient besoin d'informations portant sur le système d'apprentissage dans son ensemble ou sur certains volets de la recommandation. Les exemples de bonnes pratiques présentés dans ce guide ont été spécialement choisis pour répondre à ce besoin.

Le guide se compose des huit chapitres suivants :

- Chapitre 1 - Définitions
- Chapitre 2 - Champ d'application et moyens de mise en œuvre
- Chapitre 3 - Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité
- Chapitre 4 - Protection des apprentis
- Chapitre 5 - Contrat d'apprentissage
- Chapitre 6 - Égalité et diversité
- Chapitre 7 - Promotion de l'apprentissage
- Chapitre 8 - Coopération internationale, régionale et nationale

L'intention est d'illustrer la diversité des approches adoptées plutôt que de valider ou de proposer un modèle unique pour l'apprentissage. Chaque chapitre commence par un extrait pertinent de la recommandation n° 208 (en italique), puis apporte des éclaircissements ainsi que des exemples concrets concernant la manière dont les États membres abordent les différents aspects de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques d'apprentissage. L'annexe I contient des liens vers des textes de loi (deux en anglais, deux en français et deux en espagnol), qui constituent la base de la formation en apprentissage dans six pays : le Costa Rica, l'Allemagne, le Kenya, le Maroc, l'Espagne et la Suisse.

► 4. Contexte de l'adoption de la recommandation n° 208

La recommandation n° 208 a été élaborée et adoptée en raison d'une lacune réglementaire. La Recommandation (n° 60) sur l'apprentissage de 1939 a été remplacée par la Recommandation (n° 117) sur la formation professionnelle de 1962, elle-même remplacée par la Recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines de 1975 et plus tard par la Recommandation n° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines de 2004. En 2016, le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes de l'OIT a repéré une lacune réglementaire et a demandé qu'à l'occasion de la 334^e réunion du Conseil d'administration de l'OIT, il soit décidé d'inscrire une discussion normative concernant l'apprentissage à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail.

Le processus d'élaboration et d'adoption de la recommandation n° 208 s'est déroulé en plusieurs étapes qui sont présentées ci-dessous.

1. Le premier rapport a été produit en 2019. Il avait pour objectif de rassembler, analyser et présenter des informations sur la situation des systèmes nationaux d'apprentissage dans le monde sur le plan du droit et des pratiques. Il comprenait également un questionnaire destiné à recueillir l'avis des mandants tripartites de l'OIT concernant l'intérêt, le champ d'application et la teneur d'une ou de plusieurs nouvelles normes dans ce domaine (OIT, 2019b).
2. Un deuxième rapport a été préparé à partir des réponses données à ces questions par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Des réponses aux questions posées ont également été communiquées par l'Organisation internationale des employeurs (OIE), la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Confédération européenne des syndicats (CES).
3. Le projet de recommandation figurant dans le deuxième rapport a servi de base de discussion à la Commission normative sur les apprentissages lors de la Conférence internationale du Travail en mai-juin 2022 (OIT, 2022a).
4. En août 2022, dans un troisième rapport, il a été demandé aux gouvernements de suggérer des amendements ou de transmettre des commentaires sur la version révisée de la recommandation proposée, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives (OIT, 2022b).
5. Ces commentaires ont été analysés et pris en compte dans un quatrième rapport qui contenait un résumé des observations faites par les gouvernements et par les organisations d'employeurs et de travailleurs (OIT, 2023b).
6. La deuxième et dernière discussion a eu lieu lors de la 111^e session de la Conférence internationale du Travail le 16 juin 2023, date à laquelle la Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité de 2023 a été adoptée à la quasi-unanimité (OIT, 2023a). Une seule organisation a voté contre et six se sont abstenues.

La recommandation n° 208 fixe des critères de référence ambitieux pour les États membres de l'OIT dans le monde entier. Les priorités concernant le développement, la promotion et la réglementation des formations en apprentissage devront être définies par rapport à ces critères. La hiérarchisation et la mise en œuvre de ces critères dans les pays devraient se faire dans le cadre d'un processus de dialogue social, avec la pleine participation des partenaires sociaux. Dans les chapitres à venir de ce guide, la Recommandation n° 208 sur les apprentissages de qualité de 2023 sera désignée par la forme abrégée recommandation n° 208 ou plus simplement **R.208**.

► Chapitre 1

Définitions



Ce chapitre donne des détails et des exemples en rapport avec les termes suivants définis dans la recommandation n° 208 : apprentissage, intermédiaire, programmes de préapprentissage et validation des acquis de l'expérience (VAE).

► 1. Apprentissage

► R.208. Paragraphe 1.a : Définition

Aux fins de la présente recommandation, le terme « apprentissage » devrait s'entendre d'une forme d'enseignement et de formation qui est régie par un contrat d'apprentissage, qui permet à un apprenti d'acquérir les compétences requises pour exercer une profession grâce à une formation structurée et assortie d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière, en milieu de travail et hors milieu de travail, et qui aboutit à un certificat reconnu.

La définition de l'apprentissage donnée dans la recommandation n° 208 permet d'avoir une conception commune et internationalement reconnue des éléments qui doivent être en place lorsque l'on parle de formation en apprentissage. Complexe et détaillée, cette définition de l'apprentissage a d'importantes répercussions qui font que ce type de formation ne doit pas être assimilé à d'autres types de formation par le travail comme les stages ou les internats. Le tableau 2 ci-dessous résume les principaux aspects de la définition.

► Tableau 2. La formation en apprentissage : définitions et commentaires

Aspects de la définition	Observations
Définir le terme « apprentissage »	Il y a eu un consensus parmi les mandants pour établir une définition précise de l'apprentissage. D'autres paragraphes de la recommandation n° 208 portent quant à eux sur ce qui définit plus particulièrement un « apprentissage de qualité ».
Une forme d'enseignement et de formation	La recommandation n° 208 définit l'apprentissage comme une forme d'enseignement et de formation. La recommandation dans son ensemble ne met pas l'accent sur le statut de l'apprenti (travailleur ou étudiant), mais sur les droits, les avantages et la protection qui devraient lui être accordés, y compris pendant la formation hors milieu de travail.
Régie par un contrat d'apprentissage	Un contrat est signé entre l'apprenti, l'employeur et, dans certains cas, le prestataire de formation. On parle bien ici d'un contrat écrit ; un contrat oral ne saurait être admis.
Acquérir les compétences requises pour exercer une profession	La formation dispensée est orientée vers l'exercice d'un emploi ou d'une activité indépendante. Elle est donc axée sur les résultats et liée à une profession.
Dans un cadre structuré	La formation est structurée autour de compétences déterminées.
Assortie d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière	L'apprenti est rémunéré ⁶ (ce qui signifie qu'un paiement en nature n'est pas suffisant).
Associe formation en milieu de travail et hors milieu de travail	La double nature de la formation en apprentissage est le point important ⁷
Débouche sur un certificat reconnu	L'apprenti est évalué et reçoit un certificat reconnu pour la qualification obtenue

⁶ La rétribution des apprentis peut prendre la forme d'un salaire, d'une indemnité de formation ou d'une bourse, voire d'une combinaison de ces différentes possibilités. Dans de nombreux pays, les apprentis perçoivent une rétribution qui n'est pas versée par l'entreprise d'accueil, mais qui prend la forme d'une bourse ou d'une indemnité de formation versée directement par les établissements d'enseignement ou de formation ou par des organismes publics, ou par l'intermédiaire de ceux-ci.

⁷ Le terme « apprentissage » est souvent utilisé pour désigner certains types de formation par le travail rencontrés dans l'économie informelle et qui ne prévoient pas de composante dispensée hors milieu de travail. Aussi, il convient de noter que la définition de l'apprentissage énoncée dans la recommandation n° 208 n'intègre pas ce genre de formation.

De nombreux pays ont adopté des définitions nationales de l'apprentissage et des apprentis qui diffèrent considérablement les unes des autres (cf. Encadré 1). En Allemagne, en Inde et au Maroc, la définition insiste sur l'aspect formation de l'apprentissage. Cette formation doit être systématique en Allemagne et conduire à l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier qualifié selon les définitions allemande, marocaine et tanzanienne. En Inde et au Maroc, elle doit être régie par un contrat. Au Maroc, en Tanzanie et en Inde, elle doit en outre répondre à certains critères et à certaines conditions réglementaires. Au Maroc, la part de la formation en milieu de travail ainsi que la durée maximale de la formation sont fixées.

► **Encadré 1. Quelques exemples de définitions nationales de l'apprentissage et des apprentis**

Allemagne

L'apprentissage doit, grâce à un programme de formation systématique, permettre d'acquérir les aptitudes, les connaissances et les qualifications professionnelles (compétences professionnelles) nécessaires à l'exercice d'un métier qualifié dans un monde du travail en constante évolution. Il doit également permettre aux apprentis d'acquérir l'expérience professionnelle nécessaire (Allemagne, Ministère fédéral de la Justice, 2023).

Inde

Un apprenti est défini comme une personne qui suit une formation en vertu d'un contrat d'apprentissage. Par formation en apprentissage, on entend « une formation suivie dans tout secteur d'activité ou tout établissement en vertu d'un contrat d'apprentissage et dans des conditions prescrites qui peuvent être différentes selon les catégories d'apprentis¹ »

Maroc

L'apprentissage vise l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle permettant aux apprentis d'avoir une qualification favorisant leur insertion dans la vie active (art. 1). Un apprenti est toute personne liée à une entreprise par un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de la présente loi (art. 2). L'apprentissage comprend une formation pratique, d'au moins 80 % de sa durée globale en entreprise, complétée, pour 10 % au moins de cette durée, par une formation complémentaire générale et technologique (art. 3). Les métiers et qualifications qui font l'objet de l'apprentissage et les durées globales de formation correspondantes, ainsi que les titres reconnaissant les qualifications acquises et les diplômes sanctionnant l'apprentissage, sont fixés par voie réglementaire. Toutefois, la durée globale de l'apprentissage ne peut, en aucun cas, dépasser trois ans (art. 4)².

République-Unie de Tanzanie

Un apprenti est défini comme une personne âgée d'au moins 15 ans, sauf si un âge minimum plus élevé est imposé par la loi, et qui est employée pour apprendre un métier selon les normes de la formation en apprentissage approuvées par le Conseil de l'enseignement et de la formation professionnels³.

¹ Inde. [Loi sur l'apprentissage](#), section 2, 1961 (en anglais).

² Maroc. [Loi n° 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage](#), 2000.

³ Tanzanie, République-Unie de. [Loi sur la formation professionnelle](#), paragraphe 2, 1995 (en anglais)..

En plus des définitions nationales, et avant l'adoption de la recommandation n° 208, les États membres de l'Union européenne s'étaient déjà mis d'accord sur une définition de l'apprentissage dans la Recommandation du Conseil du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité (UE, 2018a) – une définition conforme à celle de la recommandation n° 208. Dans la définition de l'UE :

« On entend par apprentissage tout programme formel d'enseignement et de formation professionnels qui : a) associe une composante de formation dispensée dans des établissements

d'enseignement ou de formation et une composante importante de formation en milieu professionnel (entreprise et autres lieux de travail) ; b) débouche sur des certifications reconnues à l'échelon national ; c) est fondé sur un contrat définissant les droits et obligations de l'apprenti, de l'employeur et, le cas échéant, de l'établissement d'enseignement et de formation professionnels ; et d) est caractérisé par le versement d'une rémunération ou bien d'une indemnité pour la composante de la formation se déroulant en milieu professionnel. »

► 2. Intermédiaires

► R.208. Paragraphe 1.b : Intermédiaire

Aux fins de la présente recommandation, le terme « intermédiaire » devrait s'entendre d'une entité autre que l'entreprise d'accueil ou l'établissement d'enseignement et de formation, qui coordonne ou soutient un apprentissage ou aide à sa mise en œuvre.

Le rôle des intermédiaires peut couvrir diverses fonctions visant à trouver les bons apprentis en fonction des employeurs et à accompagner l'ensemble du processus de formation. L'intervention de ces intermédiaires permet de limiter les risques pour les employeurs (en particulier pour les MPME) et de générer un vivier plus important d'apprentis et d'employeurs potentiels. On les trouve, par exemple :

- En Australie avec les organismes de formation interentreprise (OFI) et les prestataires du réseau australien de soutien à l'apprentissage (AASN) ;
- En Angleterre avec les organismes de formation en apprentissage (OFA) et les associations de formation de groupe (AFG) ;
- En Inde avec les organismes tiers (OT).

Comme le montre le tableau 2, l'objectif principal des OFI et des OFA est d'embaucher des apprentis et ces organismes font office d'employeurs tiers⁸. Les AFG proposent quant à elles des formations destinées à des groupes d'employeurs. Quant au réseau australien de soutien à l'apprentissage et aux organismes tiers en Inde, ils apportent un soutien administratif aux employeurs. Les intermédiaires sont particulièrement utiles, car ils permettent aux MPME de bénéficier de capacités de formation partagées offrant des économies d'échelle que ces entreprises ne pourraient pas réaliser (OIT, 2019a, p. 14, 15, 34).

► **Tableau 3. Catégories d'organismes intermédiaires en Australie, en Angleterre et en Inde**

Pays	Priorité : embaucher des apprentis	Priorité : former des groupes d'employeurs	Priorité : apporter un soutien administratif aux employeurs
Australie	Organismes de formation interentreprise (OFI)		Prestataires du Réseau australien de soutien à l'apprentissage (AASN)
Angleterre	Organismes de formation en apprentissage (OFA)	Associations de formation interentreprise (AFI)	
Inde			Organismes tiers (OT)

⁸ Les OFI s'occupent également d'apporter l'aide et l'accompagnement supplémentaires nécessaires à la réussite de l'apprenti, au-delà de la formation et tout au long du programme d'apprentissage. Voir également OIT, 2019a.



► 3. Programme de préapprentissage

► R.208. Paragraphe 1.c : Programme de préapprentissage

Aux fins de la présente recommandation, le terme « programme de préapprentissage » devrait s'entendre d'un programme conçu pour aider les apprentis potentiels à développer leurs compétences afin qu'ils soient mieux préparés à intégrer le lieu de travail ou qu'ils remplissent les conditions formelles d'admission en apprentissage.

Les programmes de préapprentissage sont des programmes de formation qui préparent les élèves afin que ceux-ci remplissent les conditions d'admission en apprentissage. Ils permettent de combler les lacunes des candidats et de leur faire acquérir les compétences nécessaires pour pouvoir commencer une formation en apprentissage. Cela peut être utile lorsque des candidats ont une formation limitée ou ont abandonné leurs études, ou lorsque le système d'enseignement formel est insuffisant.

Les programmes de préapprentissage favorisent la diversité au sein des apprentis et rendent les systèmes d'apprentissage plus inclusifs. Ils permettent d'élargir le vivier de candidats qualifiés et de remédier aux inégalités qui résultent d'un accès inéquitable antérieur à l'éducation et au développement des compétences.

Pour qu'ils soient utiles, les programmes de préapprentissage doivent être basés sur une évaluation solide des compétences qui font défaut à des candidats vulnérables. Le curriculum peut être : structuré autour de l'objectif d'une littératie et d'une numératie fonctionnelles ainsi que d'autres aspects de l'enseignement général ; basé sur des aspects théoriques de l'enseignement professionnel ; basé sur une expérience pratique dans un domaine/secteur professionnel particulier ; rattaché à des compétences fondamentales comme la communication, la capacité à résoudre des problèmes, la collaboration et le travail

d'équipe (OIT, 2021a). Un système d'évaluation systématique contribue également à garantir la qualité de ces programmes (Axmann et Jaik, 2021, p. 7).

Il faut tenir compte des problèmes qui empêchent des élèves vulnérables d'accéder à une éducation et d'acquérir des compétences. Il peut s'agir du coût des programmes de préapprentissage, de coûts d'opportunité pour l'élève, d'une situation de handicap ou de tout changement associé qui doit être pris en compte. On peut également citer les problèmes de transport, la possibilité légale offerte ou non aux réfugiés et aux migrants d'accéder à la formation et au marché du travail, ou encore la résistance de la famille ou de la collectivité à l'idée qu'une jeune femme ou un jeune homme apprenne un certain métier. Pour plus d'information, se reporter à la section I(l) du chapitre 7.

► 4. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

► R.208. Paragraphe 1.d : Validation des acquis de l'expérience

Aux fins de la présente recommandation, l'expression « validation des acquis de l'expérience » devrait s'entendre d'un processus mené par du personnel qualifié qui consiste à déterminer, documenter, évaluer et certifier, conformément aux cadres de qualifications établis, les compétences qu'une personne a acquises de façon formelle, non formelle ou informelle.

La VAE facilite l'accès aux programmes d'apprentissage et peut être un très bon moyen de reconnaître les aptitudes et les compétences acquises de façon informelle. La VAE permet également à des apprentis potentiels, qui possèdent certaines aptitudes et compétences, d'accéder à une qualification complète ou partielle, de remplir les conditions d'admission en apprentissage ou de raccourcir la durée de leur formation⁹. En Afrique du Sud, par exemple, il est possible, pour valider une expérience d'artisan, de demander à passer un test d'aptitudes professionnelles basé sur les connaissances et les compétences que les travailleurs ont déjà acquises. Dans le secteur de la fabrication, de l'ingénierie et des services s'y rapportant, le processus de certification est administré par la merSETA (l'autorité responsable de ce secteur). La merSETA est un organisme de formation sectoriel qui travaille en collaboration avec le NAMB (l'organisme national de modération des artisans au sein du ministère de l'Enseignement supérieur) et le Conseil pour la qualité des métiers et des professions. Lorsqu'il a réussi le test d'aptitudes professionnelles, le candidat reçoit un certificat national et est alors considéré comme un artisan qualifié¹⁰.

Comme le montre le chapitre 7, une approche similaire pourra s'avérer particulièrement intéressante pour les travailleurs de l'économie informelle, dont la transition vers l'économie formelle sera ainsi facilitée. La VAE et le fait de posséder une expérience peuvent également améliorer les perspectives de formation et d'emploi des travailleurs migrants et des réfugiés (OIT, 2020c).

Ces définitions constituent un point de repère à l'échelle internationale. Elles établissent une conception commune des termes utilisés et, par conséquent, offrent une base pour de futures études comparatives et une coopération internationale/régionale sur l'apprentissage.

⁹ On parle aussi de « validation de l'apprentissage non formel et informel » ou de « valorisation des acquis ».

¹⁰ Pour connaître le [processus de certification](#) en Afrique du Sud, consulter le site web de la merSETA (en anglais).

► Chapitre 2

Champ d'application,
moyens de mise en œuvre
et dialogue social



Ce chapitre examine le champ d'application de la recommandation, ainsi que les différents moyens par lesquels des apprentissages de qualité peuvent être mis en œuvre au niveau national, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives.

► **R.208. Paragraphes 2 et 3 : Champ d'application et moyens de mise en œuvre**

2. La présente recommandation s'applique aux apprentissages effectués dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité économique.
3. Les Membres peuvent donner effet aux dispositions de la présente recommandation par voie de législation nationale, de conventions collectives, de politiques et de programmes ou d'autres mesures conformes à la législation et à la pratique nationales.

► 1. Champ d'application

Le champ d'application de la recommandation est vaste. Il couvre tous les secteurs d'activité économique, toutes les entreprises, qu'elles soient formelles ou informelles, privées ou publiques.

► 2. Moyens de mise en œuvre

a) Lois et réglementations nationales

De nombreux pays disposent d'une législation distincte sur l'apprentissage, qui est éventuellement intégrée dans d'autres politiques et stratégies. Ces lois sont accompagnées de décrets d'application. Des détails supplémentaires sont donnés dans le chapitre 3.

b) Conventions collectives

Certains accords sectoriels font référence au développement des compétences et comprennent des clauses sur l'apprentissage. Au Danemark et en Finlande, par exemple, des accords sectoriels ont été signés, qui prévoient la prise en compte dans l'ancienneté du temps passé en apprentissage et en formation professionnelle (OIT, 2022c, p. 94). En France, 185 accords de branche portant sur la formation professionnelle ont été conclus en 2021 et 240 accords ont fait l'objet d'une demande d'extension. Parmi les sujets récurrents, on peut citer notamment : l'alternance, dont l'apprentissage (37 accords) ; la formation en entreprise et le tutorat (35 accords) ; le financement (31 accords) ; le compte personnel de formation (30 accords) ; l'entretien professionnel (28 accords) et le plan de développement des compétences (28 accords) ; le bilan de compétences (19 accords) ; la VAE (27 accords) ; les modalités de formation en cours d'emploi (10 accords) (France, 2022, p. 387). En Italie, en 2021, les partenaires sociaux du secteur de la métallurgie ont négocié une vaste convention collective, qui comprenait une section sur la formation professionnelle, et plus précisément, des clauses sur l'apprentissage, les comités de formation sur le lieu de travail et les conseillers en formation sur le lieu de travail.¹¹

¹¹ Italie. *Contratto collettivo nazionale di lavoro*. Section 6.

c) Politiques et programmes

La recommandation n° 208 recouvre un vaste éventail de politiques et peut être mise en œuvre au moyen de toute une série de mesures. L'important n'est pas tant le type des mesures prises que l'assurance de voir les dispositions de la recommandation adoptées.

Par conséquent, il est possible de mettre en place des systèmes d'apprentissage de qualité par le biais de politiques et de programmes, au-delà des lois et réglementations nationales. On pourra, par exemple, les intégrer dans les politiques nationales portant sur l'éducation, la formation professionnelle, l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'emploi. Quelques exemples sont donnés au chapitre 3. Les dispositions de la recommandation n° 208 peuvent également être incorporées dans des programmes d'apprentissage spécifiques.

► 3. Participation des partenaires sociaux

► R.208. Paragraphe 4 : Participation des partenaires sociaux

Les Membres devraient mettre en œuvre les dispositions de la présente recommandation en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs apportent leur autorité et leurs éclairages précieux au dialogue social sur l'apprentissage. La participation des employeurs et de leurs organisations aux discussions est primordiale pour développer l'apprentissage, dans la mesure où les entreprises connaissent leurs besoins de formation, assurent la partie de la formation dispensée en milieu de travail et partagent la responsabilité de la garantie de qualité de la formation. Les travailleurs et leurs organisations connaissent les besoins de formation sur les lieux de travail ainsi que les tâches exactes à développer. Leur contribution est cruciale pour la protection des droits de tous les travailleurs.

La recommandation n° 208 préconise une participation des partenaires sociaux à toutes les étapes. Ils devraient notamment :

- Être associés à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des cadres, des systèmes, des politiques et des programmes ;
- Être représentés au sein de l'autorité compétente qui réglemente l'apprentissage ;
- Aider à déterminer si la formation en apprentissage est adaptée à telle ou telle profession, à établir des normes par profession ou des normes générales, et à mettre au point un contrat type ;
- Contribuer à la création d'un environnement favorable ;
- Participer au renforcement des capacités des MPME et de leurs organisations ;
- Mettre en relation les apprentis de l'économie informelle avec une structure de formation hors milieu de travail ;
- Faciliter l'adoption d'un processus de VAE.

Les partenaires sociaux peuvent en outre s'impliquer dans la communication sur les possibilités de formation en apprentissage et dans la promotion de changements systémiques dans les cadres nationaux d'apprentissage. Les dispositions concernées de la recommandation n° 208 sont précisées dans l'encadré 2 ci-dessous.

► Encadré 2. Participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des formations en apprentissage

L'implication des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des systèmes d'apprentissage se fonde sur les dispositions suivantes de la Recommandation n° 208 sur les apprentissages de qualité de 2023

- Les Membres devraient mettre en œuvre les dispositions de la présente recommandation en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (paragraphe 4)
- Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être associées à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des cadres, des systèmes, des politiques et des programmes en matière d'apprentissages de qualité (paragraphe 6).
- Les Membres devraient mettre en place ou désigner une ou plusieurs autorités publiques chargées de réglementer les apprentissages, au sein desquelles les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être représentées (paragraphe 7).
- Les Membres devraient adopter une procédure à laquelle prendraient part les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, qui viserait à déterminer si une profession se prête à des apprentissages de qualité (paragraphe 9).
- Les Membres devraient, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, établir des normes par profession ou des normes générales (paragraphe 10).
- Les Membres devraient élaborer, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, un contrat d'apprentissage type à des fins de cohérence, d'uniformité et de conformité (paragraphe 19).
- Les Membres devraient, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, prendre des mesures visant à créer un environnement favorable à la promotion des apprentissages de qualité (paragraphe 25).
- Les Membres, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, devraient, en vue de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, prendre des mesures pour renforcer les capacités des très petites, petites et moyennes unités économiques en facilitant l'accès aux services de développement des entreprises et aux services financiers, en améliorant le milieu de travail en matière de sécurité et de santé et en développant les méthodes d'enseignement et de formation ainsi que les compétences techniques et entrepreneuriales des maîtres d'apprentissage.
- Les Membres, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, devraient, en vue de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, prendre des mesures pour veiller à ce que les apprentis aient accès à une formation hors milieu de travail et puissent compléter leur formation en milieu de travail dans d'autres entreprises ou, lorsqu'il y a lieu, avec le concours d'intermédiaires (paragraphe 27).
- Les Membres, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, devraient, en vue de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, prendre des mesures pour renforcer, notamment par un soutien financier, les capacités des associations de très petites, petites et moyennes unités économiques en vue d'améliorer la qualité des apprentissages (paragraphe 27).
- Les Membres, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, devraient, en vue de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, prendre des mesures pour adopter un processus afin de reconnaître les compétences pertinentes acquises antérieurement, y compris dans l'économie informelle, et promouvoir l'offre de cours de mise à niveau (paragraphe 27). to adopt a process to recognize relevant prior learning, including when acquired in the informal economy, and encourage the provision of bridging courses. (paragraphe 27).

La forme la plus répandue de dialogue social s'agissant de l'apprentissage se déroule au sein des autorités compétentes au niveau national et au niveau sectoriel. D'autres formes beaucoup moins répandues sont l'élaboration de stratégies au sein des gouvernements et la négociation de conventions collectives entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont souvent besoin de capacités supplémentaires pour jouer un rôle significatif dans la conception des systèmes nationaux d'apprentissage. C'est pourquoi, dans le paragraphe 13a de la recommandation n° 208, il est demandé aux États membres de développer et de renforcer les capacités de ces organisations.

► Chapitre 3

Des systèmes nationaux d'apprentissage de qualité



Ce chapitre examine les mesures à prendre pour mettre en place ou améliorer un système national d'apprentissage de qualité. Ces mesures sont les suivantes :

- Intégrer la formation en apprentissage dans des politiques pertinentes
- Établir un cadre réglementaire
- Reconnaître les compétences acquises en les intégrant à des cadres ou systèmes de qualifications
- Mettre en place ou désigner une autorité publique chargée de l'apprentissage
- Préciser les professions, les entreprises, les prestataires de formation et les intermédiaires pouvant être intégrés dans un système d'apprentissage
- Élaborer des normes par profession ou des normes générales
- Développer des collaborations pour les formations en apprentissages qui doivent se dérouler dans plusieurs entreprises
- Renforcer les capacités de toutes les parties prenantes
- Assurer un suivi et des évaluations pour pouvoir prendre des décisions fondées sur des données factuelles

► **R.208. Paragraphes 5 à 14 : Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité**

5. Les Membres devraient intégrer et promouvoir les apprentissages de qualité dans le cadre des politiques pertinentes en matière d'éducation, de formation professionnelle, d'apprentissage tout au long de la vie et d'emploi
6. Les Membres devraient établir un cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité, ainsi que des systèmes ou des cadres de qualifications qui facilitent la reconnaissance des compétences acquises par le biais des apprentissages. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être associées à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des cadres, des systèmes, des politiques et des programmes en matière d'apprentissages de qualité
7. Les Membres devraient mettre en place ou désigner une ou plusieurs autorités publiques chargées de réglementer les apprentissages, au sein desquelles les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être représentées
8. Les Membres devraient faire en sorte que les autorités compétentes aient des responsabilités clairement définies, soient financées de manière adéquate et travaillent en étroite collaboration avec les autres autorités ou institutions chargées de réglementer ou d'assurer l'éducation et la formation, l'inspection du travail, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail et les services de l'emploi publics et privés
9. Les Membres devraient adopter une procédure à laquelle prendraient part les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, qui viserait à déterminer si une profession se prête à des apprentissages de qualité compte tenu des facteurs suivants:
 - a) les compétences nécessaires pour exercer cette profession ;
 - b) les compétences nécessaires pour exercer cette profession ;
 - c) la durée de l'apprentissage nécessaire pour acquérir ces compétences ;
 - d) les besoins de compétences et le potentiel d'emploi actuels et futurs dans cette profession;
 - e) expertise des organisations d'employeurs et de travailleurs quant aux professions, à la formation et au marché du travail ;
 - f) le large éventail de domaines professionnels émergents et l'évolution des processus de production et des services.
10. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, établir, selon le cas, des normes par profession ou des normes générales pour des apprentissages de qualité en prenant des mesures qui concernent notamment :
 - a) l'âge minimum d'admission, conformément à la convention (n° 138) sur l'âge minimum,

- 1973, et à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ;
- b) la sécurité et la santé au travail, conformément à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et à la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 ;
 - c) les certificats ou diplômes, le niveau d'études ou les compétences exigés, le cas échéant, pour être admis ;
 - d) les responsabilités des apprentis, des employeurs, des établissements d'enseignement et de formation et des intermédiaires ;
 - e) la supervision des apprentis par du personnel qualifié et la nature de cette supervision ;
 - f) le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre de travailleurs sur le lieu de travail, afin d'assurer la réussite des programmes d'apprentissages et une supervision appropriée, tout en tenant compte de la nécessité d'éviter le remplacement des travailleurs et de promouvoir les apprentissages dans les micro, petites et moyennes entreprises ;
 - g) les durées minimale et maximale prévues de l'apprentissage ;
 - h) la mesure dans laquelle la durée prévue de l'apprentissage pourrait être réduite en fonction des compétences acquises antérieurement ou des progrès accomplis pendant l'apprentissage ;
 - i) les objectifs et les référentiels de formation, en fonction des compétences professionnelles requises, des besoins des apprentis en matière d'enseignement et de formation et des besoins du marché du travail ;
 - j) le bon équilibre entre la formation hors milieu de travail et la formation en milieu de travail ;
 - k) l'accès à des services d'orientation professionnelle et de conseil en matière de carrière et, le cas échéant, à d'autres services d'appui avant, pendant et après l'apprentissage ;
 - l) les qualifications et l'expérience que devraient avoir les enseignants, les formateurs, les tuteurs au sein de l'entreprise ou de l'institution publique et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages ;
 - m) le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre d'enseignants, compte tenu de la nécessité de garantir un enseignement et une formation de qualité ;
 - n) les procédures d'évaluation et de certification des compétences acquises ;
 - o) le certificat attestant la réussite de l'apprentissage.
11. Les Membres devraient prendre des mesures en vue de garantir l'existence d'un processus équitable et transparent permettant la réalisation d'un apprentissage dans plus d'une entreprise, sous réserve du consentement de l'apprenti, lorsque cela est jugé nécessaire pour que l'apprentissage puisse être mené à bien.
12. Les Membres devraient définir les conditions auxquelles :
- a) les entreprises peuvent offrir des apprentissages ;
 - b) les établissements d'enseignement et de formation peuvent dispenser une formation hors milieu de travail et en milieu de travail ;
 - c) les intermédiaires peuvent coordonner ou soutenir des apprentissages ou aider à leur mise en œuvre.
13. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer de manière continue :
- a) le développement et le renforcement des capacités des organismes gouvernementaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des établissements d'enseignement et de formation ;
 - b) le renforcement des capacités de formation des entreprises d'accueil ;
 - c) le renforcement des compétences des enseignants, des formateurs, des tuteurs au sein de l'entreprise ou de l'institution publique et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages.
14. Les Membres devraient prendre des mesures visant à ce que les systèmes et les programmes d'apprentissages fassent régulièrement l'objet d'un suivi et d'une évaluation par les autorités compétentes. Les conclusions du suivi et des évaluations devraient être utilisées pour adapter et améliorer les systèmes et les programmes en conséquence.

► 1. Intégrer la formation en apprentissage dans des politiques pertinentes

La recommandation n° 208 souligne l'importance d'intégrer et de promouvoir des apprentissages de qualité dans le cadre des politiques pertinentes en matière d'éducation, de formation professionnelle, d'apprentissage tout au long de la vie et d'emploi.

- Il est possible d'intégrer l'apprentissage dans des politiques et des stratégies nationales, comme cela est le cas en Afrique du Sud, en Allemagne ou en Chine. En 2011, le gouvernement sud-africain et les partenaires sociaux ont convenu d'une stratégie nationale « l'Accord national sur les compétences », qui comprenait une série d'engagements pour améliorer le développement des compétences et contribuer ainsi au plan d'action visant à créer cinq millions de nouveaux emplois à l'horizon 2020 (Afrique du Sud, CDE, 2018). Cette stratégie a conduit à la publication de la Stratégie nationale de développement des compétences III, puis de la Stratégie nationale de développement de l'apprentissage et de l'artisanat 2030 (Afrique du Sud, 2022a). Cette dernière, dont l'objectif principal est le « rajeunissement du système d'apprentissage en Afrique du Sud », comporte les six priorités suivantes :
 - Mettre officiellement en place un organe consultatif chargé d'élaborer le programme national de développement de l'artisanat.
 - Établir et pérenniser un dispositif de recherche et développement sur l'artisanat.
 - Établir et soutenir un système simple d'assurance de la qualité de la formation des artisans.
 - Pérenniser un système de subventions et d'allocations réservé aux apprentis.
 - Mettre en place et soutenir un système national d'apprentissage et de formation des artisans basé sur trois composantes (théorie, pratique et formation sur le lieu de travail).
 - Favoriser une forte implantation de la formation en apprentissage des artisans dans des entités publiques grâce à des quotas négociés (Afrique du Sud, DHET, 2022b).
- En Allemagne, faisant suite à d'autres stratégies tripartites couvrant les périodes 2015-2018 et 2019-2021, le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que d'autres acteurs clés, ont convenu de créer l'Alliance pour la formation initiale et continue 2023-2026 (cf. Encadré 3).

► Encadré 3. L'Alliance pour la formation initiale et continue 2023-2026 en Allemagne

L'Alliance pour la formation initiale et continue s'efforce d'encourager le plus grand nombre de personnes possible à obtenir une qualification professionnelle. La formation en entreprise est clairement une priorité. L'Alliance a pour mission de renforcer la formation professionnelle pour en faire la colonne vertébrale d'un dispositif visant à assurer la production d'une main-d'œuvre qualifiée et une alternative équivalente à l'enseignement académique. Les partenaires de l'Alliance veulent travailler ensemble pour promouvoir la formation en alternance, présenter les multiples perspectives de carrière et d'évolution qu'offre ce type de formation et attirer l'attention sur le soutien apporté à ces possibilités de formation.

Les partenaires de l'Alliance entendent mettre au point des mesures, des instruments et des campagnes, parfois séparément et parfois en commun¹.

¹ Allemagne. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2023 bis 2026.

- En Chine, l'apprentissage est également intégré dans les stratégies nationales. Les grandes lignes du 14^e plan quinquennal de développement économique et social (2021-2025) et des objectifs à long terme jusqu'en 2035 encouragent les entreprises à offrir une formation professionnelle de haute qualité et à découvrir le Nouveau programme chinois d'apprentissage en entreprise. La promotion de l'apprentissage a également été mise en valeur dans le 14^e plan quinquennal pour la formation professionnelle (2021-2025) et dans le 14^e plan quinquennal de promotion de l'emploi (2021-2025)¹².

¹² Ces plans sont consultables en chinois sur le site suivant : https://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm.

► 2. Établir un cadre réglementaire

Il convient de réglementer la formation en apprentissage et nombreux sont les systèmes qui sont réglementés par des lois nationales portant exclusivement sur l'apprentissage (cf. Encadré 4).

► Encadré 4. Lois nationales réglementant les systèmes d'apprentissage : quelques exemples

- Brésil - [Lei n° 10.097 \(2000\)](#) [nouvelle loi sur l'apprentissage]
- Inde - [Apprentices Act \(1961\)](#)
- Irlande - [Industrial Training Act \(1967\)](#)
- Maroc - [Loi n° 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage \(2017\)](#)
- Pakistan - [Apprenticeship Act of 2018 \(2018\)](#)
- Sri Lanka - [National Apprenticeship Act \(1971\)](#)
- Turquie - Règlement n° 3308 sur l'enseignement et la formation professionnels (rév. 2023)
- États-Unis - [National Apprenticeship Act 1937](#) - (rév. 2023)
- Zambie - [Apprenticeship Act \(1970\)](#)

Par ailleurs, il est possible d'inclure l'apprentissage dans d'autres lois portant plus généralement sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (cf. Encadré 5).

► Encadré 5. Lois nationales réglementant l'EFTP, y compris l'apprentissage

Lois nationales :

- Allemagne - [Vocational Training Act \(2020\)](#)
- Indonésie - [Law No. 12/2003 concerning Manpower \(2003\)](#)
- Luxembourg - [Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle \(2008\)](#)
- Pays-Bas - [Adult and Vocational Education Act \(1996\)](#)
- Norvège - [Law No. 61 relating to Primary and Secondary Education \(1998\)](#) (rév. 2010)
- Paraguay - [Ley No. 4.951/13 de Inserción al empleo juvenil](#)
- Tunisie - [Loi n° 2008-10 relative à la formation professionnelle \(2008\)](#)

Autres lois:

- Autriche - [Berufsausbildungsgesetz \(1969\)](#)
- Chine - [Loi sur l'enseignement professionnel \(en chinois\) \(2022\)](#)
- Colombie - [Ley 1780 de 2016](#) (promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes) (2016)
- Kenya - [Industrial Training Act](#), loi révisée en 2012
- Nouvelle-Zélande - [Education \(Vocational Education and Training Reform\) Amendment Act 2020](#)
- Pérou - [Ley n° 28518 sobre modalidades formativas laborales \(2005\)](#)
- République dominicaine - [Ley n° 116-80 Formación Técnico Profesional \(1980\)](#)
- Afrique du Sud - [Skills Development Act, No. 97 \(1998\)](#)
- Suisse - [Loi fédérale sur la formation professionnelle \(LFPr\) \(2002\)](#)
- République-Unie de Tanzanie - [Vocational Education Training Act \(1994\)](#)

L'application des lois nécessite l'adoption d'actes réglementaires comme des décrets ou des ordonnances. Au Costa Rica, par exemple, l'Institut national de l'apprentissage a d'abord été présenté dans la loi sur l'apprentissage adoptée en 1971, mais son mode de gouvernance, de fonctionnement et de financement a été défini ultérieurement, dans une autre loi adoptée en 1983¹³. En Allemagne, la loi sur la formation professionnelle prévoit le cadre juridique (paragraphe 5) des règlements adoptés par la suite et qui vont définir les cadres de formation et les curriculums pour chaque profession se prêtant à une formation en apprentissage¹⁴.

► 3. Reconnaître les compétences acquises en les intégrant à des cadres ou systèmes de qualifications

Les compétences acquises grâce à une formation en apprentissage devraient figurer dans les cadres ou systèmes nationaux de qualifications. Ces cadres ou systèmes organisent et structurent les qualifications, en définissant des niveaux et des descripteurs de niveau. Ils définissent les parcours d'enseignement et de formation, et permettent de comparer des qualifications.

Il existe de nombreux exemples d'intégration des qualifications professionnelles, et plus particulièrement des qualifications acquises par l'apprentissage, dans les cadres nationaux. C'est notamment le cas en Autriche, à Chypre, en Estonie, au Ghana, en Roumanie, en Afrique du Sud et au Royaume-Uni (Cedefop et coll., 2018). Compte tenu de la diversité des approches nationales, l'apprentissage se trouve à des niveaux différents dans le cadre de qualifications selon les pays.

► 4. Autorités compétentes

Il y a un véritable intérêt à créer ou désigner une autorité chargée de réglementer la formation en apprentissage, plutôt que définir des modalités sur la base de programmes. Les pays qui ont mis en place des autorités compétentes - des organes tripartites ou bipartites - en matière de développement des compétences ont la possibilité d'ajouter la formation en apprentissage à la mission de ces instances. L'élaboration, l'examen et le suivi d'un cadre cohérent pour l'apprentissage bénéficieraient de processus de dialogue social bien établis. Dans les pays où ces instances n'existent pas, les pouvoirs publics pourront faire intervenir des organisations d'employeurs et de travailleurs de manière ponctuelle (p. ex. pour élaborer des curriculums). Ils ne bénéficieront toutefois pas d'un engagement systématique des partenaires sociaux tout au long du processus, alors que cela permet de garantir la qualité globale des formations en apprentissage. Il est donc important de mettre en place ces autorités là où elles n'existent pas.

¹³ Costa Rica. [Ley de Aprendizaje N° 4903](#), 1971, paragraphe 4. Voir également [Ley N° 6868](#).

¹⁴ Allemagne. [Übersetzte Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne](#). Certains règlements ont été traduits en anglais et/ou en espagnol et peuvent être consultés sur <https://www.govet.international/de/54899.php>.

► **Encadré 6. Exemples de participation des partenaires sociaux aux conseils d'administration d'autorités compétentes intersectorielles**

- Au Luxembourg, le Comité de la formation professionnelle compte 12 membres, dont quatre représentent les organisations d'employeurs et quatre représentent les organisations de travailleurs¹.
- En Tanzanie, le conseil d'administration de l'Autorité chargée de l'enseignement et de la formation professionnels compte 11 membres, dont deux représentent les organisations d'employeurs et deux représentent les organisations de travailleurs².
- Au Costa Rica, le conseil d'administration de l'Institut national de l'apprentissage compte dix membres, dont trois représentent les organisations d'employeurs et trois représentent les organisations de travailleurs³.

¹ Luxembourg. [Mémorial A, No. 70/1996](#), para. 2.

² Tanzanie, République-Unie de. [Vocational Education Training Act](#), 1995, para. 5.2.

³ Costa Rica. [Ley N° 6868](#), para. 5.

Dans de nombreux pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont le droit légal de siéger aux conseils d'administration des autorités compétentes au niveau national. Elles ont ainsi la possibilité de participer aux délibérations concernant tous les aspects de l'EFTP en général et de la formation en apprentissage en particulier (voir l'encadré 6 ci-dessus). Il convient de noter que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont majoritaires au sein du Comité de la formation professionnelle du Luxembourg et au conseil d'administration de l'Institut national de l'apprentissage du Costa Rica. Il existe d'autres exemples de participation des partenaires sociaux aux autorités compétentes en Autriche, en Bulgarie, en Colombie, au Danemark, en République dominicaine, en Allemagne, au Kenya, au Maroc, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, en Norvège, en Afrique du Sud, en Espagne, au Sri Lanka et en Suisse (Bridgford, à paraître)

Le pouvoir de décision d'une autorité compétente varie selon les cas. Au Costa Rica et en Tanzanie, par exemple, les autorités compétentes sont chargées d'élaborer des politiques. Au Luxembourg, en revanche, l'autorité nationale a une mission de coordination et de conseil, qui s'appuie sur des études des besoins en compétences à venir, qu'elle a elle-même supervisées. En Tanzanie, l'autorité compétente est également responsable du décaissement des fonds de formation et de la création d'organismes de formation sectoriels. Au Costa Rica, l'autorité nationale fixe des normes de formation et mène des recherches. Au Costa Rica et en Tanzanie, les autorités compétentes publient des directives et des règlements touchant aux certifications et aux homologations (cf. Encadré 7). Une étude réalisée par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) sur la mise en œuvre du Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité montre que, dans les pays de l'UE, les organes tripartites ont principalement des fonctions consultatives. Leurs membres sont entendus pendant le processus législatif et peuvent faciliter les prises de décisions par des contributions techniques. En Autriche, en Belgique et en Grèce, cependant, le pouvoir de décision leur revient entièrement s'agissant de la formation en apprentissage (Cedefop, 2021a, p. 22 et 23).

► Encadré 7. Exemples de responsabilités des autorités compétentes intersectorielles

Luxembourg - Comité consultatif à la formation professionnelle¹

Selon l'article 1er du Mémorial A n° 70/1996, le « comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite appelé à émettre son avis préalablement à la prise de mesures nécessaires dans le cadre de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle continue pour établir une meilleure adéquation entre les objectifs de la formation professionnelle et les besoins des différents secteurs de l'économie luxembourgeoise.

Il assure la coordination des actions des départements ministériels concernés, notamment en ce qui concerne l'anticipation des besoins en formation professionnelle. Ses travaux se basent sur l'examen de la situation économique et sociale globale ainsi que sur l'analyse de la situation de l'emploi et du chômage effectués par le comité de coordination tripartite institué par la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi ».

République-Unie de Tanzanie - Autorité chargée de l'enseignement et de la formation professionnels²

Conformément au paragraphe 6.2 de la loi sur l'enseignement et la formation professionnels, le conseil a, entre autres, la charge et le pouvoir de :

- Élaborer des politiques en matière d'enseignement et de formation professionnels et superviser leur mise en œuvre à l'échelle nationale ;
- Définir les politiques et les procédures d'utilisation du Fonds pour l'enseignement et la formation professionnels ;
- Approuver les règlements et directives destinés aux conseils régionaux et aux comités consultatifs professionnels ;
- Approuver l'agrément des centres de formation professionnelle ;
- Publier des règlements et des directives concernant l'apprentissage.

Costa Rica - Institut national de l'apprentissage

Selon l'article 9 de la Ley n° 4903, l'Institut national de l'apprentissage est chargé de :

- Préparer le règlement régissant la formation dispensée directement en entreprise³ ;
- Organiser et coordonner le système national de formation et de développement professionnel pour tous les secteurs de l'activité économique ;
- Concevoir et mettre en œuvre des programmes de formation et de formation professionnelle, tant pour les futurs travailleurs salariés que pour les futurs travailleurs indépendants ;
- Mettre au point un système pour certifier officiellement le niveau des connaissances et des compétences des travailleurs ;
- Concevoir et mettre en œuvre des programmes de formation et de formation professionnelle qui augmenteront le revenu familial des groupes de population à faible revenu ;
- Décider des normes qui régissent les services de formation et de formation professionnelle ;
- Mener ou participer à des études et recherches sur des questions en rapport avec ses objectifs ;
- Fournir une assistance technique aux institutions et aux entreprises concernant la création, l'organisation et le fonctionnement des services de formation⁴

¹ Luxembourg. [Mémorial A n° 70/1996](#).

² Tanzanie, République-Unie de. [Vocational Training Act](#).

³ Au sens de cette loi, seules les personnes inscrites à des cours directement dispensés ou expressément agréés par l'Institut national de l'apprentissage sont considérées comme des apprentis.

⁴ Costa Rica. [Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje](#).

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent également être membres statutaires des conseils d'administration des autorités sectorielles compétentes (cf. Encadré 8). Il convient également de noter que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont majoritaires au sein des « opérateurs de compétences » (OPCO) en France. Il existe d'autres exemples de participation des partenaires sociaux aux délibérations des autorités sectorielles compétentes en Australie, au Brésil, au Danemark, en Italie, au Kenya, en Suisse et en Uruguay (Bridgford, à paraître).

► **Encadré 8. Exemples de participation des partenaires sociaux aux conseils d'administration d'autorités compétentes sectorielles**

- En Australie, dix conseils pour l'emploi et les compétences comptent un nombre variable de membres qui ont une expérience du secteur concerné. Ces personnes sont issues d'organisations d'employeurs et de travailleurs, mais aussi de prestataires de formation¹.
- En France, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs sont représentées à parité au sein des opérateurs de compétences. Le représentant des pouvoirs publics assiste aux réunions à titre consultatif².
- En Afrique du Sud, 21 autorités sectorielles responsables de l'enseignement et de la formation comptent un nombre indéterminé de membres qui représentent des syndicats, des employeurs organisés, y compris des petites entreprises, et les ministères compétents³.

¹ Australie. Conseils pour l'emploi et les compétences (en anglais).

² France. Les opérateurs de compétences (OPCO).

³ Afrique du Sud. Skills Development Act, para. 11.

Les responsabilités des autorités compétentes sectorielles varient considérablement. Comme le montre l'encadré 9, en Australie et en France, elles sont chargées d'anticiper les besoins en compétences et de soutenir le développement de la formation. En Afrique du Sud, elles élaborent des plans sectoriels de formation qualifiante, dont la mise en œuvre fait également partie de leurs responsabilités. En Australie, en France et en Afrique du Sud, elles sont chargées d'apporter un appui technique aux parties prenantes. En France et en Afrique du Sud, elles allouent des fonds à la formation professionnelle. En Australie, elles ont en outre pour mission de contrôler la prestation, l'évaluation et l'impact des formations, et d'apporter des conseils quant à l'efficacité des politiques et des normes. En France, elles permettent aux salariés d'être mieux informés sur la formation professionnelle et de pouvoir y accéder plus facilement. En Afrique du Sud, elles consignent les contrats d'apprentissage et assurent la liaison avec l'Autorité nationale des compétences pour ce qui se rapporte aux politiques, stratégies et plans de développement des compétences.

► **Encadré 9. Exemples de responsabilités des autorités compétentes sectorielles**

Australie - Les conseils pour l'emploi et les compétences remplissent les fonctions suivantes¹ :

1. Planification des effectifs : recenser et prévoir les difficultés/perspectives actuelles, nouvelles et futures s'agissant de la main-d'œuvre et trouver des solutions, y compris en ce qui concerne les besoins en compétences des secteurs d'activité.
2. Mettre au point des formations : expérimenter de nouvelles formations et tester de nouvelles approches pour répondre aux besoins des organismes de formation agréés (OFA), des employeurs et des apprentis.
3. Mise en œuvre, promotion et suivi : s'assurer que la prestation et l'évaluation des formations répondent aux besoins des OFA, des employeurs et des apprentis, que les perspectives de carrière sont précisées et mises en avant, et que l'impact des formations est observé à des fins d'amélioration continue.
4. Pilotage des secteurs d'activité : offrir des conseils stratégiques sur les besoins en compétences et en main-d'œuvre et sur l'efficacité des politiques et des normes du système d'EFTP.

France - Comme indiqué au chapitre 3, les opérateurs de compétences sont des organes

bipartites, dont la mission première est la suivante² :

Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles.

Apporter un appui technique aux branches professionnelles pour : établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ; déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ; les accompagner dans leur mission de certification.

Assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant : d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ; d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Afrique du Sud - Les autorités sectorielles responsables de l'enseignement et de la formation ont, entre autres, les fonctions suivantes³ :

1. Élaborer un plan sectoriel dans le cadre de la stratégie nationale de développement des compétences.
2. Mettre en œuvre le plan sectoriel de développement des compétences, c'est-à-dire : a) mettre en place des programmes d'apprentissage ; b) approuver les plans de développement des compétences sur le lieu de travail ; c) allouer des subventions aux employeurs, aux prestataires d'enseignement et de formation ainsi qu'aux travailleurs ; d) superviser les enseignements et les formations dispensés dans le secteur.
3. Promouvoir les programmes d'apprentissage, c'est-à-dire : a) répertorier les lieux de travail qui vont dispenser une formation pratique ; b) soutenir la création des supports de formation ; c) améliorer l'animation de l'apprentissage ; d) aider à la conclusion des contrats d'apprentissage.
4. Consigner les contrats d'apprentissage.
5. Collecter et allouer le produit de la taxe pour le développement des compétences dans leur secteur.
6. Assurer la liaison avec l'Autorité nationale des compétences pour tout ce qui a trait à : a) la politique nationale de développement des compétences ; b) la stratégie nationale de développement des compétences ; c) leur plan sectoriel de développement des compétences.

¹ Australie. [Conseils pour l'emploi et les compétences \(en anglais\) et BETA, 2021.](#)

² France. [Les opérateurs de compétences \(OPCO\).](#)

³ Afrique du Sud. [Skills Development Act 97 of 1998, para. 10.](#)

► 5. Professions, entreprises, prestataires de formation et intermédiaires pouvant être intégrés dans un système d'apprentissage

Le paragraphe 9 de la recommandation n° 208 propose des critères précis pour aider les États membres à définir si une profession se prête ou non à une formation en apprentissage. Le caractère adapté ou non d'une profession à une formation en apprentissage dépend des compétences à acquérir et de l'intérêt de ce mode de formation pour le métier en question. On pourra par exemple exclure certaines professions liées à la recherche théorique. La durée est un autre critère. On pourra ainsi exclure les professions qui ne nécessitent pas un profil de compétences complexe (formation trop courte), mais aussi les professions qui exigent un niveau élevé de compétences nécessitant plusieurs années d'études (formation trop longue). La recommandation n° 208 insiste également sur la nécessité de donner la

priorité aux métiers en demande. Cela peut se faire en menant des exercices d'anticipation des besoins en compétences et/ou en recueillant des avis qualitatifs des organisations d'employeurs et de travailleurs, mais aussi en répertoriant des professions émergentes liées à de nouveaux processus de production ou à de nouveaux services. Elle souligne également l'importance de sélectionner des professions pour lesquelles les organisations d'employeurs et de travailleurs disposent des connaissances et de l'expérience nécessaires pour élaborer un programme d'apprentissage solide.

Le nombre de professions pouvant faire l'objet d'une formation en apprentissage ainsi que le niveau de ces qualifications diffèrent grandement d'un pays à l'autre. En Inde, il existe 181 métiers agréés et 81 métiers optionnels en vertu de la loi sur l'apprentissage¹⁵. En Irlande, seuls 30 métiers artisanaux pouvaient traditionnellement faire l'objet d'une formation en apprentissage. En 2013, à l'occasion d'un bilan du système d'apprentissage, il a été proposé d'étendre ce mode de formation à de nouveaux secteurs, ce qui a permis de passer de 30 à 66 métiers agréés en 2022, auxquels d'autres devraient venir s'ajouter (Irlande, SOLAS, 2023a). Aux États-Unis, le nombre de professions éligibles à l'apprentissage s'élève à 110416. Ces professions font l'objet de programmes de formation de qualité dirigés par l'industrie, dans lesquels les apprentis sont rémunérés et bénéficient d'un accompagnement structuré, d'un soutien théorique complémentaire et d'une formation en alternance inclusive qui débouche sur un certificat reconnu au niveau national (États-Unis, 2020a et 2020b). Souvent, il existe une procédure établie pour déterminer si une profession se prête ou non à une formation en apprentissage. En Allemagne, par exemple, la procédure commence par une proposition émanant des organisations d'employeurs et de travailleurs. Cette proposition est ensuite évaluée par le ministère compétent, présentée à nouveau sous la forme d'un projet de règlement pour approbation par le conseil tripartite de l'Institut fédéral pour la formation et l'enseignement professionnels, puis transformée en loi. Les règlements des formations précisent la profession concernée (Allemagne, BIBB, 2015) et déterminent, comme le montre l'encadré 10, si une profession se prête à l'apprentissage.

► Encadré 10. Les règlements des formations en Allemagne

Selon le paragraphe 5 de la loi sur la formation professionnelle, le règlement d'une formation doit contenir :

- La dénomination de la profession enseignée ;
- La durée de la formation, qui ne doit être ni supérieure à trois ans ni inférieure à deux ans¹ ;
- Les compétences, connaissances et capacités professionnelles à acquérir (le plan-cadre de formation) ;
- Des instructions - organisation, matière, durée - concernant les périodes consacrées à l'acquisition de ces compétences, connaissances et capacités professionnelles (plans-cadres de formation) ;
- Les critères d'évaluation.

Le règlement d'une formation peut en outre définir, entre autres, si :

- La formation professionnelle doit suivre une progression particulière pour des raisons de temps et de sujets traités ;
- L'examen final contient deux parties distinctes ;
- Certaines parties de la formation professionnelle, si celle-ci l'exige, doivent être effectuées dans des installations adaptées en dehors de la structure de formation.

Les règlements des formations s'appliquent spécifiquement à la formation en milieu de travail et sont complétés par des programmes-cadres qui portent sur la formation hors milieu de travail.²

¹ Dans certains cas, une formation en apprentissage peut durer plus longtemps, par exemple, trois ans et demi pour une formation de mécanicien. Voir [Verordnung über die Berufsausbildung zum Mechatroniker und zur Mechatronikerin](#), Ministère fédéral de la Justice, Allemagne.

² Une série de règlements de formation et de programmes-cadres sont disponibles en anglais et/ou en espagnol sur le site web de l'Office central du gouvernement fédéral pour la coopération internationale en matière de formation professionnelle (GOVET) (Allemagne, BIBB, 2023a). En 2023, 324 métiers étaient éligibles à l'apprentissage en Allemagne (Allemagne, BIBB, 2023b).

¹⁵ Inde. [Liste des métiers agréés en vertu de la loi sur l'apprentissage de 1961](#) (en anglais).

¹⁶ États-Unis, ApprenticeshipUSA. [Explorer les métiers pouvant faire l'objet d'une formation en apprentissage agréée](#) (en anglais).

Dans le paragraphe 12 de la recommandation n° 208, il est suggéré que les États membres définissent les conditions auxquelles les entreprises peuvent offrir des formations en apprentissage.

- En Colombie, par exemple, ces conditions sont prévues par la loi. Les entreprises qui acceptent de former des apprentis doivent remplir les conditions suivantes :
 - Proposer des contenus de formation académique et pratique en adéquation avec les besoins de la formation professionnelle et du marché du travail ;
 - Disposer de ressources humaines qualifiées pour dispenser les programmes de formation ;
 - Garantir, directement ou par le biais d'accords avec des tiers, les moyens techniques, pédagogiques et administratifs permettant d'assurer la bonne mise en œuvre des programmes¹⁷.
- En Islande, les entreprises peuvent proposer des formations en apprentissages après approbation par les conseils du travail. Elles doivent alors s'acquitter des obligations suivantes¹⁸ :
 - Nommer un superviseur formé à l'accompagnement des personnes recrutées, compétent dans le domaine des relations humaines et qui possède une bonne vue d'ensemble des objectifs et des fonctions sur le lieu de travail ;
 - Offrir un environnement de formation adéquat à l'apprenti ;
 - Posséder des installations adéquates, avoir une expertise professionnelle, offrir des possibilités de formation et disposer des machines, outils et matériels nécessaires pour exercer la profession enseignée ;
 - Avoir au moins un employé formé et possédant le niveau d'ouvrier qualifié dans le domaine concerné.

Par ailleurs, il pourra être interdit à des employeurs ou à des formateurs internes de recruter des apprentis s'ils ont été reconnus coupables d'un crime, comme en Bulgarie¹⁹, ou s'ils ont été condamnés à une peine d'emprisonnement d'au moins trois mois, comme au Sénégal²⁰.

À la fin du paragraphe 12 de la recommandation n° 208, il est suggéré que les États membres définissent les conditions d'intervention des intermédiaires.

- Le gouvernement indien a fixé les conditions suivantes aux organismes tiers qui souhaitent proposer des formations en apprentissage :
 - S'immatriculer en tant qu'entreprise, association industrielle ou entité similaire ;
 - Avoir cinq ans ou plus d'expérience dans un domaine apparenté, p. ex. dans la formation, l'enseignement ou une association industrielle ;
 - Disposer d'un siège social, d'infrastructures et d'une « équipe qualifiée » pour remplir sa mission ;
 - Présenter des lettres de recommandation d'au moins 20 entreprises déclarant qu'elles recouraient à leurs services pour former des apprentis et ne pas avoir été mis sur liste noire par une entreprise (OIT, 2019a, p. 22).

Enfin, les intermédiaires sont souvent des organismes à but lucratif qui bénéficient de fonds publics. On pourrait réfléchir à la manière dont ces fonds pourraient être dépensés pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à remplir également cette fonction.

¹⁷ Colombie. [Ley 789 de 2002](#), para. 38.

¹⁸ Cedefop. [Base de données sur les systèmes d'apprentissage en Europe](#) (en anglais).

¹⁹ Bulgarie. [ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ](#), para. 17a 4.

²⁰ Sénégal. [Décret n° 2016-263 fixant les règles applicables au contrat d'apprentissage](#), para. 7.

► 6. Normes par profession ou normes générales

Au moment d'établir des normes par profession ou des normes générales, on se reportera aux quinze mesures énumérées dans la recommandation n° 208, qui devront être prises en considération. Ces mesures sont traitées brièvement ci-dessous dans les sous-sections a) à o).

a) Âge minimum

La recommandation n° 208 fixe des règles claires concernant l'âge minimum des apprentis. L'application à la formation en apprentissage de la Convention n° 138 sur l'âge minimum de 1973 et de la Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999 signifie qu'aucun apprenti ne doit être âgé de moins de 14 ans et qu'un apprenti qui a moins de 18 ans ne doit pas effectuer un travail dangereux.

De nombreux pays ont des lois qui fixent un âge minimum pour la formation en apprentissage afin de proscrire le travail des enfants. Aux Philippines comme en Inde, l'âge minimum d'entrée en apprentissage est fixé à 14 ans²¹. En Inde cependant, une limite supplémentaire fixée à 18 ans est imposée pour les métiers agréés exercés dans des secteurs dangereux²². L'âge minimum est fixé à 15 ans au Costa Rica²³ et au Maroc²⁴, par exemple, ainsi que dans le secteur informel au Ghana après avoir reçu une formation générale de base²⁵.

b) Santé et sécurité au travail

Le paragraphe 10(b) évoque la sécurité et la santé au travail en se référant à la Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981 et à la Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006. Pour les apprentis, cela sous-entend principalement ce qui suit : a) les politiques nationales de sécurité et de santé au travail devraient les mentionner expressément et des dispositions spécifiques tenant compte de leurs vulnérabilités devraient figurer dans ces règlements ; b) selon ces règlements, les mesures de sécurité et la prévention des risques devraient s'appliquer aux apprentis comme à tout autre travailleur ; c) les apprentis devraient avoir le droit de ne pas prendre part à certaines activités qu'ils jugent dangereuses pour leur santé physique ou mentale. Cette question sera examinée en détail au chapitre 4 consacré à la protection des apprentis.

c) Certificats, diplômes ou compétences exigés pour être admis en apprentissage

Des conditions d'admission en apprentissage sont fixées pour s'assurer que les futurs apprentis possèdent les capacités nécessaires pour bénéficier pleinement de la formation qui leur sera dispensée. Les conditions d'admission peuvent constituer un obstacle pour des personnes vulnérables qui, par exemple, ont eu un parcours scolaire limité. Pour ce public, les programmes de préapprentissage qui sont abordés dans les chapitres 1 et 7 - peuvent être une solution. En Afrique du Sud, les conditions minimales d'admission portent généralement sur l'âge, la langue et les matières étudiées dans le système scolaire. La plupart du temps, pour entrer en apprentissage, certaines connaissances fondamentales sont exigées dans des matières comme les mathématiques, les sciences, la terminologie ou le dessin technique, à un niveau correspondant environ à la fin du premier cycle du secondaire acquis dans un établissement d'enseignement ou de formation est demandé²⁶. Pour plusieurs professions particulières, des

²¹ Philippines. [The Labor Code \(Presidential Decree No. 442 of 1974\)](#), para. 59(a).

²² Inde. [The Mines Act 1952](#), para. 40(2).

²³ Costa Rica. [Ley de Aprendizaje N° 4903](#), 1971, para. 4.

²⁴ Maroc. [Loi n° 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage](#), 2017, art. 13.

²⁵ Ghana. [The Children's Act 1998](#), para. 98.

²⁶ Les élèves à ce niveau ont en moyenne 15 ou 16 ans.



critères physiques viennent s'ajouter à ces conditions²⁷. En Irlande, par exemple, les conditions minimales d'admission en apprentissage dans l'artisanat sont les suivantes : avoir 16 ans minimum ; avoir obtenu la note D dans cinq matières à l'examen du Junior Certificate Examination (niveau 3 dans le cadre national des qualifications (CNQ), niveau 2 dans le cadre européen des certifications (CEC)), ou avoir suivi avec succès un programme de préapprentissage comprenant quatre modules de mathématiques, sciences et dessin technique au niveau du Junior Certificate (Irlande, SOLAS, 2016).

d) Responsabilités des apprentis, des employeurs, des établissements d'enseignement et de formation, et des intermédiaires

Des règlements ou directives qui précisent les responsabilités des parties concernées concourent à une bonne coordination du système en clarifiant les attentes. En Irlande, par exemple, les responsabilités des employeurs et des apprentis sont précisées dans un code de l'apprentissage appelé Apprenticeship Code of Practice for Employers and Apprentices (Irlande, SOLAS, 2016).

Les principales obligations des employeurs sont les suivantes :

- (a) Demander à l'autorité compétente l'autorisation de former des apprentis ;
- (b) Former l'apprenti aux éléments obligatoires du programme d'apprentissage qui relèvent de la formation en milieu de travail ;
- (c) Avoir dans ses effectifs une personne qualifiée pour assurer la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage ;
- (d) Veiller à ce que les évaluations en milieu de travail soient effectuées de manière équitable et cohérente ;
- (e) Libérer l'apprenti pour le volet hors milieu de travail de sa formation ;

²⁷ Afrique du Sud. [Loi sur la formation des ressources humaines](#) de 1981 (en anglais) et [Loi \(modifiant la loi\) sur le développement des compétences](#) de 2003 (en anglais).

- (f) S'assurer que les dossiers de formation et d'évaluation en milieu de travail sont conservés ;
- (g) Veiller à ce que l'apprenti reçoive une formation et des informations appropriées sur les dispositions de la loi de 2005 portant sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail.

Les obligations de l'apprenti sont les suivantes :

- (a) Satisfaire aux conditions minimales d'admission ;
- (b) Effectuer le nombre de jours d'enseignement et de formation fixé dans le programme d'apprentissage ;
- (c) Se comporter de manière responsable et mature dans l'entreprise comme dans l'établissement de formation et effectuer toutes les tâches avec le soin et la rigueur que celles-ci requièrent ;
- (d) Passer tous les tests prévus dans le programme pour évaluer les modules et les compétences (Irlande, SOLAS, 2016).

Les responsabilités des établissements d'enseignement et de formation seront présentées dans la section IV(b) du chapitre 4. Les activités des organismes intermédiaires sont présentées brièvement dans la section II du chapitre 1 et seront traitées plus en détail dans la section I du chapitre 7.

e) Encadrement des apprentis par du personnel qualifié

La présence de formateurs internes compétents est souvent perçue comme un gage de qualité de la formation dispensée en milieu de travail, et donc comme une condition pour qu'une entreprise reçoive l'agrément lui permettant de proposer des formations en apprentissage. Dans la plupart des pays de l'Union européenne, les employeurs qui participent à un programme d'apprentissage sont tenus de désigner un employé chargé de former, d'accompagner ou de superviser les apprentis (Cedefop, 2021a, p. 29).

Les termes utilisés ainsi que les rôles possibles du personnel responsable d'une partie ou de l'ensemble des tâches liées à la formation en milieu de travail peuvent varier d'une entreprise à l'autre. On utilise notamment les termes « superviseur », « maître d'apprentissage », « maître artisan », « formateur interne », « tuteur » et « mentor ». Cela dépend aussi beaucoup de la taille de l'entreprise. Dans de petites structures, le chef d'entreprise s'occupera de l'ensemble des tâches liées à la formation en milieu de travail, alors que les rôles seront différenciés dans de grandes entreprises.

On peut résumer comme suit les tâches qui incombent au personnel responsable de la formation interne.²⁸

1. Assurer la sécurité des apprentis au travail, y compris leur protection contre toutes les formes de violence et de harcèlement, en leur donnant les informations et les équipements de protection individuelle nécessaires.
2. Déterminer les modes d'acquisition des apprentis et procéder à des aménagements raisonnables en fonction de leurs besoins.
3. Fixer des objectifs d'apprentissage, définir des tâches à réaliser et des devoirs à rendre, et déterminer les méthodes et le matériel nécessaires pour chaque groupe cible, puis élaborer le plan/journal de formation.
4. Faciliter la signature du contrat d'apprentissage et superviser l'expérience de travail et de formation de l'apprenti, conformément aux dispositions du contrat.
5. Organiser l'espace et les postes de travail de l'apprenti de manière à ce qu'ils soient propices au processus de formation.
6. Faire découvrir des tâches précises aux apprentis et leur apporter l'encadrement et l'accompagnement nécessaires.
7. Surveiller, évaluer et consigner les progrès des apprentis dans l'acquisition des compétences requises.

²⁸ Il convient de noter que, dans les grandes entreprises en particulier, ces tâches sont généralement réparties entre différentes personnes (supérieur hiérarchique, responsable des ressources humaines ou employés du service formation).

8. Assurer un accompagnement tous azimuts des groupes hétérogènes d'apprentis confrontés à des problèmes personnels perte de motivation, manque de soutien familial ou à d'autres situations de vulnérabilité qui nuisent à l'intégration et à l'implication de l'apprenti, et, à terme, à ses résultats.
9. Veiller à ce que les droits et les avantages (congés, repos, rémunération, etc.) des apprentis soient respectés, et notamment le droit de se syndiquer et d'être représenté.
10. Assurer la liaison et la coordination avec les autres sections/équipes/salariés de l'entreprise, ainsi qu'avec les partenaires extérieurs impliqués dans le processus de formation (p. ex. les prestataires de formation, les administrations chargées de l'éducation et de l'emploi), de sorte que la formation en apprentissage soit complète.
11. Éviter les conflits ou les résoudre par un accord à l'amiable, et si cela est impossible, suivre les procédures préétablies de règlement des conflits (p. ex. règlement du personnel de l'entreprise, conventions collectives, Code du travail, contrat d'apprentissage).
12. Réfléchir à l'expérience de formation de l'apprenti et s'efforcer constamment d'améliorer cette expérience ainsi que ses propres compétences sur le plan technique, didactique et de la sécurité.

f) Équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre de travailleurs sur le lieu de travail

Les apprentis ne doivent pas remplacer des salariés et les programmes d'apprentissage doivent être supervisés convenablement, d'où la nécessité d'une répartition optimale des apprentis entre les employés. Par ailleurs, imposer un nombre minimum d'apprentis peut contribuer à l'expansion des effectifs. En Colombie, par exemple, les entreprises sont tenues d'embaucher un apprenti pour 20 employés²⁹.

Au Costa Rica, les apprentis doivent représenter 5 % des effectifs dans les entreprises de plus de vingt salariés. Les entreprises qui emploient entre 10 et 20 salariés doivent embaucher un apprenti. Dans ce dernier cas, une entreprise qui ne respecte pas cette obligation est sanctionnée³⁰. Au Brésil, le quota est fixé à 5 % minimum et 15 % maximum des effectifs en fonction de la taille de l'entreprise³¹.

Dans certains pays, le nombre maximum d'apprentis est calculé différemment. En France, par exemple, pour s'assurer que les apprentis seront formés correctement, « le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage³² ».

g) Durées minimale et maximale prévues de l'apprentissage

La durée d'une formation en apprentissage dépend de son contenu et de son financement. Elle est également dictée par la nécessité d'éviter toute forme d'exploitation des apprentis. La formation doit être suffisamment longue pour que l'apprenti acquière les connaissances et les compétences nécessaires à sa qualification. Elle doit en outre être d'une durée suffisante pour que l'employeur rentabilise son investissement dans la formation, mais pas trop longue pour éviter que les apprentis ne soient exploités. En République dominicaine et en Inde, la durée minimale de l'apprentissage peut être de six mois pour certaines formations. Au Sénégal et en Afrique du Sud, une formation en apprentissage dure généralement trois ans. Au Royaume-Uni, la durée varie en fonction du niveau de qualification. Une formation intermédiaire (niveau 2) dure généralement de 12 à 18 mois, tandis qu'une formation avancée (niveau 3) dure environ 24 mois. Au maximum, en Autriche, au Canada et en Suisse, par exemple, une formation en apprentissage peut durer quatre ans (Aggarwal et coll., non publié).

La durée de la formation en apprentissage peut être prolongée pour une formation à temps partiel. À la suite de modifications apportées aux lois sur la formation professionnelle en Autriche et en Allemagne,

²⁹ Colombie. [Ley 789 de 2002](#), para. 33.

³⁰ Costa Rica. [Ley n° 4903](#), art. 22.

³¹ Brésil. [Consolidação das Leis do Trabalho](#), art. 429.

³² France. [Article R6223-6 du Code du Travail](#).

la durée d'une formation en apprentissage peut être prolongée pour permettre des formations à temps partiel. En Autriche, une autorisation de prolonger la formation pourra être accordée, par exemple, en cas de contraintes liées à la garde d'enfants ou de problèmes de santé³³.

h) Réduction de la durée de la formation en apprentissage

La durée de la formation en apprentissage peut être réduite par un crédit de temps, le transfert d'unités de cours ou une VAE, en raison de la qualification de l'apprenti ou d'une expérience antérieure pertinente au regard de la profession concernée. Le crédit de temps correspond à la possible réduction de la durée de l'apprentissage sur la base de qualifications antérieures pertinentes. Le transfert d'unités de cours correspond à une situation dans laquelle il est possible de réduire la liste des compétences que l'apprenti aura besoin d'acquérir, sur la base de qualifications antérieures pertinentes. Lorsque l'apprenti n'a pas de diplôme mais a acquis une expérience sur le tas, la VAE permet de vérifier ces compétences et d'ajuster les curriculums en conséquence.

En Angleterre, par exemple, l'apprenti, l'employeur et un représentant de l'établissement d'enseignement et de formation procèdent à une première évaluation des compétences du candidat au début de l'apprentissage. S'ils considèrent que l'apprenti est suffisamment compétent dans n'importe quel domaine de la formation envisagée, il est alors possible de supprimer la ou les compétences concernées du programme³⁴. En Australie, il est possible de réduire le temps de formation en faisant évaluer et reconnaître l'expérience et les formations antérieures³⁵.

i) Objectifs d'apprentissage et curriculums

Les référentiels de compétences et les objectifs d'apprentissage sont définis par la demande du marché du travail et par les besoins et les aspirations des apprentis. La réglementation peut préciser comment les élaborer, mettre en place des mécanismes d'assurance qualité, établir des cadres de qualifications et faire en sorte que les compétences de base soient intégrées dans tous les programmes. En Allemagne, un règlement précisant le cadre de formation et le curriculum est élaboré pour chaque profession qui se prête à un apprentissage par l'Institut fédéral pour l'enseignement et la formation professionnels (BIBB). Par exemple, le curriculum d'une formation en apprentissage de technicien en électronique définit treize domaines d'étude et propose un emploi du temps pour chaque année de la formation³⁶.

j) Équilibre entre formation en milieu de travail et hors milieu de travail

Une règle régissant les parts respectives de la formation dispensée en milieu de travail et hors milieu de travail peut être appliquée dans le cadre de normes par profession ou de normes générales. L'une des caractéristiques qui définissent une formation en apprentissage est le fait qu'il s'agit d'une formation alliant connaissances théoriques et compétences techniques, qui se déroule en alternance en milieu de travail et hors milieu de travail. Par exemple, selon le Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité, « une part substantielle de l'apprentissage, c'est-à-dire au moins la moitié de celui-ci, devrait être effectuée sur le lieu de travail » (UE, 2018b). Dans la pratique, la part de la formation en milieu de travail peut varier entre 30 % et 80 % (voir le tableau 4 pour quelques exemples). Dans certains pays, la Turquie et l'Afrique du Sud par exemple, la part de la formation en entreprise dépend de la profession (Aggarwal et coll., non publié). Dans d'autres pays comme la Finlande, aucune valeur minimale n'est fixée pour la part de la formation en milieu de travail (Cedefop, 2021a).

³³ Voir la législation autrichienne – [Berufsausbildungsgesetz](#), para. 13.7 (1-2) – et allemande – [Berufsbildungsgesetz](#), section 7a – sur la formation professionnelle.

³⁴ Royaume-Uni. [Les connaissances existantes des apprentis peuvent réduire le temps de formation](#) (en anglais).

³⁵ Australie, Gouvernement du Queensland. [Crédit de temps et validation des acquis de l'expérience](#) (en anglais)

³⁶ Allemagne, BIBB. [Formation de technicien\(ne\) en électronique industrielle](#) (en anglais).

► Tableau 4. Part moyenne de la formation en milieu de travail (%)

Pourcentage	Pays
33	Espagne
40	Portugal
50	Luxembourg, Malte
60	Égypte, Malawi, Pologne, République-Unie de Tanzanie
60 à 80	Suisse
70	Allemagne, Jamaïque, Hongrie
75	Inde
80	Australie, Autriche, Canada, Danemark, Grèce, Sénégal, Royaume-Uni

Qu'il s'agisse du volet en établissement ou du volet en entreprise, le séquençage des formations varie considérablement d'un pays à l'autre. Dans de nombreux pays, l'apprenti peut être tenu de passer chaque semaine une partie de son temps en entreprise et l'autre partie en établissement d'enseignement dans le cadre d'un programme de formation dit en alternance. Ailleurs, en Irlande par exemple, les différents types de formation sont divisés en plusieurs cycles beaucoup plus longs : la phase 1 d'un apprentissage artisanal commence par un minimum de trois mois sur le lieu de travail ; la phase 2 se déroule en établissement de formation et dure généralement 22 semaines ; la phase 3, qui dure au minimum six mois, se passe en entreprise ; la phase 4, qui dure généralement de 10 à 11 semaines, est une période de formation en établissement ; la phase 5 dure au minimum six mois et se passe en milieu de travail ; la phase 6, qui dure généralement de 10 à 11 semaines, se déroule hors milieu de travail ; la phase 7 se passe en entreprise et dure au minimum trois mois (Irlande, SOLAS, 2023b). Dans d'autres pays, le séquençage peut varier considérablement selon le type de formation en apprentissage et le métier enseigné. Au Luxembourg, par exemple, la formation hors milieu de travail peut être dispensée quelques jours chaque semaine, ou dans le cadre de cycles plus longs, voire sur une année complète comme préparation à la formation en milieu de travail (Cedefop, 2018, p. 22).

k) Accès à des services d'orientation professionnelle et de conseil en carrière

Une réglementation sur l'orientation professionnelle et le conseil en carrière permettra de garantir aux apprentis un accès aux informations nécessaires pour choisir un métier et élaborer un parcours professionnel³⁷. En Grèce, par exemple, la loi 4763/2020 exige que chaque établissement public de formation professionnelle dispose d'un bureau chargé de l'organisation des carrières, dont la mission est, d'une part, d'organiser et de suivre les formations en apprentissage proposées par des entreprises privées, et d'autre part, de faciliter l'entrée des apprentis sur le marché du travail (Cedefop, 2022, p. 29). D'autres pays ont mis en place des services d'orientation professionnelle dédiés spécialement à la formation en apprentissage. En Australie, Apprenticeship Support Australia (ASA) propose un service gratuit aux employeurs et aux apprentis dans certaines régions d'Australie. Les services proposés par ASA visent notamment à : aider les employeurs et les apprentis à accéder aux formations en apprentissage en Australie ; b) augmenter le nombre d'apprentis qui terminent avec succès leur formation ; c) assurer un accompagnement pendant toute la durée d'une formation en apprentissage. ASA s'assure qu'il y a une bonne adéquation entre un apprenti et son employeur, apporte une aide concrète aux apprentis et peut intervenir pour régler des différends³⁸.

³⁷ L'accès aux services d'orientation professionnelle est particulièrement mis en avant dans la Recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines de 1975, qui a remplacé la Recommandation (n° 117) sur la formation professionnelle de 1962.

³⁸ Australie. [Apprenticeship Support for Australia \(ASA\)](#).

Les services d'orientation professionnelle et d'accompagnement de carrière devraient être proposés avant, pendant et après la formation en apprentissage. Pour faire de l'apprentissage une voie attrayante, il est indispensable de proposer des services d'orientation et d'accompagnement avant l'entrée en formation. En Écosse, par exemple, Skills Development Scotland (SDS) propose des services d'orientation professionnelle y compris vers la formation en apprentissage dans les établissements scolaires³⁹. L'orientation professionnelle pendant et après une formation en apprentissage peut aider l'apprenti à décider s'il va poursuivre des études ou entrer dans le monde du travail.

I) Qualification et expérience requises pour les enseignants, les instructeurs et les formateurs internes

Les compétences techniques et didactiques des enseignants, des instructeurs et des formateurs internes vont grandement déterminer la qualité d'une formation en apprentissage. Des exigences minimales en la matière doivent donc être fixées dans la réglementation. Le Canada, le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Norvège font partie des pays qui exigent que les enseignants aient une qualification professionnelle et pédagogique, et dans le cas du Danemark et de la Norvège, une expérience professionnelle dans le domaine enseigné. Dans le détail, les critères exigés peuvent varier d'un pays à l'autre et selon le niveau de la formation. L'Allemagne et les Pays-Bas proposent des parcours plus flexibles aux enseignants et aux formateurs qui ont une expérience dans le secteur d'activité concerné. Au Canada, au Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Norvège, les formateurs internes doivent posséder une qualification professionnelle et l'expérience nécessaire, mais la formation des formateurs n'est pas obligatoire. En Allemagne en revanche, comme on le verra dans la section I(n) du chapitre 7, les formateurs internes doivent avoir suivi avec succès un cours d'aptitude à la formation (OCDE, 2022, p. 10 et 11 ; Axmann et coll., 2021 ; Cedefop, 2018). En Asie, comme on le verra au chapitre 8, six pays de l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) ont élaboré un référentiel accompagné d'un programme de formation à l'intention des formateurs internes (ASEAN, 2019).

m) Taux d'encadrement des apprentis

Il n'existe pas de consensus international concernant un taux d'encadrement idéal des apprentis dans les établissements d'EFTP. De manière générale, des classes de faibles effectifs constituent un environnement dans lequel les enseignants peuvent se concentrer davantage sur les besoins de chaque élève ou apprenti. Cela est particulièrement vrai pour des étudiants issus de milieux défavorisés. Par ailleurs, avec des classes de faibles effectifs, le temps passé à gérer des perturbations est moindre, l'environnement est plus propice à l'acquisition de connaissances et les enseignants (ainsi que le reste du personnel) ont de meilleures conditions de travail⁴⁰.

n) Procédures d'évaluation et de certification

Les procédures d'évaluation et de certification devraient être réglementées, car elles garantissent l'accès à la qualification ainsi que la reconnaissance du certificat sur le marché du travail. Les règlements des examens sont souvent décidés dans le cadre du processus de création de la formation en apprentissage. En Allemagne, les critères d'évaluation figurent dans les règlements des formations (cf. section VI du chapitre 3). Normalement, l'évaluation des performances des apprentis est formative et sommative. L'évaluation formative s'appuie sur des informations (consignées dans les livrets d'apprentissage utilisés pour la formation en milieu de travail) recueillies à intervalles réguliers dans le but de suivre les progrès réalisés par l'apprenti et de préciser des besoins de formation particuliers. L'évaluation sommative celle qui doit être réglementée ou reconnue par l'État fait référence à l'évaluation réalisée à la fin de la formation et vise à déterminer si les apprentis ont atteint les objectifs d'apprentissage du programme

³⁹ Écosse, Skills Development. [Nos services d'orientation professionnelle dans les établissements scolaires](#) (en anglais).

⁴⁰ OCDE. [Effectifs des classes et taux d'encadrement des élèves](#) (en anglais).

ou acquis les compétences du référentiel qui leur permettent de prétendre à la qualification prévue (OIT, 2020a, chapitre 4, p. 25).

Ce n'est que par l'évaluation et la certification des compétences acquises que les employeurs seront en mesure de savoir si les apprentis ont effectivement acquis les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice d'une profession donnée. Au Kenya, l'employeur d'un apprenti doit, à l'issue d'une formation jugée satisfaisante, établir un certificat et le soumettre pour contresignature au directeur général du Conseil national de la formation industrielle, puis remettre le certificat contresigné à l'apprenti⁴¹. Comme le montre l'encadré 11, le cadre de l'Autorité nationale de formation industrielle comporte différents programmes d'apprentissage dont la procédure de certification est propre à chacun d'eux.

► Encadré 11. Programmes d'apprentissage dans le cadre de l'Autorité nationale de formation industrielle au Kenya

Différents programmes d'apprentissage proposés dans le cadre de l'Autorité nationale de formation industrielle :

- Apprentissage sous contrat
- Apprentissage traditionnel
- Apprentissage diplômant

Chaque programme d'apprentissage a sa propre durée et sa propre procédure de certification. Le programme d'apprentissage traditionnel mène à un certificat national de compétences (NSC) dans un domaine professionnel particulier et à un certain niveau de qualification. Cela est conforme aux dispositions du cadre national des qualifications du Kenya (KNQF). Un certificat national de compétences est une qualification reconnue qui a été homologuée par l'Autorité nationale des qualifications du Kenya.

o) Certificat attestant la réussite de l'apprentissage

Un certificat reconnu par l'État ou par un groupement d'employeurs reconnu peut ouvrir la voie vers la poursuite d'études et faciliter l'entrée sur marché du travail.

Une qualification atteste formellement les capacités professionnelles d'un apprenti qui sont reconnues au niveau international, national ou sectoriel. Elle prend la forme d'un document officiel (certificat ou diplôme) prouvant qu'une personne a terminé avec succès des études ou une formation, ou a réussi un test ou un examen.

Au Canada, la formation en apprentissage est une responsabilité décentralisée et le certificat de qualification est propre à chaque province ou territoire. Cependant, pour ne pas entraver la mobilité de la main-d'œuvre dans le pays, le certificat est automatiquement reconnu dans l'ensemble du Canada si l'examen du Sceau rouge a été adopté comme mode d'évaluation (Fazio et coll., 2016, p. 104).

⁴¹ Kenya. [Industrial Training Act](#), section 19(1).

► 7. Mesures pour développer les capacités des parties prenantes

La qualité des programmes d'apprentissage dépend de la capacité des organismes publics, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des établissements d'enseignement et de formation, des entreprises d'accueil et des personnels et membres concernés à les mettre en œuvre. Il est donc essentiel que des mesures soient prises pour renforcer cette capacité. On pourra notamment : numériser l'offre de formation et investir dans les infrastructures numériques ; renforcer la capacité à anticiper les besoins en compétences et à adapter les compétences aux besoins des entreprises ; favoriser le déploiement de nouvelles méthodologies et de nouveaux programmes ; investir dans le développement professionnel continu des enseignants et des formateurs (Cedefop et CE, 2014 ; Cedefop, 2016). En France, par exemple, en vertu de la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel⁴², une certification intitulée « certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur » a été créée dans le but d'améliorer la professionnalisation de ces personnes et la qualité de l'encadrement des apprentis⁴³. En Chine, dans le cadre du projet intitulé « Apprentissage de qualité et éducation et formation tout au long de la vie⁴⁴ » mis en œuvre par l'OIT avec le soutien de JPMorganChase, des programmes de renforcement des capacités portant sur les apprentissages de qualité et le développement des compétences ont été élaborés à l'intention des institutions pouvoirs publics, entreprises, prestataires de formation et partenaires sociaux. Grâce au projet, les méthodes de l'OIT relatives aux apprentissages de qualité ont été intégrées au guide national sur le nouveau système d'apprentissage en entreprise⁴⁵. L'OIT/CINTERFOR a mis en place des formations en ligne sur les systèmes d'apprentissages de qualité, basés sur le cadre conceptuel de l'OIT, pour les délégations tripartites d'établissements d'EFTP de la région Amérique latine et Caraïbes en 2020, 2021 et 2022⁴⁶. Par ailleurs, le Centre international de formation de l'OIT (CIF/OIT) offre des possibilités de formation et de renforcement des capacités à tous les mandants de l'Organisation sur plusieurs sujets en rapport avec les compétences⁴⁷.

⁴² France. [Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel \(1\)](#).

⁴³ Cedefop. [Soutenir les maîtres et tuteurs d'apprentissage](#) (en anglais).

⁴⁴ Chine. [Apprentissage de qualité et éducation et formation tout au long de la vie – Phase 2](#) (en anglais).

⁴⁵ Chine. Pour des liens vers les politiques relatives à l'apprentissage, voir [China Briefing](#), octobre 2021.

⁴⁶ OIT/CINTERFOR. Pour les années couvrant la période 2020-2022, voir : [Aprendizajes de Calidad Durante y Después de la Covid-19 en América Latina y el Caribe](#).

⁴⁷ Centre international de formation. Consulter le site web du CIF/OIT : https://www.itcilo.org/fr/courses?field_topics%5B175%5D=175.

► 8. Suivi et évaluation

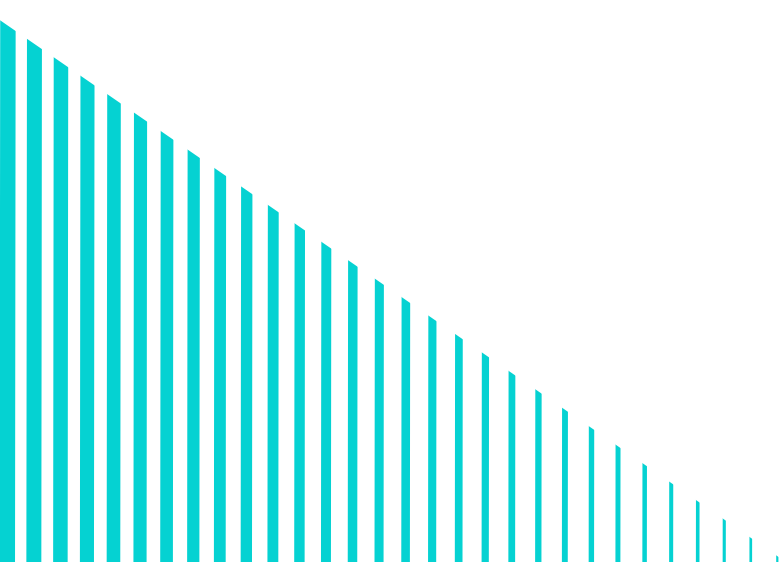
La responsabilité du suivi et de l'évaluation des systèmes et des programmes d'apprentissage incombe aux organismes de contrôle des dépenses publiques. Les résultats peuvent également nourrir des concertations tripartites nationales visant à apporter des améliorations aux systèmes et aux programmes. Il s'agit souvent d'un processus complexe qui fait intervenir de nombreuses institutions différentes. Le ministère britannique de l'Éducation a produit un Énoncé des responsabilités des acteurs du système d'apprentissage anglais, dans lequel sont précisées les responsabilités des différents organismes intervenant dans le système (cf. Encadré 12).

► Encadré 12. Responsabilités de chaque organisme ayant un rôle dans le système d'apprentissage en Angleterre

L'énoncé des responsabilités des acteurs du système d'apprentissage a été approuvé par les organismes cités ci-après.

- L'organisme chargé de financer l'enseignement et le développement des compétences (Education and Skills Funding Agency ou ESFA) assume la responsabilité globale des programmes d'apprentissage et de tous les aspects des politiques et stratégies dans ce domaine.
- L'Institut pour la formation en apprentissage et l'enseignement technique (Institute for Apprenticeships and Technical Education ou IfATE) est chargé, d'une part, de concevoir et d'appliquer les procédures d'approbation et d'examen des référentiels et des plans d'évaluation, et d'autre part, de conseiller les entreprises sur la politique et les processus d'élaboration des référentiels et des évaluations finales.
- Le Bureau des normes dans l'enseignement, les services à l'enfance et le développement des compétences (Office for Standards in Education, Children's Services and Skills ou Ofsted) est chargé de vérifier la qualité des dispositions relatives à l'apprentissage à tous les niveaux et de publier les résultats de ces vérifications.
- Le Bureau de réglementation des qualifications et des examens (Office of Qualifications and Examinations Regulation ou Ofqual) est responsable de la réglementation des qualifications, des examens et des évaluations (Royaume-Uni, 2017).

Le ministère de l'Éducation a également publié un ensemble de règles détaillées relatives au financement de l'apprentissage (Royaume-Uni, 2023).



► Chapitre 4

Protection des apprentis



Ce chapitre se penche sur les mesures à prendre pour s'assurer que les principes et droits fondamentaux au travail s'appliquent aux apprentis et que ceux-ci bénéficient de droits adéquats et d'une protection suffisante. Des exemples sont donnés de la mise en œuvre de telles mesures.

► **R.208. Paragraphes 15 à 16 : Protection des apprentis**

15. Les Membres devraient, en matière d'apprentissages, prendre des mesures pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.
16. Les Membres devraient prendre des mesures visant à ce que les apprentis :
 - a) reçoivent une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates qui pourront être augmentées au fil des différentes étapes de l'apprentissage, compte tenu des compétences professionnelles acquises ;
 - b) ne soient pas tenus de travailler au-delà du nombre d'heures maximal fixé par la législation nationale et les conventions collectives ;
 - c) aient droit à des congés assortis d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière adéquates ;
 - d) aient le droit d'être absents pour cause de maladie ou d'accident tout en recevant une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates ;
 - e) aient accès à un congé de maternité ou de paternité et à un congé parental rémunérés ;
 - f) aient accès à la sécurité sociale et à la protection de la maternité ;
 - g) jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
 - h) bénéficient d'une protection et d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination ainsi que de violence et de harcèlement ;
 - i) aient droit à une indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
 - j) aient accès à un mécanisme efficace de traitement des plaintes et de règlement des différends ;
 - k) aient droit à la protection de leurs données personnelles.

► 1. Principes et droits fondamentaux au travail

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (OIT, 2022d), adoptée en 1998 et modifiée en 2022, énonce les obligations et les engagements découlant de l'appartenance à l'OIT, à savoir :

- (a) La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- (b) L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- (c) L'abolition effective du travail des enfants ;
- (d) L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- (e) Un milieu de travail sûr et salubre.

Une conséquence directe est que ces principes s'appliquent à tous les États membres de l'OIT, que ceux-ci aient ratifié ou non les conventions qui s'y rapportent. Par ailleurs, la recommandation n° 208 confirme que ces principes s'appliquent aux apprentis.

a) Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective

Les apprentis ont le droit de constituer un syndicat ou d'adhérer au syndicat de leur choix. Ils ont également le droit de participer à des négociations collectives et d'en bénéficier. En Allemagne, par exemple, ils peuvent adhérer à un syndicat et sont généralement inclus dans les dispositions de la négociation collective. Les syndicats sont d'ailleurs disposés à les défendre et à les accueillir⁴⁸.

b) Protection contre le travail des enfants et le travail forcé

Comme indiqué dans la section VII(a) du chapitre 3 sur les normes générales relatives à l'âge minimum des apprentis, aucun apprenti ne doit être âgé de moins de 14 ans et un apprenti qui a moins de 18 ans ne doit pas effectuer un travail dangereux. Par ailleurs, nul ne devrait intimider ou menacer de violences un apprenti pour le contraindre de travailler.

c) Protection contre la discrimination en matière d'emploi et de profession

L'égalité des chances et de traitement est réglementée et respectée pour tous les apprentis sans distinction fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale⁴⁹. Au Kenya, il est interdit pour un employeur de discriminer directement ou indirectement un apprenti pour toute une série de motifs : race, couleur, sexe, langue, religion, opinions politiques ou autres, nationalité, origine ethnique ou sociale, handicap, grossesse, état civil ou séropositivité au VIH (cf. Encadré 13)⁵⁰. En Afrique du Sud, chaque employeur doit prendre des mesures pour promouvoir l'égalité des chances sur le lieu de travail en éliminant la discrimination dans les politiques et pratiques de l'entreprise. Nul ne peut discriminer injustement, directement ou indirectement, les apprentis, pour un ou plusieurs des motifs suivants : race, identité de genre, sexe, grossesse, état civil, responsabilités familiales, origine ethnique ou sociale, couleur, orientation sexuelle, âge, handicap, religion, séropositivité au VIH, conscience, convictions, opinions politiques, culture, langue et naissance⁵¹.

► Encadré 13. L'interdiction de discriminer les personnes handicapées dans l'emploi au Kenya

Aucune forme de discrimination fondée sur le handicap n'est tolérée de la part d'un employeur dans tous les aspects suivants de l'emploi :

- Les offres d'emploi ;
- Le recrutement ;
- La création, la classification ou la suppression de postes ;
- La détermination ou l'attribution des salaires, traitements, pensions, logements, congés ou autres avantages de ce type ;
- Le choix des personnes désignées pour occuper un poste, pour suivre une formation, y compris en apprentissage, pour bénéficier d'un avancement, d'une mutation ou d'une promotion, ou pour être licenciées ;
- La mise à disposition d'installations liées à ou en relation avec l'emploi occupé ;
- Tout autre domaine en rapport avec l'emploi.

⁴⁸ IG Metall. *Was die IG Metall Auszubildenden und Studierenden bietet*; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). *Deine Ausbildung – das musst Du wissen*.

⁴⁹ On se reportera à la *Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)* de 1958.

⁵⁰ Kenya. *Loi sur l'emploi de 2007* (en anglais), para. 5(3) ; *Loi sur les personnes en situation de handicap de 2003* (en anglais), para. 14 et 15.

⁵¹ Afrique du Sud. *Loi sur l'équité vis-à-vis de l'emploi*, 1998 (en anglais), para. 5 et 6.

Par ailleurs, les États membres peuvent prendre des mesures positives pour favoriser l'égalité des chances et de traitement, notamment en prenant des dispositions pour que les besoins des personnes en situation de vulnérabilité ou des populations sous-représentées soient pris en compte dans un programme de formation donné. En France, pour répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, certains critères peuvent être adaptés concernant la durée de la formation en apprentissage, la limite d'âge et les horaires de travail. Les établissements d'EFTP et les entreprises qui recrutent et forment des apprentis peuvent en outre bénéficier d'aides financières spécifiques (France, 2024).

d) Le droit à un milieu de travail sûr et salubre

L'existence de ce droit a essentiellement trois conséquences pour les apprentis: a) les politiques nationales de sécurité et de santé au travail devraient les mentionner expressément et des dispositions spécifiques tenant compte de leurs vulnérabilités devraient figurer dans ces règlements ; b) selon ces règlements, la prévention des risques devrait s'appliquer aux apprentis comme à tout autre travailleur ; c) les apprentis devraient avoir le droit de ne pas prendre part à des activités qu'ils jugent dangereuses pour leur santé physique ou mentale. Au Ghana, par exemple, la loi sur les usines, bureaux et magasins de 1970 fournit une liste complète de mesures visant à protéger la santé et la sécurité des employés, y compris des apprentis. Ces mesures portent notamment sur la propreté du lieu de travail, la ventilation, les installations sanitaires et d'hygiène, l'éclairage, le drainage des sols, l'eau potable, les vêtements et équipements de protection, le bruit et les vibrations et les premiers soins⁵². Au Pakistan, les apprenties sont incluses dans les dispositions de la loi de 2010 sur la protection des femmes contre le harcèlement au travail. Selon cette loi, il incombe aux employeurs d'intégrer le code de conduite pour la protection contre le harcèlement au travail aux politiques de gestion de l'entreprise. Le non-respect de cette obligation peut entraîner une action en justice et une amende⁵³.

► 2. Autres mesures de protection des apprentis

Sept autres mesures à envisager pour la protection des apprentis sont répertoriées dans la recommandation n° 208. Ces mesures sont abordées et expliquées dans les sous-paragraphes qui suivent.

a) Une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates

Il convient d'édicter une réglementation définissant une rémunération ou une indemnité financière justes pour les apprentis. Le terme « adéquat » signifie que l'apprenti doit pouvoir vivre de la rémunération ou de l'indemnité financière qui lui est versée et que celle-ci doit refléter la valeur de sa contribution au processus de production. Le montant versé sera donc sujet à appréciation et à négociation. C'est pourquoi une réglementation devrait être mise en place afin de prévenir les abus. La rémunération des apprentis peut être fixée, soit par la législation ou par des organismes indépendants (p. ex. en Inde, aux Philippines, en Afrique du Sud, au Royaume-Uni ou aux États-Unis), soit dans le cadre de négociations entre les organisations d'employeurs et de travailleurs (p. ex. en Australie, en Autriche, au Canada, au Danemark ou en Allemagne) (Aggarwal et coll., non publié). Il arrive cependant, en Indonésie par exemple, que la réglementation de l'apprentissage ne prévoit ni montant minimum, ni pourcentage du salaire minimum. Le montant versé à l'apprenti est donc laissé à la discrétion de l'employeur (OIT, 2019b, p. 47).

⁵² Ghana. *Loi sur les usines, bureaux et magasins de 1970* (Loi 328), para. 11 à 28 (en anglais).

⁵³ Pakistan. *Loi de 2010 sur la protection des femmes contre le harcèlement au travail* (en anglais), para. 11.

La rémunération des apprentis peut varier en fonction de l'âge, de leurs qualifications lors de leur admission en apprentissage, des secteurs, de leur progression ou d'une combinaison de facteurs. Au Royaume-Uni, les apprentis se voient appliquer un taux horaire qui dépend de leur âge⁵⁴. En Inde, le règlement sur l'apprentissage (révisé en 2019) a abouti à un système dans lequel un apprenti perçoit une indemnité fixe qui dépend non seulement de son bagage éducatif et technique, mais aussi du type d'apprentissage (OIT, 2022e, p. 35). En Allemagne et dans d'autres pays, la rémunération des apprentis est déterminée par des conventions collectives sectorielles avec des écarts importants d'un secteur à l'autre. Par exemple, en 2021, l'écart entre la rémunération d'un apprenti échafaudier et celle d'un apprenti coiffeur était de 40 %. La rémunération augmente généralement en fonction des progrès réalisés par l'apprenti tout au long de sa formation. C'est notamment le cas en Australie, au Canada, au Danemark, aux États-Unis, en France, au Royaume-Uni et en Suisse (Aggarwal et coll., non publié).

b) Durée du travail

Les limites concernant le temps de travail des salariés s'appliquent généralement aux apprentis. Il existe toutefois dans certains pays des dispositions spécifiques pour les apprentis. Certains pays fixent un nombre minimum et maximum d'heures de travail par semaine pour les apprentis (p. ex. de 42 à 48 heures en Inde⁵⁵) ou des règles minimales pour les jours de repos (p. ex. un jour par semaine au Kenya⁵⁶ et des intervalles pour les périodes de repos et les périodes de repos hebdomadaire en Irlande⁵⁷). Les heures supplémentaires peuvent être interdites p. ex. pour les personnes âgées de moins de 17 ans, comme au Kenya⁵⁸ ou autorisées mais seulement dans certaines conditions comme cela est le cas en Inde⁵⁹. Les apprentis âgés de moins de 18 ans peuvent bénéficier de certaines protections particulières concernant le temps de travail. C'est par exemple le cas en France (cf. Encadré 14).

► Encadré 14. Mesures de protection spécifiques applicables aux apprentis âgés de moins de 18 ans en France¹

- Deux jours de repos consécutifs par semaine
- Entre 22h et 6h du matin, le travail de nuit est interdit pour un jeune de 16 à 18 ans
- Entre 20h et 6h du matin, le travail de nuit est interdit pour un jeune de moins de 16 ans
- Pas plus de 8 heures par jour, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail
- Pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

La durée du travail des apprentis de moins de 18 ans peut être augmentée dans certains secteurs d'activité afin qu'ils puissent travailler jusqu'à 40 heures par semaine et dix heures par jour sous certaines conditions de compensation. Cette disposition s'applique aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 pour les activités suivantes : chantiers de bâtiment ; chantiers de travaux publics ; création, aménagement et entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

¹ France. *Droit du travail applicable aux apprentis*.

⁵⁴ Pour les apprentis qui ont moins de 19 ans, le salaire est lié au [salaire minimum national](#). Pour ceux qui ont plus de 19 ans, le salaire est lié au salaire minimum vital.

⁵⁵ Inde. *Règlement sur l'apprentissage*, 1992, para 12(1)a (en anglais).

⁵⁶ Kenya. *Loi sur l'emploi, 2012* (en anglais), para. 27(2).

⁵⁷ Irlande. *Loi de 1997 sur l'organisation du temps de travail* (en anglais). Partie II, para. 11 et 12.

⁵⁸ Inde. *Loi sur l'apprentissage* de 1961 (en anglais), para. 18(b).

⁵⁹ Inde. *Codes du travail* (en anglais), para. 12.2.

c) Congés payés

Les apprentis devraient avoir droit à des congés payés. En Inde, par exemple, un apprenti a droit aux congés et aux jours fériés observés dans l'entreprise qui dispense la formation⁶⁰. En France, un apprenti a droit aux mêmes congés annuels que tout autre salarié, à savoir cinq semaines par an plus 11 jours fériés. Les apprentis en France ont également droit à cinq jours supplémentaires pour préparer leur évaluation finale. Ils bénéficient en outre de congés s'ils se marient, en cas de maternité/paternité ou pour le décès d'un membre de leur famille⁶¹. En Allemagne, en vertu de la loi sur la protection de la jeunesse au travail, les apprentis âgés de moins de 18 ans ont droit à au moins 25 jours ouvrables de vacances. Les jours non pris sont reportés sur le premier trimestre de l'année suivante⁶².

d) Absence pour cause de maladie ou d'accident

Les apprentis en incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident peuvent s'absenter du travail en conservant leur rémunération. Au Kenya, un apprenti qui a effectué deux mois de service consécutifs a droit à une absence pour maladie d'au moins sept jours à plein salaire, puis à une absence pour maladie de sept jours à demi-salaire, pour chaque période de douze mois de services consécutifs⁶³. Au Pakistan, un apprenti a droit à des prestations de maladie si, au cours des six mois précédant la certification de l'incapacité de travail, des cotisations ont été versées pendant au moins 90 jours au régime d'assurance maladie. Les prestations sont versées pendant la durée de la maladie, mais pas plus de 91 jours par période de 365 jours consécutifs. Trois jours de carence sont prévus, pendant lesquels aucune prestation n'est versée⁶⁴.

e) Accès à la sécurité sociale, à la protection de la maternité, aux congés de maternité ou de paternité ainsi qu'aux congés parentaux payés, et aux prestations en cas d'accident du travail

La protection des apprentis est l'occasion de développer ou de renforcer des synergies entre les politiques et programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie et les régimes de sécurité sociale. La Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 répertorie neuf prestations de sécurité sociale (soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, prestations aux familles, prestations de maternité, prestations d'invalidité, prestations de survivants en cas de décès du soutien de famille) et définit un niveau minimal ainsi que des critères de calcul pour chacune des neuf catégories. En France, les apprentis bénéficient de la même protection sociale que les autres salariés de l'entreprise. En cas de maladie ou d'accident, leurs frais médicaux sont remboursés et des indemnités journalières leur sont versées par le système de sécurité sociale⁶⁵. Dans certains pays, les apprentis sont automatiquement affiliés à un régime de pension professionnelle, comme au Royaume-Uni par exemple, dans certaines situations⁶⁶. Au Canada, et plus précisément au Québec, les employeurs du secteur de la construction par exemple cotisent au régime de retraite pour chaque heure travaillée par un apprenti⁶⁷. Au Luxembourg, les apprentis qui se retrouvent au chômage une fois leur formation terminée peuvent bénéficier d'allocations sous certaines conditions⁶⁸.

⁶⁰ Inde. [Loi sur l'apprentissage](#) avec ses modifications (en anglais), para. 15 (3).

⁶¹ France. [Temps de travail de l'apprenti dans l'entreprise et au CFA](#).

⁶² Allemagne. [Urlaub in der Ausbildung](#).

⁶³ Kenya. [Loi sur l'emploi](#) (en anglais), para. 30 (1).

⁶⁴ Pakistan. [Ordonnance portant sur l'assurance sociale des employés](#) de 1962, para. 36 (en anglais).

⁶⁵ France. [Couverture sociale : l'apprenti est couvert par les mêmes droits que tous les salariés](#).

⁶⁶ Royaume-Uni. [Pension professionnelle](#) (en anglais).

⁶⁷ Canada. [Cotisations au régime de retraite](#).

⁶⁸ Luxembourg. [Demander des indemnités de chômage en tant que jeune sortant de l'école](#).

Les personnes en apprentissage devraient bénéficier d'une protection de la maternité, ainsi que d'un congé de maternité, de paternité et parental, d'une durée et pour un revenu de substitution au moins équivalents à ce qui est prévu par la loi ou à ce qui se pratique dans le pays. Les prestations prévues dans la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité de 2000 sont les suivantes : soins prénatals, soins liés à l'accouchement et soins postnatals ; un revenu de substitution pour une période minimale de 14 semaines (ce qui inclut les six semaines de congé obligatoire après l'accouchement) d'un montant qui ne doit pas être inférieur aux deux tiers des revenus antérieurs. Les femmes doivent en outre bénéficier de mesures de protection de la santé et de sécurité au travail, de la protection de leur emploi et d'une protection contre la discrimination. Au Pakistan, par exemple, une apprentie a droit à des prestations de maternité, si les cotisations de sécurité sociale ont été payées ou restent à payer sur une période d'au moins 180 jours au cours des 12 mois civils précédant immédiatement la date à laquelle les prestations sont demandées⁶⁹. En Afrique du Sud, des prestations de maternité existent, mais elles ne peuvent pas dépasser la rémunération que l'apprentie aurait reçue si elle n'avait pas été en congé de maternité⁷⁰. D'autres pays prévoient un congé de maternité, de paternité et parental pour les apprentis. Au Kenya, une femme en apprentissage a droit à trois mois de congé de maternité à plein salaire, tandis qu'un homme en apprentissage a droit à deux semaines de congé de paternité à plein salaire⁷¹. Au Royaume-Uni, une apprentie peut prendre jusqu'à 52 semaines de congé de maternité réglementaire et un apprenti a droit à deux semaines de congé de paternité, généralement avec 90 % du salaire hebdomadaire moyen⁷².

Les apprentis ont droit à une indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. La convention n° 121 de l'OIT de 1964 étend aux apprentis l'indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Au Sénégal, les dispositions du Code de la sécurité sociale relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles s'appliquent aux apprentis⁷³. En Inde, si des lésions corporelles sont causées à un apprenti par un accident survenu en dehors ou au cours de sa formation, l'entreprise doit lui verser une indemnité conformément aux dispositions de la loi de 1923 relative à l'indemnisation des accidents du travail⁷⁴. En Suisse, les apprentis sont couverts par la loi fédérale sur l'assurance-accidents⁷⁵. En France, les conventions collectives peuvent également prévoir une indemnisation plus avantageuse que l'indemnisation légale de base⁷⁶.

f) Accès à un mécanisme efficace de traitement des plaintes et de règlement des différends

Il est important de mettre en place un mécanisme efficace pour traiter les plaintes et régler les différends qui peuvent survenir entre un apprenti et son employeur. Disposer d'un tel mécanisme permet en fait de s'assurer que les plaintes seront traitées et les différends réglés conformément aux réglementations et procédures en vigueur, ce qui offre davantage de sécurité à l'apprenti. En cas de litige concernant l'application ou l'interprétation des dispositions d'un contrat d'apprentissage, par exemple, un apprenti devrait pouvoir porter l'affaire devant une instance chargée de régler les différends. En Inde, tout désaccord ou litige entre un employeur et un apprenti découlant du contrat d'apprentissage doit être soumis au jugement du conseiller en apprentissage⁷⁷. De manière générale, les apprentis et les employeurs sont incités à contacter un médiateur qui pourra organiser une rencontre avec l'apprenti

⁶⁹ Pakistan. *Ordonnance n° XXII de 1962 portant sur l'assurance sociale des employés* (en anglais), para. 37.

⁷⁰ Afrique du Sud. *Loi sur l'assurance-chômage n° 63 de 2001* (en anglais), para. 24.3.

⁷¹ Kenya. *Loi sur l'emploi 11/200* (en anglais), para. 29(1) et (8).

⁷² Royaume-Uni. *Guide à l'intention des employeurs sur les conditions et la rémunération du congé de maternité réglementaire et les conditions et la rémunération du congé de paternité réglementaire* (en anglais).

⁷³ Sénégal. *Décret n° 2016-263 fixant les règles applicables au contrat d'apprentissage*, para. 36.

⁷⁴ Inde. *Loi de 1923 sur l'indemnisation des travailleurs* (en anglais), section 16.

⁷⁵ Suisse. *Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA)*.

⁷⁶ France. *L'indemnisation légale des absences pour maladie ou accident*.

⁷⁷ Inde. *Loi sur l'apprentissage* de 1961 (en anglais), section 20.

et l'employeur pour trouver une solution. Si le médiateur échoue à concilier les deux parties, en France par exemple, l'affaire peut être renvoyée devant un conseil de prud'hommes (tribunal du travail)⁷⁸.

g) Protection des données personnelles

Le contenu minimum de la réglementation sur la protection des données personnelles des apprentis proposée par l'OIT comprend les principes suivants⁷⁹ :

- Consentement : les données personnelles des apprentis ne doivent être traitées qu'avec le consentement exprès de ces derniers.
- Finalité légitime : les données personnelles des apprentis doivent être traitées uniquement pour des finalités précises, déterminées, explicites et légitimes.
- Proportionnalité : seules les données personnelles qui ont un intérêt direct pour la finalité du traitement de ces données doivent être collectées.
- Qualité des données : les données personnelles doivent être exactes, complètes et à jour.
- Transparence et accès : les apprentis ont accès à des informations concernant le traitement de leurs données personnelles et ont le droit d'accéder à ces données, de les faire rectifier ou de demander qu'elles soient supprimées.
- Sécurité : des mesures suffisantes doivent être prises pour garantir la sécurité et la protection des données personnelles des apprentis ; les personnes chargées de contrôler et de traiter des données personnelles sont responsables de ces données.
- Conservation des données : les données personnelles ne doivent pas être conservées plus longtemps que ne le nécessite leur traitement.

⁷⁸ France. [Le médiateur de l'apprentissage](#).

⁷⁹ La liste est inspirée des travaux de Hendrickx (2022).

► Chapitre 5

Contrat d'apprentissage



Ce chapitre examine les différents éléments qui doivent apparaître dans un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de la recommandation n° 208 et contient des exemples de contrats types utilisés dans différents pays.

► **R.208. Paragraphes 17 à 19 : Contrat d'apprentissage**

17. Les Membres devraient veiller à ce que les apprentissages soient régis par un contrat écrit conclu entre un apprenti et une entreprise d'accueil ou une institution publique et pouvant également, si la législation nationale le permet, être signé par un tiers tel qu'un établissement d'enseignement ou de formation ou un intermédiaire.
18. Les Membres devraient veiller à ce qu'un contrat d'apprentissage :
 - a) définisse clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties ;
 - b) précise où l'apprentissage aura lieu ;
 - c) ne contienne aucune disposition ayant pour effet de restreindre les possibilités de mobilité d'un apprenti sur le marché du travail après l'apprentissage ;
 - d) contienne des dispositions concernant la durée de l'apprentissage, la rémunération ou une autre forme d'indemnité financière ainsi que la fréquence à laquelle celle-ci sera versée, les heures de travail, le temps de repos, les pauses, les vacances et autres congés, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, les mécanismes de règlement des différends et la résiliation du contrat d'apprentissage ;
 - e) indique les compétences, les certificats ou les qualifications visés et l'accompagnement pédagogique complémentaire qui pourra être fourni ;
 - f) soit enregistré selon les conditions établies par l'autorité compétente ;
 - g) soit signé au début de l'apprentissage ;
 - h) lorsque l'apprenti est mineur, soit signé en son nom par l'un de ses parents, son tuteur ou son représentant légal, ou par lui-même avec le
 - i) consentement de l'un de ses parents, de son tuteur ou de son représentant légal, conformément à la législation nationale.
19. Les Membres devraient élaborer, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, un contrat d'apprentissage type à des fins de cohérence, d'uniformité et de conformité.

Une formation en apprentissage devrait être régie par un contrat écrit conclu entre l'employeur, l'apprenti et, dans certains cas, le prestataire de formation. L'intérêt d'un contrat écrit, dont les différents éléments auront été clairement définis, est qu'il permet de clarifier les fonctions, les responsabilités et les attentes de chacun, et d'éviter des conflits⁸⁰.

Dans les pays ci-dessous, par exemple, l'apprentissage est régi par un accord écrit conclu entre un apprenti (ou son tuteur) et le représentant d'une entreprise :

- En Afrique : en Égypte, au Malawi, au Sénégal et en Afrique du Sud
- Aux Amériques : au Canada, en Colombie, en République dominicaine, en Jamaïque et aux États-Unis
- Dans les États arabes : au Liban
- Dans la région Asie-Pacifique : en Australie, au Cambodge, en Chine et en Inde
- Dans la région Europe et Asie centrale : en Allemagne, en Autriche, au Danemark, au Royaume-Uni et en Suisse

⁸⁰ Il convient de noter que certains systèmes reposent sur des accords oraux, comme dans le système d'apprentissage Igbo au Nigeria (Igba Boi et Imu Ahia).

Parfois, un cosignataire est également requis, par exemple le directeur d'un établissement d'EFTP, comme cela est le cas en Turquie. En Chine, l'employeur signe deux contrats distincts, le premier avec l'apprenti et le second avec l'établissement d'EFTP (Aggarwal et coll., non publié).

La teneur du contrat doit être conforme aux modalités indiquées dans la recommandation n° 208 ainsi qu'aux autres normes internationales du travail pertinentes. L'OIT a élaboré un contrat d'apprentissage type basé sur les dispositions de la recommandation n° 208 et inspiré de ce qui se fait dans le monde⁸¹, qui peut servir d'exemple ou de base pour mettre au point ou réexaminer le contrat type utilisé dans un pays.

Le contrat d'apprentissage peut préciser certaines des obligations de l'apprenti et de l'employeur, comme en France⁸² ou en Afrique du Sud⁸³. Il peut également contenir des dispositions relatives à la **durée** de la formation comme au Sénégal⁸⁴, à la **rémunération** comme en Colombie⁸⁵ ou aux **droits aux congés** comme au Luxembourg⁸⁶. Le contrat peut également préciser l'identité du **maître d'apprentissage** comme en Côte d'Ivoire et au Maroc⁸⁷, la durée de la **période d'essai** comme au Costa Rica⁸⁸ ou les conditions de **résiliation** comme au Pakistan⁸⁹. En général, les contrats d'apprentissage doivent être déposés auprès des autorités compétentes, comme cela est le cas en France⁹⁰ ou au Kenya⁹¹.

Le contenu réglementaire d'un contrat d'apprentissage peut être communiqué sous la forme d'un « contrat minimal » ou d'un contrat d'apprentissage type. La législation nationale peut fixer un contenu minimal, comme en Côte d'Ivoire (cf. Encadré 15) et en Allemagne (cf. Encadré 16), ou prévoir un contrat d'apprentissage type, comme en Chine⁹² et en Inde (cf. Encadré 17).

► **Encadré 15. Contenu minimal d'un contrat d'apprentissage en Côte d'Ivoire¹**

- Nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître d'apprentissage, ou raison sociale de l'entreprise qui engage l'apprenti
- Nom, prénoms et qualification du maître d'apprentissage
- Nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti
- Nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère ou de son tuteur
- Date et durée du contrat
- Métier qui sera enseigné
- Conditions de rémunération, de nourriture, de logement et toutes autres conditions conformes à la réglementation en vigueur
- Lieu d'exécution du contrat
- Cours professionnels que le maître s'engage à dispenser à l'apprenti

¹ Côte d'Ivoire. [Décret n° 96-286 du 3 avril 1996](#), art. 12.

⁸¹ OIT. [Outils : formuler un contrat d'apprentissage](#) (présente des contrats types).

⁸² France. [Code du travail](#), art. L6222-1.

⁸³ Afrique du Sud. [Loi n° 97 de 1998 sur le développement des compétences](#) (avec ses modifications), para. 17(2)b (en anglais).

⁸⁴ Sénégal. [Décret n° 2016-263 fixant les règles applicables au contrat d'apprentissage](#), para. 3.

⁸⁵ Colombie. [Ley 789 de 2002: Definición Sistema de Protección Social](#), art. 30.

⁸⁶ Luxembourg. [Loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage](#), art. 4.

⁸⁷ Côte d'Ivoire. [Décret n° 96-286 du 3 avril 1996](#), art. 12 ; Maroc. [Dahir n° 1-00-206 du 19 mai 2000 portant promulgation de la loi n° 12-00 portant institution et organisation de l'apprentissage](#), art. 13.

⁸⁸ Costa Rica. [Ley de Aprendizaje n° 4903](#) de 1971 (avec ses modifications jusqu'en 1995), art. 11 à 16.

⁸⁹ Pakistan. [Loi sur l'apprentissage de 2018](#) (en anglais), para. 4.

⁹⁰ France. [Code du travail](#), art. L6224-1.

⁹¹ Kenya. [Loi sur la formation industrielle de 1959 \(chapitre 237\)](#) révisée en 2012, para. 11 (en anglais).

⁹² Le site [China Briefing](#) contient des liens vers des contrats d'apprentissage types en chinois.

► **Encadré 16. Contenu minimal d'un contrat d'apprentissage en Allemagne¹**

- Nature, programme, emploi du temps et objectifs de la formation en apprentissage, et en particulier l'activité professionnelle pour laquelle la formation sera dispensée
- Début et durée de la formation en apprentissage
- Activités de formation organisées en dehors de l'entreprise
- Durée quotidienne normale de la formation
- Durée de la période d'essai
- Montant de la rémunération
- Nombre de jours de congés
- Conditions de résiliation du contrat d'apprentissage
- Référence générale aux conventions collectives, accords d'entreprise ou accords de service applicables à la relation de formation professionnelle
- Forme du titre de formation

¹ Allemagne. [Berufsbildungsgesetz](#), section 11.

► **Encadré 17. Contrat d'apprentissage type en Inde¹**

1	Nom, adresse, numéro de téléphone, numéro de télécopieur et adresse électronique de l'entreprise
2	(a) Nom de l'adresse de l'apprenti(e) (b) Nom du père/de la mère/du mari de l'apprenti(e)
3	Genre - Homme/Femme/Transgenre
4	Date de naissance
5	(a) Appartenance l'une des catégories suivantes : CR, TR, ACD, PSH, minorité ² (b) Nom de la catégorie
6	Diplôme (a) Titre universitaire
7	Formation technique (i) Nom du métier ou du cours (ii) Durée de l'exercice du métier ou du cours (iii) Nom de l'institut ou de l'école professionnelle (iv) Nom du conseil ou de l'université
8	Date d'exécution du contrat et âge à la date d'exécution du contrat
9	Nom du métier pour lequel l'apprenti(e) est formé(e)
10	(a) Durée de la formation en apprentissage (b) Période de la formation en apprentissage

► Encadré 17. Continue

11	Rémunération (a) Pendant la 1 ^e année (b) Pendant la 2 ^e année (c) Pendant la 3 ^e année
12	Nom et adresse du tuteur [dans le cas où l'apprenti(e) est mineur(e)]
13	Nom et adresse de la personne garante
14	Nous, l'employeur, l'apprenti(e) ou le tuteur et la personne garante déclarons solennellement avoir pris connaissance de la Loi de 1961 et du Règlement de 1992 sur l'apprentissage en ce qui concerne le contrat d'apprentissage, y compris les obligations qui s'y rattachent, et convenons de respecter toutes les dispositions qui en découlent. En cas de manquement de la part de l'apprenti(e) ou de l'employeur, nous nous engageons à indemniser l'autre partie conformément aux dispositions du Règlement de 1992 sur l'apprentissage (les principales dispositions du règlement figurent dans l'annexe au contrat). Signature et cachet de l'employeur Signature de l'apprenti(e) Signature du tuteur Signature de la personne garante
15	Nom et adresse des témoins (1) (2)
16	Numéro de dépôt du contrat (fourni par le Bureau du conseiller en apprentissage)

¹ Inde. [Règlement sur l'apprentissage, 1992, annexe III](#) (en anglais).

² CR, TR, ACD et PSH signifient respectivement « caste répertoriée », « tribu répertoriée », « autre catégorie défavorisée » et « personnes en situation e handicap »

► Chapitre 6

Égalité et diversité



Après avoir précisé le sens de ces deux notions, ce chapitre se penche sur les mesures à prendre pour concrétiser l'égalité et la diversité dans les formations en apprentissage et présente des exemples et des références utiles.

► **R.208. Paragraphes 20 à 24 : Égalité et diversité**

20. Les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale dans les apprentissages, en tenant particulièrement compte de la situation et des besoins des personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité.
21. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir l'égalité et l'équilibre des genres dans tous les aspects des apprentissages, y compris en matière d'accès.
22. Les Membres devraient prendre des mesures effectives en vue de prévenir et d'éliminer, à l'égard des apprentis, toute forme de discrimination, de violence et de harcèlement et d'exploitation, et d'assurer l'accès à des voies de recours appropriées et efficaces.
23. Les Membres devraient soutenir activement les apprentissages à l'intention des adultes et des personnes expérimentées souhaitant changer de secteur d'activité ou de profession, actualiser leurs compétences ou améliorer leur employabilité, afin de promouvoir le plein emploi productif et librement choisi.
24. Les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir l'accès à des apprentissages de qualité de façon à faciliter une transition réussie de l'économie informelle vers l'économie formelle et de l'insécurité du travail vers la sécurité du travail, celle-ci devant donner accès au travail décent, à la sécurité sociale et à la protection des travailleurs.

► 1. Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale

Le modèle d'égalité et de diversité proposé par la recommandation n° 208 va au-delà de l'égalité des chances. Il ne s'agit pas seulement d'offrir les mêmes chances à tous, mais d'adapter l'offre de formation aux besoins de l'apprenti. Cela va dans le sens de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (HCDH, 2006), qui définit notamment les « aménagements raisonnables » comme des « modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales » (cf. Tableau 5).

Concrètement, le tableau 5 indique les dispositions à intégrer dans les réglementations nationales pour amener plus d'équité et de diversité dans les formations en apprentissage. Ces dispositions ont pour but de fixer des objectifs concrets à atteindre concernant les populations sous-représentées dans l'apprentissage, par exemple : a) recenser les difficultés qui empêchent ces populations de se lancer dans une formation en apprentissage ; b) définir et mettre en œuvre les changements nécessaires en ce qui concerne les outils de formation, la pédagogie, l'accès physique ou d'autres aspects de la formation ; c) suivre l'évolution du recrutement, des taux d'abandon et de l'acquisition de compétences ; d) l'achèvement de la formation, l'entrée dans la vie active ou la transition au sein du marché du travail.

En Australie, les apprentis en situation de handicap peuvent bénéficier d'aides diverses. Toujours en Australie, le dispositif appelé Disabled Australian Apprentice Wage Support (DAAWS) verse chaque semaine 104, 30 dollars aux employeurs d'apprentis handicapés et propose également une aide aux apprentis pour des services de tutorat, d'interprétariat et de mentorat⁹³. Au Brésil, un programme d'inclusion des personnes handicapées (PSAI), mis en œuvre dans le cadre du SENAI (le service national d'apprentissage dans l'industrie), soutient les centres de formation du SENAI dans leurs efforts d'inclusion. Cela passe notamment par la présence de référents pour les questions de handicap dans chaque branche régionale du SENAI, qui aident à mettre en place un système d'apprentissage inclusif (Vargas, 2015). Ces personnes référentes sont

⁹³ Australian Apprenticeships. *Aide financière pour les employeurs*, et site web du DAAWS : <https://www.servicesaustralia.gov.au/disability-australian-apprentice-wage-support-daaws> (en anglais).

régulièrement formées par l'unité du PSAI et ont constitué un réseau d'entraide. Par ailleurs, les enseignants et les formateurs reçoivent une formation sur l'insertion des personnes en situation de handicap. Le SENAI compte également des personnes handicapées parmi ses enseignants et ses formateurs, dont beaucoup ont été précédemment formés dans le cadre du SENAI (De Oliveira Silva et Guerrero, 2020).

► **Tableau 5. Des formations en apprentissage pour les personnes en situation de handicap⁹⁴**

Exemples de difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap		Aménagements raisonnables	
Les préjugés : les familles et la collectivité pensent que les personnes handicapées ne sont pas capables de travailler.		Conseils : dispensés à l'apprenti et à sa famille/communauté	
L'isolement par rapport au reste de la société : dans des programmes de formation réservés, les personnes handicapées ne mettent pas en pratique les compétences sociales nécessaires à l'exercice d'un métier.		Un environnement accueillant : les autres apprentis, les formateurs internes et les enseignants sont formés à l'accueil de l'apprenti en situation de handicap.	
Le manque d'instruction : du fait d'un système scolaire inadapté		Programme de préapprentissage	
Des déficiences spécifiques : qui affectent la mobilité, la vision, l'ouïe ou les capacités intellectuelles		Recenser les besoins spéciaux : intervention d'organismes qui s'occupent de personnes handicapées pour définir des aménagements spéciaux	
Des méthodes pédagogiques inadaptées : il est rare de pouvoir adapter les méthodes d'enseignement en classe aux besoins pédagogiques individuels.		Tutorat : s'assurer des qualités d'encadrement des formateurs internes et des enseignants	
Transport : les apprentis en situation de handicap sont confrontés à des problèmes de transport, en particulier dans les zones rurales.		Accessibilité des transports : privilégier des entreprises locales et faire en sorte que les transports soient accessibles	

Il existe un fort soutien bipartite en faveur de systèmes d'apprentissage inclusifs. De fait, un impératif de droit oblige à protéger les apprentis contre la discrimination. Cela étant, un système d'apprentissage inclusif contribue également à l'efficacité des formations. L'acquisition de compétences sociales et d'aptitudes à travailler en équipe est favorisée par un environnement diversifié au sein duquel les apprentis en classe comme en entreprise se trouvent exposés à une multiplicité de points de vue et de perspectives et sont en contact avec des camarades aux besoins divers. Au Royaume-Uni, les syndicats et les organisations d'employeurs sont soutenus dans cette activité par unionlearn, l'organisation chargée des questions de formation et de compétences au sein du Congrès des syndicats britanniques (TUC). Unionlearn a produit un guide sur la négociation collective en vue de rendre la formation en apprentissage accessible aux travailleurs handicapés (TUC, 2017). Le guide porte sur les points suivants : a) les plans des pouvoirs publics pour ouvrir davantage la formation en apprentissage aux personnes en situation de handicap ; b) les initiatives d'aide aux travailleurs handicapés ; c) les solutions apportées aux obstacles et aux difficultés que rencontrent les travailleurs handicapés ; d) la formulation de recommandations spécifiques à l'intention des syndicats. Les organismes intermédiaires peuvent également contribuer au soutien apporté aux apprentis issus de milieux défavorisés par le biais de services d'aide et d'accompagnement, à l'instar des OFI en Australie, évoqués dans la section II du chapitre 1.

a) Égalité et équilibre des genres

De manière générale, les femmes ont souvent été sous-représentées dans la formation en apprentissage, mais des données montrent que, dans certains pays, de plus en plus de femmes se lancent dans ce type de formation. Au Royaume-Uni, les femmes représentaient 49 % des apprentis en 2019/2020 (Foley, 2021, p. 17). En France, elles représentaient 44 % des inscriptions en apprentissage dans

⁹⁴ Inspiré des informations disponibles sur le site de l'OIT [Apprentissages de qualité et personnes en situation de handicap](#) (en anglais). Voir également OIT, 2018b.

le secteur privé en 2021⁹⁵. En Italie, les femmes représentaient 42 % des apprentis en 2019 (Italie, 2022). En Nouvelle-Zélande, en revanche, la part des femmes dans le total des apprentis s'élevait à 18 % en 2022⁹⁶. En Irlande, elle s'élevait à 7 % (Irlande, 2023, p. 17 et 18), ce qui représente en fait une forte augmentation par rapport aux 2 % de l'année 2018 (Irlande, SOLAS, 2018).

Cela étant, même dans les pays qui progressent vers la parité hommes-femmes dans l'apprentissage, une division traditionnelle du marché du travail continue de confiner les femmes dans les professions moins rémunérées. Au Royaume-Uni, les apprenties sont largement sous-représentées dans les métiers de l'ingénierie (moins de 4 %), tandis que les hommes sont sous-représentés dans des métiers peu rémunérateurs comme les métiers du secteur de l'enfance et de la jeunesse (6,9 %) (Newton et Williams, 2013, p. 3). En 2022, en Allemagne, les hommes choisissaient principalement de se former au métier de menuisier, mécanicien ou mécanicien industriel, alors que les femmes optaient plutôt pour une formation au métier de coiffeuse, assistante dentaire ou assistante médicale. Les salaires perçus par des apprentis de troisième année dans les « filières à dominante masculine » continuent d'être plus élevés que dans les « filières à dominante féminine », à savoir, 937 € par mois contre 871 € par mois (DGB-Jugend, 2024).

La recommandation n° 208 contient des dispositions sur l'égalité et l'équilibre des genres, indiquant la nécessité d'obtenir des résultats, au-delà des mesures d'égalité. Les États membres peuvent faciliter l'accès des filles et des femmes à l'éducation et à la formation dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes grâce à des mesures comme l'établissement de critères d'admission distincts pour les femmes, une offre de cours et de formations spécifiques ou l'octroi de bourses ciblées. En Zambie, par exemple, des critères d'admission particuliers ont été appliqués aux femmes admises dans des filières d'EFTP où elles étaient sous-représentées (ONUDI, 2022). Au Togo, des bourses ont été attribuées à des femmes dans l'enseignement technique⁹⁷. Au Portugal, l'article 30 du Code du travail appelle à privilégier dans la formation professionnelle à certains métiers le genre qui est le moins représenté dans la filière concernée⁹⁸. La Confédération générale du travail de la République argentine (CGT-RA) révèle également que les créneaux pour participer à « Argentina Programa » un programme de formation au codage informatique ont été attribués à parts égales à des femmes et à des hommes, une partie étant également attribuée à des personnes non binaires (OIT, 2023c). En Australie, l'État de Victoria a instauré une politique de construction de l'égalité (BEP). Cette politique s'applique aux nouveaux projets de construction du gouvernement et exige que les femmes représentent au moins 3 % des professionnels de la construction (apprentis compris), 7 % des stagiaires/travailleurs auxiliaires et 35 % des responsables/superviseurs/spécialistes⁹⁹. Encore une fois, on ne saurait trop insister sur l'importance de surveiller l'équilibre résultant de mesures prises pour favoriser l'égalité des genres.

b) Prévention et élimination de toute forme de discrimination, de violence, de harcèlement et d'exploitation

Pour parvenir à plus d'égalité et de diversité dans les formations en apprentissage, il est impératif de prévenir et d'éliminer la discrimination dans ce domaine. Comme indiqué dans la section I du chapitre 4, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail s'applique également au secteur de l'apprentissage. Conformément à la Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), les règlements des formations en apprentissage devraient contenir des dispositions relatives aux décisions qui auront une incidence sur les différentes phases du parcours d'un apprenti (processus de recrutement, de formation et d'évaluation), de sorte que ces décisions soient exemptes de toute « distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession¹⁰⁰ ». Ces décisions devront donc être

⁹⁵ France. *L'apprentissage en 2021 – Des entrées en forte hausse pour la deuxième année consécutive.*

⁹⁶ Nouvelle-Zélande. *Les tendances de la formation en milieu de travail en 2023* (en anglais).

⁹⁷ Union africaine. *Le Togo envisage la numérisation de l'EFTP avec le soutien de l'UNESCO.*

⁹⁸ Portugal. *Loi n° 7/2009 – Journal officiel n° 30/2009, série I du 12 février 2009*, art. 30 (en anglais).

⁹⁹ Australie, Gouvernement de l'État de Victoria. *Politique de construction de l'égalité* (en anglais).

¹⁰⁰ OIT. *Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*, article 1.

fondées uniquement sur les compétences et les aspirations de l'apprenti, ainsi que sur les besoins du marché du travail.

Une approche de l'apprentissage axée sur les résultats contribue à éliminer la discrimination. La formation axée sur les résultats se concentre sur des compétences prédéfinies plutôt que sur des éléments extérieurs insignifiants comme le genre, l'origine sociale ou l'origine géographique. Si elle est correctement mise en œuvre, une telle approche peut contribuer à éliminer la discrimination.

Les apprentis devraient pouvoir évoluer dans des lieux de travail et des établissements de formation exempts de toute forme de violence, de harcèlement et d'exploitation. Les apprentis entrent dans le champ d'application de la Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement de 2019. À ce titre, la réglementation devrait les protéger contre « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique ». Par ailleurs, une telle protection contribue logiquement à faire baisser les taux d'abandon. En Australie, par exemple, les taux de réussite vont de pair avec de bonnes conditions de travail et des avantages corrects¹⁰¹.

Les établissements de formation pourront, par exemple, adopter des politiques de lutte contre la violence et le harcèlement ainsi que des codes de conduite. Pour amener des changements structurels, les établissements d'EFTP et autres prestataires de formation au niveau national ou local pourront également envisager de mettre en place un service indépendant dédié à la prévention du harcèlement sexuel et au traitement des plaintes à l'instar de l'Institut national de l'apprentissage (INA) au Costa Rica aux tâches clairement réparties et doté de ressources budgétaires et humaines suffisantes (OIT, 2021c). On trouve un autre exemple en Indonésie, où l'équipe du programme Skills for Prosperity de l'OIT a travaillé avec quatre écoles polytechniques pour mettre en œuvre la toute première réglementation sur la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence dans l'enseignement supérieur. Un guide et un manuel de formation ont été élaborés pour développer les connaissances et les capacités des facilitateurs, des responsables de programmes EGHIS, des groupes de travail, du personnel éducatif et des étudiants sur les questions d'égalité des genres, de handicap, d'inclusion sociale, de violence et de harcèlement (OIT, 2022f). S'agissant du lieu de travail, les employeurs peuvent se référer au document de l'OIT intitulé Violence et harcèlement au travail. Un guide pratique pour les employeurs (OIT, 2022g). Ce guide présente un modèle de politique d'entreprise relative à la violence et au harcèlement, expose les arguments économiques en faveur de la prise en charge et de la prévention de la violence et du harcèlement au travail, décrit le cadre juridique, précise l'élaboration d'une politique d'entreprise en la matière, répertorie des bonnes pratiques et définit le rôle des organisations d'employeurs.

► 2. Des voies de recours appropriées et efficaces

Assurer l'accès à des voies de recours appropriées et efficaces fait partie des mesures à prendre pour éliminer la discrimination, la violence et le harcèlement. L'existence de voies de recours efficaces peut en effet protéger les victimes, encourager d'autres victimes à se manifester et avoir un effet dissuasif sur les auteurs. Par conséquent, des dispositions réglementaires devraient exister pour permettre aux apprentis de prendre contact avec les services des ressources humaines des entreprises dans lesquelles ils travaillent, ou avec d'autres acteurs extérieurs à l'entreprise (inspection du travail ou syndicats, par exemple), lesquels pourront alors prendre des mesures adéquates pour assurer la sécurité et le bien-être des apprentis concernés, renvoyer les cas devant les autorités judiciaires compétentes (si nécessaire), et limiter les répercussions de faits de discrimination, de violence ou de harcèlement sur la formation des victimes¹⁰².

¹⁰¹ Harris et Simons, 2005, cités dans Australie, BETA, 2021, p. 9.

¹⁰² Au Royaume-Uni, le harcèlement est illégal en vertu de la loi sur l'égalité de 2010. Un site web mis en place par le gouvernement (<https://www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment>) précise la marche à suivre lorsqu'un employé – ce qui inclut les apprentis – est victime d'intimidation ou de harcèlement.

a) La formation en apprentissage pour les adultes

Une formation en apprentissage peut permettre à des adultes de se perfectionner ou de se reconvertir et d'acquérir des compétences et des aptitudes transférables qui bénéficieront aux entreprises.

Dans certains pays, la formation en apprentissage est en train de devenir un mode de reconversion et de perfectionnement professionnel de plus en plus prisé, que ce soit pour changer de métier ou de secteur, ou pour accomplir de nouvelles tâches (Cedefop, 2020a). En Angleterre, 46 % des apprentis en 2019/2020 étaient des adultes âgés de plus de 24 ans (Royaume-Uni, 2021). En Allemagne, la part des plus de 24 ans dans la population des apprentis est passée à 13 % au cours de la même période (Allemagne, BIBB, 2023c, p. 164). En Italie, ce chiffre s'élevait à 41 % pour les 25-29 ans et à 10 % pour les 30 ans et plus (Italie, 2022, p. 23). La formation en apprentissage est également l'approche qui a été adoptée en Chine pour développer les compétences des adultes en 2018 et 2021¹⁰³.

Des mesures pour plus de flexibilité dans la conception, l'organisation et la prestation des formations en apprentissage doivent être prises pour que les adultes puissent profiter pleinement des avantages de ce type de formation. Pour rendre l'apprentissage plus adapté aux adultes, on pourra notamment éliminer les obstacles juridiques ou institutionnels qui empêchent des adultes d'entrer en apprentissage; augmenter les incitations financières et non financières pour les entreprises et pour les apprentis; mettre en place des dispositifs de sensibilisation et d'orientation pour aider les adultes à comprendre les avantages de ce type de formation; injecter de la flexibilité pour adapter la formation aux spécificités des adultes¹⁰⁴. Au Danemark, par exemple, des conditions spéciales ont été introduites pour adapter l'apprentissage aux besoins de qualification des adultes. Ces conditions font partie de la législation qui régit l'EFTP pour les adultes afin de s'assurer que les plus de 25 ans se voient proposer des programmes d'apprentissage plus attrayants, plus prévisibles et plus ciblés par rapport à ce qui est proposé aux jeunes. Les règles instaurées garantissent la prise en compte de la formation et de l'expérience de chaque candidat comme point de départ (Cedefop, 2020a, p. 3).

b) La formation en apprentissage pour faciliter les transitions

La Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de 2015 reconnaît l'importance de l'éducation et du développement des compétences, y compris par la formation en apprentissage, pour élargir les possibilités d'emploi formel. Il est donc nécessaire de promouvoir la formation en apprentissage comme un point de départ pour passer d'un emploi informel à un emploi formel ou d'une forme de travail incertaine à une forme de travail plus sûre. Des interventions réussies ont été imaginées et mises en œuvre dans le monde entier pour valoriser et rendre plus visibles les systèmes d'apprentissage traditionnels, améliorer le contenu des formations, mettre en relation les apprentis avec des prestataires de formation afin d'acquérir des connaissances théoriques complémentaires, améliorer la sécurité et la santé au travail, faire en sorte que les formations puissent être certifiées, et améliorer la productivité des entreprises informelles (OIT, 2012b et 2024).

La modernisation des systèmes d'apprentissage et les qualifications formelles qui en résultent devraient logiquement faciliter la transition des apprentis vers des emplois formels et contribuer ainsi à la formalisation du marché du travail. Il faut toutefois garder à l'esprit que la formalisation du marché du travail est un processus multidimensionnel qui comprend notamment une protection efficace par le Code du travail. Ce processus est particulièrement lié aux principes et droits fondamentaux au travail, mais aussi à d'autres problématiques comme le respect des obligations fiscales, l'accès à la protection sociale, les effectifs des syndicats ou les bénéfices de la négociation collective. La question des transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle est traitée plus en détail, exemples à l'appui, dans le chapitre 7.

¹⁰³ Voir les sites suivants du gouvernement chinois : https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2018-12/31/content_5433916.htm et https://www.gov.cn/gongbao/content/2021/content_5633455.htm.

¹⁰⁴ Cedefop. [Le rôle et l'utilité de la formation en apprentissage dans la reconversion et le perfectionnement professionnel des adultes – Résumé des conclusions](#) (en anglais), 2022, événement virtuel.

► Chapitre 7

Promotion de l'apprentissage



Ce chapitre traite des mesures et des initiatives qui peuvent être prises pour créer un environnement politique, social et économique propice à des apprentissages de qualité.

► **R.208. Paragraphes 25 à 27 : Promotion de la formation en apprentissage**

25. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, prendre des mesures visant à créer un environnement favorable à la promotion des apprentissages de qualité, qui consistent notamment à :

- a) élaborer et mettre en œuvre des stratégies, définir des objectifs nationaux et allouer des ressources adéquates pour des apprentissages de qualité ;
- b) intégrer les apprentissages de qualité dans les stratégies nationales de développement et dans les politiques concernant l'éducation, la formation professionnelle, l'apprentissage tout au long de la vie et l'emploi ;
- c) mettre en place des organismes chargés du développement des compétences, par secteur ou par profession, en vue de faciliter la mise en œuvre d'apprentissages de qualité ;
- d) mettre en place et pérenniser des mécanismes fiables, tels que des systèmes d'information sur le marché du travail et des consultations régulières avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, pour évaluer les besoins de compétences, actuels et futurs, en vue de concevoir des programmes d'apprentissages ou d'adapter ceux qui existent en conséquence ;
- e) mettre en œuvre des modèles de financement efficaces et durables ;
- f) offrir des mesures d'incitation et des services d'appui ;
- g) mettre en place des mécanismes de suivi fiables, y compris pour la collecte, par l'autorité compétente, de données sur les taux de rétention, d'abandon et de réussite dans les apprentissages, afin d'évaluer la mesure dans laquelle les modèles de financement et les systèmes d'incitations contribuent à créer des apprentissages de qualité ;
- h) favoriser des partenariats efficaces, s'inscrivant dans un cadre réglementaire national, entre le secteur public et le secteur privé pour encourager des apprentissages de qualité ;
- i) appuyer, lorsqu'il y a lieu, les intermédiaires qui coordonnent ou soutiennent des apprentissages ou qui aident à leur mise en œuvre ;
- j) mener, à intervalles réguliers, des activités de sensibilisation et des campagnes de promotion propres à améliorer l'image et l'attractivité des apprentissages de qualité en mettant en évidence les avantages offerts par ceux-ci auprès des travailleurs, des jeunes, des familles, des enseignants, des conseillers d'orientation professionnelle, des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des employeurs, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises ;
- k) faire mieux connaître les droits, les avantages et la protection dont devraient bénéficier les apprentis ;
- l) mettre en place des programmes de préapprentissage fondés sur les besoins qui auront en particulier pour objet d'accroître, en matière d'apprentissages, les taux de participation, de rétention et de réussite des personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité ;
- m) faciliter l'accès des apprentis à davantage de possibilités de formation professionnelle et d'études ;
- n) offrir des parcours de formation souples et des services d'orientation professionnelle afin de favoriser la mobilité, l'apprentissage tout au long de la vie et la transférabilité des compétences et des certificats ;
- o) mettre en place le mentorat dans les programmes d'apprentissages, le promouvoir et l'encourager ;
- p) utiliser les nouvelles technologies et des méthodes novatrices pour améliorer l'efficacité et la qualité des apprentissages ;
- q) favoriser les apprentissages dans les domaines ayant trait à l'économie verte et à une transition juste afin de diffuser les connaissances et de développer les compétences qui façonneront l'avenir du travail.

26. Les Membres devraient promouvoir une culture d'apprentissage tout au long de la vie, et d'acquisition, d'actualisation et de perfectionnement des compétences, y compris les compétences fondamentales.
27. Les Membres, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, devraient, en vue de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, prendre des mesures pour :
- a) renforcer les capacités des très petites, petites et moyennes unités économiques en facilitant l'accès aux services de développement des entreprises et aux services financiers, en améliorant le milieu de travail en matière de sécurité et de santé et en développant les méthodes d'enseignement et de formation ainsi que les compétences techniques et entrepreneuriales des maîtres d'apprentissage ;
 - b) veiller à ce que les apprentis aient accès à une formation hors milieu de travail et puissent compléter leur formation en milieu de travail dans d'autres entreprises ou, lorsqu'il y a lieu, avec le concours d'intermédiaires ;
 - c) renforcer, notamment par un soutien financier, les capacités des associations de très petites, petites et moyennes unités économiques en vue d'améliorer la qualité des apprentissages ;
 - d) adopter un processus afin de reconnaître les compétences pertinentes acquises antérieurement, y compris dans l'économie informelle, et promouvoir l'offre de cours de mise à niveau.

► 1. Mesures visant à créer un environnement favorable

a) Stratégies, objectifs nationaux et ressources

Les stratégies et les buts d'un pays concernant son système d'apprentissage offrent la possibilité de fédérer des partenaires autour d'un objectif commun, d'améliorer l'exécution des programmes, d'allouer des ressources et de suivre les progrès accomplis (OIT et UNESCO, 2018). En Irlande, on a procédé à une révision des formations en apprentissage proposées en 2013, puis à nouveau en 2022 (Irlande, 2013 ; Irlande, SOLAS, 2022). De nouvelles lois ont été adoptées, par la Grèce en 2020 par exemple, et des modifications ont été apportées à la législation sur la formation professionnelle en Bulgarie et en Allemagne en 2022. Le Bangladesh a adopté un plan d'action national pour la période 2022-2027, dans lequel figure l'engagement d'élaborer des directives sur l'apprentissage professionnel et de proposer des formations (Bangladesh, 2020). Au Cambodge, le gouvernement a expérimenté le Fonds pour le développement des compétences et a élaboré un manuel des procédures standard applicables au système d'apprentissage (OIT, 2019c, p. 31). En Chine, le Plan d'action national pour le développement des compétences (2021-2025) insiste sur la promotion du Nouveau programme d'apprentissage en entreprise dans l'ensemble du pays¹⁰⁵. La promotion de l'apprentissage professionnel est également un thème majeur du 14^e plan quinquennal chinois pour la formation professionnelle (2021-2025)¹⁰⁶. Par ailleurs, une initiative tripartite pour la période 2023-2025 a été mise au point avec pour objectifs : améliorer la capacité institutionnelle à proposer des apprentissages de qualité ; renforcer les capacités d'anticipation des besoins en compétences ; améliorer le développement des compétences fondamentales ; améliorer l'échange de connaissances et la sensibilisation au développement des compétences aux niveaux national et mondial¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Chine. Consulter le site https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/06/content_5622619.htm (en chinois).

¹⁰⁶ Chine. Consulter le site https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-12/17/content_5661662.htm (en chinois).

¹⁰⁷ Chine. Consulter le site https://www.ilo.org/beijing/what-we-do/projects/WCMS_867915/lang-en/index.htm (en anglais).

b) Intégrer les apprentissages de qualité dans les politiques

De nombreux pays ont intégré l'apprentissage dans une approche nationale globale de l'enseignement et de la formation aux niveaux secondaire et supérieur. L'un des aspects de cette intégration est l'inclusion des qualifications associées à l'EFTP dans les cadres nationaux de qualifications. En 2008, 27 pays de l'Union européenne ont adopté une recommandation établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (UE, 2018c) qui sert de cadre de référence commun à huit niveaux. À chaque niveau correspond des « acquis de l'éducation et de la formation » attendus d'une certification de ce niveau. Le cadre de référence commun est appelé à servir d'outil de transposition pour les différents systèmes et niveaux de certification des pays. Les diplômes d'apprentissage sont intégrés dans ces systèmes de certification nationaux¹⁰⁸. Dans le monde entier, il existe maintenant un nombre important systèmes nationaux de qualifications (ou certifications) (Cedefop et coll., 2018), qui offrent un cadre pour intégrer les apprentissages de qualité dans les stratégies nationales d'éducation.

c) Organismes chargés du développement des compétences, par secteur ou par profession

Les organismes sectoriels chargés du développement des compétences peuvent avoir des fonctions diverses en rapport direct avec la création de formations en apprentissage de qualité. Les fonctions suivantes sont présentées dans le Guide de ressources de l'OIT sur les organismes sectoriels de développement des compétences (OIT, 2021b) :

- ▶ Analyser le marché du travail et les besoins en compétences, et fournir des conseils pour élaborer des politiques en conséquence ;
- ▶ Élaborer et actualiser des référentiels de compétences, des qualifications, des curriculums et des ressources de formation ;
- ▶ Encourager le contrôle de la qualité des prestataires de formation, des cours et des examinateurs ;
- ▶ Promouvoir des programmes de formation ainsi que des services d'orientation professionnelle et de conseil en carrière ;
- ▶ Participer à la prestation et à l'évaluation des formations ;
- ▶ Favoriser le développement professionnel des enseignants, des formateurs et des examinateurs ;
- ▶ Mettre au point, gérer et promouvoir des parcours d'apprentissage ;
- ▶ Coordonner la formation dans le secteur et gérer les initiatives et programmes de formation publics ;
- ▶ Gérer les contributions au fonds de formation professionnelle.

Au Bangladesh, des organismes sectoriels de développement des compétences ont été mis en place dans les secteurs de la transformation agroalimentaire, du matériel de transport, du cuir et de la maroquinerie, de l'hôtellerie, du tourisme et des technologies de l'information¹⁰⁹. L'Inde compte 37 conseils sectoriels des compétences qui orientent le contenu des cours dispensés dans le cadre de l'EFTP et de la formation en apprentissage¹¹⁰. Des organismes sectoriels de développement des compétences ont été mis en place au Ghana dans les secteurs de la construction, du tourisme et de l'agriculture¹¹¹, ainsi qu'en Jordanie dans les secteurs du tourisme et de l'hôtellerie, des technologies de l'information et de la communication, de la logistique, de l'eau et de l'énergie, du cuir et du textile, des produits chimiques et des cosmétiques¹¹².

¹⁰⁸ La recommandation de 2008 a depuis été remplacée par la [Recommandation du Conseil du 22 mai 2017 \(2017/C 189/03\)](#).

¹⁰⁹ OIT. [Note d'information sur les conseils sectoriels des compétences au Bangladesh](#) (en anglais). 2013. Le centre d'excellence sur les métiers du cuir, par exemple, propose un [programme d'apprentissage dirigé par le secteur](#) pour les opérateurs de machines, les techniciens de maintenance et les superviseurs.

¹¹⁰ Inde. [Les conseils sectoriels des compétences](#) (en anglais).

¹¹¹ OIT. [Lancement du projet SKILL-UP au Ghana](#) (en anglais).

¹¹² Jordanie. [L'OIT organise le tout premier dialogue social national pour élaborer une stratégie de partage des connaissances entre les conseils sectoriels des compétences en Jordanie](#) (en anglais).

Le statut juridique de ces organismes a été traité dans la section IV du chapitre 3 (autorités compétentes). Ces organismes, dont l'indépendance financière et le rôle dans les programmes de formation contribuent à l'efficacité, sont des éléments centraux du développement de la formation en apprentissage. C'est notamment le cas en Australie avec les conseils pour l'emploi et les compétences, en France avec les opérateurs de compétences, et en Afrique du Sud avec les autorités sectorielles responsables de l'enseignement et de la formation.

d) Systèmes d'information sur le marché du travail et définition des priorités

La mission principale des systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) concernant la formation en apprentissage est de produire des informations et des analyses à l'intention des décideurs et des partenaires sociaux qui pourront ainsi statuer sur l'opportunité de créer, modifier ou supprimer des programmes. Les SIMT collectent et compilent des données pour analyser le marché du travail et anticiper les futurs besoins en compétences. En s'appuyant sur les résultats de programmes d'apprentissage précédents, ils fournissent des informations, des analyses et des outils qui permettent une coordination entre les producteurs et les utilisateurs de données sur le marché du travail selon des mécanismes institutionnels définis.

La recommandation n° 208 souligne l'importance de la participation des mandants à l'analyse et à la définition des priorités de formation. En Irlande, la mission du Groupe d'experts tripartite sur les futurs besoins en compétences consiste notamment à : conseiller le gouvernement sur les besoins anticipés aux niveaux national et sectoriel ; formuler des recommandations sur la meilleure façon de répondre aux besoins recensés ; formuler des recommandations sur les adaptations à apporter aux systèmes d'éducation et de formation ainsi qu'aux dispositifs de prestation existants pour gagner en efficacité¹¹³.

De l'anticipation des besoins en compétences jusqu'aux changements apportés aux programmes de formation, il se peut que plusieurs structures interviennent dans le processus. Au Danemark, par exemple, le rôle des partenaires sociaux dans l'EFTP est institutionnalisé¹¹⁴. Ils participent au processus d'anticipation des besoins en compétences par l'intermédiaire du Conseil consultatif national (composé de 31 représentants des partenaires sociaux) qui suit l'évolution de la société et dégage de ses observations des tendances pertinentes pour l'EFTP. Par ailleurs, le Conseil consultatif national formule des recommandations à l'intention du ministère de l'Enfance et de l'Éducation concernant la création de nouveaux programmes d'EFTP ou l'adaptation, la fusion voire l'abandon de programmes existants¹¹⁵.

e) Des modèles de financement efficaces et durables

La mise en place de mécanismes de financement efficaces et durables assurant une juste répartition des coûts entre les différentes parties concernées est un aspect essentiel de la conception d'un système d'apprentissage de qualité. Dans l'étude du modèle financier, il est bien sûr important de se pencher sur les coûts et les avantages du système et de déterminer dans quelle mesure ces coûts/avantages reviennent/bénéficient aux apprentis, aux employeurs et aux pouvoirs publics. Un des aspects du modèle de financement qui sera adopté concerne la fixation de la rémunération ou de l'indemnité financière qui sera versée aux apprentis. Ce point a déjà été traité dans la section II(a) du chapitre 4.

La répartition des coûts varie d'un mécanisme de financement à l'autre. Dans l'Union européenne, il existe divers mécanismes de financement qui sont bien documentés (Cedefop, 2020b)¹¹⁶. Dans l'ensemble, la répartition des coûts la plus couramment observée est la suivante : a) les employeurs supportent les coûts de la formation en milieu de travail, les salaires/indemnités et les cotisations de sécurité sociale ; b) les

¹¹³ Irlande. [Groupe d'experts sur les futurs besoins en compétences](#) (en anglais). Voir également : Irlande, 2022.

¹¹⁴ Danemark. [L'enseignement et formation professionnels au Danemark](#) (en anglais).

¹¹⁵ Cedefop. [Enseignement et formation professionnels en Europe : Danemark](#) (en anglais).

¹¹⁶ Cedefop. Voir également la [base de données du Cedefop sur le financement de l'apprentissage dans l'UE](#) (en anglais).

apprentis perçoivent une rémunération/indemnité inférieure à celle des travailleurs qualifiés ; c) les pouvoirs publics financent la formation dispensée hors milieu de travail dans les établissements d'EFTP, administrent le système et gèrent, le cas échéant, les mesures incitatives destinées aux employeurs.

Une analyse des coûts et des avantages de la formation en apprentissage a été effectuée en Espagne sur dix professions réparties dans six secteurs de l'économie espagnole. Les résultats de cette étude montrent que la participation au système d'apprentissage pourrait avoir de réels avantages nets pour les entreprises avant la fin de la période de formation, avec toutefois des différences notables selon le secteur et la profession. De plus, lorsque ça n'est pas le cas, le fait d'embaucher les apprentis une fois ceux-ci diplômés peut permettre aux entreprises de récupérer leur investissement dans un laps de temps relativement court (Wolter et Mühlemann, 2015, p. 8).

L'efficacité du financement de l'apprentissage est un sujet de dialogue social, dans la mesure où des besoins et des points de vue différents doivent être pris en compte. Pour les pouvoirs publics, l'efficacité peut se mesurer en examinant le coût d'un apprenti embauché trois mois après l'obtention de son diplôme. Pour les employeurs, des études du retour sur investissement permettront d'orienter les décisions concernant la poursuite de leur participation au système d'apprentissage. Pour les apprentis, des perspectives salariales assurées peuvent être une incitation à poursuivre leur formation jusqu'au bout. Il n'existe pas d'éléments de comparaison établis qui permettraient de se prononcer sur le caractère acceptable de ces critères pourcentage d'apprentis embauchés, retour sur investissement de l'employeur, perspectives salariales des apprentis pour mesurer l'efficacité du financement de l'apprentissage. Il est donc essentiel que des modèles acceptables soient définis en commun dans le cadre du dialogue social sur les mécanismes de financement.

L'efficacité du financement dépend également du niveau d'implication des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la gestion des contributions au fonds de formation professionnelle. Certains pays ont adopté des modèles de financement dans lesquels un fonds est alimenté par une taxe d'apprentissage payée par toutes les entreprises, ou par les entreprises qui ont une certaine masse salariale. On trouve des exemples de ce genre de modèle de financement au Danemark avec la contribution des employeurs à la formation¹¹⁷, en France avec la taxe d'apprentissage¹¹⁸, en Irlande avec le fonds national de formation (Irlande, 2000), au Kenya avec la contribution à la formation industrielle¹¹⁹ et en Afrique du Sud avec la contribution au fonds pour le développement des compétences¹²⁰. Ces contributions peuvent être gérées par des structures tripartites ou par des institutions publiques. Les avis des organisations d'employeurs et de travailleurs sont indispensables pour garantir une bonne adéquation des programmes de formation aux besoins du marché et aux aspirations des employeurs.

La durabilité des modèles de financement dépend de l'acceptabilité par toutes les parties du modèle établi, de la transparence des procédures, de la responsabilité des parties concernées et des résultats effectivement obtenus. Au Royaume-Uni, par exemple, un cadre de responsabilités pour les prestataires de formation en apprentissage a été défini, qui prend en considération les résultats des inspections ainsi que les taux globaux de réussite et de rétention des apprentis¹²¹.

f) Offrir des mesures d'incitation et des services d'appui

Les gouvernements de nombreux pays mettent en place différentes mesures d'incitation et divers services d'appui afin d'encourager les employeurs à embaucher des apprentis et à participer à des programmes de formation en apprentissage. Les incitations financières à l'apprentissage peuvent être directes (versement d'une aide financière) ou indirectes (exonérations fiscales, etc.). Si ces dispositifs peuvent avoir pour effet d'accroître la participation au système d'apprentissage, ils doivent toutefois être conçus avec soin pour ne pas fausser le marché de l'apprentissage et faire en sorte que la formation débouche

¹¹⁷ Danemark. [Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag \(AUB\)](#).

¹¹⁸ France. [Tout savoir sur la taxe d'apprentissage](#).

¹¹⁹ Kenya. [Loi sur la formation industrielle \(modifiée\) de 2022](#) (en anglais).

¹²⁰ Afrique du Sud. [Contribution au fonds pour le développement des compétences](#) (en anglais).

¹²¹ Royaume-Uni. [Cadre de responsabilités et cahier des charges des prestataires de formation en apprentissage](#) (anglais), 2024.

sur un emploi. Par exemple, en compensant les coûts réels et les coûts d'opportunité, des subventions publiques peuvent inciter des personnes vulnérables à se lancer dans une formation en apprentissage. À partir d'éléments portant sur les subventions salariales temporaires¹²², on peut penser que les subventions publiques seront mieux utilisées si elles bénéficient à certaines populations sous-représentées dans les programmes d'apprentissage. Aux États-Unis, dans le cadre de son programme visant à offrir davantage de perspectives aux femmes grâce à la formation en apprentissage, le Bureau de l'apprentissage favorise le recrutement et la rétention des femmes dans ce type de formation, notamment avec les subventions WANTO (Women in Apprenticeship and Non-Traditional Occupations) et des services d'orientation qui apportent un appui aux employeurs, aux syndicats et aux travailleurs, y compris aux femmes qui suivent un apprentissage¹²³. En Irlande, pour tenter avant tout de remédier à la faible présence des femmes dans les formations en apprentissage (cf. chapitre 6, section II), le gouvernement a mis en place une nouvelle bourse octroyée selon des critères de genre. Depuis janvier 2022, les employeurs peuvent bénéficier d'une bourse de 2666 € pour chaque femme inscrite en apprentissage¹²⁴.

Les subventions ou exonérations fiscales accordées aux entreprises peuvent couvrir une partie des coûts engendrés par l'encadrement et la supervision des apprentis, le matériel et les équipements interchangeables, et la rémunération ou l'indemnité financière des apprentis. En Autriche, les entreprises peuvent bénéficier d'un financement public correspondant à la « subvention de base », soit l'équivalent de trois mois de salaire brut d'un apprenti la première année, deux mois la deuxième année, et un mois la troisième année¹²⁵. En Australie, les professions qui figurent sur la liste des métiers prioritaires d'Australian Apprenticeships peuvent bénéficier des dispositifs de subvention salariale prioritaire et d'incitation à l'embauche, soit l'équivalent de 10 % du salaire de l'apprenti pour les 24 premiers mois (jusqu'à 1500 AUD par trimestre) et 5 % pour la troisième période de 12 mois (jusqu'à 750 AUD par trimestre)¹²⁶. Les incitations financières peuvent aussi prendre la forme d'exonérations. Ces exonérations s'appliquent, par exemple, à certaines cotisations de sécurité sociale en France¹²⁷ ou aux taxes à l'importation pour le matériel de formation au Bangladesh (Swisscontact, 2019, p. 53).

Les services d'appui non financier les prestataires du Réseau australien de soutien à l'apprentissage ou les organismes tiers en Inde (cf. chapitre 1, section II) sont également importants pour apporter une aide sur les questions administratives et juridiques liées à l'apprentissage.

g) Suivi des résultats

La recommandation n° 208 souligne la nécessité de suivre les résultats et de s'en servir pour décider de l'affectation des ressources financières¹²⁸. Cela passe par des études de suivi des apprentis et des enquêtes de satisfaction des employeurs afin d'analyser : a) la situation professionnelle des apprentis au bout d'un certain temps ; b) les retours des apprentis diplômés concernant la qualité et l'adéquation de la formation reçue ; c) la satisfaction des employeurs et des apprentis eux-mêmes. En éclairant le dialogue social, les priorités et les décisions d'affectation des ressources financières, ces études apportent une certaine valeur ajoutée lorsqu'elles sont menées de manière systématique. Les autorités suisses produisent tous les quatre ans un rapport sur l'éducation qui contient des données portant sur la résiliation des contrats, l'entrée sur le marché du travail, les transferts vers l'enseignement et la formation post-secondaires, les coûts et les avantages pour les entreprises qui proposent des formations professionnelles, et des questions portant

¹²² OIT. [Subventions salariales temporaires](#) (en anglais). Le but de cette comparaison n'est pas de sous-entendre une quelconque similitude entre le statut juridique des travailleurs salariés et celui des apprentis, mais de tirer des conclusions des dispositifs de subventionnement des rémunérations (qu'il s'agisse de salaires ou d'indemnités).

¹²³ États-Unis. [WANTO : les femmes dans l'apprentissage et les métiers non traditionnels](#) (en anglais).

¹²⁴ Irlande. [Bourse d'apprentissage selon le genre](#) (en anglais).

¹²⁵ Autriche. [Basisförderung – Förderung für Lehrbetriebe](#).

¹²⁶ Australie. [Aide financière pour les employeurs](#) (en anglais).

¹²⁷ France. [Contrat d'apprentissage](#).

¹²⁸ Le suivi des procédures est traité séparément dans la section II de la recommandation au paragraphe 10. Il y est précisé que les normes pour des apprentissages de qualité prévoient notamment des objectifs et des référentiels de formation en fonction des « compétences professionnelles requises » – et s'appuient donc sur des plans de formation axée sur les compétences et des livrets pour suivre les progrès accomplis – ainsi que des « procédures d'évaluation et de certification des compétences acquises ».

spécifiquement sur les problématiques du genre et des migrations (Suisse, CSRE, 2023). Au Royaume-Uni, le ministère de l'Éducation a mené en 2021 une évaluation des expériences des employeurs autour des thèmes suivants : a) qui emploie des apprentis ; b) quels types de formations en apprentissage sont proposés ; c) pourquoi et comment les apprentis ont-ils été recrutés ; d) la rétention des apprentis ; e) le mode de prestation et son incidence sur la formation des apprentis ; f) la satisfaction et les avantages ; g) les changements d'orientation concernant la formation en apprentissage ; h) les plans à venir (Royaume-Uni, 2022b). Le rapport de formation de la section jeunesse de la Confédération allemande des syndicats permet aux jeunes de rendre compte des heures supplémentaires effectuées, de l'accompagnement professionnel dont ils bénéficient, des tâches réalisées qui sont sans lien avec la formation et de l'existence d'un plan de formation (DGB-Jugend, 2024).

h) Partenariats public-privé (PPP)

Il importe de favoriser des partenariats entre le secteur public et le secteur privé pour encourager des apprentissages de qualité. Le PPP typique pour un apprentissage de qualité fait intervenir un prestataire de formation public et une entreprise qui vont dispenser respectivement le volet hors milieu de travail et le volet en milieu de travail de la formation. On peut encourager les PPP avec des incitations financières et des services d'appui, mais aussi avec des conseils pratiques. Par exemple, le gouvernement provincial de l'Ontario au Canada a publié à l'intention des employeurs un guide pour embaucher un(e) apprenti(e), qui comporte six étapes : 1) Évaluer ses compétences en formation ; 2) Trouver un(e) apprenti(e) ; 3) Inscrire l'apprenti(e) ; 4) Signer un contrat d'apprentissage ; 5) Former l'apprenti(e) ; 6) Finaliser la formation¹²⁹. Le gouvernement australien a suivi une approche similaire étape par étape pour favoriser les PPP : a) comprendre les obligations et les responsabilités ; b) déterminer le type de personne souhaité ; c) trouver un(e) apprenti(e) ou un(e) stagiaire ; d) signer et déposer un contrat et un plan de formation ; e) faire enregistrer la formation en apprentissage ou le stage ; f) terminer la période d'essai¹³⁰.

Faire en sorte que la voix des jeunes soit entendue dans les partenariats public-privé peut contribuer à la mise en place d'apprentissages de qualité. Au Brésil, par exemple, l'initiative « un million d'opportunités » (1MiO)¹³¹ promeut la formation professionnelle, l'emploi, la création de revenus, l'entrepreneuriat et la participation civique auprès des adolescents et des jeunes vulnérables. En 2023, l'initiative 1MiO a généré 512 870 opportunités de formation professionnelle, dont 326 416 formations en apprentissage, et a collaboré avec 167 grandes entreprises, 41 grandes organisations sociales, l'administration de sept États fédérés, 1822 mairies et huit grands centres urbains.

i) Le soutien aux organismes intermédiaires

La section II du chapitre 1 donne une définition des organismes intermédiaires et une indication du rôle de ces organismes. La section IV traite des conditions dans lesquelles ils peuvent proposer des formations en apprentissage.

Soutenir les organismes intermédiaires peut être utile pour coordonner, étayer ou accompagner l'offre de formation en apprentissage. Ce soutien peut prendre les formes suivantes : trouver des apprentis et les orienter vers une offre de formation qui leur correspond ; coordonner l'ensemble des parties prenantes afin qu'elles parviennent à un accord sur un programme d'apprentissage particulier ; faciliter la mobilité des apprentis entre les entreprises ; aider à dispenser certaines parties de la formation hors milieu de travail.

Il arrive cependant que les organismes intermédiaires rencontrent des difficultés pour obtenir des financements et attirer du personnel de qualité. Par ailleurs, il n'est pas exclu que le comportement des organismes intermédiaires soit motivé par un intérêt financier, ni qu'un conflit d'intérêts surgisse

¹²⁹ Canada, Ontario. [Embaucher un\(e\) apprenti\(e\)](#).

¹³⁰ Australie. [Embaucher un apprenti ou un stagiaire](#) (en anglais).

¹³¹ Pour obtenir des informations sur les stratégies du Brésil en matière d'apprentissage, consulter le site web du gouvernement (en portugais) à l'adresse suivante : <https://1mio.com.br>.

lorsque ces organismes remplissent plusieurs fonctions en lien avec les apprentis. L'OIT a proposé cinq recommandations pour développer les organismes intermédiaires (cf. Encadré 18) (OIT, 2019a, p. 14).

► Encadré 18. Recommandations pour développer les organismes intermédiaires

1. La mise en place d'un nouveau type d'organisme intermédiaire dans un pays devrait toujours passer d'abord par une phase d'expérimentation et faire l'objet d'une solide évaluation. Les services essentiels en rapport avec l'apprentissage ne devraient jamais être externalisés et confiés à des organismes intermédiaires.
2. Le financement des organismes intermédiaires devrait rester modeste, ceux-ci devant également générer leurs propres revenus auprès des employeurs.
3. Des critères d'agrément et de financement très stricts des organismes intermédiaires devraient être mis en place, ainsi que des systèmes de suivi et d'audit efficaces.
4. Les associations nationales d'organismes intermédiaires devraient être encouragées et devraient bénéficier de financements pour promouvoir le partage des connaissances et le développement professionnel, et pour nouer des liens avec des organismes similaires dans d'autres pays.
5. Des efforts concertés devraient être déployés pour s'assurer que le personnel des organismes intermédiaires possède les qualifications, la formation et l'expérience requises.

j) Activités de sensibilisation et campagnes de promotion

Les activités de sensibilisation s'adressent à divers publics qui ne connaissent peut-être pas les avantages de la formation en apprentissage. Les apprentis potentiels doivent connaître les parcours éducatifs et professionnels associés à ce type de formation. Ces activités sont également nécessaires pour sensibiliser les familles dont un membre souhaite exercer un métier inhabituel. Elles devront également s'attacher à faire comprendre aux enseignants les avantages d'une formation en apprentissage de qualité. Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent réfléchir à la manière dont elles peuvent promouvoir des apprentissages de qualité. Les employeurs, en particulier dans les MPME, doivent avoir conscience de ce que peut leur apporter le fait de former des apprentis dans leurs entreprises. En Inde, pour promouvoir l'apprentissage, plusieurs dispositifs comme le dispositif national de promotion de l'apprentissage ou le système national de formation en apprentissage ont été mis en place ; un site web a également été créé sur lequel on peut accéder à des ressources et à des vidéos¹³². Un portail de ce type, intitulé « Tout ce dont vous avez besoin pour devenir ou employer un apprenti », existe également en Australie¹³³. Aux États-Unis se tient chaque année une Semaine nationale de l'apprentissage, pendant laquelle de nombreuses activités de sensibilisation¹³⁴ sont organisées. En 2023, la Semaine nationale de l'apprentissage a été lancée par le président des États-Unis¹³⁵. En France, le gouvernement organise régulièrement une semaine de l'alternance et l'édition 2023 comptait près de 900 événements¹³⁶. Un portail de l'alternance a également été créé pour les employeurs et les apprentis potentiels¹³⁷. Les organisations d'employeurs peuvent également participer à des activités de sensibilisation, à l'exemple de la Confédération des associations allemandes d'employeurs (BDA et coll., 2018).

¹³² Inde. [Le réseau national pour le développement des compétences](#) (en anglais).

¹³³ Australie. [Conseils et accompagnement en matière d'apprentissage](#) (en anglais).

¹³⁴ États-Unis. Apprenticeship USA. [Semaine nationale de l'apprentissage](#) (en anglais).

¹³⁵ États-Unis. Apprenticeship USA. [Déclaration à propos de la Semaine nationale de l'apprentissage 2023](#) (en anglais).

¹³⁶ France. [La semaine de l'alternance du 13 au 17 mai 2024](#).

¹³⁷ France. [Bienvenue sur le Portail de l'Alternance – Une plateforme dynamique pour faciliter l'accès aux ressources et services autour de la formation en alternance](#).

k) Faire mieux connaître les droits, les avantages et la protection dont devraient bénéficier les apprentis

Les apprentis ont besoin de connaître les droits légaux, les avantages et les protections dont ils bénéficient et aussi de renforcer leur sentiment d'autonomie. Dans certains pays, des organismes publics renseignent les apprentis sur ces droits, ces avantages et ces protections et/ou sur les obligations qui sont les leurs. C'est notamment le cas en Australie¹³⁸, dans la Région flamande de Belgique¹³⁹, en France¹⁴⁰, en Allemagne¹⁴¹, en Irlande (Irlande, SOLAS, 2016) et aux États-Unis¹⁴². Les organisations de travailleurs fournissent également des informations sur les droits, les avantages et les protections dont bénéficient les apprentis, par exemple, la Confédération des syndicats chrétiens en Belgique (CSC)¹⁴³, la Confédération générale du travail en France (CGT, 2023)¹⁴⁴, le Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) en Allemagne, le Congrès des syndicats (TUC) au Royaume-Uni¹⁴⁵ et la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) aux États-Unis¹⁴⁶.

l) Programmes de préapprentissage

Dans la section III du chapitre 1 figurent la définition d'un programme de préapprentissage ainsi qu'une liste des caractéristiques que doit posséder un tel programme pour être efficace.

Les programmes de préapprentissage contribuent à faire monter les taux d'inscription en apprentissage dans les populations vulnérables. En Suisse, des programmes de préapprentissage d'intégration (PAI) ont été mis en place spécialement pour préparer des réfugiés à suivre un enseignement et une formation professionnels de base. Les deux tiers des réfugiés qui ont participé aux programmes pilotes sur une période de trois ans ont pu accéder à un programme d'apprentissage. Les règles ont changé et, depuis 2021, le PAI est ouvert aux personnes qui ne relèvent pas du domaine de l'asile¹⁴⁷.

On trouve d'autres exemples de programmes de préapprentissage réussis dans les pays suivants :

- ▶ Autriche et Allemagne. Des formations existent pour découvrir ce que signifie être un entrepreneur dans des « simulations d'entreprise ».
- ▶ États-Unis. Le ministère du Travail définit la finalité du système de préapprentissage.
- ▶ Afrique du Sud. Un programme de préapprentissage d'un an a été mis en place, qui porte sur quatre matières : mathématiques, sciences, anglais plus un cours en quatre parties éducation à la vie pratique, préparation au milieu de travail, acquisition de compétences numériques et initiation à la formation professionnelle.
- ▶ Mexique. Les programmes de préapprentissage en alternance portent sur les sujets suivants : a) compétences socio-psychologiques ; b) mathématiques appliquées ; c) initiation au monde de l'entreprise ; d) habileté manuelle dans les domaines de la mécanique des métaux, de la représentation mécanique et des processus de production ; e) maîtrise de connaissances techniques, compréhension et rédaction de textes techniques.

Deux des auteurs de ce guide ont élaboré une série de recommandations générales pour mettre au point des programmes de préapprentissage en Amérique latine et dans les Caraïbes (Axmann et Jaik, 2021, p. 49 à 51 et p. 56 à 62).

¹³⁸ Australie. [Vos droits en tant qu'apprenti](#) (en anglais).

¹³⁹ Belgique (Flandre). [Commissie inzake Leerlingenrechten](#).

¹⁴⁰ France. [Quels sont vos droits et vos obligations en tant qu'apprenti?](#)

¹⁴¹ Allemagne. [Rechte und Pflichten als Azubi](#).

¹⁴² États-Unis. [Informations pour les candidats et les apprentis](#) (en anglais).

¹⁴³ Belgique. Jeunes CSC (Confédération des syndicats chrétiens). [Apprenti-e](#).

¹⁴⁴ Pour plus d'informations sur les apprentis en Allemagne, consulter le site web de DGB-Jugend à l'adresse <https://www.dgb.de/presse/>.

¹⁴⁵ TUC, unionlearn. [Les droits des apprentis au travail](#) (en anglais).

¹⁴⁶ AFL-CIO (États-Unis). [Programmes d'apprentissage](#) (en anglais).

¹⁴⁷ Suisse. Consulter le site du PAI : [Le préapprentissage fait école](#).

m) Accès des apprentis à davantage de possibilités de formation professionnelle et à des parcours de formation souples

Une formation en apprentissage réussie peut également amener à poursuivre des études, mais cette progression n'est généralement pas automatique. La formation complémentaire et/ou des examens sont le moyen qui permet le plus souvent d'accéder à d'autres possibilités de formation professionnelle ou d'études. Dans les annexes du rapport du Cedefop intitulé EFQEA Implementation: Analysis and Main Finding figure un aperçu des programmes donnant accès à l'enseignement supérieur dans les pays de l'UE et de l'AELE (Cedefop, 2021a, p. 45 et 46). Les apprentis peuvent accéder à l'enseignement supérieur : s'ils réussissent un test d'aptitude académique en Allemagne¹⁴⁸ ; s'ils possèdent une qualification permettant d'entrer dans une formation professionnelle supérieure en Suisse¹⁴⁹ ; s'ils ont effectué une formation en apprentissage et possèdent une qualification permettant d'entrer à l'université en Autriche¹⁵⁰. Une autre voie est celle de la VAE. La France a été l'un des pays précurseurs en ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience. Selon la loi de 2002, « toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification [...] enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles » (Petanovitsch et Schmid, 2020).

La souplesse des parcours de formation contribue à l'attractivité d'un système d'apprentissage de qualité. Les formations en apprentissage attirent davantage lorsqu'elles s'intègrent pleinement dans des parcours non cloisonnés offrant la possibilité de se perfectionner et d'obtenir de nouvelles qualifications qui vont ouvrir de nouvelles perspectives de carrière. Au Royaume-Uni, par exemple, le système de reconnaissance et de transfert de crédits inclut les programmes d'apprentissage qualifiants, ce qui permet d'obtenir directement un diplôme de niveau 5 ou 6 grâce à des crédits obtenus par VAE. En France, les formations en alternance débouchent sur des qualifications de niveaux très divers qui vont du secondaire (EFTP) jusqu'au supérieur (diplômes d'ingénieur) (UE, 2020). Le dispositif Pro-A permet aux salariés d'obtenir une certification professionnelle à l'issue d'une formation en alternance dans une optique d'évolution, de promotion professionnelle ou de reconversion¹⁵¹. Le crédit individuel de formation permet aux salariés de bénéficier d'une formation en alternance et de financer l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Les services d'orientation professionnelle devraient accompagner le système d'apprentissage dans le cadre des dispositifs d'éducation et de formation tout au long de la vie. Cela devrait commencer très tôt afin d'attirer plus d'élèves des filières académiques vers l'apprentissage. Par exemple, pendant leur formation, les apprentis devraient développer des compétences en recherche d'emploi apprendre à faire un CV ou à rédiger une lettre de motivation. Vers la fin de leur formation, les apprentis pourraient être formés aux moyens qui vont faciliter leur entrée sur le marché du travail ou leur admission dans une nouvelle formation. Au Pakistan, les pouvoirs publics et l'Association pour la qualité académique (AFAQ) dispensent des conseils aux étudiants pour les aider à définir leurs parcours éducatifs, y compris en passant par une formation en apprentissage¹⁵². Khetha¹⁵³, un service public de l'emploi en Afrique du Sud, offre des informations et des conseils, des services d'exploration intérieure et de planification des carrières, ainsi que d'autres services de soutien aux personnes pour les aider à prendre des décisions concernant leur avenir. La section IV du chapitre 1 explique comment la VAE peut également faciliter ce processus.

¹⁴⁸ Allemagne. [Test d'aptitude académique](#) (en anglais).

¹⁴⁹ Suisse. Pour plus d'informations sur les Conditions d'admission en formation professionnelle initiale, consulter le site https://www.edk.ch/fr/systeme-educatif-ch/postobligatoire/secondaire-ll/formation-professionnelle?set_language=fr.

¹⁵⁰ Autriche. [Diplôme requis pour entrer à l'université](#) (en anglais).

¹⁵¹ France. [Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A](#).

¹⁵² Le site web [careerguidance.pk](#) offre aux utilisateurs inscrits des conseils sur leur orientation professionnelle.

¹⁵³ Afrique du Sud. [Services de planification de carrières](#) (en anglais).

n) Mentorat

Au chapitre 3, la section VI(e, l) mentionne les différents types de mentorat éventuellement proposés sur le lieu de travail ainsi que les compétences et les qualifications que les formateurs internes devraient posséder.

Le mentor et le formateur interne peuvent être deux personnes différentes. Le rôle du formateur interne consiste essentiellement à superviser la mise en œuvre du plan de formation convenu et à assurer l'appui technique dont l'apprenti a besoin. Les mentors sont des personnes qui partagent leur vaste expérience et aident à contextualiser les compétences nouvellement acquises, en insufflant inspiration et enthousiasme pour améliorer les performances de l'apprenti au travail et en formation¹⁵⁴. Il arrive que le mentor n'ait pas de fonction de supervision directe de l'apprenti, lequel se sentira alors plus libre de poser toutes les questions sans craindre que celles-ci ne soient perçues comme le signe d'une lenteur à maîtriser les tâches qui lui sont assignées. Au Royaume-Uni, l'Institut de l'apprentissage et de l'enseignement technique a élaboré un référentiel spécifique pour les mentors. Aux États-Unis, dans les sept éléments de tout programme d'apprentissage agréé figure « un enseignement dispensé par un mentor expérimenté ». La plateforme en ligne WorkforceGPS met de nombreuses ressources à la disposition des mentors¹⁵⁵.

o) Nouvelles technologies et méthodes novatrices

Grâce aux nouvelles technologies, les systèmes d'apprentissage gagnent en efficacité et en qualité.

Par exemple, les mégadonnées et l'intelligence artificielle peuvent être exploitées pour anticiper les besoins en compétences. Les programmes d'apprentissage peuvent utiliser des ressources éducatives libres (REL), et en particulier des formations en ligne ouvertes à tous, mais aussi des technologies de réalité virtuelle ou augmentée, des technologies basées sur les jeux et des technologies d'assistance pour les apprentis en situation de handicap. Le suivi de l'expérience de formation peut être effectué à l'aide de systèmes de gestion numériques. L'évaluation des apprentis peut être effectuée à l'aide de portfolios électroniques et déboucher sur des certificats numériques et des badges authentifiés via la blockchain. Par ailleurs, pour les apprentis, l'entrée dans la vie active ou la transition au sein du marché du travail peut être facilitée en utilisant des services de placement en ligne et des robots conversationnels virtuels (OIT, 2022h, p. 28 et 29). Le Cedefop et l'OCDE ont produit une publication sur l'apprentissage professionnel et la transition numérique (Cedefop et OCDE, 2024), dans laquelle figurent des exemples de l'influence des nouvelles technologies et de leur utilisation dans la formation en apprentissage.

p) La formation en apprentissage pour une transition juste

La formation en apprentissage devrait être utilisée pour assurer la reconversion ou le perfectionnement professionnel des personnes qui vont changer d'emploi ou ajouter de nouvelles tâches à leur emploi en raison du changement climatique. Comme il a été expliqué dans l'introduction de ce guide, l'apprentissage permet une adaptation plus rapide de la formation aux besoins du marché. Des compétences vertes devraient donc être ajoutées aux programmes d'apprentissage existants, et de nouveaux programmes de formation aux emplois verts devraient être créés. À court terme, l'apprentissage pourra bénéficier d'initiatives ciblées basées sur une approche modulaire, par exemple, des formations et des expériences de courte durée permettant aux apprentis de se familiariser davantage avec les concepts et les pratiques en rapport avec la transition écologique dans leur domaine d'études respectif. On pourra ensuite procéder à une actualisation plus poussée des programmes d'apprentissage, à l'intégration de compétences transversales liées à la durabilité dans ces programmes et à l'actualisation des curriculums de l'ensemble des formations en apprentissage (Cedefop et OCDE, 2022). En Chine, par exemple, des compétences vertes ont été incluses dans les curriculums du Nouveau programme d'apprentissage en entreprise, et le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale a produit un manuel sur le

¹⁵⁴ Science Council, Londres. [L'importance du mentorat dans la formation en apprentissage](#) (en anglais).

¹⁵⁵ États-Unis, Ministère du Travail. [Ressources pour les mentors de programmes d'apprentissage agréés](#) (en anglais).

sujet. Par ailleurs, 134 métiers verts ont été incorporés dans le Code de classification des professions¹⁵⁶. Dans le cadre du projet intitulé « Apprentissage de qualité et éducation et formation tout au long de la vie », l'OIT et le ministère chinois collaborent pour élaborer des guides généraux sur les compétences vertes destinés à des secteurs précis afin d'améliorer les compétences des apprentis dans ce domaine. En Irlande, de nouveaux référentiels de compétences ont été élaborés pour des métiers verts comme technicien de maintenance d'éoliennes. Ces techniciens sont censés pouvoir inspecter et entretenir divers composants d'éoliennes, localiser et diagnostiquer les pannes, remplacer les composants endommagés et reconfigurer les systèmes¹⁵⁷.

q) Des compétences fondamentales acquises tout au long de la vie

Des compétences fondamentales notamment des compétences socio-psychologiques, des compétences numériques de base et des compétences de base nécessaires pour exercer un emploi vert devraient être intégrées dans les formations en apprentissage. Ces compétences sont utiles quel que soit l'emploi occupé et facilitent le passage des travailleurs d'un métier ou d'un secteur à un autre, dans une optique d'éducation et de formation tout au long de la vie (OIT, 2021a). L'Australie a adopté un cadre de compétences fondamentales qui comprend la capacité à apprendre, à lire, à écrire, à communiquer oralement et à calculer, avec cinq niveaux et des descripteurs clairs pour chacune de ces compétences. Ce cadre permet de recenser les besoins, d'adapter les supports de formation et d'évaluation, et de comparer les performances individuelles¹⁵⁸. SkillsFuture Singapore a déterminé trois compétences fondamentales essentielles pour les individus, les employeurs et les prestataires de formation. Ces aptitudes et compétences transversales importantes pour l'employabilité et la mobilité professionnelle sont les suivantes : penser de manière critique, interagir avec les autres et rester compétent. Elles sont présentées avec des descripteurs de niveau, des prestataires de formation agréés et des services de conseil¹⁵⁹. Des compétences fondamentales ont été intégrées dans le Nouveau programme chinois d'apprentissage en entreprise sous la forme d'un curriculum obligatoire pour tous les secteurs. Le curriculum prévoit l'enseignement de connaissances et de techniques en rapport avec l'éthique professionnelle, la collaboration et le travail d'équipe, la résolution des conflits et la négociation, la communication interpersonnelle et les codes sociaux au travail. Une formation est également proposée sur la connaissance de soi et la planification de carrière afin que les apprentis puissent acquérir une intelligence émotionnelle satisfaisante¹⁶⁰.

r) La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

Le rôle que la formation en apprentissage peut jouer dans la formalisation des métiers a déjà été abordé dans les chapitres 6 et 7.

Une récente note de synthèse de l'OIT a proposé une série de stratégies pour améliorer l'apprentissage professionnel dans l'économie informelle et faciliter la transition vers l'apprentissage formel (OIT, 2024 ; Hofmann et coll. 2022). Ces recommandations sont les suivantes :

- Développer une bonne compréhension des pratiques locales et des incitations à la participation, tant pour les formateurs en entreprise que pour les apprentis, et capitaliser sur le système existant ;

¹⁵⁶ Chine, Bureau du matériel de formation du ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale. Compétences vertes, 2023. (《绿色技能》).

¹⁵⁷ Kerry College, Irlande. [Formation en apprentissage au métier de technicien de maintenance des éoliennes](#) (en anglais).

¹⁵⁸ Australie, Ministère de l'Emploi. [Cadre de compétences fondamentales](#) (en anglais).

¹⁵⁹ Singapour. [SkillsFuture \(SSG\)](#).

¹⁶⁰ République populaire de Chine, Ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale. 2021. Guide national sur le Nouveau programme d'apprentissage en entreprise (《中国特色企业新型学徒制工作指南》), p. 168 à 178.

- ▶ Comblers les principaux déficits en matière de travail et prendre en premier lieu des mesures visant à mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail pour les apprentis ;
- ▶ Améliorer la capacité des MPME et de leurs associations à faire en sorte que les formations gagnent en qualité ;
- ▶ Renforcer les contrats d'apprentissage en établissant un mécanisme de résolution des litiges reconnu par la société autour du contrat ;
- ▶ Garantir aux apprentis un accès à l'apprentissage en dehors du travail pour compléter leur apprentissage sur le tas ;
- ▶ Reconnaître les acquis de l'expérience et les compétences ;
- ▶ Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale ;
- ▶ Promouvoir et réglementer l'apprentissage professionnel par le dialogue social.

En Tanzanie, par exemple, l'Autorité chargée de l'enseignement et de la formation (VETA) a proposé de mettre à niveau les apprentis formés dans l'économie informelle grâce à la VAE. Les apprentis éligibles suivent un programme de mise à niveau personnalisé qui débouche sur une certification. Le processus comporte huit étapes distinctes (cf. Encadré 19).

► **Encadré 19. Mise à niveau des apprentis formés dans l'économie informelle en Tanzanie**

1. Un apprenti qui satisfait aux critères peut remplir un formulaire pour demander à passer une évaluation dans la perspective d'une VAE (EVAE).
2. Le coordonnateur des EVAE conseille les candidats sur la procédure à suivre, les critères d'éligibilité, les compétences requises pour l'évaluation et l'élaboration d'un portfolio intégré aux pièces justificatives demandées.
3. Les candidats soumettent leur candidature qui est étudiée par des examinateurs de l'EFTP, puis ceux-ci font passer un entretien aux candidats.
4. Les candidats se préparent pour l'évaluation.
5. Les candidats sont évalués selon un référentiel prédéfini pour la qualification choisie.
6. La VETA organise des formations pour combler les lacunes des apprentis et mettre ainsi à niveau leurs compétences.
7. Les apprentis passent l'examen.
8. Les candidats qui réussissent l'examen se voient remettre un certificat¹.

¹ Tanzanie, République-Unie de. Ministère de l'Éducation, de la Science et de la Technologie. [Validation des acquis de l'expérience](#) (en anglais).

► Chapitre 8

Coopération internationale,
régionale et nationale pour
des apprentissages de
qualité



Ce chapitre traite de l'importance de la coopération pour tous les aspects d'un système d'apprentissage de qualité et donne des exemples de formes de coopération qui peuvent être développées aux niveaux international, régional et national.

► **R.208. Paragraphe 28 : Coopération internationale, régionale et nationale pour des apprentissages de qualité**

28. Les Membres devraient prendre des mesures pour :

- a) renforcer la coopération internationale, régionale et nationale et échanger des informations sur les bonnes pratiques en ce qui concerne tous les aspects des apprentissages de qualité ;
- b) coopérer pour offrir aux apprentis de plus larges possibilités de formation et pour reconnaître les compétences acquises antérieurement ou dans le cadre des programmes d'apprentissages ;
- c) mettre en place des partenariats efficaces afin de promouvoir des programmes pour des apprentissages de qualité, notamment dans le cadre d'organismes tripartites chargés du développement des compétences à l'échelle nationale, par secteur ou par profession, d'alliances mondiales et régionales et de réseaux d'apprentissages ;
- d) promouvoir la reconnaissance à l'échelle nationale, régionale et internationale des certificats obtenus à l'issue d'un apprentissage.

► 1. Échange de bonnes pratiques

L'échange de bonnes pratiques peut accélérer le changement et favoriser la mise en place d'un système d'apprentissage de qualité. Certains réseaux facilitent l'échange de bonnes pratiques aux niveaux régional et international. Le Réseau mondial de l'apprentissage (GAN), par exemple, est un réseau dirigé par des employeurs, dont l'action est centrée sur l'acquisition de savoirs entre collègues, les conseils pour l'élaboration de politiques, la promotion de politiques et les initiatives du secteur privé¹⁶¹. Née d'une déclaration commune de la présidence de l'UE, de la Commission européenne et des partenaires sociaux adoptée en 2012, l'Alliance européenne pour l'apprentissage participe à l'échange de bonnes pratiques¹⁶². En Amérique latine, le conseil de l'Alliance pour la formation en alternance réunit des établissements de formation pour partager des expériences et encourager la collaboration¹⁶³. Le Réseau des acteurs de l'apprentissage et des compétences en Afrique subsaharienne (SASASNET) rassemble des acteurs de l'EFTP décideurs, formateurs, régulateurs, partenaires de développement venus de pays africains anglophones pour débattre de la manière de promouvoir le développement des compétences et la formation en apprentissage. L'OIT collabore avec plusieurs organisations des institutions des Nations Unies, l'OIE, la CSI, des réseaux internationaux comme le GAN, des banques de développement et des agences techniques dans le cadre d'un réseau mondial d'entreprises pionnières en matière d'apprentissage lancé en mai 2024¹⁶⁴.

La collaboration Sud-Sud et triangulaire¹⁶⁵ peut favoriser des changements productifs dans le domaine de l'apprentissage. Une initiative Sud-Sud soutenue par l'OIT a réuni de hauts responsables gouvernementaux ainsi que des organisations de travailleurs et d'employeurs de Chine, d'Inde, d'Éthiopie et d'Afrique du Sud pour explorer des approches novatrices visant à améliorer les systèmes d'apprentissage dans ces pays sur la période 2022-2023.

¹⁶¹ Réseau mondial de l'apprentissage (GAN). *Notre travail avec les membres* (en anglais).

¹⁶² Commission européenne. *Alliance européenne pour l'apprentissage*.

¹⁶³ OIT/CINTERFOR. *Première réunion du conseil de l'Alliance pour la formation en alternance – Février 2024* (en anglais ou en espagnol).

¹⁶⁴ OIE. *Former les talents de demain : lancement des entreprises pionnières en matière d'apprentissage*.

¹⁶⁵ OIT. Voir la page web de l'OIT sur la coopération Sud-Sud et triangulaire à l'adresse suivante : <https://www.ilo.org/fr/south-south-and-triangular-cooperation-sstc>.

► 2. Mobilité transnationale des apprentis

La mobilité transnationale des apprentis dans le cadre d'une formation structurée dispensée dans plusieurs pays peut être très bénéfique à la fois pour les apprentis et pour les entreprises, mais peut s'avérer difficile à mettre en œuvre. Les obstacles à la mobilité sont multiples. Par exemple, les employeurs pourront craindre de perdre de futurs employés potentiels pendant la période passée à l'étranger. Pour ce qui est des MPME, leur capacité administrative pourra s'avérer insuffisante pour organiser cette mobilité. De leur côté, les apprentis eux-mêmes pourront ne pas être intéressés pour des raisons diverses barrières linguistiques, peur de perdre leur revenu et motifs familiaux entre autres. Par ailleurs, les différences entre les systèmes d'apprentissage et les qualifications d'un pays à l'autre peuvent aussi être un problème.

Il est toutefois possible de relever ces défis en prenant des mesures stratégiques (Cedefop, 2021b ; UE, 2023). En Europe, le Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité propose de « promouvoir progressivement la mobilité transnationale des apprentis, que ce soit sur le lieu de travail ou dans les établissements d'enseignement et de formation, en tant que composante des certifications d'apprentissage¹⁶⁶ ». La notion d'apprentissage transfrontalier a été lancée en 2010 au sein d'une « Grande Région » regroupant les länder de la Sarre et de Rhénanie-Palatinat en Allemagne, la Lorraine en France, le Luxembourg et les régions francophones et germanophones de Belgique. Les apprentis étaient encouragés à étudier la partie théorique de leur formation dans leur pays d'origine et à effectuer la partie pratique dans une entreprise située dans un pays voisin. Cette expérience menée à petite échelle a été jugée positive et il a été proposé de l'institutionnaliser davantage dans le cadre juridique en France¹⁶⁷. Par la suite, la Commission européenne a publié une étude (CE, 2023a) et adopté en novembre 2023 une proposition de Recommandation du Conseil intitulée « L'Europe en mouvement ». Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous. La proposition contenait une recommandation invitant États membres à, entre autres, fixer et œuvrer pour la réalisation de nouveaux objectifs au niveau de l'UE à l'horizon 2030 dans le domaine de l'EFP : « En matière d'enseignement et de formation professionnels, la part des apprenants de cette filière ayant une expérience de mobilité à des fins d'éducation et de formation à l'étranger devrait être d'au moins 15 % ». Les États membres étaient en outre incités à « offrir des possibilités systémiques de mobilité à des fins d'éducation et de formation en envisageant de faire de la mobilité à des fins d'éducation et de formation à l'étranger un élément constitutif des systèmes d'enseignement scolaire, d'EFP et d'apprentissage » (CE, 2023b ; Cedefop, 2021b).

► 3. Reconnaissance des certificats obtenus à l'issue d'un apprentissage

Comme indiqué au chapitre 3, les diplômes d'apprentissage devraient être inclus dans les cadres nationaux de qualifications. Par conséquent, les diplômés de l'apprentissage devraient également bénéficier des accords transnationaux qui permettent la reconnaissance des qualifications dans plus d'un pays. Dans l'Union européenne, par exemple, en vertu de la Directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, les États membres sont tenus de reconnaître les qualifications professionnelles obtenues dans d'autres États membres comme équivalentes par principe et d'accorder aux professionnels un libre accès au marché du travail (UE, 2005 ; Cedefop et coll., 2018). En ce qui concerne les diplômes d'apprentissage, ceux-ci pourront, du fait des différences dans les systèmes d'apprentissage des pays, se situer à des niveaux différents dans les cadres nationaux de qualifications. Ces cadres nationaux peuvent être référencés avec le cadre européen des certifications, ce qui permet de transposer les diplômes dans le cadre de qualifications d'un autre pays afin qu'ils soient reconnus¹⁶⁸.

¹⁶⁶ UE. *Recommandation du Conseil du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité*, para. 11.

¹⁶⁷ France. Inspection générale des affaires sociales (IGAS). *Évaluation de l'apprentissage transfrontalier*.

¹⁶⁸ Union européenne. *Le cadre européen des certifications*.

► Sélection bibliographique



- Aggarwal, A., J. Bridgford et C. Cheuk Yu. Manuscrit non publié. *Apprenticeships at a Glance*. Genève : BIT.
- ASEAN (Association des Nations de l'Asie du Sud-Est). 2019. [Référentiel pour les formateurs internes dans les pays de l'ASEAN](#) (en anglais). Bangkok : Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.
- Australie, BETA (Équipe Économie comportementale du gouvernement). 2021. [L'expérience en milieu de travail des apprentis en hôtellerie \(en anglais\)](#). Canberra.
- , NCVER (Centre national australien de recherche sur l'enseignement professionnel). 2023. [Apprentis et stagiaires : bilan 2022](#) (en anglais). Adélaïde.
- Avenyo, E. K. 2021. [Effets de la formation sur l'innovation produit dans les entreprises informelles dans les zones urbaines au Ghana \(en anglais\)](#). Johannesburg : Université de Johannesburg.
- Axmann, M. et K. Jaik. 2021. [Programmes de préapprentissage en Amérique latine et dans les Caraïbes pendant et après la pandémie de COVID-19](#) (en anglais). Montevideo : OIT/CINTERFOR.
- , Amy Rhoades et Lee Nordstrom. 2015. [La nécessité d'une formation de qualité pour les enseignants et les formateurs professionnels dans un monde en mutation](#) (en anglais). Document de travail sur l'emploi n° 177. Genève : BIT. Département des politiques de l'emploi.
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) et Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. 2018. [Erfolgsmodell Duales Studium Leitfaden für Unternehmen](#). Berlin.
- Bangladesh, NSDA (Autorité nationale chargée du développement des compétences). 2020. [Plan d'action national 2022-2027 pour le développement des compétences au Bangladesh](#) (en anglais). Dacca.
- Bridgford, J. (à paraître). « The Role of Social Dialogue in the Governance of Skills and Lifelong Learning Systems and Policies » dans *Flagship Report: Social dialogue*. Genève : BIT.
- BusinessEurope, CEEP (Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics), UEAPME (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises). 2016. [Le rapport coût-efficacité des systèmes d'apprentissage : pourquoi les avantages l'emportent sur les coûts](#) (en anglais). Bruxelles.
- Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle). 2016. [Le perfectionnement professionnel des enseignants et des formateurs de l'EFPP](#) (en anglais). Thessalonique, Grèce.
- . 2018. [Enseignement et formation professionnels en Europe : Luxembourg](#) (en anglais), ReferNet, Luxembourg.
- . 2020a. [La formation en apprentissage pour les adultes](#) (en anglais), Thessalonique, Grèce.
- . 2020b. [Financement de l'apprentissage professionnel dans l'UE](#) (en anglais). Thessalonique, Grèce.
- . 2021a. [Principales conclusions d'une étude du Cedefop sur la mise en œuvre du cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité](#) (en anglais). Thessalonique, Grèce.
- . 2021b. [Suggestions à l'intention des décideurs pour faire fonctionner la mobilité transfrontalière à long terme des apprentis](#) (en anglais). Thessalonique, Grèce.
- . 2023. [Enseignement et formation professionnels en Europe : Grèce](#) (en anglais). Thessalonique, Grèce.
- , CE (Commission européenne). 2014. [Principes directeurs concernant le développement professionnel des formateurs de l'EFPP](#) (en anglais). Thessalonique, Grèce.
- , ETF (Fondation européenne pour la formation), UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture), UIL (University Interscholastic League). 2018. [Inventaire global des cadres nationaux et régionaux de qualifications, Volume II](#) (en anglais). Bruxelles.
- , OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2022. [Des systèmes d'apprentissage pour des économies et des sociétés plus vertes](#) (en anglais). Thessalonique, Grèce.

- , ———. 2024. *L'apprentissage professionnel et la transition numérique : moderniser l'apprentissage pour répondre aux besoins en compétences numériques* (en anglais). Thessalonique, Grèce.
- CGT (Confédération générale du travail). 2023. *Guide de l'apprenti.e: Connaître ses droits pour les faire respecter*. Paris.
- DGB-Jugend. (Deutscher Gewerkschaftsbund). 2024. *Ausbildungsreport*. Berlin.
- De Oliveira Silva, K. C. et E.M.B.R. Guerreiro. 2020. *Guia de Orientações para docentes do SENAI sobre o programa SENAI de ações inclusivas - PSAI, com ênfase no Ensino para alunos com deficiência*. Brasília : Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas.
- CE (Commission européenne). 2023a. *Étude sur la mobilité d'apprentissage : progrès, obstacles et prochaines étapes: Rapport final* (en anglais). Bruxelles.
- . 2023b. *Proposition de Recommandation du Conseil Recommandation du Conseil «L'Europe en mouvement» : Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous* (en anglais), COM(2023) 719 final. Bruxelles.
- UE (Union européenne). 2005. "Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles". *Journal officiel de l'Union européenne*, L 255/22, Bruxelles.
- . 2018a. *Recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité (2018/C153/01)*. Journal officiel de l'Union européenne, C 153/1, Bruxelles.
- . 2018b. *Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité - Annexes au document COM(2017)563* (en anglais). Bruxelles.
- . 2018c. *Recommandation du Conseil du 22 mai 2018 relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2008/C 189/01)*. Journal officiel de l'Union européenne, C 189/01, Bruxelles.
- Fazio, M.V., R. Fernández-Coto et L. Ripani. 2016. *L'apprentissage professionnel au 21e siècle : un modèle pour l'Amérique latine et les Caraïbes?* (en anglais). Washington, DC : Banque interaméricaine de développement.
- Foley, N. 2024. *Statistiques de l'apprentissage* (en anglais). Document d'information. Londres : Chambre des communes.
- France, Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. 2024. *Guide apprentissage et handicap*. Paris.
- France, Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. 2022. *La négociation collective en 2021*. Paris.
- Allemagne, BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung Bildung). 2015. *La réforme de l'enseignement et de la formation professionnels en Allemagne : La loi de 2005 sur la formation professionnelle* (en anglais). Berlin.
- . 2023a. *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen*. Berlin.
- . 2023b. *Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2022*. Berlin.
- . 2023c. *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Berlin.
- . Ministère fédéral de la Justice. 2023. *Berufsbildungsgesetz*. Berlin.
- Hendrickx, F. 2022. *Protection des données personnelles des travailleurs : Principes généraux* (en anglais). Document de travail n° 62, Genève : BIT.
- Hofmann, C., M. Zelenka, B. Savadogo et W.L. Akinyi Okolo, W. 2022. *Comment renforcer les systèmes d'apprentissage professionnel informels pour un meilleur avenir du travail?* Document de travail n° 49, Genève : BIT.
- BIT (Bureau international du Travail). 1930. *Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930*.

- . 1939. [*Recommandation \(n° 60\) sur l'apprentissage, 1939.*](#)
- . 1948. [*Convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.*](#)
- . 1949. [*Convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.*](#)
- . 1951. [*Convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951.*](#)
- . 1957. [*Convention \(n° 105\) sur l'abolition du travail forcé, 1957.*](#)
- . 1958. [*Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958.*](#)
- . 1962. [*Recommandation \(n° 117\) sur la formation professionnelle, 1962.*](#)
- . 1973. [*Convention \(n° 138\) sur l'âge minimum, 1973.*](#)
- . 1975. [*Convention \(n° 142\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.*](#)
- . 1975. [*Recommandation \(n° 150\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.*](#)
- . 1981. [*Convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.*](#)
- . 1999. [*Convention \(n° 182\) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.*](#)
- . 2004. [*Recommandation \(n° 195\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.*](#)
- . 2006. [*Convention \(n° 187\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.*](#)
- . 2012a. [*Résolution concernant la crise de l'emploi des jeunes : Appel à l'action. Résolutions et conclusions, 101e session de la CIT.*](#)
- . 2012b. *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique : Un guide de réflexion.*
- . 2017a. [*Outils pour des apprentissages de qualité, volume 1 : Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques.*](#)
- . 2017b. [*L'avenir de la formation professionnelle en Amérique latine et dans les Caraïbes : vue d'ensemble et recommandations pour la renforcer*](#) (en anglais, espagnol et portugais).
- . 2018a. [*Rapport de l'enquête réalisée par l'OIT sur les initiatives nationales visant à promouvoir des systèmes d'apprentissage de qualité dans les pays du G20*](#) (en anglais).
- . 2018b. [*Faire en sorte que l'apprentissage et la formation sur le lieu de travail prennent en compte les personnes handicapées.*](#)
- . 2019a. [*Les organismes intermédiaires dans les systèmes d'apprentissage*](#) (en anglais). Service des compétences et de l'employabilité du Département des politiques de l'emploi.
- . 2019b. [*Un cadre pour des apprentissages de qualité. CIT, 110e session, rapport n° IV\(1\).*](#)
- . 2019c. [*L'apprentissage professionnel dans la région Asie-Pacifique*](#) (en anglais).
- . 2019d. [*Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019.*](#)
- . 2019e. [*Recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019.*](#)
- . 2020a. [*Outils pour des apprentissages de qualité, Volume 2 - Guide de l'OIT à l'intention des praticiens : Élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation des programmes d'apprentissage.*](#)
- . 2020b. [*Les organisations d'employeurs dans la gouvernance de l'EFTP et des systèmes de développement des compétences*](#) (en anglais).
- . 2020c. [*Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants.*](#)
- . 2021a. [*Cadre mondial sur les compétences fondamentales pour la vie et l'emploi au 21e siècle*](#) (en anglais).
- . 2021b. [*Guide de ressources de l'OIT sur les organismes sectoriels de développement des compétences*](#) (en anglais).

- . 2021c. [Résumé exécutif d'une étude sur l'égalité des genres dans la formation professionnelle en Amérique centrale et en République dominicaine](#) (en anglais).
- . 2022a. [Un cadre pour des apprentissages de qualité. CIT, 110e session, rapport n° IV\(2\)](#).
- . 2022b. [Apprentissage de qualité. CIT, 111e session, rapport n° IV\(1\)](#).
- . 2022c. [Rapport sur le dialogue social 2022 : La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente](#).
- . 2022d. [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi](#). Adoptée à la 86e session (1998) de la Conférence internationale du Travail et amendée à la 110e session (2022).
- . 2022e. [Bonnes pratiques dans le système d'apprentissage en Inde : défis et opportunités](#) (en anglais). Projet de l'OIT sur le développement de l'apprentissage à des fins d'éducation et de formation tout au long de la vie pour tous (ADULT).
- . 2022f. [Intégrer l'égalité des genres, le handicap et l'inclusion sociale \(EGHIS\) ainsi que les mesures de prévention et de lutte contre la violence sexuelle dans les établissements d'enseignement et de formation professionnels](#) (en anglais).
- . 2022g. [Violence et harcèlement au travail : Un guide pratique pour les employeurs](#).
- . 2022h. [La transformation numérique de la formation en apprentissage : nouvelles perspectives et obstacles](#) (en anglais).
- . 2023a. [Recommandation \(n° 208\) sur l'apprentissage, 2023](#).
- . 2023b. [Apprentissages de qualité. CIT, 111e session, rapport n° IV\(2\)](#).
- . 2023c. [Atteindre l'égalité des genres au travail, CIT, 111e session](#).
- . 2024. [Renforcer les apprentissages professionnels pour les transitions vers la formalité](#). Note de synthèse.
- , OIE (Organisation internationale des employeurs). 2018. [Des outils pour des apprentissages de qualité : Guide destiné aux entreprises](#).
- , OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2017. [La participation des employeurs aux programmes d'apprentissage](#) (en anglais).
- , UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2018. [Aperçu global de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels : défis actuels, tendances et recommandations](#).
- Irlande. 2000. [Loi sur le fonds national de formation](#) (en anglais). Dublin.
- . 2013. [Bilan de la formation en apprentissage en Irlande](#) (en anglais). Dublin.
- Irlande, SOLAS (Organisme public responsable des études et formations complémentaires). 2016. [Recueil de directives pratiques pour les employeurs et les apprentis](#) (en anglais). Dublin.
- . 2018. [Examen des parcours menant à l'apprentissage professionnel](#) (en anglais). SOLAS Learning Works. Dublin.
- . 2022. [Bilan des formations en apprentissage mises en place par des consortiums en Irlande](#) (en anglais). Dublin.
- . 2023a. [Examen des parcours menant à l'apprentissage professionnel](#) (en anglais). Dublin.
- . 2023b. [Assurance qualité des formations en apprentissage dans l'artisanat](#) (en anglais). Dublin.
- Italie, Ministère du Travail. 2022. [L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica. XX Rapporto di monitoraggio](#). Rome.

- Marotta, J., R. Lerman, D. Kuehn et M. San Miguel. 2022. [*Au-delà de la productivité, ce que rapportent les formations en apprentissage aux employeurs : Conclusions d'une évaluation de l'Initiative américaine pour l'apprentissage*](#) (en anglais). Rapport préparé pour le ministère américain du Travail, de l'Emploi et de l'Administration de la formation. Rockville, MD et Washington, DC : Abt Associates et l'Urban Institute.
- Newton, B. et J. Williams. 2013. [*Sous-représentation selon le genre et la race dans les formations en apprentissage : synthèse de recherches*](#) (en anglais). Document de recherche n° 18. Londres : Congrès des syndicats (TUC), unionlearn.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2022. [*Préparation des enseignants et des formateurs professionnels : études de cas sur les conditions d'admission et la formation initiale*](#) (en anglais). Paris.
- Petanovitsch, A. et K. Schmid. 2020. [*Perméabilité de l'enseignement professionnel en alternance - Étude comparative incluant l'Autriche, l'Allemagne, la Suisse, l'Italie, la France et la Slovénie*](#) (en anglais). Vienne : Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Afrique du Sud, CDE (Centre pour le développement et l'entreprise). 2018. [*Initiative « cinq millions d'emplois » : Un emploi pour chaque Sud-Africain : propositions pratiques*](#) (en anglais). Johannesburg.
- Afrique du Sud, DHET (Ministère de l'Enseignement et de la Formation post-secondaires). 2022a. [*La stratégie nationale de développement de l'apprentissage et de l'artisanat 2023*](#) (en anglais). Johannesburg.
- . 2022b. [*L'offre et la demande d'artisans en Afrique du Sud. Programme de recherche sur le marché du travail*](#). Johannesburg.
- Swisscontact. 2019. [*La formation en apprentissage en Asie*](#) (en anglais). Berne : Direction du développement et de la coopération (DDC).
- Suisse. CSRE (Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation). 2023. [*L'éducation en Suisse*](#). Aarau.
- Congrès des syndicats (TUC), unionlearn. 2017. [*Guide du TUC à l'intention des militants syndicaux pour négocier des postes en apprentissage accessibles aux personnes en situation de handicap*](#) (en anglais). Londres.
- ONUDI (Organisation des Nations Unies pour le développement industriel). 2022. [*Attirer plus de femmes dans l'EFTP*](#) (en anglais). Présentation PowerPoint. Vienne.
- Royaume-Uni, Ministère de l'Éducation. 2017. [*Énoncé des responsabilités des apprentis*](#) (en anglais). Londres.
- . 2021. Statistiques de l'apprentissage (en anglais). Document d'information no 06113. Londres.
- . 2022a. Évaluation du système d'apprentissage 2021 : les apprentis (en anglais). Londres.
- . 2022b. Évaluation du système d'apprentissage 2021 : les employeurs (en anglais). Londres.
- . 2023. Règles de financement de l'apprentissage d'août 2023 à juillet 2024 (en anglais). Londres.
- Organisation des Nations Unies. HCDH (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme). 2006. Convention relative aux droits des personnes handicapées. Assemblée générale, 61e session. Résolution A/RES/61/106. Genève.
- États-Unis, Bureau de l'apprentissage. 2020a. [*Obligations des parrains d'apprentissage - Guide de référence*](#) (en anglais). Washington, DC.
- . 2020b. [*Directives nationales pour élaborer des programmes d'apprentissage*](#) (en anglais). Washington, DC : NAWDP (Association nationale des professionnels du perfectionnement de la main-d'œuvre).
- Vargas, Fernando. 2015. [*Anticipation des besoins en compétences : la transposition du modèle prospectif du SENAI aux pays d'Amérique latine et des Caraïbes*](#) (en anglais ou en espagnol). Montevideo : OIT/CINTERFOR.
- Wolter, S. et S. Mühlemann. 2015. [*La formation en apprentissage en Espagne : un modèle rentable pour les entreprises? Étude de simulation des coûts et des avantages*](#) (en anglais). Gütersloh : Bertelsmann Stiftung.

► Annexes



► Annexe 1 : recommandation annotée et glossaire des principaux termes et concepts utilisés

1. Recommandation annotée

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2023, en sa 111^e session¹,

(1) Notant que les taux mondiaux de chômage et de sous-emploi demeurent élevés, que les [inégalités](#) persistent et que les transformations rapides dans le monde du travail, telles que celles résultant des défis du changement climatique, accentuent l'inadéquation et les pénuries en matière de compétences, ce qui nécessite le développement d'[apprentissage de qualité](#) offrant aux personnes de tous âges des possibilités d'acquérir des compétences, de les actualiser et de les perfectionner de manière continue,

(2) Notant par ailleurs que l'acquisition, l'actualisation et le perfectionnement continus des compétences contribuent au plein emploi, productif et librement choisi, et au [travail décent](#) pour tous,

(3) Soulignant l'importance d'une éducation et d'une formation de qualité pour tous et de l'accès à un apprentissage de qualité tout au long de la vie,

(4) Rappelant que tous les êtres humains ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales²,

(5) Reconnaissant que la promotion et le développement d'[apprentissage de qualité](#) peuvent conduire au [travail décent](#), contribuer à apporter des réponses efficaces et efficientes aux défis du monde du travail, et offrir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie propres à améliorer la productivité, la résilience, les transitions et l'employabilité et à répondre aux besoins actuels et futurs des [apprentis](#), des employeurs et du marché du travail,

(6) Reconnaissant que la promotion, le développement et la mise en œuvre d'[apprentissage de qualité](#) peuvent aussi favoriser l'entrepreneuriat, le travail indépendant, l'employabilité, la transition vers l'[économie formelle](#), la création d'[emplois décents](#), ainsi que la croissance et la durabilité des [entreprises](#),

(7) Considérant qu'un cadre efficace pour des [apprentissage de qualité](#) nécessite que ces [apprentissage](#) soient dûment réglementés, durables³, suffisamment financés, [inclusifs](#) et exempts de discrimination, de violence et de harcèlement ainsi que d'exploitation, promeuvent l'[égalité des genres](#) et la [diversité](#), prévoient une [rémunération](#) ou une autre forme d'[indemnité financière](#) adéquates ainsi qu'une protection sociale⁴, aboutissent à des [certificats reconnus](#) et améliorent les résultats en matière d'emploi,

¹ Les onze paragraphes suivants du préambule ne sont pas formellement numérotés dans la version officielle de la recommandation n° 208. La numérotation a été ajoutée ici par souci de commodité.

² Ce principe est tiré du paragraphe II(a) de la Déclaration de Philadelphie annexée à la Constitution de l'OIT.

³ Le terme « durable » est utilisé ici pour désigner un cadre stable, cohérent et fiable. Voir également le rapport 5B (rév. 1) de la Commission normative sur les apprentissages, CIT, 110^e session – ci-après dénommé [Première discussion](#) – para. 294 à 298.

⁴ La protection sociale étant un droit fondamental, un cadre efficace devrait viser une couverture universelle et un niveau de protection suffisant, conformément à la Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 et à la Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale de 2012. Bien que le champ d'application de la convention n° 102 concerne des « catégories prescrites de salariés », les apprentis n'en sont pas pour autant explicitement exclus. La Convention (n° 121) concernant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles de 1964, la Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants de 1967, la Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie de 1969 et la Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage de 1988 mentionnent expressément les apprentis dans leur champ d'application.

(8) Soulignant qu'il faudrait promouvoir et réglementer⁵ les apprentissages, notamment par la voie du dialogue social, de manière à en garantir la qualité, à assurer des avantages et une protection aux apprentis et aux entreprises, et à améliorer l'attractivité des apprentissages pour les apprentis et les employeurs potentiels, notamment les micro, petites et moyennes entreprises,

(9) Rappelant les dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels,

(10) Soulignant la pertinence de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022, des Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables (2007) et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) pour la promotion d'apprentissages de qualité et la protection effective de tous les apprentis, compte tenu en particulier des transformations profondes du monde du travail,

(11) Rappelant les dispositions d'autres instruments pertinents de l'OIT, notamment la convention (n° 122) et la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant les [apprentissage de qualité](#), quatrième question à l'ordre du jour de la session, et après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce 16 juin 2023, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les apprentissages de qualité, 2023 :

I. Définitions, champ d'application et moyens de mise en œuvre

1. Aux fins de la présente recommandation :

- (a) le terme « apprentissage » devrait s'entendre d'une forme d'enseignement et de formation qui est régie par un contrat d'apprentissage, qui permet à un apprenti d'acquérir les compétences requises pour exercer une profession⁶ grâce à une formation structurée⁷ et assortie d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière⁸, en [milieu de travail](#) et [hors milieu de travail](#)⁹, et qui aboutit à un certificat reconnu ;

⁵ La nécessité de non seulement réglementer l'apprentissage, mais aussi de promouvoir ce type de formation (c'est-à-dire l'encourager et lui donner plus d'importance dans les politiques et les pratiques du marché du travail) était une thématique forte des délibérations de la Commission normative sur les apprentissages. Voir [Première discussion](#), para. 7, 22, 52 à 54, 64, 75 à 77, 80, 87 à 89, 236 à 238, 584 à 604, 1585, 1593 à 1606 ; Compte rendu des travaux, CIT, 111^e session, n° 5B – ci-après dénommé [Deuxième discussion](#) – para. 6, 9, 10, 26, 31, 96 à 100, 758 à 761, 769.

⁶ Comme indiqué dans le glossaire inclus dans la présente annexe, le terme [profession](#) recouvre tout type d'artisanat, de métier spécialisé ou d'activité. Voir : Apprentissages de qualité, CIT, 111^e session, rapport n° IV(1), 2023 – ci-après dénommé le [Rapport marron](#), para. 29 ; Apprentissages de qualité, CIT, 111^e session, rapport n° IV(2), 2023 – ci-après dénommé le [Rapport bleu](#), p. 33 et 34 ; [Deuxième discussion](#), para. 147 à 156.

⁷ L'obligation de structurer la formation en apprentissage exclut de fait toute forme d'enseignement qui n'est pas formalisée ou planifiée autour de compétences définies.

⁸ Durant les travaux de la Commission normative sur les apprentissages, il a beaucoup été question de la manière de nommer la paie des apprentis, qui dans certains pays ne prend pas la forme d'un salaire ou n'est pas versée directement par [l'entreprise d'accueil](#). Comme indiqué dans le glossaire, le terme [rémunération](#) recouvre une notion très large. La commission a décidé d'ajouter le terme [indemnité financière](#) pour tenir compte de la diversité des formes et des sources de paiement et pour mettre l'accent sur le fait que les apprentis devraient tirer un bénéfice financier de leur travail. Voir [Première discussion](#), para. 342 à 374, 491 à 501, 1046 à 1074, 1088 à 1099, 1277 à 1279.

⁹ L'obligation d'associer enseignement en entreprise et enseignement en établissement dans une formation en apprentissage a fait l'objet d'un débat approfondi lors de la [première discussion](#), para. 469 à 481. Le Bureau a par la suite fait observer que l'obligation d'une formation hors milieu de travail risquait d'exclure de nombreux systèmes d'apprentissage traditionnels ou informels de la définition (cf. [Rapport marron](#), para. 23). La question a fait l'objet d'un examen plus approfondi dans le [rapport bleu](#) (p. 24), mais n'a pas été réexaminée par la Commission normative sur les apprentissages lors de sa [deuxième discussion](#).

- (b) le terme « intermédiaire » devrait s'entendre d'une entité autre que l'entreprise d'accueil ou l'établissement d'enseignement et de formation¹⁰, qui coordonne ou soutient un apprentissage ou aide à sa mise en œuvre ;
 - (c) le terme « programme de préapprentissage » devrait s'entendre d'un programme conçu pour aider les apprentis potentiels à développer leurs compétences afin qu'ils soient mieux préparés à intégrer le lieu de travail ou qu'ils remplissent les conditions formelles d'admission en apprentissage ;
 - (d) l'expression « validation des acquis de l'expérience » devrait s'entendre d'un processus mené par du personnel qualifié qui consiste à déterminer, documenter, évaluer et certifier, conformément aux cadres de qualifications établis, les compétences qu'une personne a acquises de façon formelle, non formelle ou informelle.
2. La présente recommandation s'applique aux [apprentissages](#) effectués dans toutes les [entreprises](#) et tous les [secteurs](#) d'activité économique¹¹.
 3. Les Membres peuvent donner effet aux dispositions de la présente recommandation par voie de législation [nationale](#), de [conventions collectives](#), de politiques et de programmes ou d'autres mesures conformes à la législation et à la pratique [nationales](#).
 4. Les Membres devraient mettre en œuvre les dispositions de la présente recommandation en consultation avec les [organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs](#)¹².

II. Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

5. Les Membres devraient intégrer et promouvoir les [apprentissages de qualité](#) dans le cadre des [politiques](#) pertinentes en matière d'éducation, de formation professionnelle, d'apprentissage tout au long de la vie et d'emploi¹³.
6. Les Membres devraient établir¹⁴ un cadre réglementaire pour des [apprentissages de qualité](#), ainsi que des systèmes ou des cadres de qualifications qui facilitent la reconnaissance des compétences acquises par le biais des apprentissages. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être associées à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des cadres, des systèmes, des politiques et des programmes en matière d'[apprentissages de qualité](#).
7. Les Membres devraient mettre en place ou désigner une ou plusieurs [autorités publiques](#) chargées de réglementer les [apprentissages](#), au sein desquelles les [organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs](#) devraient être représentées¹⁵.
8. Les Membres devraient faire en sorte que les [autorités compétentes](#) aient des responsabilités clairement définies, soient financées de manière adéquate et travaillent en étroite collaboration avec les autres

¹⁰ Cela n'empêche pas un établissement de faire office d'intermédiaire lorsqu'il n'assure pas directement la formation [hors milieu de travail](#) ; cf. [Deuxième discussion](#), para. 158 à 163.

¹¹ Comme indiqué dans le glossaire en ce qui concerne le terme [entreprise](#), la recommandation est censée couvrir les formations en apprentissage effectuées dans le secteur public et dans le secteur privé. Cf. [Première discussion](#), para. 541 à 553, et [Rapport marron](#), para. 16. Pour ce qui est des [secteurs](#), la définition englobe également l'économie informelle. Cf. [Première discussion](#), para. 549.

¹² Il convient de noter qu'au paragraphe 4, il est recommandé de consulter les [organisations d'employeurs et de travailleurs](#) sur tous les éléments de la recommandation.

¹³ Au moment d'élaborer une [politique de l'emploi](#), les États membres devront se référer aux normes de l'OIT en la matière, dont l'objectif est le plein emploi, productif et librement choisi.

¹⁴ Le terme « établir », ici et ailleurs dans la recommandation n° 208, ne se limite pas à l'idée de créer quelque chose qui n'existait pas auparavant. Il peut s'agir de quelque chose (en l'occurrence un cadre réglementaire) qui existe déjà. Cf. [Première discussion](#), para. 605 à 609.

¹⁵ L'utilisation du terme « désigner » indique que les États membres ont la possibilité de confier la responsabilité de réglementer l'apprentissage à une institution existante, p. ex. un conseil national de la formation ou une agence nationale des compétences.

autorités ou institutions chargées de réglementer ou d'assurer l'éducation et la formation, l'[inspection du travail](#), la [protection sociale](#), la [sécurité et la santé au travail](#) et les services de l'emploi publics et privés¹⁶.

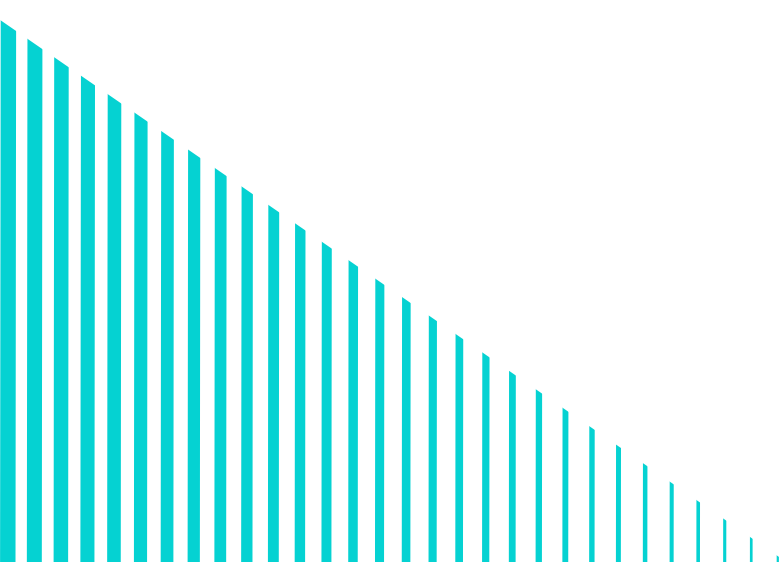
9. Les Membres devraient adopter une procédure à laquelle prendraient part les [organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs](#), qui viserait à déterminer si une profession se prête à des apprentissages de qualité compte tenu des facteurs suivants :
 - (a) les compétences nécessaires pour exercer cette [profession](#) ;
 - (b) la mesure dans laquelle un [apprentissage](#) est approprié pour acquérir ces compétences ;
 - (c) la durée de l'[apprentissage](#) nécessaire pour acquérir ces compétences ;
 - (d) les besoins de compétences et le potentiel d'emploi actuels et futurs dans cette [profession](#) ;
 - (e) l'expertise des [organisations d'employeurs et de travailleurs](#) quant aux [profession](#), à la formation et au marché du travail ;
 - (f) le large éventail de domaines [professionnels](#) émergents et l'évolution des processus de production et des services.
10. Les Membres devraient, en consultation avec les [organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs](#), établir, selon le cas, des normes par [profession](#) ou des normes générales pour des [apprentissages de qualité](#) en prenant des mesures qui concernent notamment :
 - (a) l'âge minimum d'admission, conformément à la [convention \(n° 138\) sur l'âge minimum, 1973](#)¹⁷, et à la [convention \(n° 182\) sur les pires formes de travail des enfants](#), 1999 ;
 - (b) la sécurité et la santé au travail, conformément à la [convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs](#), 1981, et à la [convention \(n° 187\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail](#), 2006 ;
 - (c) les certificats ou diplômes, le niveau d'études ou les [compétences](#) exigés, le cas échéant, pour être admis ;
 - (d) les responsabilités des [apprentis](#), des employeurs, des établissements d'enseignement et de formation et des intermédiaires ;
 - (e) la supervision des [apprentis](#) par du [personnel qualifié](#) et la nature de cette supervision ;
 - (f) le bon équilibre entre le nombre d'[apprentis](#) et le nombre de travailleurs sur le lieu de travail, afin d'assurer la réussite des programmes d'[apprentissages](#) et une supervision appropriée, tout en tenant compte de la nécessité d'éviter le remplacement des travailleurs et de promouvoir les [apprentissages](#) dans les micro, petites et moyennes [entreprises](#)¹⁸ ;
 - (g) les durées minimale et maximale prévues de l'[apprentissage](#) ;
 - (h) la mesure dans laquelle la durée prévue de l'[apprentissage](#) pourrait être réduite en fonction des [compétences acquises antérieurement](#) ou des progrès accomplis pendant l'[apprentissage](#) ;
 - (i) les objectifs et les référentiels de formation, en fonction des compétences [professionnelles](#) requises, des besoins des [apprentis](#) en matière d'enseignement et de formation et des besoins du marché du travail ;

¹⁶ L'importance de la coordination pour dispenser une formation en apprentissages de qualité a été soulignée par la commission. Cf. [Première discussion](#), para. 723. Des systèmes de gouvernance et de réglementation bien coordonnés sont essentiels pour mettre en œuvre les droits décrits dans la partie III ci-dessous.

¹⁷ L'article 6 de la [Convention \(n° 138\) sur l'âge minimum](#) stipule que celle-ci ne s'applique ni au travail effectué dans des établissements d'enseignement ou de formation, ni au travail effectué par des personnes d'au moins quatorze ans dans le cadre de programmes d'enseignement ou de formation dûment réglementés.

¹⁸ La commission a jugé capitale cette notion d'équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre de travailleurs qualifiés dans une entreprise, une certaine souplesse étant de mise pour tenir compte des capacités variables des petites et moyennes entreprises, en particulier. Cf. [Deuxième discussion](#), para. 235 à 252. Cet équilibre peut être assuré de diverses manières par les pays, notamment en fixant le ratio escompté d'apprentis par rapport aux salariés. Cf. OIT, Un cadre pour des apprentissages de qualité, CIT, 110e session, rapport IV(1), 2021 – ciaprès dénommé le [Rapport blanc](#).

- (j) le bon équilibre entre la formation [hors milieu de travail](#) et la formation [en milieu de travail](#) ;
 - (k) l'accès à des services d'orientation professionnelle et de conseil en matière de carrière et, le cas échéant, à d'autres services d'appui avant, pendant et après l'[apprentissage](#) ;
 - (l) les qualifications et l'expérience que devraient avoir les enseignants, les [formateurs internes](#) et autres experts qui jouent un rôle dans les [apprentissage](#) ;
 - (m) le bon équilibre entre le nombre d'[apprentis](#) et le nombre d'enseignants, compte tenu de la nécessité de garantir un enseignement et une formation de qualité ;
 - (n) les procédures d'évaluation et de certification des compétences acquises ;
 - (o) le certificat attestant la réussite de l'[apprentissage](#).
11. Les Membres devraient prendre des mesures en vue de garantir l'existence d'un processus équitable et transparent permettant la réalisation d'un [apprentissage](#) dans plus d'une [entreprise](#), sous réserve du consentement de l'[apprenti](#), lorsque cela est jugé nécessaire pour que l'[apprentissage](#) puisse être mené à bien.
12. Les Membres devraient définir les conditions auxquelles :
- (a) les [entreprises](#) peuvent offrir des [apprentissages](#) ;
 - (b) les [établissements d'enseignement et de formation](#) peuvent dispenser une formation [hors milieu de travail](#) et [en milieu de travail](#) ;
 - (c) les [intermédiaires](#) peuvent coordonner ou soutenir des [apprentissage](#) ou aider à leur mise en œuvre.
13. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer de manière continue :
- (a) le développement et le renforcement des capacités des organismes gouvernementaux, des [organisations d'employeurs et de travailleurs](#) et des [établissements d'enseignement et de formation](#) ;
 - (b) le renforcement des capacités de formation des [entreprises d'accueil](#) ;
 - (c) le renforcement des compétences des enseignants, [formateurs internes](#) et autres experts qui jouent un rôle dans les [apprentissages](#).
14. Les Membres devraient prendre des mesures visant à ce que les systèmes et les programmes d'[apprentissages](#) fassent régulièrement l'objet d'un suivi et d'une évaluation par les [autorités compétentes](#). Les conclusions du suivi et des évaluations devraient être utilisées pour adapter et améliorer les systèmes et les programmes en conséquence.



III. Protection des apprentis

15. Les Membres devraient, en matière d'apprentissages, prendre des mesures pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits [fondamentaux au travail](#)¹⁹.
16. Les Membres devraient prendre des mesures visant à ce que les [apprentis](#) : ²⁰
 - (a) reçoivent une [rémunération](#) ou une autre forme d'[indemnité financière](#)²¹ adéquates qui pourront être augmentées au fil des différentes étapes de l'[apprentissage](#), compte tenu des compétences [professionnelles](#) acquises ;
 - (b) ne soient pas tenus de travailler au-delà du nombre d'heures maximal fixé par la législation [nationale](#) et les [conventions collectives](#) ;
 - (c) aient droit à des congés assortis d'une [rémunération](#) ou d'une autre forme d'[indemnité financière](#) adéquates²² ;
 - (d) aient le droit d'être absents pour cause de maladie ou d'accident tout en recevant une [rémunération](#) ou une autre forme d'[indemnité financière](#) adéquates ;
 - (e) aient accès à un [congé de maternité](#) ou de paternité et à un [congé parental](#) rémunérés²³ ;

¹⁹ Tous les États membres de l'OIT sont tenus de respecter, de promouvoir et de mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail, tels qu'ils sont consacrés dans la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#) et les [conventions fondamentales](#).

²⁰ Le paragraphe 16 est important car la protection attendue des apprentis va au-delà des droits et principes fondamentaux au travail et inclut une série de mesures de protection sociale et de protection du travail, conformément à la [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](#) de 2008 (paragraphe I.A.(ii)) et à la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#) de 2019.

²¹ Pour ce qui est de l'acception des termes rémunération et indemnité financière, se reporter aux définitions dans le glossaire et à la note au paragraphe 1(a).

La notion « d'adéquation » n'est pas définie dans la recommandation. Elle figure toutefois dans plusieurs normes internationales du travail et dans les instruments fondamentaux de l'OIT. On parle notamment de « salaire minimum vital » dans la [Déclaration de Philadelphie](#), de « salaire assurant des conditions d'existence convenables » dans le préambule de la [Constitution de l'OIT](#) et de « salaire minimum adéquat » dans le paragraphe III(B)(ii) de la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#). La mention d'une rémunération adéquate obligatoire des apprentis dans les normes de l'OIT concernant la formation est une demande de longue date. En 1962, la [Recommandation \(n° 117\) sur la formation professionnelle](#) (para. 7(4)) appelait déjà à une rémunération adéquate des personnes en formation dans des entreprises.

Dans certains pays, les apprentis ont droit à une rémunération égale au salaire minimum, soit dès le début de leur formation, soit au bout d'un certain temps. Cf. CEACR, [Étude d'ensemble des rapports sur la convention \(n° 131\) et la recommandation \(n° 135\) sur la fixation des salaires minima](#), 1970, CIT, 103e session, rapport n° III(1B), 2014, para. 181 et 182. Comme il est désormais admis que des adultes peuvent se lancer dans une formation en apprentissage (voir le paragraphe 23 de la recommandation n° 208), il devient essentiel pour les États membres de tenir compte du fait que les apprentis peuvent avoir des âges très divers. Les États membres pourront également consulter les seuils de pauvreté qui constituent une référence largement acceptée pour définir un niveau de vie minimum. Ces seuils renvoient généralement au « coût des besoins fondamentaux » que sont l'alimentation, l'habillement et le logement. Compte tenu des différences observées à l'échelle internationale, les seuils nationaux de pauvreté constituent la référence la plus utile pour les décideurs des États membres. Cf. CEACR, [Systèmes de salaires minima](#), para. 249.

Pour assurer une rémunération adéquate aux apprentis, les États membres devront également prendre en considération la [Convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération de 1951](#), une [convention fondamentale](#) dont la pertinence pour les apprentis est confirmée au paragraphe 15 de la recommandation n° 208. Concernant la question de l'adéquation de la rémunération ou de l'indemnité versée aux apprentis, la CEACR a formulé le principe suivant ([Systèmes de salaires minima](#), para. 188) :

« Rappelant le principe primordial de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la commission considère que les personnes couvertes par des contrats d'apprentissage ou de formation ne devraient être rémunérées à un taux différencié que dans les cas où elles bénéficient effectivement d'une formation professionnelle pendant leurs heures de travail sur leur lieu de travail. De manière générale, c'est la quantité et la qualité du travail accompli qui doivent être le facteur décisif dans la fixation du montant du salaire. » En conséquence, s'il peut être justifié d'accorder une rémunération moins élevée aux apprentis, comme le prévoient d'ailleurs les systèmes nationaux [...], le montant du salaire devrait être lié à la quantité et à la qualité du travail accompli.

Les travaux sur la rémunération prévue des apprentis devront également être menés conformément à l'obligation générale faite aux États membres de mettre en œuvre la recommandation en concertation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (para. 4).

²² Les États devront consulter la Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée) de 1970 et la Recommandation (n° 98) sur les congés payés de 1954.

²³ Au paragraphe 16(e), il est demandé aux États membres de faire en sorte que les apprentis aient droit à diverses formes de congés pour motifs familiaux. La définition de chaque type de congé mentionné ici est donnée dans le glossaire. La rémunération du congé de maternité devrait être financée collectivement et être au moins conforme à la convention n° 102, pour atteindre progressivement les niveaux requis par la [Convention \(n° 183\) sur la protection de la maternité](#) de 2000 (articles 6 et 7). Le droit au congé de maternité rémunéré pourra être systématiquement accordé aux apprenties dans les pays qui ont ratifié la convention n° 183 – laquelle s'applique

- (f) aient accès à la [sécurité sociale](#)²⁴ et à la [protection de la maternité](#)²⁵ ;
- (g) jouissent de la [liberté syndicale](#) et de la reconnaissance effective du droit de [négociation collective](#) ;
- (h) bénéficient d'une protection et d'une formation en matière de [sécurité et de santé au travail](#) et en matière de [discrimination](#) ainsi que de [violence et de harcèlement](#)²⁶ ;
- (i) aient droit à une indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- (j) aient accès à un mécanisme efficace de traitement des plaintes et de règlement des différends ;
- (k) aient droit à la protection de leurs [données personnelles](#)²⁷.

IV. Contrat d'apprentissage

17. Les Membres devraient veiller à ce que les [apprentissages](#) soient régis par un contrat écrit conclu entre un [apprenti](#) et une [entreprise d'accueil](#) ou une [institution publique](#) et pouvant également, si la législation [nationale](#) le permet, être signé par un tiers tel qu'un [établissement d'enseignement ou de formation](#) ou un [intermédiaire](#).
18. Les Membres devraient veiller à qu'un [contrat d'apprentissage](#) :
 - (a) définisse clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties ;
 - (b) précise où l'[apprentissage](#) aura lieu ;
 - (c) ne contienne aucune disposition ayant pour effet de restreindre les possibilités de [mobilité](#) d'un [apprenti](#) sur le marché du travail après l'[apprentissage](#)²⁸ ;
 - (d) contienne des dispositions concernant la durée de l'[apprentissage](#), la [rémunération](#) ou une autre forme d'[indemnité financière](#) ainsi que la fréquence à laquelle celle-ci sera versée, les heures de travail, le temps de repos, les pauses, les vacances et autres [congés](#), la [sécurité et la santé au travail](#)²⁹, la [sécurité sociale](#), les mécanismes de règlement des différends et la résiliation du [contrat d'apprentissage](#) ;
 - (e) indique les compétences, les certificats ou les qualifications visés et l'accompagnement pédagogique complémentaire qui pourra être fourni ;

à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant (art. 2(1)) – ou la convention n° 102, dont la partie VIII stipule que les femmes appartenant à des « catégories prescrites de salariés » bénéficient de prestations de maternité. Cette clause est également conforme à l'objectif de la recommandation n° 208 de promouvoir l'[égalité](#), la [diversité](#) et l'[inclusion](#) (EDI). Voir le septième alinéa du préambule et la section V. La recommandation adopte le modèle travail-famille axé sur l'égalité que l'on retrouve dans la [Convention \(n° 156\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales](#) de 1981, qui promeut l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'entre ces travailleurs et les autres. Le rapport de l'OIT intitulé [Soins à autrui au travail – Investir dans les congés et services de soins à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail](#) (2022) contient des renseignements utiles sur le droit au congé pour motif familial dans le monde.

²⁴ Les États membres devraient faire en sorte que les apprentis bénéficient rapidement des « socles de protection sociale », au minimum, conformément à la [recommandation n° 202, puis, progressivement, leur garantir un accès aux niveaux de protection plus élevés disponibles dans un système de sécurité sociale complet, conformément à la convention n° 102](#).

²⁵ Les États qui ont ratifié la [convention](#) n°183 et la convention n° 102 devront se pencher sur la question de savoir si les apprentis devraient bénéficier de la protection définie dans ces conventions.

²⁶ Pour ces questions, les États membres se reporteront à la [Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement](#) et à la [Recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement](#) de 2019. La convention n° 190 s'applique expressément aux apprentis qui sont mentionnés dans l'article 2(1).

²⁷ Pour mettre au point des mesures visant à garantir le droit des apprentis à la protection de leurs données à caractère personnel, on se reportera au [Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs](#) de 1997. Voir également (en anglais), par F Hendrickx, [Protection des données personnelles des travailleurs – Principes généraux](#), document de travail n° 62 de l'OIT, 2022.

²⁸ Le but est de faire en sorte qu'un [apprenti](#) puisse choisir librement son emploi à l'issue de sa formation. Cf. [Deuxième discussion](#), para. 428 à 435.

²⁹ Selon le paragraphe 10(b), les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail devraient être conformes à la [Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs](#) de 1981 et à la [Convention \(n° 187\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail](#) de 2006.

- (f) soit enregistré selon les conditions établies par l'[autorité compétente](#) ;
 - (g) soit signé au début de l'[apprentissage](#) ;
 - (h) lorsque l'[apprenti](#) est mineur, soit signé en son nom par l'un de ses parents, son tuteur ou son représentant légal, ou par l'[apprenti](#) lui-même avec le consentement de l'[apprenti](#), de l'un de ses parents, de son tuteur ou de son représentant légal, conformément à la législation [nationale](#).
19. Les Membres devraient élaborer, en consultation avec les [organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs](#), un [contrat d'apprentissage](#) type à des fins de cohérence, d'uniformité et de conformité.

V. Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité

- 20. Les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir l'[égalité](#), la [diversité](#) et l'[inclusion sociale](#) dans les [apprentissages](#), en tenant particulièrement compte de la situation et des besoins des personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité³⁰.
- 21. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir l'[égalité et l'équilibre des genres](#) dans tous les aspects des [apprentissages](#), y compris en matière d'accès³¹.
- 22. Les Membres devraient prendre des mesures effectives en vue de prévenir et d'éliminer, à l'égard des [apprentis](#), toute forme de [discrimination](#), de violence et de harcèlement et d'[exploitation](#), et d'assurer l'accès à des voies de recours appropriées et efficaces.
- 23. Les Membres devraient soutenir activement les [apprentissages](#) à l'intention des adultes et des personnes expérimentées souhaitant changer de secteur d'activité ou de [profession](#), actualiser leurs compétences ou améliorer leur employabilité, afin de promouvoir le plein emploi productif et librement choisi.
- 24. Les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir l'accès à des [apprentissages de qualité](#) de façon à faciliter une transition réussie de l'[économie informelle](#) vers l'[économie formelle](#)³² et de l'insécurité du travail vers la sécurité du travail, celle-ci devant donner accès au [travail décent](#), à la [sécurité sociale](#) et à la protection des travailleurs.

VI. Promotion des apprentissages de qualité

- 25. Les Membres devraient, en consultation avec les [organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs](#), prendre des mesures visant à créer un environnement favorable à la promotion des [apprentissages de qualité](#), qui consistent notamment à :
 - (a) élaborer et mettre en œuvre des stratégies, définir des objectifs [nationaux](#) et allouer des ressources adéquates pour des [apprentissages de qualité](#) ;
 - (b) intégrer les [apprentissages de qualité](#) dans les stratégies [nationales](#) de développement et dans les [politiques](#) concernant l'éducation, la formation professionnelle, l'apprentissage tout au long de la vie et l'emploi ;
 - (c) mettre en place des organismes chargés du développement des compétences, par [secteur](#) ou par [profession](#), en vue de faciliter la mise en œuvre d'[apprentissages de qualité](#) ;

³⁰ Les inégalités associées aux systèmes d'apprentissage sont bien documentées. Il s'agit notamment d'obstacles que rencontrent les femmes, les personnes handicapées, les minorités religieuses et ethniques, les migrants et les réfugiés pour accéder à ces formations. Cf. OIT, *Outils pour des apprentissages de qualité*, 2012, p. 51, 52, 93 à 103 ; OCDE, *L'apprentissage et l'alternance en sept questions – Leçons des expériences internationales*, 2018, p. 141. Ces mesures pourront inclure des aménagements raisonnables pour accueillir des personnes vulnérables. Voir, par exemple, la *Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)*, article 24(4)(5).

³¹ Il ressort clairement de la discussion que, si la notion d'égalité des genres est large et vise l'égalité de traitement des hommes et des femmes, la référence à « l'équilibre femmes-hommes » vise plus spécifiquement à faire en sorte que les employeurs s'efforcent d'embaucher un nombre comparable d'apprentis des deux genres. Cf. OIT, *Première discussion*, para. 327 à 341.

³² Concernant les stratégies de transition, les États membres pourront consulter la *Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle* de 2015. Celle-ci s'applique aux apprentis et aux systèmes d'apprentissage, notamment les recommandations visant à inclure des mesures sur la formation dans les politiques nationales de l'emploi (para. 15(g)) et sur la prise en compte des connaissances acquises antérieurement dans le cadre d'un système d'apprentissage informel (para. 15(f)).

- (d) mettre en place et pérenniser des mécanismes fiables, tels que des [systèmes d'information sur le marché du travail](#)³³ et des consultations régulières avec les [organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs](#), pour évaluer les besoins de compétences, actuels et futurs, en vue de concevoir des programmes d'[apprentissage](#) ou d'adapter ceux qui existent en conséquence ;
- (e) mettre en œuvre des modèles de financement efficaces et durables ;
- (f) offrir des mesures d'incitation et des services d'appui ;
- (g) mettre en place des mécanismes de suivi fiables, y compris pour la collecte, par l'[autorité compétente](#), de données sur les taux de rétention, d'abandon et de réussite dans les [apprentissages](#), afin d'évaluer la mesure dans laquelle les modèles de financement et les systèmes d'incitations contribuent à créer des [apprentissages de qualité](#) ;
- (h) favoriser des partenariats efficaces, s'inscrivant dans un cadre réglementaire [nationale](#), entre le secteur public et le secteur privé pour encourager des [apprentissages de qualité](#) ;
- (i) appuyer, lorsqu'il y a lieu, les [intermédiaires](#) qui coordonnent ou soutiennent des [apprentissages](#) ou qui aident à leur mise en œuvre ;
- (j) mener, à intervalles réguliers, des activités de sensibilisation et des campagnes de promotion propres à améliorer l'image et l'attractivité des [apprentissages de qualité](#) en mettant en évidence les avantages offerts par ceux-ci auprès des travailleurs, des jeunes, des familles, des enseignants, des conseillers d'orientation professionnelle, des [organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs](#) ainsi que des employeurs, en particulier les micro, petites et moyennes [entreprises](#) ;
- (k) faire mieux connaître les droits, les avantages et la protection dont devraient bénéficier les [apprentis](#) ;
- (l) mettre en place des programmes de préapprentissage fondés sur les besoins qui auront en particulier pour objet d'accroître, en matière d'[apprentissages](#), les taux de participation, de rétention et de réussite des personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité ;
- (m) faciliter l'accès des [apprentis](#) à davantage de possibilités de formation professionnelle et d'études³⁴ ;
- (n) offrir des parcours de formation souples et des services d'orientation professionnelle afin de favoriser la [mobilité](#), l'apprentissage tout au long de la vie et la transférabilité des compétences et des certificats ;
- (o) mettre en place le [mentorat](#)³⁵ dans les programmes d'[apprentissages](#), le promouvoir et l'encourager ;
- (p) utiliser les nouvelles technologies et des méthodes novatrices pour améliorer l'efficacité et la qualité des [apprentissages](#) ;
- (q) favoriser les [apprentissages](#) dans les domaines ayant trait à l'[économie verte](#) et à une [transition juste](#) afin de diffuser les connaissances et de développer les compétences qui façonneront l'avenir du travail.

³³ L'objectif principal des [systèmes d'information sur le marché du travail](#) est de garantir l'efficacité des politiques et programmes du marché du travail. Cf. OIT, [Systèmes d'information sur le marché du travail \(SIMT\)](#). L'évaluation des besoins futurs en compétences devrait se faire selon une approche stratégique qui recourt à des méthodes cohérentes et systématiques. Cf. OIT, [Anticiper et ajuster compétences et emplois](#), 2015, p. 3.

³⁴ Ces possibilités incluent notamment, mais pas seulement, l'enseignement supérieur. Cf. [Deuxième discussion](#), para. 648 à 660.

³⁵ Le rôle d'un mentor est différent de celui d'un formateur interne. Le formateur dispense une formation technique. Le mentor fournit des conseils plus généraux à un apprenti pour aider celui-ci à appréhender l'entreprise, la profession étudiée et sa future carrière. Le mentor peut être employé soit par l'entreprise qui accueille l'apprenti, soit par l'établissement d'enseignement et de formation. Cf. [Deuxième discussion](#), para. 663 à 678.

26. Les Membres devraient promouvoir une culture d'apprentissage tout au long de la vie³⁶, et d'acquisition, d'actualisation et de perfectionnement des compétences, y compris les [compétences fondamentales](#)³⁷.
27. Les Membres, en consultation avec les [organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs](#), devraient, en vue de faciliter la transition de l'[économie informelle](#) vers l'[économie formelle](#)³⁸, prendre des mesures pour :
- (a) renforcer les capacités des très petites, petites et moyennes unités économiques en facilitant l'accès aux services de développement des entreprises et aux services financiers, en améliorant le milieu de travail en matière de [sécurité et de santé](#)³⁹ et en développant les méthodes d'enseignement et de formation ainsi que les compétences techniques et entrepreneuriales des [maîtres d'apprentissage](#) ;
 - (b) veiller à ce que les [apprentis](#) aient accès à une formation [hors milieu de travail](#) et puissent compléter leur formation [en milieu de travail](#) dans d'autres entreprises ou, lorsqu'il y a lieu, avec le concours d'[intermédiaires](#)⁴⁰ ;
 - (c) renforcer, notamment par un soutien financier, les capacités des associations de très petites, petites et moyennes unités économiques en vue d'améliorer la qualité des [apprentissages](#) ;
 - (d) adopter un processus afin de reconnaître les [compétences pertinentes acquises antérieurement](#), y compris dans l'[économie informelle](#), et promouvoir l'offre de [cours de mise à niveau](#).

VII. Coopération internationale, régionale et nationale pour des apprentissages de qualité

28. Les Membres devraient prendre des mesures pour :
- (a) renforcer la coopération internationale, régionale et [nationale](#) et échanger des informations sur les bonnes pratiques en ce qui concerne tous les aspects des [apprentissages de qualité](#) ;
 - (b) coopérer pour offrir aux [apprentis](#) de plus larges possibilités de formation et pour reconnaître les [compétences acquises antérieurement](#) ou dans le cadre des programmes d'[apprentissages](#) ;
 - (c) mettre en place des partenariats efficaces afin de promouvoir des programmes pour des [apprentissages de qualité](#), notamment dans le cadre d'organismes [tripartites](#) chargés du développement des compétences à l'échelle nationale, par [secteur](#) ou par [profession](#), d'alliances mondiales et régionales et de réseaux d'[apprentissages](#) ;
 - (d) promouvoir la reconnaissance à l'échelle nationale, régionale et internationale des certificats obtenus à l'issue d'un [apprentissage](#).

³⁶ Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'initiatives en faveur de de l'[apprentissage tout au long de la vie](#), les États membres pourront faire observer que l'importance de l'apprentissage continu est reconnue dans la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#) (2019). La section III.A.(ii) de la Déclaration préconise en effet « un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous ». On se reportera également à la recommandation n° 195 et à la [Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie](#), résolution XVII, CIT, 109e session, 2021. Dans le contexte de la transition de l'[économie informelle](#) vers l'[économie formelle](#), le paragraphe 15(f) de la recommandation n° 204 appelle les États membres à élaborer « un cadre global de [politiques de l'emploi](#)[...] pouvant inclure des politiques d'éducation et de développement des compétences qui soutiennent l'éducation et la formation tout au long de la vie ».

³⁷ Sur l'importance des [compétences fondamentales](#) et notamment leur intégration dans les systèmes d'apprentissage, voir : [Cadre mondial sur les compétences fondamentales pour la vie et l'emploi au 21e siècle](#) (en anglais), OIT, 2021a ; L. Brewer et P. Comyn, [Intégrer les compétences fondamentales dans les systèmes d'EFTP : six études de cas](#) (en anglais), OIT, 2015.

³⁸ Concernant les stratégies pour cette transition, les États membres pourront se reporter à la [Recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle](#) de 2015.

³⁹ Selon le paragraphe 10(b), les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail devraient être conformes à la [Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs](#) de 1981 et à la [Convention \(n° 187\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail](#) de 2006.

⁴⁰ Sur le rôle des intermédiaires, voir plus haut le paragraphe 25(i).

2. Glossaire des principaux termes et concepts utilisés

Apprenti(e)

Personne qui acquiert des aptitudes et des compétences en suivant une formation en [apprentissage](#). Dans la recommandation n° 208, il n'est pas précisé si un apprenti doit être considéré ou non comme un « employé » par [l'entreprise](#) dans laquelle la formation est dispensée. Les systèmes juridiques des États membres diffèrent sur ce point⁴¹. Cependant, la référence à la promotion et à la réalisation des [principes et droits fondamentaux au travail](#) - dans le préambule et dans le paragraphe 15 - laisse entendre que les apprentis doivent être traités comme des personnes ayant le statut de « travailleur », tout au moins pour certaines raisons juridiques. Il est en outre de l'avis des organes de contrôle de l'OIT que les apprentis ont le droit de s'affilier à des [organisations de travailleurs](#)⁴², et que « la couverture intégrale assurée aux apprentis fait désormais partie intégrante du droit moderne du travail et de la sécurité sociale et qu'elle est garantie dans toutes les conventions internationales du travail à jour⁴³ ». On retrouve également cette approche dans l'article 2(a)(ii) de la [Recommandation \(n° 200\) sur le VIH et le sida](#) de 2010, qui exprime la volonté de couvrir « ...tous les travailleurs quelles que soient les formes ou modalités de travail et quels que soient les lieux de travail, y compris [...] les personnes qui sont en formation, y compris les stagiaires et les apprentis ».

Apprentissage (Formation en)

L'apprentissage (ou apprentissage professionnel) est défini au paragraphe 1(a) de la recommandation n° 208 comme une formation structurée qui :

- (a) permet à un [apprenti](#) d'acquérir les compétences requises pour exercer une [profession](#) ;
- (b) est dispensée à la fois [en milieu de travail](#) et [hors milieu de travail](#) ;
- (c) est régie par un [contrat d'apprentissage](#) ;
- (d) est assortie d'une [rémunération](#) ou d'une autre forme d'[indemnité financière](#) ;
- (e) aboutit à un [certificat reconnu](#)⁴⁴.

Contrat d'apprentissage

Accord écrit juridiquement contraignant qui détaille le contenu d'une formation en [apprentissage](#) et définit, entre autres, les conditions dans lesquelles cette formation sera dispensée.

Cours de mise à niveau

Programme d'études court et ciblé dont l'objectif est de permettre à un étudiant ou à un stagiaire d'acquérir des connaissances ou des capacités qui l'aideront ensuite à acquérir les compétences qui lui manquent pour être totalement performant dans une profession donnée ou pour entrer dans une autre formation.

⁴¹ [Un cadre pour des apprentissages de qualité](#), paragraphe 182.

⁴² OIT. Comité de la liberté syndicale, [La liberté syndicale – Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale](#), sixième édition, 2018, para 394.

⁴³ OIT, CEACR, [Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](#), Rapport III (Partie 1B), CIT, 100e session, 2011, 259.

⁴⁴ À titre de comparaison, l'article 46 de la [Recommandation \(n° 117\) sur la formation professionnelle](#) de 1962 définissait précédemment la formation en apprentissage comme une « formation systématique et de longue durée en vue de l'exercice d'une profession reconnue, fournie essentiellement à l'intérieur d'une entreprise ou au service d'un artisan indépendant ». Avant cela, dans la [Recommandation \(n° 60\) sur l'apprentissage](#) de 1939, le terme apprentissage s'appliquait à « tout système en vertu duquel l'employeur s'engage par contrat à employer un jeune travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner méthodiquement un métier, pendant une période préalablement fixée, au cours de laquelle l'apprenti est tenu de travailler au service dudit employeur ».

Convention collective

Accord conclu entre un employeur ou une [organisation d'employeurs](#), voire plusieurs, et une ou plusieurs [organisations de travailleurs](#), à l'issue d'un processus de [négociation collective](#).

Négociation collective

Processus de négociation entre un employeur ou une [organisation d'employeurs](#), voire plusieurs, et une ou plusieurs [organisations de travailleurs](#), en vue de fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou de régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou de régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs⁴⁵.

Autorité compétente

Terme générique désignant toute personne désignée ou tout organisme établi ou désigné pour exercer certaines fonctions administratives ou réglementaires.

Compétences fondamentales

Selon une résolution adoptée en 2021 par la Conférence internationale du Travail concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, ces compétences comprennent : les compétences sociales et émotionnelles, les compétences cognitives, les compétences numériques de base et les compétences pertinentes pour une économie écologiquement durable⁴⁶. On trouve aussi d'autres termes comme « compétences générales », « compétences transversales », « compétences non techniques », « compétences psychosociales », « compétences de la vie courante » ou « compétences d'employabilité » (OIT 2021a, p. 4).

Travail décent (ou emplois décents)

Objectif central de l'OIT, repris dans l'[objectif n° 8](#) des objectifs de développement durable des Nations Unies. Cela consiste à faire en sorte 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 dignité⁴⁷ ».

Discrimination

Selon l'article 1(1)(a) de la [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\)](#) de 1958, sont considérées, au minimum, comme de la discrimination « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ». Ces motifs peuvent être élargis par les États membres, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés (article 1(1)(b))⁴⁸.

Diversité

Similitudes et différences qui existent entre les personnes et qui peuvent avoir un impact sur l'emploi et sur les débouchés et les résultats commerciaux. Ces similitudes et ces différences sont non seulement liées à des caractéristiques personnelles (âge, handicap, sexe, identité de genre, origine ethnique, race, religion ou orientation sexuelle), mais aussi à d'autres aspects (valeurs, styles de travail, responsabilités familiales, niveaux hiérarchiques, rôles professionnels, etc.)⁴⁹. Voir également [discrimination](#).

⁴⁵ Cette définition renvoie à celle de l'article 2 de la [Convention \(n° 154\) sur la négociation collective](#) de 1981.

⁴⁶ OIT, [Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie](#), Résolution XVII, CIT, 109e session, 2021, para. 12(h).

⁴⁷ OIT, [Travail décent](#), Rapport du Directeur général, CIT, 87e session, 1999.

⁴⁸ OIT, [Travail décent](#), paragraphes 784 et 785, 789 à 794.

⁴⁹ OIT, [Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion](#), 2022. L'acception large du terme diversité a été soulignée lors des délibérations de la Commission normative sur les apprentissages. Voir également : OIT, [Première discussion](#), para. 1430-1.

Établissement d'enseignement et (ou) de formation

Institution publique (gouvernementale) ou privée (non gouvernementale) qui dispense une éducation et/ou une formation. Comme l'indique clairement le paragraphe 12(b), un établissement de ce type peut dispenser une formation [hors milieu de travail](#) ou [en milieu de travail](#) dans le cadre d'un [apprentissage](#).

Organisation d'employeurs

Association représentant les intérêts d'entreprises et d'autres employeurs.

Politique de l'emploi

Selon la définition donnée au premier paragraphe de l'article 1 de la [Convention \(n° 122\) sur la politique de l'emploi](#), il s'agit d'une politique active adoptée par un État membre visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement, un instrument auquel il est fait référence dans le onzième alinéa du préambule de la recommandation n° 208. Les politiques de l'emploi forment un cadre intégré qui englobe des stratégies macroéconomiques, commerciales, financières, industrielles, sectorielles, de formalisation et de [protection sociale](#)⁵⁰.

Services de l'emploi

Services créés dans le but d'aider, d'une part, les travailleurs à trouver des emplois susceptibles de leur convenir, et d'autre part, les employeurs à recruter des travailleurs qualifiés, et fournis soit par un organisme public (gouvernemental), soit par une organisation privée (non gouvernementale). Les services de l'emploi font l'objet de deux normes internationales du travail : la [Convention \(n° 88\) sur le service de l'emploi](#) de 1948 et la [Convention \(n° 181\) sur les agences d'emploi privées](#) de 1997.

Entreprise

Personne ou organisation menant toute forme d'activité ou d'opération, y compris dans le cadre d'une association à but non lucratif, d'un service public ou d'un organisme gouvernemental⁵¹. Le fait qu'une entreprise puisse être détenue par l'État, et pas seulement par des acteurs privés, est souligné au paragraphe 6 de la [Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale](#). L'acception large de la notion d'entreprise dans l'économie informelle a également été soulignée par le Groupe d'experts de l'OIT sur les statistiques du secteur informel.

La notion d'entreprise couvre non seulement les unités de production qui emploient de la main-d'œuvre salariée, mais aussi les unités de production détenues et exploitées par des individus travaillant pour leur propre compte, seuls ou avec l'aide de membres de leur famille non rémunérés. Les activités peuvent être menées à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile du propriétaire de l'entreprise, dans des locaux identifiables, dans des locaux non identifiables ou à aucun emplacement fixe. Par conséquent, les vendeurs ambulants, chauffeurs de taxi, travailleurs à domicile, etc. qui travaillent pour leur propre compte sont tous considérés comme des entreprises⁵².

Égalité

Bien qu'elle ne soit pas définie dans la [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\)](#) de 1958, l'OIT adopte généralement une interprétation large de la notion d'égalité⁵³. Dans le contexte du travail décent, cette notion englobe :

⁵⁰ OIT, [Politiques de l'emploi](#), L'emploi pour la justice sociale et une mondialisation équitable – Aperçu des programmes de l'OIT, s.d. ; et la plateforme de connaissances [ILO Employment Policy Gateway](#).

⁵¹ Voir [Première discussion](#), para. 541 à 553 ; [Apprentissages de qualité \(rapport marron\)](#), para. 16.

⁵² OIT, [Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, approuvées par la dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail \(2003\)](#), p. 4.

⁵³ Selon le directeur général, l'égalité au travail ne consiste pas seulement à interdire la discrimination, mais à changer la situation actuelle en transformant le lieu de travail pour le rendre plus inclusif. Voir également : OIT, [Égalité au travail : relever les défis. Rapport](#)

"L'égalité des chances et de traitement, l'égalité des rémunérations et d'accès à un environnement de travail sûr et salubre, l'égalité en matière de liberté syndicale et de négociation collective, l'égalité en matière d'avancement professionnel, la protection de la maternité et un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale équitable pour les hommes et les femmes. Tous les travailleurs ... ont droit à un emploi décent, non seulement ceux qui travaillent dans l'économie formelle, mais aussi les travailleurs indépendants, occasionnels et informels, ainsi que ceux, principalement des femmes, qui travaillent dans l'économie du soin et le travail domestique"⁵⁴.

Exploitation

Bien qu'il apparaisse dans un certain nombre d'instruments, comme la [Recommandation \(n° 104\) relative aux populations autochtones et tribales](#) de 1957, ce terme n'est pas défini dans les normes internationales du travail. Dans le contexte de la traite des êtres humains, « l'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes⁵⁵ ». Le terme peut toutefois englober un éventail plus large de mauvais traitements liés au travail. L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, par exemple, définit les situations d'exploitation comme les situations de travail qui s'écartent considérablement des conditions de travail standard définies par la législation ou d'autres réglementations juridiques contraignantes, concernant en particulier la rémunération, les heures de travail, les droits aux congés, les normes de santé et de sécurité et un traitement décent⁵⁶.

Dans la pratique, il peut être difficile de différencier les différentes formes de maltraitance au travail. Il est donc utile d'imaginer et d'aborder l'exploitation comme un continuum allant des formes moins graves de mauvais traitements jusqu'au travail forcé, une approche développée par l'OIT pour préciser la notion de [formes de travail inacceptables](#)⁵⁷.

Indemnité financière

Terme utilisé avec le terme [rémunération](#) dans la recommandation n° 208 pour rendre compte de la rétribution (formes, provenance) des apprentis. Celle-ci peut prendre la forme d'un salaire, d'une indemnité de formation ou d'une bourse, voire d'une combinaison de ces différentes possibilités. Dans de nombreux pays, les apprentis perçoivent une rétribution qui n'est pas versée par l'entreprise d'accueil, mais qui prend la forme d'une bourse ou d'une indemnité de formation versée directement par les établissements d'enseignement ou de formation ou par des organismes publics, ou par l'intermédiaire de ceux-ci.

Économie formelle

L'économie formelle d'un pays se compose d'activités économiques exercées par des travailleurs et des unités économiques, qui, tant dans la législation que dans la pratique, bénéficient de dispositifs formels, lois et règlements, soutien aux entreprises et à l'investissement, politiques d'[apprentissage tout au long de la vie](#), développement des compétences, établissements d'enseignement et de formation⁵⁸.

[global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#), ILC96/1(B), 2007, para. 39.

⁵⁴ OIT, [Manuel sur l'intégration de l'égalité des genres dans les programmes par pays de promotion du travail décent en Afrique](#), 2018, p. 4 (en anglais).

⁵⁵ Nations Unies, [Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants](#), résolution 55/25 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 15 novembre 2000, art. 3(a). Cette définition est reprise par l'OIT dans le contexte du travail forcé dans le rapport du Directeur général : [Le coût de la coercition – Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#), Rapport I(B), CIT, 98e session, 2009, para. 28.

⁵⁶ UE, [Exploitation grave par le travail : travailleurs se déplaçant à l'intérieur ou à destination de l'Union européenne. Obligations des États et droits des victimes](#) (en anglais), Luxembourg, 2015, 10.

⁵⁷ D. McCann et J. Fudge, [Unacceptable Forms of Work: A Multidimensional Model](#), Revue internationale du travail p. 147 (2017) ; voir également : [Résultat stratégique 8 : protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables](#).

⁵⁸ Cela renvoie à la définition de « l'économie informelle » donnée au paragraphe 2(a) de la recommandation n° 204.

Liberté syndicale

Principe fondamental qui assure l'autonomie et l'indépendance des [organisations de travailleurs](#) et des [organisations d'employeurs](#). Il englobe le droit des travailleurs et des employeurs : de créer et d'adhérer à des organisations de leur choix ; d'établir les statuts et règlements et d'organiser la gestion et l'activité de ces organisations ; d'élire leurs représentants. Inscrit dans la [Constitution](#) de l'OIT, le principe de liberté syndicale est garanti par la [Convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical](#) de 1948 et fait partie des principes et droits fondamentaux au travail.

Conventions fondamentales

On considère que les dix conventions suivantes de l'OIT incarnent les [principes et droits fondamentaux au travail](#) :

- [Convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#)
- [Convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#)
- [Convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#)
- [Convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#)
- [Convention \(n° 105\) sur l'abolition du travail forcé, 1957](#)
- [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#)
- [Convention \(n° 138\) sur l'âge minimum, 1973](#)
- [Convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#)
- [Convention \(n° 182\) sur les pires formes de travail des enfants, 1999](#)
- [Convention \(n° 187\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006](#)

Principes et droits fondamentaux au travail

Selon la [Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#), adoptée en 1998 et modifiée en 2022, ces principes et ces droits sont les suivants : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants ; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ; un milieu de travail sûr et salubre. Ces droits et principes sont énoncés dans les conventions fondamentales énumérées plus haut.

Égalité des genres

Voir [égalité](#).

Économie verte

Économie qui se traduit par un mieux-être pour les populations et plus d'équité sociale, tout en réduisant considérablement les risques environnementaux et les pénuries de ressources⁵⁹. Les politiques en faveur d'une économie verte s'attachent à réduire les émissions et la pollution, à améliorer l'efficacité énergétique, à promouvoir une utilisation efficace des ressources et à prévenir l'érosion de la biodiversité et des écosystèmes⁶⁰.

Entreprise d'accueil

[Entreprise](#) dans laquelle un [apprenti](#) suit une formation en [environnement de travail](#).

⁵⁹ Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement (CNUCED), *The Road to Rio+20 for a Development-Led Green Economy* (2011), cité dans ILO *Emplois verts, économie verte, transition juste et concepts connexes* (en anglais), 2023, 18.

⁶⁰ CNUCED. The Road to Rio. Voir également par l'OIT et le PNUD : *Emplois verts – Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone*, 2008.

Inclusif (ou inclusion)

Les lieux de travail inclusifs et les politiques d'inclusion permettent de faire en sorte que les travailleurs se sentent « compris et valorisés en tant qu'individu ayant une identité, des compétences et une expérience uniques⁶¹ ». Les politiques visant à créer un lieu de travail inclusif prennent notamment en compte « la stratégie, le leadership, les systèmes et la culture de l'entreprise, ainsi que l'environnement social et économique général dans lequel elle évolue⁶² ». Voir [égalité](#).

Inégalités

Notion pouvant prendre des formes diverses. Elle englobe les « inégalités verticales » entre les plus riches et les plus pauvres, notamment sur le plan des revenus, y compris les revenus du travail, mais aussi pour ce qui est de l'accès à des services essentiels comme la santé, l'éducation ou le logement. Les « inégalités horizontales » renvoient quant à elles aux disparités en ce qui concerne les débouchés, les droits des travailleurs et les perspectives d'emploi entre différents groupes partageant certaines caractéristiques comme le genre, l'âge, la nationalité, l'appartenance ethnique, l'état de santé, le handicap, etc.⁶³

Économie informelle

Terme qui, selon le paragraphe 2 de la [Recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle](#) de 2015, englobe « toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui - en droit ou en pratique - ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles », à l'exception des activités illicites.

Formateur interne

Employé d'une [entreprise d'accueil](#), qui est chargé de dispenser une formation technique à un apprenti et de superviser celui-ci dans le cadre de sa formation [en milieu de travail](#).

Intermédiaire

Défini au paragraphe 1(b) de la recommandation n° 208, ce terme désigne une entité autre que [entreprise d'accueil](#) ou [l'établissement d'enseignement et de formation](#), qui coordonne ou soutient un [apprentissage](#) ou aide à sa mise en œuvre. Les intermédiaires peuvent, entre autres, répertorier des possibilités de formation pour les [apprentis](#), leur apporter un soutien ou organiser des formations au sein d'un groupement de petites [entreprises](#). Dans certains cas, ce rôle peut être assumé par une chambre de commerce ou une association d'artisans⁶⁴. Les [établissements d'enseignement et de formation](#) peuvent également faire office d'intermédiaires lorsqu'ils n'assurent pas directement la formation [hors milieu de travail](#)⁶⁵.

Transition juste

Cadre pour la dimension sociale de la transition vers des économies durables et sobres en carbone ([l'économie verte](#)). Elle implique des innovations technologiques, des ajustements des stratégies commerciales et d'investissement, ainsi que de nouvelles politiques visant à créer de nouveaux emplois verts et à écologiser les emplois existants⁶⁶. L'OIT appelle à une approche intégrée pour faire en sorte que

⁶¹ OIT, [Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion](#), 2022, 29, citant L M Shore et coll., Inclusion and Diversity in Work Groups : A Review and Model for Future Research (2011) 37(4) Journal of Management 1262.

⁶² OIT, [Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion](#), 2022.

⁶³ OIT, [Suivi de la résolution concernant les inégalités et le monde du travail \(2021\)](#), Conseil d'administration de l'OIT, 346e session, Genève, 6 octobre 2022, p. 3.

⁶⁴ OIT, [Organismes intermédiaires dans les systèmes d'apprentissage](#) (en anglais), Genève, 2019.

⁶⁵ [Deuxième discussion](#), para. 158 à 163.

⁶⁶ OIT et PNUE, [Emplois verts – Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone](#), 2008, p. 2.

la transition soit une voie de développement qui produit des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, garantisse [l'inclusion sociale](#) et favorise le recul de la pauvreté⁶⁷.

Inspection du travail

Évaluation par des inspecteurs de l'application du droit national sur les lieux de travail. Par ailleurs, les inspecteurs du travail indiquent aux employeurs et aux travailleurs comment améliorer l'application du droit national et informent les autorités nationales des lacunes et déficiences observées dans les cadres juridiques⁶⁸.

Système d'information sur le marché du travail

Système de collecte et d'analyse d'informations concernant le fonctionnement d'un marché du travail, utilisé notamment pour anticiper un besoin en compétences particulières⁶⁹.

Mobilité sur le marché du travail

Pour un travailleur, passage d'une entreprise à une autre ou installation dans un autre pays. Dans le contexte de [l'apprentissage](#), la mobilité sur le marché du travail renvoie plus particulièrement à la capacité de [apprenti](#) à trouver un emploi dans une entreprise autre que [l'entreprise d'accueil](#) une fois sa formation terminée⁷⁰.

Congé

Droit de s'absenter du travail pour une raison précise (jour férié, maladie ou naissance d'un enfant) et de reprendre le travail à la fin de la période de congé. Si le congé est payé, le travailleur devra recevoir une forme de [rémunération](#) ou d'[indemnité financière](#) dont le montant pourra varier en fonction de la source de ce droit.

Apprentissage (éducation et formation) tout au long de la vie

Terme défini au paragraphe 2(a) de la [Recommandation \(n° 195\) sur la mise en valeur des ressources humaines](#) de 2004, qui englobe toutes les activités d'acquisition de connaissances entreprises pendant toute la durée de l'existence en vue de développer des compétences et des qualifications.

Maître d'apprentissage

Professionnel très qualifié chargé d'apprendre un métier particulier à un [apprenti](#).

Congé de maternité

[Congé](#) dont bénéficient les femmes dans la période qui entoure l'accouchement. Conformément à la [Convention \(n° 102\) concernant la sécurité sociale \(norme minimum\)](#) de 1952, les éventualités couvertes comprennent la grossesse, l'accouchement et leurs suites, et la suspension du gain qui en résulte, tel qu'elle est définie par la législation nationale. Le congé doit être payé et financé collectivement.

Protection de la maternité

Série de mesures de protection accordées aux femmes pendant la grossesse et après l'accouchement pour une durée prescrite au moins conforme à la [Convention \(n° 102\) concernant la sécurité sociale \(norme minimum\)](#)

⁶⁷ OIT, [Développement durable, travail décent et emplois verts](#), CIT 102, Rapport V, 2013 ; [Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous](#), Résolution V, CIT, 111e session, 2023 ; OIT, [Suivi de la Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous](#), 349e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail, GB.349/INS/3/3, 2023.

⁶⁸ OIT, [Normes internationales concernant l'inspection du travail](#). Voir également la [Convention \(n° 81\) sur l'inspection du travail](#) de 1947.

⁶⁹ OIT, [Systèmes d'information sur le marché du travail \(SIMT\)](#) ; OIT, [Anticiper et ajuster compétences et emplois, Note d'orientation](#), 2015.

⁷⁰ [Deuxième discussion](#), para. 428 à 435.

de 1952 et à la [Convention \(n° 183\) sur la protection de la maternité](#) de 2000. Ces mesures comprennent des soins médicaux pour protéger la santé des femmes et de leurs enfants pendant la grossesse, l'accouchement et la période postnatale, des congés payés pour compenser la suspension du gain à un niveau minimum fixé dans la convention n° 102 ainsi que des mesures de protection contre la discrimination.

Mentorat

Dispositif par lequel une personne (le mentor) conseille et accompagne un [apprenti](#) pendant sa formation. Le mentor peut être employé par l'[entreprise d'accueil](#), un [établissement d'enseignement et de formation](#) ou un organisme [intermédiaire](#). Contrairement à un [formateur interne](#), un mentor ne dispense généralement aucune formation technique, mais plutôt un accompagnement plus global, par exemple des conseils en matière d'orientation professionnelle⁷¹.

Mineur(e)

Personne trop jeune pour avoir les responsabilités légales d'un adulte. La définition juridique de ce terme varie selon les États membres. Cependant, la [Convention \(n° 138\) sur l'âge minimum](#) de 1973 fixe l'âge minimum général d'admission à l'emploi ou au travail à 15 ans, ou 13 ans pour les travaux légers, tandis que l'âge minimum pour effectuer des travaux dangereux est fixé à 18 ans, ou 16 ans dans certaines conditions bien précises.

Mobilité

Voir [mobilité sur le marché du travail](#).

National

Dans la recommandation n° 208, les références aux lois, réglementations et pratiques nationales incluent tout ce qui est fait au niveau infranational, régional ou local⁷².

Profession (ou professionnel)

Terme recouvrant tout type d'artisanat, de métier spécialisé ou d'activité⁷³. Dans la [Classification internationale type des professions \(CITP-08\)](#), la notion de profession est définie comme un « ensemble d'emplois dont les principales tâches et fonctions sont caractérisées par un degré élevé de similitude ».

Santé et sécurité au travail

Expression utilisée pour désigner l'obligation de protéger les travailleurs contre les maladies et les accidents qui découlent de leur emploi⁷⁴. Selon l'article 3(e) de la [Convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs](#) de 1981, le terme « santé », dans ce contexte, « ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail ».

Hors milieu de travail

Qualifie une formation ou un enseignement, souvent de nature théorique ou académique, suivi en dehors de l'entreprise et dispensé par un [établissement d'enseignement et de formation](#) ou par son intermédiaire⁷⁵.

⁷¹ OIT, [Deuxième discussion](#), para. 676.

⁷² [Première discussion](#), para. 781 à 800.

⁷³ [Apprentissages de qualité \(rapport marron\)](#), para. 29 ; [Apprentissages de qualité \(rapport bleu\)](#), p. 31 et 32 ; [Deuxième discussion](#), para. 147 à 156.

⁷⁴ Voir [Normes internationales du travail concernant la santé et la sécurité au travail](#), OIT.

⁷⁵ [Première discussion](#), para. 1178.

En milieu de travail

Qualifie une formation ou un enseignement dispensé dans une [entreprise d'accueil](#).

Congés payés

Voir [congé](#).

Congé parental

Période de [congé](#) dont peuvent bénéficier les parents une fois le [congé de maternité](#) et/ou le [congé de paternité](#) arrivés à leur terme. Ce congé a pour but d'aider des parents à s'occuper d'un enfant au-delà de la période du congé de maternité ou de paternité⁷⁶. Cette forme de congé payé est prévue par le paragraphe 10 (3-4) de la Convention (n° 102) sur la sécurité sociale (norme minimum) de 1952, la [Recommandation \(n° 191\) sur la protection de la maternité](#) de 2000 et le paragraphe 22 de la [Recommandation \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales](#) de 1981, afin que les mesures visant à concilier travail et vie de famille profitent à la fois aux hommes et aux femmes. Dans le paragraphe 16(e) de la recommandation n° 208, il est admis que le congé parental peut être non rémunéré, même s'il l'est dans de nombreux pays. Dans l'Union européenne, par exemple, il est possible de prendre un congé parental d'au moins quatre mois pour s'occuper d'enfants jusqu'à l'âge de huit ans, y compris une période de deux mois qui est payée et non transférable à la mère⁷⁷. Le congé parental est souvent étendu au-delà des pères biologiques, par exemple au compagnon de la mère ou aux parents adoptifs.

Congé de paternité

[Congé](#) dont peuvent bénéficier les pères dans la période qui suit la naissance d'un enfant. Selon le paragraphe 16(e) de la recommandation n° 208, ce congé devrait être payé. Dans l'article 4 de la [directive de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée](#), par exemple, il est demandé aux États membres de l'UE de prendre « les mesures nécessaires pour que les pères [...] aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables ». Le congé de paternité est souvent étendu au-delà des pères biologiques, par exemple au compagnon de la mère ou aux parents adoptifs.

Données personnelles

Toute information relative à un travailleur identifié ou identifiable⁷⁸.

Acquis

Voir [validation des acquis de l'expérience](#).

Programme de préapprentissage

Défini au paragraphe 1(c) de la recommandation n° 208, ce terme désigne un programme conçu pour aider les [apprentis](#) potentiels à développer leurs compétences afin qu'ils soient mieux préparés à intégrer le lieu de travail ou qu'ils remplissent les conditions formelles d'admission en [apprentissage](#).

Autorité publique (ou institution publique)

Organisme créé par le gouvernement ou par une loi pour exercer certaines fonctions administratives ou réglementaires et/ou proposer des services.

⁷⁶ Dans certains pays, comme l'Australie, « congé parental » est utilisé comme un terme générique qui englobe toutes les formes de congé associées à la parentalité, y compris le congé de maternité ou de paternité, ce qui n'est pas le cas dans la recommandation n° 208.

⁷⁷ UE, [Directive \(UE\) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants](#) (JO L 188 du 12/07/2019), art. 5.

⁷⁸ OIT, [Recueil de directives pratiques du BIT – Protection des données personnelles des travailleurs](#), 1997, section 3.1.

Cadre de qualification

Ensemble de conditions ou d'exigences à remplir pour pouvoir commencer, poursuivre ou terminer un programme d'études ou de formation⁷⁹.

Personnel qualifié

Personnes qualifiées ou certifiées – examinateurs, conseillers ou personnel administratif – pour exécuter une tâche ou exercer une fonction particulière⁸⁰.

Apprentissage de qualité

Même si l'expression n'est pas définie de manière explicite, il ressort clairement du septième alinéa du préambule de la recommandation n° 208, ainsi que d'autres dispositions, qu'il s'agit d'une formation en [apprentissage](#) effectuée dans le cadre d'un système qui :

- ▶ est dûment réglementé ;
- ▶ est durable et suffisamment financé ;
- ▶ est [inclusif](#) et exempt de [discrimination](#), de violence et de harcèlement ainsi que d'[exploitation](#) ;
- ▶ promeut l'[égalité des genres](#) et la [diversité](#) ;
- ▶ prévoient une [rémunération](#) ou une autre forme d'[indemnité financière](#) adéquates ainsi qu'une [protection sociale](#) ;
- ▶ aboutit à des [certificats reconnus](#) ;
- ▶ améliore les résultats des personnes formées en matière d'emploi.

Validation des acquis de l'expérience

Définie au paragraphe 1(d) de la recommandation n° 208, cette expression désigne un processus mené par du [personnel qualifié](#) qui consiste à déterminer, documenter, évaluer et certifier, conformément aux [cadres de qualifications](#) établis, les compétences qu'une personne a acquises de façon formelle, non formelle ou informelle. Cela renvoie au paragraphe 15(f) de la [Recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle](#) de 2015, dans lequel il est demandé aux États membres de l'OIT de promouvoir la mise en œuvre de « politiques d'éducation et de développement des compétences qui [...] reconnaissent les compétences acquises notamment dans le cadre de systèmes d'apprentissage ».

Certification reconnue

Certificat, brevet, diplôme, etc. sur lequel il est formellement indiqué que le titulaire est compétent pour exercer une profession donnée.

Rémunération (ou rémunéré[e])

Terme général défini à l'article 1(a) de la [Convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération](#) de 1951 et qui « comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature ». La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a précisé que les allocations versées au titre de régimes de sécurité sociale financés par une entreprise ou par un secteur d'activité pouvaient être considérées comme une rémunération⁸¹.

⁷⁹ OIT, [Harmonisation et partenariats en matière de compétences](#) (en anglais), 2023, p. 6.

⁸⁰ OIT, [Apprentissages de qualité](#), CIT, 111^e session, rapport IV(2), 2023, 29 ; [Rapport de la Commission normative sur les apprentissages](#), CIT, 111^e session, compte rendu n° 5B, 20.

⁸¹ CEACR de l'OIT, [Donner un visage humain à la mondialisation – Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](#), 2008, rapport III (partie 1B), CIT, 101^e session, 2012, para. 686 à 692.

Organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs

[Organisations d'employeurs](#) et [organisations de travailleurs](#) reconnues dans les États membres comme les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et jouissant du droit à la [liberté syndicale](#) (*Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976*, art. 1).

Secteur (ou sectoriel)

Terme utilisé pour désigner une catégorie d'activités commerciales, industrielles ou gouvernementales, qui peut être très générale (p. ex. le secteur manufacturier, le secteur agricole ou le secteur de la santé) ou plus spécifique (p. ex. la plomberie ou l'électricité).

Dialogue social

Toute forme de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre ou parmi les représentants des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs. Il peut être [tripartite](#) (avec la participation des pouvoirs publics) ou bipartite (entre les [organisations d'employeurs](#) et les [organisations de travailleurs](#) sans les pouvoirs publics). Le dialogue social peut avoir lieu au niveau [national](#), régional ou des [entreprises](#). Il vise à favoriser le consensus et la participation démocratique parmi les principaux acteurs du monde du travail⁸².

Inclusion sociale

Voir [inclusif \(ou inclusion\)](#).

Protection sociale

La protection sociale, ou sécurité sociale, est un droit humain fondamental défini comme l'ensemble des politiques et programmes conçus pour réduire et prévenir la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale tout au long de la vie. La protection sociale comprend neuf domaines principaux : les prestations à l'enfance et aux familles ; la protection de la maternité ; les aides aux chômeurs ; les prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; les prestations de maladie ; la protection de la santé ; les prestations de vieillesse ; les prestations d'invalidité ou de handicap ; les prestations aux survivants. Les systèmes de protection sociale couvrent tous ces domaines en associant des régimes contributifs (assurance sociale) et des prestations non contributives financées par l'impôt (régimes universels/catégoriels et assistance sociale)⁸³.

Sécurité sociale

La protection sociale est le terme actuel utilisé pour se référer à la sécurité sociale. Les deux termes sont généralement utilisés de manière interchangeable⁸⁴.

Tripartite

Qualifie une discussion ou un processus qui fait intervenir le gouvernement, des [organisations d'employeurs](#) et [organisations de travailleurs](#), au sens notamment de la *Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail* de 1976.

⁸² OIT, *Dialogue social et Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976*.

⁸³ OIT, *Rapport sur la protection sociale dans le monde 2020-2022 – Bâtir un avenir meilleur*. 2022. Pour ce qui est des normes, se reporter à la *Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum)* de 1952 et à la *Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale* de 2012.

⁸⁴ OIT, *Rapport sur la protection sociale dans le monde 2020-2022 – Bâtir un avenir meilleur*. 2022.

Violence et harcèlement

Terme qui, selon l'article 1(a) de la [Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement](#) de 2019, recouvre un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique. Ces comportements et pratiques peuvent inclure la violence et le harcèlement fondés sur le genre, se produire à une seule occasion ou de manière répétée, et prendre la forme de menaces.

Organisations de travailleurs

Association créée par des travailleurs pour défendre leurs droits et représenter leurs intérêts.

Formation professionnelle

Terme recouvrant l'ensemble des modes de formation, y compris l'[apprentissage](#), qui permettent d'acquérir les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires à la vie professionnelle. La formation professionnelle est encouragée par la [Convention \(n° 142\) sur la mise en valeur des ressources humaines](#) de 1975 et la [Recommandation \(n° 195\) sur la mise en valeur des ressources humaines](#) de 2004.

► Annexe 2 : exemples de lois nationales régissant l'apprentissage

En anglais :

Allemagne [Vocational Training Act](#)

Kenya [Industrial Training Act](#)

En espagnol :

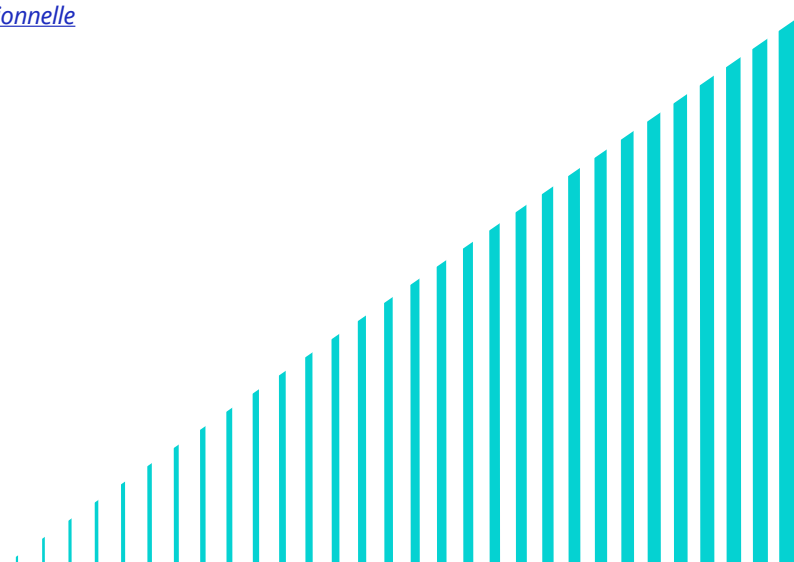
Costa Rica [Ley 4903](#)

Espagne [Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración](#)

En français :

Maroc [Loi n° 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage](#)

Suisse [Loi fédérale sur la formation professionnelle](#)



Follow us



#SkillsForAll

► ilo.org/skills

ilo.org

Organisation internationale du Travail

4 route des Morillons

CH-1211 Genève 22

Suisse