



# ► Un cadre pour des apprentissages de qualité

Conférence internationale du Travail  
110<sup>e</sup> session, 2022

Rapport IV(2)

# ► Un cadre pour des apprentissages de qualité

Quatrième question à l'ordre du jour

ISBN: 978-92-2-031704-4 (imprimé)  
ISBN:978-92-2-031705-1(pdf web)  
ISSN: 0251-3218

---

Première édition 2022

---

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

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## ► Table des matières

---

	<b>Page</b>
Liste des abréviations.....	5
Introduction.....	7
Réponses reçues et commentaires .....	9
Réponses au questionnaire et commentaires.....	11
Conclusions proposées .....	139
Annexe.....	145

## ► Liste des abréviations

---

### Organisations d'employeurs et de travailleurs

	CES	Confédération européenne des syndicats
	OIE	Organisation internationale des employeurs
	CSI	Confédération syndicale internationale
Allemagne	BDA	Confédération des associations des employeurs d'Allemagne
	DGB	Confédération allemande des syndicats
Argentine	APA	Association du personnel aéronautique
	UOCRA	Union ouvrière de la construction de la République argentine
	CGT-RA	Confédération générale du travail de la République argentine
Australie	ACTU	Conseil australien des syndicats
Autriche	BAK	Chambre fédérale du travail
	ÖGB	Confédération autrichienne des syndicats
	WKÖ	Chambre économique fédérale d'Autriche
Brésil	CNI	Confédération nationale de l'industrie
	CUT	Centrale unitaire des travailleurs
Burkina Faso	CNTB	Confédération nationale des travailleurs du Burkina
Canada	CCE	Conseil canadien des employeurs
	CTC	Congrès du travail du Canada
	Unifor	
Danemark	DA	Confédération danoise des employeurs
Espagne	CCOO	Confédération syndicale de commissions ouvrières
	UGT	Union générale des travailleurs
Estonie	EAKL	Confédération des syndicats estoniens
	ETK	Confédération des employeurs d'Estonie
Fédération de Russie	RSPP	Union des industriels et chefs d'entreprise de Russie
	FNPR	Fédération des syndicats indépendants de Russie
France	CGT	Confédération générale du travail
	FO	Force ouvrière
	MEDEF	Mouvement des entreprises de France
	UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
Grèce	ESEE	Confédération hellénique du commerce et des PME
	GSEE	Confédération générale grecque du travail
	SETE	Association grecque des entreprises du tourisme

Guatemala	CACIF	Commission de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières
Irlande	ICTU	Congrès irlandais des syndicats
Italie	CGIL	Confédération générale italienne du travail
	CISL	Confédération italienne des syndicats de travailleurs
	UIL	Union italienne du travail
Japon	JTUC-RENGO	Confédération japonaise des syndicats
Lettonie	LBAS	Confédération des syndicats libres de Lettonie
Luxembourg	OGBL	Confédération syndicale indépendante du Luxembourg
Mexique	CAT	Confédération authentique des travailleurs
	CONCAMIN	Confédération des chambres d'industrie des États-Unis du Mexique
	SME	Syndicat mexicain des électriciens
	COPARMEX	Confédération des employeurs mexicains
Norvège	Unio	Confédération des syndicats de professionnels
Pays-Bas	CNV	Fédération nationale des syndicats chrétiens
	FNV	Confédération syndicale des Pays-Bas
	VNO-NCW	Fédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas
Pérou	CATP	Confédération autonome des travailleurs du Pérou
Pologne	Solidarność	Syndicat indépendant et autonome Solidarność
Portugal	CIP	Confédération des employeurs du Portugal
	CGTP	Confédération générale des travailleurs portugais
Royaume-Uni	TUC	Congrès des syndicats
	Unite	Unite
Sénégal	CNTS	Confédération nationale des travailleurs du Sénégal
	SNTMMS	Syndicat national des travailleurs de la marine marchande du Sénégal
Serbie	CATUS	Confédération des syndicats autonomes de Serbie
	SAE	Association serbe des employeurs
Somalie	FESTU	Fédération des syndicats somaliens
Soudan	SWTUF	Fédération syndicale des travailleurs du Soudan
Tchéquie	ČMKOS	Confédération tchéco-morave des syndicats
Togo	CNTT	Confédération nationale des travailleurs du Togo
Turquie	HAK-İŞ	Confédération des syndicats de Turquie
	TISK	Confédération des associations d'employeurs de Turquie

## ► Introduction

---

À sa 334<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2018), le Conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire une question normative sur les apprentissages à l'ordre du jour de la 110<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail <sup>1</sup>.

En application de l'article 39, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, le Bureau a établi un rapport préliminaire (le rapport IV(1)) dans lequel sont exposées la législation et la pratique de différents pays concernant la question susmentionnée, et qui a été transmis aux États Membres, accompagné d'un questionnaire, en décembre 2019 <sup>2</sup>. Les États Membres étaient invités à faire parvenir leurs réponses au Bureau avant le 30 avril 2020, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Ces consultations sont obligatoires pour les États qui ont ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, plusieurs mandants ont demandé au Bureau de reporter la date limite de soumission de leurs réponses au questionnaire. Après examen du calendrier du processus normatif, la date limite de réception des réponses au questionnaire a été reportée au 31 mars 2021.

Au total, 96 gouvernements ont fait parvenir leurs réponses au Bureau, dont 66 ont indiqué qu'ils les avaient rédigées après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives <sup>3</sup>. Plusieurs États Membres ont envoyé les réponses de ces organisations séparément ou avec leurs propres réponses, et certaines organisations ont répondu directement de leur côté. L'Organisation internationale des employeurs (OIE), la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont elles aussi transmis directement leurs réponses au Bureau. Au moment où le présent rapport était établi, le Bureau avait reçu les réponses de 96 gouvernements, 16 organisations d'employeurs et 41 organisations de travailleurs <sup>4</sup>.

Le présent rapport et les conclusions proposées ont été élaborés à partir des réponses des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, qui sont reproduites pour l'essentiel dans les pages suivantes. Les commentaires du Bureau figurent immédiatement après les réponses reçues pour chaque question, et les conclusions proposées sont présentées à la fin du rapport.

---

<sup>1</sup> BIT, *Procès-verbaux de la 334<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, GB.334/INS/PV, 2018, paragr. 42.

<sup>2</sup> BIT, *Un cadre pour des apprentissages de qualité*, ILC.110/IV/1, 2019.

<sup>3</sup> Le gouvernement de l'Australie ayant soumis sa réponse sous la forme d'une série de commentaires détaillés, au lieu de suivre la présentation du questionnaire, ces commentaires ont été traités sur la base de l'interprétation qu'en a fait le Bureau.

<sup>4</sup> Le Bureau avait initialement reçu, sous une forme consolidée, la réponse du gouvernement et des organisations de travailleurs de la République de Corée, qu'il a fait figurer dans le présent rapport. Par la suite, la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et la Fédération des syndicats de la République de Corée (FKTU) lui ont fait parvenir leurs réponses séparément, réponses dont il a été dûment pris note mais qui n'ont pas pu être reflétées expressément dans le présent rapport car elles ont été reçues après que celui-ci avait été publié.

## ► Réponses reçues et commentaires

---

Dans cette partie sont présentées, pour l'essentiel, les réponses des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs au questionnaire joint au rapport IV(1). Chaque question y est reproduite telle qu'elle apparaît dans le questionnaire, suivie du nombre de réponses reçues, classées par catégorie de réponse («Oui», «Non» ou «Autre»). Les réponses qui ne sont ni affirmatives ni négatives sont comptabilisées dans la catégorie «Autre»<sup>5</sup>. Les commentaires qui nuancent ou explicitent une réponse sont résumés. Faute de place, seul un échantillon de réponses sont résumées après chaque question, et les réponses similaires ont été regroupées dans la mesure du possible. Les commentaires visant uniquement à approuver ou à rejeter la proposition formulée dans la question sans apporter d'éléments nouveaux n'ont pas été repris. Certaines réponses qui contiennent des informations détaillées sur des pratiques nationales particulières ne sont pas reproduites dans le rapport.

La longueur des rapports soumis à la Conférence étant limitée, la liste des mandants qui ont répondu «Oui», «Non» ou «Autre» figure non pas à la suite de chaque question, mais en annexe dans un tableau récapitulatif. En outre, afin de ne pas énumérer pour chaque question les noms des organisations de travailleurs ayant répondu de façon identique ou similaire, ces réponses sont résumées et présentées de façon regroupée. Les organisations de travailleurs qui se sont concertées de cette façon sont les suivantes: ACTU, APA, CATP, CATUS, CGIL, CGT-RA, CISL, CTC, CNTB, CNTS, CNV, DGB, FNV, ICTU, CSI, JTUC-RENGO, UIL et UOCRA. Certaines de ces organisations n'ont toutefois pas répondu à toutes les questions.

Les conclusions proposées ont été rédigées à la lumière des réponses des mandants tripartites. Un certain nombre de modifications d'ordre linguistique et rédactionnel ont été apportées pour aligner les versions française et anglaise, en tenant compte de la terminologie utilisée dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT.

### 1. Observations générales

Outre les commentaires formulés au sujet de certaines questions du questionnaire, des observations d'ordre général ont été faites sur certains points d'une importance primordiale pour l'élaboration de l'instrument proposé.

La majorité des réponses préconisent l'adoption d'une recommandation concernant un cadre pour des apprentissages de qualité, étant donné l'importance de ces apprentissages pour l'avenir du travail et pour l'action menée en vue d'améliorer l'employabilité, de promouvoir le travail décent et d'augmenter la productivité, ainsi que pour surmonter les problèmes que rencontrent de nombreux pays en ce qui concerne la mise en place d'une offre de qualité dans ce domaine.

Une observation qui revient à plusieurs reprises dans les réponses est que l'instrument proposé, quel qu'il soit, devrait permettre de tenir compte, dans sa formulation, des législations et réalités nationales. Le Bureau fait remarquer à cet égard que les définitions et propositions de fond contenues dans les conclusions proposées ont été formulées avec soin et de façon suffisamment souple pour

---

<sup>5</sup> Ces réponses sont celles où plusieurs des options proposées («Oui», «Non» ou «Autre», ou, dans le cas de la question 2, «une convention», «une recommandation» ou «une convention complétée par une recommandation») ont été choisies, ou bien celles dans lesquelles aucune option n'a été choisie mais qui contiennent un commentaire. Voir également les observations générales en ce qui concerne les réponses d'une importance primordiale pour le processus normatif.

prendre en compte tout l'éventail des approches, priorités et capacités nationales ainsi que les différents cadres déjà mis en place par les États Membres. Il ajoute en outre qu'une recommandation est un instrument non contraignant qui fournit des orientations pour l'élaboration de la législation et de la pratique nationales tout en laissant aux États Membres la marge de manœuvre nécessaire pour les adapter à leur propre contexte. Cela n'empêche pas qu'il soit également fait référence à la législation et aux contextes nationaux sous certains points des conclusions proposées.

Une autre observation récurrente met l'accent sur le fait que les partenaires sociaux devraient être associés à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, cadres, systèmes et programmes des États Membres. Les conclusions proposées ont été conçues de manière à favoriser la participation des partenaires sociaux à tous les niveaux de la réglementation, des systèmes et des programmes relatifs à l'apprentissage dans les États Membres. Au vu des commentaires suggérant l'ajout de références au dialogue social en divers points du texte, le Bureau propose d'insérer un nouveau point (le point 7), où il est précisé que les Membres devraient mettre en œuvre les dispositions de l'instrument en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Cette référence générale au dialogue social au début des conclusions proposées permet en outre d'alléger la suite du texte en évitant les répétitions.

L'égalité et la diversité sont largement considérées par les mandants comme une priorité dans les apprentissages de qualité, de même que la nécessité de promouvoir ces apprentissages dans l'économie informelle. De plus, compte tenu des commentaires reçus, le Bureau a aussi tenu compte des cadres juridiques et stratégiques déjà en place aux niveaux régional et international.

Enfin, de très nombreux soutiens ont été apportés à l'idée que les Membres devraient créer un environnement propice aux apprentissages de qualité en prenant des mesures de soutien et d'incitation en faveur des entreprises et des apprentis, dans le cadre d'une stratégie globale, élaborée et mise en œuvre en concertation avec les partenaires sociaux.

## ► Réponses au questionnaire et commentaires

---

### I. Forme de l'instrument international ou des instruments internationaux

**Question 1** La Conférence internationale du Travail devrait-elle adopter un ou plusieurs instruments concernant un cadre pour des apprentissages de qualité?

#### Gouvernements

Nombre total de réponses: 95

Oui: 89

Non: 4

Autre: 2

#### Commentaires

**Algérie, Bulgarie, Colombie, Éthiopie, Indonésie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Thaïlande, Zimbabwe:** L'adoption d'un ou plusieurs instruments renforcerait la compréhension commune de ce que sont des systèmes d'apprentissage de qualité et donnerait un cadre permettant de revoir, enrichir et refondre les systèmes et programmes existants, afin d'améliorer leur efficacité, leur efficacité et leur portée.

**Allemagne, Burkina Faso, Équateur, Grèce, Tchèque:** Les apprentissages peuvent contribuer de façon essentielle à améliorer l'employabilité des jeunes, ce qui est très important à l'heure actuelle, dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

**Allemagne, Irlande, Turquie:** Il faut tenir compte des cadres existants, tels que la Recommandation concernant l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) adoptée en 2015 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), la Stratégie pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) (2016-2021) de l'UNESCO et le cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité.

**Angola, Bahreïn, Italie:** Les apprentissages sont essentiels pour le renforcement des ressources humaines, le travail décent, un meilleur avenir du travail, le développement socio-économique et l'inclusion. Un cadre pour des apprentissages de qualité devrait préciser les droits des apprentis et des stagiaires, ainsi que les moyens de garantir le travail décent.

**Australie:** En tant que spécialiste technique des questions liées au travail, l'OIT devrait continuer de montrer le chemin sur des sujets tels que l'apprentissage et les compétences, conformément aux objectifs de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

**Brésil, Inde, République de Corée, République dominicaine, Royaume-Uni:** Il faut tenir compte des spécificités nationales et de la diversité des situations d'un pays à l'autre.

**Colombie:** Il faut que l'instrument ou les instruments aborde(nt) les problèmes posés par l'égalité d'accès, la lutte contre l'informalité et la maîtrise des technologies numériques.

**Fédération de Russie:** L'adoption d'un tel instrument apparaît problématique compte tenu de la grande hétérogénéité des processus de production, des professions et des conditions de travail, et aussi des disparités économiques et sociales majeures entre les pays.

**Japon:** Le gouvernement du Japon convient qu'il est important, selon un principe fondamental de l'OIT, de remédier à l'absence de normes internationales du travail sur l'apprentissage et d'améliorer la qualité des apprentissages en s'appuyant sur la recommandation formulée par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes et figurant dans la Déclaration du centenaire. Il conviendrait toutefois que le nouvel instrument ou les nouveaux instruments soi(en)t suffisamment souple(s) pour que chaque pays puisse adapter à sa situation les mesures qui en découleront.

**Sri Lanka:** La qualité des apprentissages est d'une importance cruciale pour le développement des compétences.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 12

Non: 4

Autre: 0

### Commentaires

**BDA:** Il faudrait tenir compte de la diversité des systèmes nationaux existants.

**DA:** Il serait plus approprié d'avoir une discussion générale qu'une nouvelle discussion normative, et la question des stages devrait être laissée de côté.

**VNO-NCW:** Les dispositions adoptées devraient être conformes au cadre de l'Union européenne (UE).

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 41

Non: 0

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées, ČMKOS, Solidarność:** Il faut mettre en place une nouvelle norme pour faire en sorte que les apprentissages et les stages constituent une voie d'accès au travail décent. Le cadre devrait préciser quels sont les droits des apprentis et des stagiaires, ainsi que les moyens de leur garantir un travail décent. Le titre pourrait être modifié pour faire référence à «des apprentissages et des stages de qualité», afin qu'il soit bien clair que l'instrument ou les instruments porte(nt) à la fois sur les apprentissages et sur les stages.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements, une grande majorité des organisations d'employeurs et toutes les organisations de travailleurs sont favorables à l'adoption par la Conférence d'un ou plusieurs instruments.

Un certain nombre de gouvernements reconnaissent que plusieurs normes internationales du travail de l'OIT mentionnent divers aspects des systèmes de développement des compétences, mais qu'aucune ne donne des orientations claires sur l'apprentissage. Un grand nombre de gouvernements, d'organisations de travailleurs et d'organisations d'employeurs mettent en avant la nécessité d'élaborer l'instrument ou les instruments de sorte qu'il(s) tienne(nt) compte de la diversité des situations nationales. Le Bureau fait observer que les définitions et les propositions sur les questions de fond qui figurent dans les conclusions proposées ont été rédigées de façon à ce que tout l'éventail des approches, priorités, capacités et cadres adoptés par les États Membres soit pris en considération.

De nombreuses organisations de travailleurs suggèrent de modifier le titre pour faire référence à «des apprentissages et des stages de qualité», afin qu'il soit bien clair que l'instrument ou les instruments porte(nt) à la fois sur les apprentissages et sur les stages. Le Bureau fait observer que les mandants pourront décider de modifier le titre de l'instrument ou des instruments éventuels lors de la première discussion, en 2022.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose que la Conférence internationale du Travail adopte un instrument concernant un cadre pour des apprentissages de qualité.**

**Question 2** Dans l'affirmative, l'instrument ou les instruments devraient-ils prendre la forme:

- a) d'une convention?
- b) d'une recommandation?
- c) d'une convention complétée par une recommandation, sous la forme de deux instruments distincts ou d'un instrument unique comportant des dispositions contraignantes et non contraignantes?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 95

- a) d'une convention: 8
- b) d'une recommandation: 48
- c) d'une convention complétée par une recommandation: 33

Autre: 6

## Commentaires

### a) d'une convention

**Eswatini:** Un instrument contraignant permettra de normaliser la réglementation de l'apprentissage de qualité.

### b) d'une recommandation

**Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bulgarie, Canada, Éthiopie, Finlande, Inde, Iraq, Irlande, Malaisie, Mexique, Myanmar, Namibie, Pays-Bas, République de Corée, République dominicaine, Tunisie, Uruguay:** Instrument non contraignant pour les États Membres, la recommandation donnera des orientations pour l'élaboration de la législation et des pratiques nationales en matière d'apprentissage, en permettant aux pays de tenir compte des spécificités nationales.

**Japon:** Il convient d'avoir des dispositions souples qui permettent à chaque pays d'agir en fonction de sa situation.

**Lettonie, Tchéquie:** Une recommandation permettrait de prendre en compte les différences entre les systèmes éducatifs des États Membres s'agissant de l'éducation formelle et non formelle et ouvrirait davantage de possibilités de mise en œuvre.

**Malte, Pologne:** L'instrument adopté devrait être conforme à la recommandation du Conseil de l'Union européenne relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité.

**Royaume-Uni:** Une recommandation encouragerait l'apprentissage.

### c) d'une convention complétée par une recommandation

**Antigua-et-Barbuda, Belgique (autorité flamande), Costa Rica, Espagne, Israël, Soudan, Thaïlande:** Une convention complétée par une recommandation permet d'instaurer des obligations à respecter tout en gardant une certaine souplesse. La convention établit les principes fondamentaux devant être appliqués par les pays qui la ratifient tandis que la recommandation qui la complète donne des orientations plus détaillées concernant sa mise en œuvre. La combinaison des deux instruments servirait à renforcer le cadre réglementaire national dans ce domaine.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

- a) d'une convention: 0
- b) d'une recommandation: 13
- c) d'une convention complétée par une recommandation: 1

Autre: 1

## Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Le choix de la convention n'est pas souhaitable, car les conventions devraient être des normes à fort impact portant sur des questions fondamentales liées au lieu de travail et pour lesquelles il est possible de parvenir à un large consensus sur les politiques ou les principes applicables. L'expérience montre que les conventions excessivement détaillées ne sont pas ratifiées par un grand nombre d'États Membres et ne présentent pas un niveau d'impact ou de crédibilité élevé. La pratique actuelle consistant à adopter une convention complétée par une recommandation sur un sujet donné a contribué à la prolifération de conventions qui sont de moins en moins ratifiées, et a dans le même temps affaibli l'importance des recommandations. Une recommandation autonome, courte et rédigée en des termes larges, non prescriptifs et offrant une certaine souplesse, qui mette en avant l'importance des apprentissages pour la promotion de l'emploi, en particulier en temps de crise, est la solution préconisée.

**CACIF:** Une convention est une solution très restrictive car, dans la pratique, les apprentissages en milieu du travail sont très différents et dépendent des besoins des entreprises, des élèves et du pays. Une recommandation donne plus de latitude aux pays.

**MEDEF:** L'instrument devrait donner des orientations et offrir suffisamment de souplesse pour que les différentes réalités nationales, sectorielles et régionales des systèmes d'éducation et de formation des pays soient prises en compte. L'organisation est donc favorable à l'adoption d'une recommandation.

**SETE:** Une recommandation semble plus appropriée à ce stade. Dans un deuxième temps, une convention devrait être adoptée.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

- a) d'une convention: 8
- b) d'une recommandation: 20
- c) d'une convention complétée par une recommandation: 10

Autre: 3

## Commentaires

**CES:** La confédération préconise simplement une recommandation, car les apprentissages devraient relever de la compétence nationale.

**CNTT:** Face à l'urgente nécessité de créer des conditions propices à des apprentissages et à des stages de qualité, la meilleure solution serait de disposer d'une convention ayant force obligatoire complétée par une recommandation.

**OGBL:** Il faudrait une convention qui préciserait et harmoniserait autant que possible les dispositions contractuelles existantes, renforcerait l'appui apporté aux apprentis dans les entreprises et les établissements d'enseignement et instaurerait le principe de la rémunération des apprentis.

**Unite:** L'instrument devrait être une convention, car cela permettrait d'inscrire dans le droit international les principes fondamentaux sur lesquels repose la définition des apprentissages et des stages de qualité.

## Commentaire du Bureau

La plupart des gouvernements, une immense majorité d'organisations d'employeurs et une majorité d'organisations de travailleurs sont favorables à l'adoption d'une simple recommandation. Le principal argument en faveur de cette solution est qu'elle donnerait la souplesse nécessaire pour prendre en compte les spécificités de chaque pays.

Parmi les mandants qui se sont prononcés en faveur d'une convention complétée par une recommandation, la grande majorité a déclaré préférer deux instruments distincts plutôt qu'un instrument unique comportant des dispositions contraignantes et non contraignantes.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose d'élaborer une recommandation. Il reconnaît en outre la nécessité mentionnée dans plusieurs réponses de prendre en compte les cadres qui ont déjà été mis en place aux niveaux national, régional et international.**

## II. Préambule

**Question 3** Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il noter que le taux mondial de chômage des jeunes demeure élevé et que les transformations rapides que connaît le monde du travail entraînent une inadéquation des compétences qui oblige les personnes de tous âges à actualiser et améliorer en permanence leurs compétences pour accéder à l'emploi et s'y maintenir?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 88

Non: 4

Autre: 1

### Commentaires

**Afrique du Sud, Djibouti, Panama:** Il faudrait ajouter une référence au COVID-19, qui a eu des conséquences négatives pour les jeunes. L'actualisation et le perfectionnement des compétences seront d'autant plus nécessaires après la crise.

**Allemagne:** L'Allemagne est favorable à ce que les politiques d'enseignement et de formation professionnels intègrent un volet sur l'apprentissage tout au long de la vie.

**Autriche:** La fin du préambule pourrait être libellée comme suit: «pour accéder à un emploi décent leur permettant d'assurer leur subsistance et s'y maintenir».

**Équateur:** Il faudrait noter que le taux mondial de chômage des jeunes est presque trois fois plus élevé que celui des autres tranches d'âge.

**France:** Le chômage des jeunes reste élevé et l'apprentissage est un excellent moyen de trouver un emploi.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 12

Non: 2

Autre: 1

### Commentaires

**BDA, CNI, MEDEF, OIE:** Le taux mondial de chômage des jeunes n'a pas diminué depuis dix ans. Il serait utile d'adopter une approche ciblée et, en complément, d'instaurer des conditions favorables à l'entrepreneuriat et permettant aux entreprises de croître et de prospérer.

**VNO-NCW:** Les Pays-Bas ne trouvent pas utile d'inclure un libellé aussi précis, car les chiffres de l'emploi et du chômage des jeunes diffèrent considérablement d'un pays à l'autre. En revanche, ils reconnaissent les mutations qui sont à l'œuvre dans le monde du travail et l'importance de l'actualisation et du perfectionnement des compétences.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 39

Non: 1

Autre: 1

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Le préambule devrait aussi faire référence aux taux mondiaux de sous-emploi des jeunes, qui sont particulièrement élevés dans les pays en développement. Les travailleurs proposent de remplacer «entraînent une inadéquation des compétences qui oblige les personnes de tous âges à actualiser et perfectionner leurs compétences en permanence» par «entraînent des changements dans l'offre et dans la demande et, partant, une inadéquation des compétences qui oblige les personnes de tous âges à apprendre et à se former en permanence pour accéder ...». Le préambule devrait également faire référence à la partie III de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, dans laquelle il est demandé aux États Membres de renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation grâce à «un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous».

**CES, EAKL, Unio:** Le préambule devrait faire référence à la transition écologique et à la transition numérique du marché du travail, ainsi qu'à la nécessité de faire en sorte que tous les jeunes aient accès à des programmes d'apprentissage en entreprise qui soient justes, inclusifs et de qualité, et qui puissent les aider à trouver un l'emploi.

**CGT-RA:** Il est proposé de remplacer «les apprentissages» par «les apprentissages et les stages professionnels».

## Commentaire du Bureau

Une écrasante majorité de gouvernements, presque toutes les organisations de travailleurs et une grande majorité des organisations d'employeurs sont favorables à l'inclusion de cet énoncé. Si de nombreuses propositions tendant à inclure des informations supplémentaires dans le préambule ont été faites, rares sont celles qui sont mentionnées dans plus d'une réponse. La proposition qui revient le plus souvent vise à ajouter une référence à la nécessité de mettre en place des systèmes d'apprentissage de qualité pour faire face aux défis posés par l'avenir du travail; toutefois, on pourrait arguer que la référence aux «transformations rapides» répond au moins partiellement à cette demande. En outre, certains des mandants consultés ont suggéré de mentionner les difficultés liées au COVID-19 ou souligné que les défis rencontrés ne se limitaient pas au chômage.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de modifier le point 3 a) des conclusions proposées, de sorte qu'il soit libellé comme suit: «noter que les taux mondiaux de chômage et de sous-emploi des jeunes demeurent élevés et que les transformations rapides à l'œuvre dans le monde du travail ainsi que les crises comme la pandémie de COVID-19 entraînent une inadéquation des compétences obligeant les personnes de tous âges à actualiser et perfectionner leurs compétences en permanence en vue de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi».**

**Question 4** Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il constater que les apprentissages varient considérablement selon les contextes et se heurtent à des difficultés importantes dans de nombreux pays, ce qui perpétue les inégalités de genre, offre des formations de qualité médiocre et une protection insuffisante aux apprentis et dissuade les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, de participer?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 77

Non: 12

Autre: 4

## Commentaires

**Australie:** Il faut mettre en avant, dès le début, la diversité des approches nationales en matière d'apprentissage – plusieurs méthodes peuvent être efficaces.

**Burkina Faso:** De nombreux pays se trouvent dans la situation décrite, ce qui justifie que des mesures juridiques et pratiques soient incluses dans l'instrument qui sera adopté.

**France:** L'apprentissage est un dispositif d'enseignement bien connu qui est de plus en plus considéré comme un parcours d'excellence. La qualité de la formation peut être garantie grâce à des obligations et à des systèmes de suivi.

**Grèce:** Il conviendrait de noter que la plupart des États Membres qui appartiennent à l'UE proposent des programmes d'apprentissage conformes au cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité.

**Irlande:** Il conviendrait de modifier le texte comme suit: «souligner que les apprentissages varient considérablement selon les contextes et que de nombreux pays ont besoin d'un soutien pour organiser des formations de qualité faisant la promotion de l'égalité des genres, offrant aux apprentis des protections adaptées et incitant les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, à participer».

**Malte:** Le message devrait être suffisamment positif pour favoriser une participation accrue aux programmes de collaboration entre établissements d'enseignement et entreprises.

**République dominicaine:** Il devrait être précisé, dans le préambule, que les inégalités d'accès à une éducation de qualité ont de nombreuses répercussions.

**Royaume-Uni:** Il faudrait éviter de pointer du doigt les petites et moyennes entreprises.

**Trinité-et-Tobago:** Les programmes d'apprentissage ne perpétuent pas toujours les inégalités de genre.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 6

Non: 8

Autre: 1

## Commentaires

**BDA:** Cet énoncé est trop négatif et laisse entendre que les programmes d'apprentissage sont la cause des problèmes énumérés.

**BDA, CCE, OIE:** Les difficultés auxquelles se heurtent les petites et moyennes entreprises devraient être traitées dans un autre contexte, et non pas en rapport avec les inégalités de genre et les inégalités perçues. La discussion sur les apprentissages devrait être menée dans une optique plus durable et porter sur les bienfaits de ces programmes en matière de compétences, d'emploi, de développement et de mobilité de la main-d'œuvre. Par conséquent, il conviendrait de replacer la discussion dans un contexte plus intemporel.

**CACIF:** S'il faut reconnaître que les apprentissages varient selon les contextes, ils n'ont pas forcément des effets négatifs.

**DA:** La question est formulée de façon biaisée; rares sont les pays qui se trouvent dans la situation décrite.

**ESEE:** Nous ne pensons pas que tous les problèmes énumérés sont, de manière générale, uniquement liés aux petites et moyennes entreprises, bien que cela puisse parfois être le cas.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 39

Non: 2

Autre: 0

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Il est proposé de remplacer «apprentissages» par «apprentissages et stages». Le préambule devrait faire référence aux inégalités de genre et aux autres inégalités liées à la race, à la religion, aux opinions politiques, à l'ascendance nationale, à l'origine sociale, au handicap, à l'identité de genre ou encore à l'orientation sexuelle.

**CES, ČMKOS, ICTU, Unio:** Le préambule devrait aussi souligner que les systèmes d'apprentissage varient d'un pays à l'autre et que les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans la mise en place et l'amélioration de ces systèmes. Sans leur participation efficace, les apprentissages seraient très probablement voués à l'échec.

**CGTP:** La diversité des contextes n'est pas, en soi, une chose négative. Différentes circonstances culturelles, politiques ou productives peuvent justifier différentes approches de l'organisation et de la réglementation des apprentissages dans le système éducatif.

**OGBL:** L'objectif de l'instrument devrait être d'améliorer les systèmes d'apprentissage, et non pas de pointer du doigt les pays qui sont en retard dans ce domaine.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et presque toutes les organisations de travailleurs souscrivent à l'insertion de cette disposition dans le préambule. Toutefois, la plupart des organisations d'employeurs souhaiteraient qu'elle n'y figure pas. Certains mandants sont d'avis que la référence aux inégalités de genre ne reflète pas la réalité ou bien qu'il faudrait mentionner aussi d'autres types d'inégalités.

De nombreuses réponses indiquent que le préambule ne devrait pas être formulé de façon trop négative ni laisser entendre que les apprentissages sont la cause de certains des problèmes énumérés.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de modifier le point 3 d) des conclusions proposées comme suit: «souligner qu'il faudrait promouvoir et réglementer les apprentissages 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».**

**Le Bureau propose d'insérer une référence à la promotion de l'égalité de genre, outre l'inclusivité, au point 3 c), en plus du thème de l'inclusion.**

**Question 5** Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il reconnaître que des apprentissages de qualité peuvent constituer des réponses efficaces et efficientes aux difficultés actuelles, et offrir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie susceptibles d'améliorer la productivité, la résilience, les transitions et l'employabilité et de répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 90

Non: 1

Autre: 1

## Commentaires

**Algérie, Burkina Faso:** Cette disposition encouragera les différentes parties, et en particulier les différents participants, à souscrire à la mise en œuvre de procédures adéquates en vue d'améliorer les apprentissages.

**Bulgarie:** Il est important de faire une distinction claire entre les apprentissages et les relations de travail classiques, en expliquant bien que l'apprentissage est une forme d'enseignement qui peut être pertinente tout au long de la vie – pour les jeunes comme pour les adultes.

**États-Unis d'Amérique:** Nous recommandons de remplacer «apprentissages de qualité» par «apprentissages de qualité réglementés», «aux difficultés actuelles» par «aux défis et aux opportunités que présente le marché du travail», et «les transitions» par «les transitions, y compris vers un autre secteur ou un autre emploi».

**Guatemala:** Il conviendrait de souligner l'importance des programmes d'apprentissage de qualité pour les pays se caractérisant par un niveau d'informalité élevé.

**Indonésie:** Les apprentissages de qualité sont très utiles pour renforcer la résilience en ce qu'ils s'adaptent à l'évolution permanente du marché du travail.

**Iraq:** Il faudrait ajouter «et de renforcer la compétitivité des entreprises de production de biens et de prestation de services».

**République centrafricaine:** Cette disposition est essentielle et résume bien les points forts des programmes d'apprentissage.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 13

Non: 0

Autre: 2

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Tout instrument doit commencer par affirmer clairement l'importance des apprentissages et rappeler tous les avantages qu'ils peuvent présenter pour les travailleurs, les entreprises et les collectivités auxquelles ils appartiennent.

**MEDEF:** Le préambule devrait reconnaître que l'apprentissage constitue un élément essentiel des systèmes de formation et d'enseignement professionnels, qui bénéficie tant aux employeurs qu'aux apprentis. Les apprentissages consolident le lien entre le monde du travail et celui de l'enseignement et de la formation et restent une réponse efficace aux questions de l'insertion sur le marché du travail et de la transformation de l'emploi.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 39

Non: 1

Autre: 1

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Les apprentissages de qualité peuvent contribuer à assurer une transition efficace de l'école à l'enseignement supérieur, puis au travail décent. Il conviendrait d'ajouter une référence au fait que les apprentissages de qualité offrent «des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie susceptibles d'améliorer le travail décent, la productivité, la résilience, les transitions et l'employabilité et de répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail». Le préambule devrait par ailleurs préciser que l'un des objectifs de l'apprentissage est de préparer les apprentis à entreprendre un programme d'enseignement ou de formation de niveau supérieur dans leur domaine ou dans un domaine connexe et de participer à la société en tant que citoyens.

**CES, ICTU, Unio:** Le préambule devrait faire une distinction claire entre: 1) la nécessité d'offrir aux apprenants de tous âges des apprentissages inclusifs de qualité, qui constituent l'un des moyens (mais pas le seul) de réaliser de façon équitable la transition numérique et la transition écologique du marché du travail; 2) l'importance, pour les entreprises, d'être disposées à élargir leur offre d'apprentissages inclusifs de qualité susceptibles d'améliorer la productivité, la résilience et les transitions, de créer des emplois de qualité et de répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail.

## Commentaire du Bureau

Presque tous les gouvernements et organisations de travailleurs et une écrasante majorité des organisations d'employeurs souscrivent à l'insertion de cette disposition dans le préambule. Les ajouts proposés ne bénéficient pas du soutien des autres mandants.

À la lumière des commentaires énoncés ci-dessus, et vu que la plupart des modifications sont proposées par un seul mandant, le Bureau propose de ne rien changer au point 3 b) des conclusions proposées.

**Question 6** Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il souligner qu'un cadre efficace permettant d'assurer avec succès des apprentissages de qualité implique que les apprentissages soient dûment réglementés, bénéficient d'un financement suffisant et soient socialement inclusifs et exempts de discrimination, et prévoit des rémunérations et une protection sociale adéquates, reconnaît les qualifications acquises et améliore les résultats en matière d'emploi?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 89

Non: 2

Autre: 1

## Commentaires

**Algérie:** Il conviendrait de mentionner le rôle des partenaires sociaux dans la réglementation des systèmes d'apprentissage notamment en ce qui concerne le suivi et l'évaluation de la qualité des formations.

**Autriche:** Il conviendrait d'étoffer le membre de phrase au sujet des «rémunérations [...] adéquates» qui doivent être prévues par les apprentissages, pour parler de «rémunérations adéquates, compte tenu du secteur».

**Équateur:** Il est essentiel que les systèmes d'apprentissage soient correctement réglementés et financés pour permettre l'adoption et l'application de méthodes adaptées aux fins de la mise en œuvre de normes à même d'améliorer les résultats en matière d'emploi.

**Espagne:** Dans le préambule, il suffirait de souligner la nécessité de réglementer les apprentissages dans le cadre général des systèmes de formation. Les autres points évoqués correspondent précisément aux critères de qualité qui devraient faire l'objet de dispositions spécifiques dans le corps de l'instrument.

**Estonie:** La contribution des entreprises et les qualifications des superviseurs ont également leur importance.

**Lettonie:** Les discussions relatives à la rémunération et à la protection sociale doivent se poursuivre afin de déterminer qui, de l'employeur ou de l'État, doit payer quoi.

**Namibie:** Les apprentissages de qualité doivent prévoir suffisamment de ressources ainsi que des protections adaptées pour les apprentis, qui se trouvent parfois en situation de vulnérabilité.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 8

Non: 8

Autre: 0

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Le code national du travail devrait constituer la première référence en ce qui concerne les droits et les avantages des apprentis, notamment en matière de protection sociale, de congés payés, etc. Il faudrait définir clairement, dans la législation nationale, ce qui est attendu des apprentis, des entreprises qui les forment et de l'État.

**CACIF:** Il faut mettre en place un cadre efficace permettant d'assurer avec succès des apprentissages de qualité, mais qui soit suffisamment souple pour s'adapter aux contextes nationaux.

**CIP:** Le terme de «rémunération» n'est pas le plus approprié dans le contexte des apprentissages. En effet, comme il ne s'agit pas d'emplois à proprement parler, il vaudrait mieux utiliser les termes «bourse» ou «aide».

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 1

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Un cadre efficace permettant d'assurer avec succès des apprentissages de qualité doit nécessairement reposer sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent, à savoir la création d'emplois, la protection sociale, les droits au travail et le dialogue social. C'est pourquoi il faudrait, dans le préambule, souligner l'importance de la participation effective des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social, et garantir les droits au travail, notamment le droit à la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective qu'ont les apprentis.

**CCOO:** Dans le préambule, il suffirait de souligner la nécessité de réglementer les apprentissages dans le cadre général des systèmes de formation. Les autres points évoqués correspondent aux critères de qualité qui devraient faire l'objet de dispositions spécifiques dans le corps de l'instrument.

## Commentaire du Bureau

La quasi-totalité des gouvernements et des organisations de travailleurs et la moitié des organisations d'employeurs sont d'accord pour inclure cet énoncé dans le préambule. Plusieurs des mandants consultés ont proposé d'inclure une référence au dialogue social. Certains ne sont pas favorables à l'expression «rémunérations [...] adéquates». Ce point est examiné dans le cadre plus précis de la question 24 a).

Dans plusieurs réponses, il est proposé d'ajouter une référence aux droits au travail, notamment le droit à la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective qu'ont les apprentis.

Le Bureau fait observer que le point 3 e) du préambule souligne l'importance que revêt la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

**À la lumière des commentaires reproduits ci-dessus, le Bureau propose de modifier le point 3 c) des conclusions proposées comme suit: «considérer qu'un cadre pour des apprentissages de qualité suppose que ces apprentissages soient inclusifs, exempts de discrimination et financés de manière équitable, promeuvent l'égalité de genre, prévoient une rémunération et une protection sociale appropriées, débouchent sur des qualifications reconnues et améliorent les résultats en matière d'emploi».**

**Question 7** Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il reconnaître l'importance particulière de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, 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 et stagiaires, compte tenu en particulier des transformations profondes que connaît le monde du travail?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 88

Non: 2

Autre: 2

### Commentaires

**Allemagne, États-Unis, Finlande:** Les stages ne devraient pas être régis par une norme. Par conséquent, le préambule ne devrait pas y faire référence.

**Burkina Faso:** La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration du centenaire de l'OIT devraient être au fondement de tous les autres instruments.

**République de Corée:** Il conviendrait de faire également référence à la résolution de la Conférence intitulée «La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action», 2012, en particulier à ses paragraphes 26 et 27.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 13

Non: 1

Autre: 1

### Commentaires

**MEDEF:** Il faudrait éviter de mélanger apprentis et stagiaires, les dispositions légales régissant les deux systèmes n'étant pas les mêmes.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 39

Non: 1

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Il faudrait ajouter une référence à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale – cinquième édition, 2017 (Déclaration sur les entreprises multinationales) et à la résolution de la Conférence intitulée «La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action», 2012, en particulier à ses paragraphes 26 et 27. Le préambule devrait souligner l'importance que revêtent la réglementation et le contrôle des apprentissages et des stages, pour garantir qu'ils offrent une véritable expérience d'apprentissage et qu'ils n'ont pas vocation à remplacer les travailleurs réguliers, ainsi que la sensibilisation aux droits au travail des apprentis et des stagiaires.

## Commentaire du Bureau

La quasi-totalité des gouvernements et des organisations de travailleurs et une écrasante majorité des organisations d'employeurs sont d'accord pour inclure l'énoncé proposé dans le préambule. La plupart des organisations de travailleurs suggèrent d'ajouter une référence à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008. Certains des mandants consultés proposent que d'autres instruments soient également ajoutés, mais aucune de ces propositions ne bénéficie d'un véritable soutien. Plusieurs gouvernements indiquent que les stages ne devraient pas être régis par une norme et, par conséquent, demandent qu'ils ne soient pas mentionnés dans le préambule. En ce qui concerne la réglementation des apprentissages, le Bureau note que cette question est traitée au point 3 d) des conclusions proposées.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de modifier le point 3 e) des conclusions proposées pour y ajouter une référence à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, sachant que l'importance de cet instrument est expressément soulignée dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, en plus de la référence à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.**

**Question 8** Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il rappeler 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, et la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 90

Oui: 79

Non: 8

Autre: 3

## Commentaires

**Autriche:** Une référence pourrait être ajoutée aux instruments de l'OIT relatifs à l'égalité et à la non-discrimination.

**Iraq:** La convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, ne portant pas sur les apprentissages, l'Iraq n'est pas convaincu par la pertinence de cette référence et propose que seules les conventions et dispositions se rapportant à la question des apprentissages ou de la formation professionnelle soient mentionnées.

**Italie:** Il faudrait faire référence à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, à la Déclaration universelle des droits de l'homme, au Pacte international relatif aux droits civils et politiques et au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

**Suisse:** Il faudrait également faire référence à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

**Suriname:** Il faudrait faire référence à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

**Tunisie:** Il faudrait aussi faire référence à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 14

Oui: 6

Non: 7

Autre: 1

## Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Il serait utile, pour les futurs lecteurs, de connaître la chronologie des étapes qui ont jalonné l'élaboration de cet instrument.

**RSPP:** Dans quelle mesure ces références influenceront-elles le contenu de l'instrument proposé?

**VNO-NCW:** Il n'est pas utile d'inclure ces mentions dans le préambule.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 38

Non: 1

Autre: 2

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Il conviendrait de faire aussi référence à la recommandation (n° 204) concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, à la Déclaration universelle des droits de l'homme, au Pacte international relatif aux droits civils et politiques et au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

## Commentaire du Bureau

Si la plupart des organisations d'employeurs rejettent cette disposition, une grande majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs y sont favorables. Certains mandants proposent d'inclure des références à d'autres instruments, mais la plupart de ces instruments ne sont mentionnés qu'une seule fois, à l'exception de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. De même, rares sont les mandants qui partagent les objections faites au sujet des instruments mentionnés dans la question.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de modifier le point 3 f) des conclusions proposées pour y inclure une référence à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.**

### III. Définitions, champ d'application et mise en œuvre

**Question 9** L'instrument ou les instruments devraient-ils comprendre une définition du terme «apprentissage»?

Dans l'affirmative, le terme «apprentissage» devrait-il s'entendre de toute forme d'éducation et de formation qui est régie par un contrat d'apprentissage et qui permet à une personne (l'«apprenti») d'acquérir les compétences requises pour exercer une profession grâce à une formation structurée consistant en une formation en milieu de travail complétée par une formation hors milieu de travail et débouchant sur une qualification reconnue?

#### Gouvernements

Nombre total de réponses: 94

Oui: 84

Non: 7

Autre: 3

#### Commentaires

**Australie, Malaisie, Royaume-Uni:** La définition doit être suffisamment large pour prendre en compte une série de circonstances nationales.

**Bulgarie:** Il est important de souligner la différence entre apprentissage et relation de travail classique, en précisant qu'un apprentissage est une forme de formation tout au long de la vie, qui se déroule sur le lieu de travail et revêt certaines caractéristiques de l'emploi.

**Burkina Faso:** Cette définition du terme «apprentissage» est suffisamment large et devrait être retenue.

**Irlande:** Le libellé offre une définition de base fonctionnelle. Idéalement, il faudrait se référer à l'éducation et à la formation «formelles» plutôt qu'à «toute forme d'éducation et de formation».

**Lituanie:** Une définition claire de l'«apprentissage» est nécessaire.

**Suède:** Il pourrait être difficile de définir le mot «apprentissage», car les apprentissages et la définition même de cette notion varient selon les pays Membres.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 4

Non: 12

Autre: 0

### Commentaires

**BDA, CIP:** Le concept juridique d'«apprentissage» varie d'un État à l'autre; il serait vain de vouloir fixer une définition commune au niveau mondial.

**CACIF:** La définition ne doit pas être rigide et limiter les différents types d'apprentissages qui existent.

**SETE:** Aborder les différences entre apprentissages et stages.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 38

Non: 0

Autre: 3

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Il n'existe pas de définition internationalement reconnue du terme «apprentissage». Il est suggéré de remplacer «complétée par» par «et comprenant», afin de refléter l'importance de la formation hors milieu de travail comme partie intégrante – et non seulement complémentaire – des apprentissages de qualité.

**HAK-İŞ:** Il faudrait une définition concise de l'«apprentissage» qui puisse être comprise dans tous les États Membres.

## Commentaire du Bureau

L'écrasante majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs approuve l'énoncé, tandis qu'une grande majorité d'employeurs n'y est pas favorable. Il est largement reconnu que toute définition convenue doit être large et ne pas remettre en cause les définitions nationales existantes.

La plupart des réponses acceptent la définition proposée, mais des amendements sont suggérés, qui visent notamment à remplacer «complétée par une formation hors milieu de travail» par «prévoyant une formation hors milieu de travail».

**À la lumière de ces observations, le Bureau propose de modifier le point 4 a) des conclusions proposées en remplaçant «consistant en une formation en milieu de travail complétée par une formation hors milieu de travail» par «consistant en une formation à la fois en milieu de travail et hors milieu de travail».**

## Question 10 L'instrument ou les instruments devraient-ils comprendre une définition du terme «entreprise»?

Dans l'affirmative, le terme «entreprise» devrait-il désigner une activité, un établissement, une unité économique ou une organisation, public ou privé?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 79

Non: 9

Autre: 4

#### Commentaires

**Allemagne:** Le terme «entreprise» est trop étroit; «lieu de formation» est plus approprié comme terme général.

**Italie:** Tout employeur, quelle que soit sa forme juridique (entreprise, société, travailleur indépendant), peut embaucher des apprentis.

**Pays-Bas:** Cela aurait des implications juridiques car, dans le domaine du droit du travail, différentes définitions du terme «entreprise» sont utilisées dans la législation néerlandaise.

**Royaume-Uni:** Cela pourrait être utile dans une recommandation, à condition qu'elle prenne en compte les différentes manières dont les apprentis peuvent être formés et embauchés.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 5

Non: 10

Autre: 1

#### Commentaires

**RSPP:** Ce concept est généralement accepté et n'a pas besoin d'être défini.

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 18

Non: 23

Autre: 0

#### Commentaires

**Réponses regroupées:** Plusieurs normes de l'OIT font référence aux entreprises sans les définir. Il ne semble pas nécessaire de modifier cette pratique ici.

## Commentaire du Bureau

Si la très grande majorité des gouvernements répondent par l'affirmative à cette question, ce n'est pas le cas de la majorité des organisations d'employeurs et de travailleurs. Parmi ceux qui soutiennent l'énoncé proposé, certains ont exprimé des inquiétudes, notamment sur la nécessité de faire expressément référence ou non aux entreprises publiques et privées, sur le traitement des entreprises sociales et sur la manière de prendre en compte les entreprises de l'économie informelle.

Un certain nombre de réponses provenant tant d'organisations d'employeurs que d'organisations de travailleurs indiquent que plusieurs normes en vigueur de l'OIT mentionnent les entreprises sans les définir. Le Bureau convient que cette approche pourrait être adoptée à l'égard de tout instrument sur les apprentissages.

**Le Bureau propose donc de supprimer cette définition du point 4 des conclusions proposées.**

**Question 11** L'instrument ou les instruments devraient-ils comprendre une définition du terme «intermédiaire»?

**Dans l'affirmative, le terme «intermédiaire» devrait-il s'entendre d'une personne ou d'une entité, autre que l'entreprise d'accueil ou qu'un établissement d'enseignement, qui aide à fournir, à coordonner ou à soutenir un apprentissage?**

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 69

Non: 20

Autre: 3

#### Commentaires

**Royaume-Uni:** Il serait utile dans une recommandation de fournir une définition des différentes organisations qui peuvent soutenir les apprentissages.

**Trinité-et-Tobago:** Le terme «personne» ne devrait pas figurer dans la définition du terme «intermédiaire». Il ne devrait pas y avoir de place pour le recrutement non réglementé, qui peut ouvrir la voie à la traite des êtres humains.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 4

Non: 11

Autre: 1

#### Commentaires

**CACIF:** Oui, dans la mesure où les apprentis n'ont pas forcément de contrats avec les entreprises et peuvent avoir des contrats avec ces intermédiaires.

**SETE:** La définition du rôle de l'intermédiaire demande à être précisée.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 38

Non: 3

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Aux fins du ou des instruments, le terme «intermédiaire» devrait être défini afin d'éviter toute ambiguïté et de distinguer les intermédiaires des recruteurs et des entrepreneurs de main-d'œuvre.

**CGTP:** Il faut être prudent lorsqu'on autorise des entités à agir en tant qu'«intermédiaires». L'organisation et le soutien des apprentissages ne devraient pas se transformer en activité commerciale.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et l'écrasante majorité des organisations de travailleurs approuvent cette proposition, tandis qu'une majorité d'employeurs n'y sont pas favorables.

Un certain nombre sont d'avis que le terme «personne» ne devrait pas entrer dans la définition afin d'éviter de favoriser le recrutement sauvage.

**Bien que ce risque soit abordé ailleurs dans les conclusions proposées, notamment aux points 12 et 18, le Bureau propose de modifier le point 4 b) des conclusions proposées en supprimant le terme «personne» de la définition d'«intermédiaire». Il note que le rapport IV(1), *Un cadre pour des apprentissages de qualité*, fournit plus d'informations sur les intermédiaires dans la section 3.7.3, «Intermédiaires offrant des services de soutien à l'apprentissage».**

**Question 12** L'instrument ou les instruments devraient-ils comprendre une définition de l'expression «validation des acquis de l'expérience»?

Dans l'affirmative, l'expression «validation des acquis de l'expérience» devrait-elle s'entendre d'un processus consistant à déterminer, documenter, évaluer et certifier, en se fondant sur des normes de certification établies, les compétences qu'une personne a acquises de façon formelle, non formelle ou informelle?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 84

Non: 5

Autre: 4

### Commentaires

**Allemagne:** L'expression «validation des acquis de l'expérience» n'est pas assez précise pour ce qui est des apprentissages. L'examen final ne doit porter que sur les contenus qui ont été transmis de manière classique, formelle et programmée au cours de l'apprentissage.

**Canada:** Dans un monde du travail en mutation, les travailleurs âgés ont besoin d'actualiser ou d'améliorer leurs compétences; la validation des acquis permettrait de prendre en compte leur expérience antérieure pour participer à des apprentissages. Il ne devrait pas y avoir de confusion entre a) réduire la formation en apprentissage et b) les prérequis d'un programme d'apprentissage.

**Iraq:** Ajouter la phrase «et qui sont reconnues comme faisant partie des critères d'obtention de la qualification» et remplacer la phrase «en se fondant sur des normes de certification établies» par «conformément au système national de qualifications».

**Lesotho:** Cette proposition s'adresse aux pays dont les programmes d'apprentissage sont axés sur les apprentissages traditionnels.

**Pakistan:** Cette formule offre une voie d'accès d'un bon rapport coût-efficacité au système formel d'éducation et de formation et permet de valider l'expérience et les compétences professionnelles déjà acquises afin de réduire la durée de la formation en apprentissage.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 6

Non: 9

Autre: 0

### Commentaires

**MEDEF:** Il n'est pas nécessaire de définir ce terme car les mécanismes de validation des acquis de l'expérience n'existent pas partout et dépendent des systèmes d'éducation et de formation professionnelle.

**RSPP:** Cette définition mérite de figurer dans l'instrument, à condition de l'affiner, notamment en montrant les différences entre déterminer, évaluer et documenter.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 38

Non: 2

Autre: 0

### Commentaires

**CATUS:** Les systèmes de validation des acquis de l'expérience devraient disposer d'évaluateurs qualifiés.

## Commentaire du Bureau

Une majorité écrasante de gouvernements et presque toutes les organisations de travailleurs soutiennent cette proposition, contrairement à une majorité d'organisations d'employeurs. Un certain nombre de réponses précisent que la validation des acquis de l'expérience est particulièrement pertinente pour les apprentissages, notamment pour ce qui est d'en définir la portée et la durée dans le cas des travailleurs âgés et d'autres personnes possédant déjà des compétences et de l'expérience.

À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 4 d) des conclusions proposées.

**Question 13** L'instrument ou les instruments devraient-ils comprendre une définition du terme «stage»?

Dans l'affirmative, le terme «stage» devrait-il s'entendre de tout type de formation en milieu de travail qui permet à une personne (le «stagiaire») d'acquérir une expérience professionnelle en vue d'améliorer son employabilité?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 94

Oui: 78

Non: 11

Autre: 5

### Commentaires

**Afrique du Sud:** Le concept de «traineeship» en anglais peut être similaire à ce que d'autres pays nomment «internship». Les concepts de formation en situation de travail doivent être bien définis pour éviter de les confondre ou de les utiliser de manière interchangeable avec le concept d'apprentissages de qualité.

**Algérie, Bulgarie, Canada, Slovénie:** Les stages devraient être plus clairement différenciés des apprentissages.

**Autriche:** La définition proposée est trop large. Un stage peut prendre la forme d'une relation d'emploi ou d'une relation de formation (avec des conséquences juridiques différentes en vertu du droit du travail et de la sécurité sociale).

**Grèce:** Il convient de souligner que la définition du stage varie selon les pays.

**Îles Cook, Pologne:** Il faudrait expliquer la différence, en anglais, entre «traineeship» et «internship».

**Japon:** La nature des stages diffère, ils ne devraient donc pas être regroupés. Le champ d'application du ou des nouveaux instruments devrait être flexible.

**Portugal:** L'instrument devrait définir le terme «stage», en précisant s'il recouvre ou non les stages en vue de l'accès aux professions et activités professionnelles réglementées et de leur exercice.

**Tunisie:** Remplacer «améliorer son employabilité» par «développer ses aptitudes et acquérir de nouvelles compétences».

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 6

Non: 9

Autre: 0

## Commentaires

**VNO-NCW:** Cette définition ne couvre pas ce qui est également considéré comme un stage aux Pays-Bas, c'est-à-dire une situation assimilée à celle d'un contrat de travail régulier.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 37

Non: 2

Autre: 2

## Commentaires

**ACTU, GSEE:** Il est important de distinguer les stages («traineeships»/«internships» en anglais) des apprentissages afin d'éviter que les différents programmes soient utilisés à mauvais escient.

**CCOO:** Les stages couvrent à la fois les activités qui sont effectuées sur un lieu de travail et qui font partie d'un programme de formation obligatoire requis pour l'achèvement des études correspondantes et celles qui sont effectuées à la fin des études afin d'acquérir une expérience professionnelle.

## Commentaire du Bureau

Une majorité écrasante d'organisations de travailleurs et la grande majorité des gouvernements soutiennent la définition proposée, alors que la majorité des organisations d'employeurs n'y soucrivent pas. Malgré le soutien évident à l'inclusion d'une définition, un certain nombre de mandants s'interrogent sur la pertinence de celle qui est proposée.

Certains estiment que la définition proposée, et en particulier la formule «tout type de formation en milieu de travail», ne tient pas suffisamment compte du fait que les programmes de stage peuvent impliquer une relation d'emploi, une relation de formation ou les deux, selon les contextes nationaux.

Le Bureau estime que, telle qu'elle est libellée, la définition proposée englobe un large éventail de dispositifs, quelle que soit leur appellation («stage», «placement», «expérience professionnelle», autre), qui prévoient une formation en milieu de travail et l'acquisition d'une expérience professionnelle, mais qui ne présentent pas forcément la combinaison structurée d'enseignement, de formation et d'acquisition de compétences associée à un apprentissage (tel que défini au point 4 a) des conclusions proposées). Ces dispositifs peuvent être associés à un programme d'études, à des critères d'accès à une profession ou à un programme actif du marché du travail. Ils peuvent également être mis en place par une entreprise ou une organisation pour ses propres besoins sur le marché libre.

**À la lumière de ces observations, le Bureau propose de modifier le point 4 e) des conclusions proposées afin de souligner l'ampleur du concept de «stage» et de le différencier de l'apprentissage: le terme «stage» devrait s'entendre de «toute forme de formation en milieu de travail, effectuée dans un cadre autre que celui d'un apprentissage, qui permet à un stagiaire d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences en vue d'améliorer son employabilité. Il désigne également toute forme de stage pratique ou de placement en entreprise, qu'ils soient ou non effectués dans le cadre d'un programme d'études».**

## Question 14 D'autres termes devraient-ils être définis dans l'instrument ou les instruments? Dans l'affirmative, veuillez préciser.

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 87

Oui: 49

Non: 34

Autre: 4

#### Commentaires

**Égypte:** Il conviendrait de définir le terme «enseignant» dans le domaine de l'apprentissage.

**Guatemala:** Il est important de créer une définition consensuelle des concepts ou termes «apprentissage de qualité» et «préapprentissage».

**Maurice:** Il faut définir d'autres formes de formation en situation de travail.

**Trinité-et-Tobago:** Il faudrait définir le terme «organisme de régulation».

### Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 1

Non: 13

Autre: 1

#### Commentaires

**CACIF:** On pourrait définir le terme «formation en situation de travail», expression générale qui recouvre différents types de programmes d'apprentissage.

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 38

Oui: 8

Non: 27

Autre: 3

#### Commentaires

**FESTU:** La notion de «système en alternance» (apprentissage et travail) pourrait être définie.

### Commentaire du Bureau

Si la majorité des gouvernements sont favorables à l'ajout d'autres définitions, l'écrasante majorité des organisations d'employeurs et la majorité des organisations de travailleurs y sont opposées.

Parmi les définitions qu'il est suggéré de rajouter, les suivantes ont reçu un certain soutien:

- établissement d'enseignement/prestataires de formation hors milieu de travail;
- préapprentissage;
- formation en situation de travail;
- stage pratique (*internship*);
- contrat d'apprentissage;
- lieu de travail;
- superviseur/mentor;
- rémunération adéquate;
- apprentissage de qualité;
- système en alternance.

Pour ce qui concerne la plupart des termes suggérés, il semble préférable, si tant est qu'ils doivent être utilisés dans l'instrument proposé, de laisser les Membres les définir en consultation avec les partenaires sociaux, en fonction du contexte national. Les termes «programme de préapprentissage», «formation en situation de travail» et «apprentissages de qualité», sur lesquels un certain nombre de réponses sollicitent des éclaircissements, font exception.

**À la lumière des réponses, le Bureau propose d'ajouter une définition du terme «programme de préapprentissage» dans les conclusions proposées, au point 4 c). Le Bureau rappelle que le concept d'apprentissage de qualité est mentionné au point 3 c) du préambule des conclusions proposées.**

**Le terme «programme de préapprentissage» devrait s'entendre d'un programme conçu pour aider les apprentis potentiels à développer leurs compétences afin d'être mieux préparés à entrer en apprentissage ou de remplir les conditions formelles d'admission<sup>6</sup>.**

**Question 15** L'instrument ou les instruments devraient-ils s'appliquer à tous les apprentissages et stages dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité économique?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 94

Oui: 71

Non: 16

Autre: 7

---

<sup>6</sup> Cette définition concorde avec celle qui est présentée dans le document *Outils pour des apprentissages de qualité – volume 1: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques*, 2017.

## Commentaires

**Allemagne:** L'instrument ne devrait pas s'appliquer aux stages, lesquels généralement ne sont pas des programmes de formation systématiques assortis de critères formels normalisés.

**Australie:** Il serait préférable de limiter le champ d'application des instruments aux apprentissages et aux stages formels qui débouchent sur une qualification reconnue donnant accès à une profession.

**Bulgarie:** Il n'y a pas lieu de généraliser; il vaudrait mieux permettre d'évaluer au niveau national s'il faut limiter le champ d'application à certaines entreprises et à certains secteurs.

**Djibouti:** Il faut l'interdire dans certains secteurs tels que le travail domestique, les hôtels, les bars et les pubs, à l'exception des emplois strictement liés à la restauration.

**Estonie:** Il convient de tenir compte des spécificités sectorielles ainsi que des différentes particularités nationales.

**États-Unis:** L'instrument proposé devrait s'appliquer aux apprentissages plutôt qu'aux stages.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 5

Non: 10

Autre: 0

## Commentaires

**OIE:** La question n'est pas claire. Les apprentissages et les stages sont deux catégories différentes.

**VNO-NCW:** La fédération est pour un système flexible et donc contre un instrument qui s'applique à tous les apprentissages et stages.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 38

Non: 1

Autre: 2

## Commentaires

**CGTP:** Il faut distinguer les «apprentissages» et les «stages» et leurs différents contextes, sans pour autant exclure aucune activité économique du champ d'application de l'instrument.

**CGT-RA:** L'instrument ou les instruments devraient s'appliquer à tous les apprentissages dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité économique, y compris l'économie informelle.

**GSEE:** C'est préférable, mais non nécessaire.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et l'écrasante majorité des organisations de travailleurs répondent par l'affirmative à la question, contrairement à la majorité des organisations d'employeurs.

Certaines réponses soulignent qu'inclure les stages dans le champ d'application peut s'avérer problématique. Le Bureau note que, lors des discussions à la Conférence, les mandants pourront décider de restreindre l'instrument aux seuls apprentissages ou d'y inclure aussi les stages. Un autre point de vue en faveur d'une approche élargie est le fait que, dans certains pays, la frontière entre l'apprentissage et les autres types de stages peut être difficile à tracer. Des questions se posent également quant à l'utilisation abusive des stages, notamment en ce qui concerne les conditions de travail. Par conséquent, compte tenu des réponses reçues, le point 27 des conclusions proposées recommande de réglementer certains aspects essentiels des conditions de travail et de protection des stagiaires sur le lieu de travail, tout en laissant aux Membres la possibilité d'en décider en fonction des circonstances nationales.

La plupart des réponses ne sont pas opposées à ce que le champ d'application de l'instrument couvre toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité économique. Cependant, certaines mentionnent des secteurs à exclure tandis que d'autres suggèrent que c'est au niveau national qu'il convient de déterminer si l'application doit être limitée. Le Bureau note qu'une recommandation est un instrument non contraignant et qu'elle fournit des orientations pour l'élaboration de la législation et de la pratique nationales tout en laissant aux États Membres la marge de manœuvre nécessaire pour les adapter en fonction de leur contexte.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de modifier comme suit le point 5 des conclusions proposées: «L'instrument devrait s'appliquer aux apprentissages et aux stages, dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité économique.»**

**Question 16** L'instrument, s'il prend la forme d'une convention, devrait-il prévoir que les Membres peuvent, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, limiter son champ d'application lorsque des problèmes particuliers d'une importance significative se posent?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 71

Non: 12

Autre: 9

### Commentaires

**Chine:** 16 ans devrait être l'âge minimum de recrutement pour un apprentissage.

**Lituanie:** Il importe de garantir une certaine forme de flexibilité.

**Thaïlande:** Les pays peuvent avoir des contextes différents en matière d'apprentissage, la flexibilité est donc importante.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 8

Non: 6

Autre: 2

## Commentaires

**CNI:** Un instrument ne devrait pas être contraignant et devrait permettre des adaptations dans chaque pays, compte tenu des pratiques en vigueur.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 38

Oui: 14

Non: 19

Autre: 5

## Commentaires

**CNTT:** Il convient de tenir compte du contexte propre à chaque pays.

**UNSA:** Sous réserve que le contrat comprenne des conditions et des critères très détaillés et prescriptifs, des limitations du champ d'application pourraient être envisagées, après consultation des partenaires sociaux.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et la moitié des organisations d'employeurs soutiennent cette proposition, tandis que la moitié des organisations de travailleurs y sont opposées.

**Le Bureau estime que cette question n'est pertinente que dans le cas d'une convention. Comme les conclusions proposées ne traitent que de l'adoption d'une recommandation, il est d'avis de ne pas retenir cette proposition.**

**Le Bureau suggère d'ajouter au point 6 une nouvelle disposition générale concernant les moyens par lesquels les États Membres peuvent donner effet aux dispositions du projet d'instrument. Ce point – qui est classique et se retrouve dans beaucoup de normes internationales du travail – est traité à la question 22. Il est proposé d'en faire le point 6 afin d'indiquer que les modalités de mise en œuvre devraient être disponibles non seulement pour la partie concernant le cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité, mais aussi pour chaque partie de l'instrument. Le nouveau point 6 est libellé comme suit: «Les Membres peuvent donner effet aux dispositions de l'instrument 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.»**

**Compte tenu des propositions récurrentes visant à mentionner le dialogue social, le Bureau propose de créer un nouveau point (le point 7) précisant que toutes les dispositions de l'instrument doivent être mises en œuvre en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Cette référence générale au dialogue social au début des conclusions proposées permet en outre d'alléger le texte.**

**Enfin, le Bureau propose de modifier ainsi le titre de la section: «Définitions, champ d'application et mise en œuvre», de façon à refléter les nouveaux points 6 et 7.**

## IV. Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

**Question 17** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient établir un cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité par le biais du dialogue social et que les partenaires sociaux devraient être associés à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de programmes d'apprentissage de qualité?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 94

Oui: 88

Non: 3

Autre: 3

### Commentaires

**Burkina Faso:** Le dialogue social pourrait garantir le soutien des parties prenantes au processus de réglementation et assurer sa bonne mise en œuvre.

**Colombie:** Les consultations doivent être larges et inclusives.

**Israël:** La pandémie de COVID-19 a montré que les consultations avec les partenaires sociaux sont très importantes.

**Malte:** Il convient d'associer toutes les parties prenantes: apprentis, intermédiaires et entreprises.

**Panama:** Un système d'apprentissage de qualité forme, entre le monde de l'éducation et le monde du travail, une passerelle fondée sur un dialogue entre les partenaires sociaux.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 12

Non: 3

Autre: 1

### Commentaires

**CACIF:** Ces programmes devraient être confiés à l'entreprise, à l'apprenti et, le cas échéant, à l'intermédiaire.

**BDA, CCE, OIE:** En général, les entreprises ont à cœur de promouvoir elles-mêmes l'apprentissage, plutôt que de le laisser à l'initiative des établissements d'EFTP. Ceux-ci peuvent combler d'éventuelles lacunes, mais les systèmes d'apprentissage devraient être dirigés par les entreprises. Le dialogue social est donc essentiel.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 1

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Les cadres doivent être établis par le biais du dialogue social et de la négociation collective. Les partenaires sociaux devraient être associés à la gouvernance globale des apprentissages de qualité, y compris leur conception, mise en œuvre, suivi et évaluation.

## Commentaire du Bureau

L'écrasante majorité des gouvernements, la grande majorité des organisations d'employeurs et presque toutes les organisations de travailleurs approuvent cet énoncé.

**Le Bureau propose de modifier le point 8 des conclusions proposées afin d'indiquer clairement, et conformément aux réponses à d'autres questions, que 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 de systèmes et de politiques d'apprentissages de qualité.**

**Question 18** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient mettre en place ou désigner une ou plusieurs autorités qui seraient chargées de réglementer les apprentissages et que les partenaires sociaux devraient y être représentés?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 72

Non: 17

Autre: 3

### Commentaires

**Arménie, Émirats arabes unis, Namibie, Suisse:** Chaque pays devrait en décider conformément à sa législation et au contexte national.

**Bosnie-Herzégovine:** La création d'instances supplémentaires pour réglementer les apprentissages ne ferait qu'alourdir l'administration et compliquer les procédures.

**Danemark:** Les partenaires sociaux devraient, dans une large mesure, disposer de l'autonomie nécessaire pour réglementer dans ce domaine.

**Émirats arabes unis:** La décision devrait relever de l'État, en fonction des circonstances et des exigences nationales.

**Myanmar, Sierra Leone:** Une seule autorité devrait réglementer les apprentissages.

**Nicaragua:** Parmi ces autorités devraient figurer les établissements de formation technique, les universités publiques et privées et les principaux syndicats des États Membres.

**Tchéquie:** Cela devrait figurer dans l'instrument en tant que recommandation, mais pas comme une obligation.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 7

Non: 7

Autre: 2

### Commentaires

**BDA, CCE, MEDEF, OIE, SAE:** Cela devrait être décidé avec les partenaires sociaux au niveau national.

**DA:** Cela dépend de la situation nationale.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 36

Non: 4

Autre: 1

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Cette autorité ou ces autorités devraient garantir la représentation des partenaires sociaux et disposer de ressources adéquates.

**CGTP:** Il faudrait définir les responsabilités de chaque organisation.

**ČMKOS, EAKL:** Cela devrait être laissé à la discrétion des pays.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements, la très grande majorité des organisations de travailleurs et la moitié des organisations d'employeurs sont favorables à cette proposition. Parmi les organisations d'employeurs qui n'y souscrivent pas, beaucoup estiment que cette question devrait être laissée à la discrétion des pays. Certains gouvernements suggèrent que les décisions concernant les autorités chargées de réglementer les apprentissages devraient être prises conformément à la législation et aux circonstances nationales. Le Bureau note qu'une recommandation offre des orientations non contraignantes que les États Membres peuvent adapter à leurs contextes nationaux.

**À la lumière des réponses, le Bureau propose de ne rien changer au point 9 des conclusions proposées.**

**Question 19** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient faire en sorte que les autorités de réglementation compétentes aient des responsabilités clairement définies et collaborent étroitement avec les autres autorités ou institutions chargées de réglementer ou de dispenser 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?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 84

Non: 5

Autre: 2

### Commentaires

**Allemagne, Danemark, Finlande, Irlande:** Cela dépend des circonstances nationales.

**Égypte:** L'autorité réglementaire compétente devrait être chargée de suivre la mise en œuvre des dispositions des contrats d'apprentissage, et elle devrait pouvoir demander l'aide de toute autre autorité pour assumer cette responsabilité.

**Malaisie:** L'instrument devrait fournir des orientations générales sur les responsabilités, afin d'encourager la coordination entre les instances compétentes de chaque État Membre.

**Mexique:** Il est recommandé d'avoir des autorités agiles, de petite taille et qui interviennent sur l'ensemble du processus de mise en œuvre, ainsi que sur les systèmes officiels nationaux de validation des compétences, lorsqu'ils existent.

**Slovaquie:** La réglementation des apprentissages est généralement assurée par le ministère de l'Éducation, en tant qu'autorité compétente. La création d'autorités supplémentaires alourdirait les charges administratives.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 7

Non: 6

Autre: 3

### Commentaires

**BDA, CCE, MEDEF, OIE, SAE:** Avec une coordination effective et une communication ouverte, cela pourrait être une valeur ajoutée.

**CNI, DA:** Ces questions devraient être laissées à la discrétion des États.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 37

Non: 3

Autre: 1

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Cela est nécessaire pour assurer la coordination, la cohérence et l'application effective d'un cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité.

**ČMKOS, EAKL:** Ces questions devraient être décidées au niveau national.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs ainsi que la majorité des organisations d'employeurs approuvent cette disposition.

Plusieurs mandants estiment que les responsabilités des autorités de réglementation et la coordination entre les diverses institutions devraient être déterminées au niveau national, conformément à la législation et aux circonstances nationales. Le Bureau est d'avis que cet énoncé offre une certaine souplesse aux Membres pour décider de la nature des responsabilités de l'autorité de réglementation et note que l'exigence de dialogue social est inscrite au point 7 des conclusions proposées.

**Par conséquent, le Bureau propose de ne rien changer au point 10 des conclusions proposées.**

**Question 20** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient adopter une procédure visant 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?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 85

Non: 5

Autre: 3

### Commentaires

**Bulgarie:** La nature des compétences nécessaires pour exercer une profession et la manière de les acquérir devraient être les principaux facteurs permettant de déterminer si une profession se prête à un apprentissage.

**Inde:** Une telle procédure ne devrait pas faire exagérément obstacle à la reconnaissance de certains métiers/professions.

**Iraq:** Les Membres devraient publier la liste des professions et des emplois pour lesquels il existe des programmes d'apprentissage.

**République de Corée:** Ajouter dans la phrase introductive «en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives».

**Sri Lanka:** Il conviendrait de tenir compte des compétences de base, des compétences non techniques et des attitudes.

**Uruguay:** Pour ce faire, il faut établir des normes de compétences par profession.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 10

Non: 5

Autre: 1

### Commentaires

**BDA, CCE, DA, OIE, SAE:** La participation des partenaires sociaux est essentielle.

**CNI:** Il faut tenir compte du degré de complexité des fonctions exercées dans une profession donnée.

**MEDEF:** La procédure doit être souple de façon à pouvoir l'adapter selon les besoins dans chaque secteur.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 33

Non: 1

Autre: 6

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Il est proposé d'ajouter dans la phrase introductive «en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives».

**ČMKOS:** Cette question devrait être tranchée au niveau national.

**UGT:** De manière générale, cette question pose problème car elle se réfère à des «professions» et non à l'obtention d'une qualification professionnelle, ce qui est bien différent.

## Commentaire du Bureau

L'écrasante majorité des gouvernements, la majorité des organisations d'employeurs et la grande majorité des organisations de travailleurs conviennent qu'il devrait y avoir une procédure visant à déterminer si une profession se prête à des apprentissages de qualité, compte tenu des compétences nécessaires pour l'exercer.

Certaines réponses indiquent que le fait de se prêter ou non à un apprentissage peut dépendre de la nature ou de la complexité des compétences requises par chaque profession. Le Bureau note qu'il s'agit là de questions dont les États Membres pourraient se saisir pour recenser les professions en question.

Plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs sont d'avis que les partenaires sociaux devraient être associés à cette démarche. Le Bureau note qu'une recommandation selon laquelle les Membres devraient mettre en œuvre les dispositions de cet instrument en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives figure désormais au point 7 des conclusions proposées.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 11 a) des conclusions proposées.**

**Question 20 b) la mesure dans laquelle un apprentissage est approprié pour acquérir ces compétences?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 83

Non: 6

Autre: 3

### Commentaires

**Guatemala:** Pour apprécier si un apprentissage est un moyen approprié d'acquérir des compétences, il est essentiel de déterminer si l'acquisition de ces compétences requiert une part importante de formation pratique.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 10

Non: 4

Autre: 1

### Commentaires

**BDA, CCE, MEDEF, OIE, SAE:** Il conviendrait d'associer les partenaires sociaux.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 34

Non: 1

Autre: 5

## Commentaires

**CATP:** Ajouter «en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives».

**Unite:** Un apprentissage devrait déboucher sur une profession reconnue par l'industrie. Les compétences requises pour les emplois intermédiaires, subalternes et peu qualifiés peuvent être acquises par le biais d'autres mécanismes de formation. Les programmes de faible niveau et de courte durée qualifiés d'«apprentissages» peuvent porter atteinte à la réputation et au concept même de l'apprentissage.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs, ainsi que la majorité des organisations d'employeurs, conviennent qu'il devrait y avoir une procédure visant à déterminer si une profession se prête à des apprentissages de qualité, et si l'apprentissage est un moyen approprié d'acquérir ces compétences.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 11 b) des conclusions proposées.**

**Question 20 c) la durée de l'apprentissage nécessaire pour acquérir ces compétences?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 83

Non: 6

Autre: 4

## Commentaires

**Bulgarie:** La durée d'un apprentissage est déterminée par le volume des connaissances et des compétences nécessaires pour exercer une profession; il convient donc d'en tenir compte pour déterminer si une profession se prête à un apprentissage.

**Érythrée:** La durée de l'apprentissage doit être compatible avec les exigences d'une profession spécifique.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 8

Non: 6

Autre: 1

## Commentaires

**CCE:** Il importe de veiller à ce que les employeurs puissent faire preuve de souplesse dans la promotion des apprentissages. Cette disposition n'est donc pas utile, car les secteurs industriels diffèrent de même que la nature du travail.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 33

Non: 3

Autre: 4

### Commentaires

**CUT:** Les décisions relatives à la durée d'un apprentissage doivent tenir compte de la complexité de chaque profession.

**OGBL:** La durée spécifiée devrait permettre aux apprentis d'atteindre les niveaux requis pour être en mesure d'exercer leur futur emploi avec compétence et en toute sécurité.

## Commentaire du Bureau

L'écrasante majorité des gouvernements, une grande majorité d'organisations de travailleurs et la majorité des organisations d'employeurs approuvent cette disposition.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 11 c) des conclusions proposées.**

**Question 20 d) les besoins de compétences et le potentiel d'emploi actuels et futurs dans cette profession?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 83

Non: 6

Autre: 4

### Commentaires

**États-Unis:** Le gouvernement américain soutient l'apprentissage en tenant compte des besoins actuels et futurs de compétences, mais il note que certaines professions se prêtant à l'apprentissage peuvent ne pas être très demandées. De plus, il est à noter que certains pays n'ont pas forcément la capacité d'estimer avec précision ces besoins futurs.

**Guatemala, Inde:** Les systèmes d'information sur le marché du travail sont nécessaires pour évaluer les besoins actuels et futurs de compétences dans diverses professions.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 10

Non: 4

Autre: 1

## Commentaires

**MEDEF:** Cette question devrait être réglée en concertation avec les partenaires sociaux.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 33

Non: 3

Autre: 4

## Commentaires

**FO:** La demande d'emploi est un bon indicateur et permet une meilleure insertion professionnelle.

**OGBL:** Il faudrait viser de multiples secteurs et activités, y compris les nouveaux secteurs à fort potentiel d'emploi, tout en tenant compte des projections de la demande future de compétences.

## Commentaire du Bureau

L'écrasante majorité des gouvernements, la grande majorité des organisations de travailleurs et la majorité des organisations d'employeurs soutiennent cette disposition. Quelques gouvernements soulignent la nécessité de disposer d'un système d'information sur le marché du travail pour évaluer la demande actuelle et future de compétences.

**Afin de tenir compte de l'avis de certains Membres favorables à un système d'information sur le marché du travail, le Bureau propose d'ajouter un nouveau point 24 c) dans les conclusions proposées, libellé comme suit: «élaborer et tenir à jour des systèmes d'information fiables sur le marché du travail pour évaluer les besoins de compétences, actuels et futurs, en vue de concevoir des programmes d'apprentissages et d'adapter ceux qui existent en conséquence».**

**À la lumière des réponses reçues et de l'ajout du point 24 c), le Bureau propose de ne rien changer au point 11 d) des conclusions proposées.**

**Question 20 e) tout autre facteur? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 81

Oui: 28

Non: 49

Autre: 4

## Employeurs

Nombre total de réponses: 13

Oui: 0

Non: 11

Autre: 2

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 35

Oui: 5

Non: 26

Autre: 4

## Commentaire du Bureau

La majorité des gouvernements, la grande majorité des organisations d'employeurs et la majorité des organisations de travailleurs n'indiquent aucun autre facteur pertinent.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien ajouter au point 11 des conclusions proposées.**

**Question 21** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient établir, par profession, des normes pour des apprentissages de qualité qui prévoient notamment:

a) l'âge minimum d'admission?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 82

Non: 8

Autre: 3

### Commentaires

**Allemagne:** La question 21 concerne des aspects factuels spécifiques qui devraient relever de la compétence des États Membres. Toutefois, l'instrument pourrait recommander que les États développent ces points dans des normes nationales compte tenu des circonstances nationales.

**Autriche:** L'âge minimum d'admission pourrait être inférieur à celui prévu par la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

**Burkina Faso, Mali, Thaïlande:** Cette disposition permettrait de protéger les enfants contre certains risques.

**Canada:** Il convient que des critères d'âge minimum soient fixés mais les apprentissages devraient également être ouverts aux travailleurs âgés, qui ont besoin de nouvelles compétences tout au long de leur vie professionnelle.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 7

Non: 8

Autre: 1

## Commentaires

**BDA, CCE, MEDEF, OIE:** Fixer l'âge minimum d'admission à 18 ans, par exemple, empêchera de nombreux jeunes gens d'accéder à l'apprentissage et les privera de futures possibilités d'emploi. Chaque pays a des règles différentes.

**DA:** Les partenaires sociaux devraient être associés à l'élaboration de tous les éléments mentionnés à la question 21.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 33

Non: 3

Autre: 5

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Ajouter la phrase suivante dans la partie introductive: «en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives». L'âge minimum d'admission devrait être conforme à celui prévu par la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

**CES:** Les critères mentionnés à la question 21 (a) à h) n'ont pas leur place dans la norme de l'OIT proposée et devraient être fixés au niveau national. Il ne s'agit pas de normes de qualité, mais d'éléments quantitatifs.

**CES, ČMKOS, EAKL, ICTU:** C'est au niveau national qu'il y a lieu, en consultation avec les partenaires sociaux, de déterminer l'âge minimum.

## Commentaire du Bureau

L'écrasante majorité des gouvernements et la grande majorité des organisations de travailleurs conviennent qu'il devrait y avoir pour les apprentissages des normes propres à chaque profession qui prévoient notamment un âge minimum d'admission. La moitié des organisations d'employeurs n'approuvent pas cette disposition.

Des organisations de travailleurs et d'employeurs sont d'avis que les partenaires sociaux devraient être associés à tous les éléments de la question 21. Certains gouvernements et partenaires sociaux suggèrent que les critères soient fixés au niveau national.

**Compte tenu des suggestions formulées dans plusieurs réponses d'organisations de travailleurs et de certains gouvernements, le Bureau propose d'ajouter «compte tenu de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999» au point 12 a) des conclusions proposées.**

## Question 21    b) le niveau d'instruction ou la formation préalable nécessaire pour l'admission?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 74

Non: 16

Autre: 3

#### Commentaires

**Irlande:** Les orientations officielles devraient reconnaître un éventail de formations préalables. Si des critères d'admission minimums peuvent être exigés dans divers programmes, des normes plus élevées peuvent être requises pour d'autres. En outre, les employeurs peuvent avoir des critères spécifiques en matière d'emploi ou d'admission à un programme.

**Italie:** Les niveaux d'instruction et les formations préalables nécessaires dépendent du secteur.

**Thaïlande:** Il faut s'assurer que les apprentis ont des connaissances et des compétences suffisantes pour participer à la formation.

**Tunisie:** Des cours préparatoires qualifiants pourraient être organisés pour ceux qui ne remplissent pas les conditions minimales.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 7

Non: 8

Autre: 0

#### Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Les possibilités d'apprentissage et de formation devraient être ouvertes à tous. Le niveau de qualification ne devrait pas être un obstacle à l'admission.

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 39

Oui: 29

Non: 10

Autre: 0

#### Commentaires

**Unite:** Les organismes sectoriels devraient définir les critères d'accès à une profession et de validation des acquis.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et la majorité des organisations de travailleurs approuvent cette disposition, tandis que la majorité des organisations d'employeurs n'y souscrivent pas.

Le Bureau note que certains gouvernements justifient l'exigence de qualifications minimales par le fait qu'elles servent à garantir que les apprentis disposent de connaissances et de compétences suffisantes pour suivre la formation et indiquent que des cours préparatoires pourraient être organisés pour les personnes qui ne remplissent pas les conditions minimales. Les conclusions proposées suggèrent également que les Membres peuvent établir des programmes de préapprentissage pour ces personnes.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 12 b) des conclusions proposées.**

**Question 21 c) la part d'apprentis par rapport aux travailleurs sur le lieu de travail?**

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 66

Non: 24

Autre: 3

### Commentaires

**Allemagne:** Un pourcentage fixe n'a pas lieu d'être. Remplacer «part» par «part appropriée».

**Brésil:** Cette disposition est nécessaire pour empêcher le recours abusif à l'apprentissage et fournir des conditions d'apprentissage favorables.

**Grèce:** Cette disposition permet d'éviter le recours à des apprentis ou à des stagiaires pour occuper des emplois réguliers.

**Mali, Mexique:** Cette question se pose de manière différente selon les secteurs.

**Uruguay:** La part peut être fixée par les États Membres, en tenant compte des circonstances nationales, notamment des exigences des petites et moyennes entreprises.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 5

Non: 10

Autre: 0

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Cette question devrait être laissée ouverte et dépendre des prérogatives et des capacités de l'employeur.

**CACIF:** Cette disposition ne ferait que limiter les possibilités d'apprentissage, notamment dans les petites entreprises.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 39

Oui: 30

Non: 9

Autre: 0

### Commentaires

**CUT:** Il est important de veiller à la proportion apprentis/travailleurs afin que les apprentis ne soient pas utilisés comme une main-d'œuvre bon marché.

**TUC:** Cette approche peut être nécessaire dans le cas de petites entreprises où il n'y a pas assez de personnel pour encadrer les apprentis.

## Commentaire du Bureau

La majorité des gouvernements et la grande majorité des organisations de travailleurs approuvent cette disposition, contrairement à la majorité des organisations d'employeurs. Ces dernières préfèrent que cette question soit réglée au niveau national et par les employeurs, au motif qu'un pourcentage peut limiter les possibilités d'apprentissage, notamment dans les petites entreprises.

En ce qui concerne la manière d'exprimer le pourcentage, le Bureau note qu'il serait loisible aux États Membres de fixer une fourchette plutôt qu'un chiffre précis, de manière à favoriser des apprentissages de qualité dans les entreprises de toutes tailles, y compris les petites et moyennes entreprises, tout en prévoyant des modalités adéquates de supervision et de tutorat par les formateurs. Le Bureau note par ailleurs que la phrase introductive prévoit d'établir des normes par profession, de sorte que la proportion prescrite pourrait varier en fonction de la profession concernée. Une grande souplesse est donc autorisée dans les modalités de détermination de la part d'apprentis au niveau national, en consultation avec les partenaires sociaux. Le Bureau note enfin que les conclusions proposées recommandent aux Membres d'élaborer des réglementations, des systèmes et des programmes d'apprentissage dans le cadre du dialogue social.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose d'ajouter «compte tenu de la nécessité de promouvoir des apprentissage aussi dans les très petites, petites et moyennes entreprises» au point 12 c) des conclusions proposées.**

**Question 21 d) la durée minimale et maximale de l'apprentissage?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 79

Non: 13

Autre: 1

### Commentaires

**Canada:** Une certaine souplesse devrait être prévue.

**Namibie:** Une durée déterminée est nécessaire pour éviter l'exploitation et obtenir des engagements des deux parties.

**Nicaragua:** La durée d'un apprentissage devrait dépendre de la complexité des compétences requises pour exercer telle ou telle profession.

**République centrafricaine:** Ces durées sont nécessaires pour déterminer les seuils en deçà desquels les compétences ne sont pas considérées comme pleinement acquises et au-delà desquels on suppose que l'apprenti n'acquerra pas de compétences supplémentaires.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 7

Non: 8

Autre: 0

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Cette question devrait être laissée ouverte et dépend des prérogatives et des capacités de l'employeur.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 32

Non: 7

Autre: 1

### Commentaires

**Réponses regroupées:** La durée peut dépendre de la profession et des compétences précédemment acquises.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs approuvent cette disposition, propre à éviter l'exploitation et à obtenir des engagements de la part des deux parties. La majorité des organisations d'employeurs n'y sont pas favorables. Certaines réponses indiquent que la durée d'un apprentissage devrait dépendre de la complexité des compétences requises pour telle ou telle profession. Le Bureau note que la souplesse est inhérente à la question, dans le degré de choix possible pour préciser les durées minimale et maximale de l'apprentissage, lesquelles peuvent varier considérablement, y compris au niveau sectoriel, et devraient être déterminées dans le cadre du dialogue social.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 12 d) des conclusions proposées.**

**Question 21** e) la mesure dans laquelle la durée normale de l'apprentissage pourrait être réduite en cas de formation préalable ou en fonction des progrès accomplis pendant l'apprentissage?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 74

Non: 15

Autre: 3

### Commentaires

**Bulgarie:** Fixer des normes spécifiques par profession devrait permettre de réduire la durée de l'apprentissage sur la base des progrès accomplis pendant celui-ci ou des connaissances et compétences acquises préalablement ou de l'expérience professionnelle.

**Portugal:** Les Membres devront établir des modalités de reconnaissance des acquis de l'expérience.

**Royaume-Uni:** Une recommandation pourrait préconiser que les États Membres soient autorisés à réduire la durée normale, ce qui motiverait les apprentis tout en maintenant l'efficacité et en réduisant les coûts.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 6

Non: 7

Autre: 3

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Cette question devrait être déterminée conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux.

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 38

Oui: 31

Non: 6

Autre: 1

### Commentaires

**OGBL:** La validation des acquis de l'expérience est un instrument efficace pour réduire la durée normale de l'apprentissage. Des directives devraient être établies au niveau national pour en assurer la mise en œuvre effective.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs approuvent cette disposition, contrairement à la majorité des organisations d'employeurs, qui n'y souscrivent pas.

Certaines organisations d'employeurs proposent de reconnaître les systèmes de validation des acquis de l'expérience.

**Le Bureau note que la validation des acquis de l'expérience est traitée au point 23 des conclusions proposées. À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 12 e) des conclusions proposées.**

### Question 21 f) les résultats et le programme d'apprentissage?

#### Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 84

Non: 5

Autre: 3

#### Commentaires

**Algérie, Canada, Colombie, Grèce:** Les résultats et les programmes d'apprentissage devraient refléter les besoins du marché du travail.

**France:** Cela pourrait être complexe, car les besoins devraient être déterminés par les parties prenantes.

**Irlande:** Une certaine souplesse pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre des normes propres à chaque profession, afin de garantir que les programmes d'apprentissage individuels restent à jour et adaptés aux résultats et aux normes professionnelles définis.

**Maroc:** Il est essentiel de prévoir des résultats d'apprentissage, car les programmes débouchent sur une qualification reconnue au niveau national.

**Pays-Bas:** L'apprenti, l'établissement d'enseignement et l'employeur devraient être clairs quant aux compétences que l'apprenti doit acquérir sur le lieu de travail.

**Royaume-Uni:** La souplesse s'impose.

#### Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 7

Non: 6

Autre: 3

#### Commentaires

**BDA, CCE, MEDEF, OIE, SAE:** Cette question devrait être déterminée conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 33

Non: 6

Autre: 1

### Commentaires

**CES, ČMKOS, EAKL, ICTU:** Les résultats de l'apprentissage devraient figurer dans le certificat final.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements et la grande majorité des organisations de travailleurs approuvent cette disposition. En revanche, la majorité des organisations d'employeurs n'y sont pas favorables. Certaines réponses soulignent la nécessité que les résultats de l'apprentissage reflètent les besoins du marché du travail.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de modifier le point 12 f) des conclusions proposées comme suit: «les résultats et le référentiel de formation, en fonction des besoins du marché».**

**Question 21**      **g) la part de la formation hors milieu de travail par rapport à la formation en milieu de travail?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 76

Non: 13

Autre: 3

### Commentaires

**Brésil:** La formation théorique devrait représenter de 30 à 50 pour cent de l'apprentissage.

**États-Unis:** Fixer un pourcentage par une loi ou un règlement serait peut-être trop contraignant.

**Inde:** Les États Membres pourraient déterminer une fourchette pour chaque profession.

**Irlande:** Le cadre européen prévoit qu'au moins la moitié de l'apprentissage doit se faire sur le lieu de travail.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 6

Non: 9

Autre: 1

## Commentaires

**BDA, CCE, MEDEF, OIE, SAE:** Cette question devrait être déterminée conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 38

Oui: 32

Non: 6

Autre: 0

## Commentaires

**FESTU:** Il faut trouver un équilibre.

**FO:** Au moins un quart du temps doit être consacré à la formation hors milieu de travail.

**Unite:** La formation hors milieu de travail devrait être obligatoire et il faudrait définir des critères minimums pour le temps qui lui est consacré.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs approuvent cette disposition, contrairement à la majorité des organisations d'employeurs, qui y sont opposées.

Certains gouvernements estiment qu'il faudrait prévoir une certaine souplesse dans la détermination des parts respectives de la formation en milieu de travail et hors milieu de travail, et préconisent pour cela l'adoption d'une fourchette. Le Bureau note que le terme «part» est en lui-même assez souple, puisque la part peut être exprimée comme une proportion variable ou comme une fourchette. La proportion peut varier en fonction des exigences de la profession, ainsi qu'il peut en être décidé en consultation avec les partenaires sociaux.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 12 g) des conclusions proposées.**

**Question 21 h) les conditions dans lesquelles du temps devrait être accordé aux apprentis dans le cadre de leur formation en milieu de travail pour qu'ils puissent suivre une formation hors milieu de travail?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 73

Non: 14

Autre: 5

## Commentaires

**Chine:** Sur la base des réalités de la production de l'entreprise et de la vie au travail de l'apprenti, il conviendrait d'envisager un mécanisme souple, qui encourage les intéressés à compléter leur apprentissage hors milieu de travail et de manière progressive.

**États-Unis:** Cette disposition a peut-être un caractère trop prescriptif.

**Grèce:** Des horaires flexibles devraient être établis.

**Tchéquie:** Ces questions devraient rester du ressort des États Membres.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 6

Non: 8

Autre: 2

### Commentaires

**BDA, CCE, MEDEF, OIE, SAE:** Cette question devrait être déterminée conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 39

Oui: 30

Non: 9

Autre: 0

### Commentaires

**GSEE:** Il est difficile d'aborder ces aspects de manière centralisée.

**HAK-İŞ:** Ces critères devraient être fixés par les instances nationales en respectant le cadre national des qualifications.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs approuvent cette disposition, mais la majorité des organisations d'employeurs y sont opposées.

Plusieurs réponses de gouvernements et d'organisations de travailleurs et d'employeurs indiquent que ces conditions devraient être fixées par les Membres, en consultation avec les partenaires sociaux. Le Bureau note que les prestataires de formation en milieu de travail et en dehors ont besoin de souplesse pour planifier leurs activités en fonction des circonstances locales. **Le Bureau propose donc de ne pas inclure cette disposition dans les conclusions proposées.**

**Question 21**    *i)*    **une orientation professionnelle et un conseil en matière de carrière?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 84

Non: 4

Autre: 5

## Commentaires

**Autriche:** Il importe que les services d'orientation et de conseil ne fassent pas de distinction entre les sexes.

**Émirats arabes unis:** Les services d'orientation professionnelle ou de conseil en matière de carrière doivent être proposés avant l'établissement du contrat d'apprentissage.

**Équateur:** C'est essentiel pour mieux choisir un cours ou une carrière adaptés.

**Mali:** Les apprentis devraient bénéficier d'un accompagnement avant, pendant et après leur formation.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 11

Non: 3

Autre: 1

## Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Cette question devrait être déterminée conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 35

Non: 4

Autre: 1

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Les apprentissages de qualité devraient contribuer à créer des passerelles et des parcours fluides entre les systèmes d'apprentissage, l'enseignement supérieur formel et le travail décent.

**CES, ČMKOS, CNV, FNV, ICTU, UNSA:** Les apprentis doivent avoir accès à des services d'orientation et de conseil gratuits et de qualité pendant l'apprentissage.

## Commentaire du Bureau

L'écrasante majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs et la majorité des organisations d'employeurs souscrivent à cette disposition.

Quelques réponses suggèrent que les services d'orientation et de conseil devraient accompagner les apprentis avant, pendant et après leur formation.

**Le Bureau propose de clarifier le point 12 h) des conclusions proposées en ajoutant «avant, pendant et après l'apprentissage».**

**Question 21 j) le tutorat et la supervision des apprentis?****Gouvernements**

Nombre total de réponses: 92

Oui: 85

Non: 5

Autre: 2

**Commentaires**

**France:** Le rôle des tuteurs est fondamental pour le succès des apprentissages.

**Inde:** L'accent doit être mis sur le tutorat et l'évaluation en continu, ainsi que sur le retour d'information en temps utile aux candidats.

**Italie, Maroc:** Les tuteurs et les superviseurs doivent avoir les compétences et l'expérience appropriées pour former les apprentis.

**Maurice:** Des dispositions devraient être prises pour la formation des formateurs et des superviseurs.

**Suisse:** L'instrument devrait souligner l'importance de la supervision des apprentis, notamment pour tout travail dangereux effectué par des mineurs, conformément à l'article 3, paragraphe 3, de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

**Employeurs**

Nombre total de réponses: 14

Oui: 12

Non: 1

Autre: 1

**Commentaires**

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Cette question devrait être déterminée conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux.

**Travailleurs**

Nombre total de réponses: 39

Oui: 34

Non: 3

Autre: 2

**Commentaires**

**Réponses regroupées:** Les formateurs devraient avoir une formation et une expérience pédagogiques.

**CUT:** Les institutions responsables de la formation devraient effectuer des visites régulières.

**FO:** Les salariés qui deviennent formateurs devraient bénéficier d'une rémunération supplémentaire.

**LBAS, TUC:** Il conviendrait d'associer les partenaires sociaux au tutorat et à la formation des superviseurs.

## Commentaire du Bureau

L'écrasante majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs approuvent cette disposition.

**Un certain nombre de réponses soulignent que les enseignants et les formateurs qui encadrent et supervisent les apprentis devraient avoir des compétences et une expérience appropriées. Par conséquent, le Bureau propose de modifier ainsi le point 12 i) des conclusions proposées: «les qualifications et l'expérience attendues des enseignants et des formateurs en entreprise».**

**Question 21 k) les procédures d'évaluation et de certification des compétences acquises?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 87

Non: 4

Autre: 2

### Commentaires

**Algérie:** Le plan de formation, élaboré conjointement par l'entreprise et l'établissement public de formation, devrait exposer la méthodologie à utiliser pour évaluer l'apprenti.

**Croatie:** Il conviendrait d'harmoniser la procédure d'évaluation avec le cadre réglementaire applicable au système éducatif élargi.

**Nicaragua:** L'évaluation devrait être menée tout au long du processus de formation.

**Trinité-et-Tobago:** Il faudrait que l'évaluation mesure tant les compétences techniques que les compétences comportementales.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 12

Non: 2

Autre: 1

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Cette question devrait être déterminée conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 34

Non: 4

Autre: 2

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Les évaluateurs devraient être dûment qualifiés.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs ainsi que la grande majorité des organisations d'employeurs approuvent cette disposition.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 12 j) des conclusions proposées.**

**Question 21** // **la ou les qualifications obtenues une fois l'apprentissage achevé avec succès?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 84

Non: 7

Autre: 2

### Commentaires

**Émirats arabes unis:** Les normes d'évaluation, la validation et la reconnaissance des qualifications obtenues à l'issue de l'apprentissage achevé avec succès.

**Italie:** Il faudrait prévoir la normalisation des qualifications, pour en garantir la reconnaissance mutuelle et améliorer la mobilité des apprentis.

**République dominicaine:** Cette disposition est très utile et devrait figurer dans le cadre national de qualification.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 11

Non: 3

Autre: 1

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Cette question devrait être déterminée conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 33

Non: 5

Autre: 2

### Commentaires

**CES, ČMKOS, ICTU, TUC, UNSA:** L'apprentissage devrait déboucher sur un certificat reconnu.

## Commentaire du Bureau

La très grande majorité des gouvernements, la grande majorité des organisations de travailleurs et la majorité des organisations d'employeurs appuient cette disposition.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 12 k) des conclusions proposées.**

**Question 21 m) tout autre élément? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 80

Oui: 25

Non: 50

Autre: 5

### Commentaires

**Antigua-et-Barbuda:** La participation aux apprentissages ne devrait faire l'objet d'aucun préjugé sexiste.

**Arabie saoudite:** Il est important d'établir de nouvelles normes pour les apprentissages industriels dans le cadre d'une commission spécialisée.

**Espagne:** Il est de la responsabilité du système public de formation d'organiser la formation hors milieu de travail.

**Népal:** Les critères à remplir pour des apprentissages et des stages de qualité devraient être précisés.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 13

Oui: 3

Non: 10

Autre: 0

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 35

Oui: 25

Non: 10

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Il conviendrait de fixer des quotas par sexe et par groupe sous-représenté.

## Commentaire du Bureau

La majorité des gouvernements et la grande majorité des organisations d'employeurs ne sont pas favorables à la mention d'éléments supplémentaires, tandis que la majorité des organisations de travailleurs proposent d'en ajouter.

Plusieurs organisations de travailleurs suggèrent de fixer des quotas par sexe et par groupe sous-représenté. Le Bureau note que ces sujets sont abordés dans les conclusions proposées aux questions 31 à 33, dans la partie «Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité».

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne pas ajouter d'autres éléments au point 12 des conclusions proposées.**

**Question 22** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres peuvent établir les normes pour des apprentissages de qualité au moyen de la législation nationale, de conventions collectives, de décisions des organismes de réglementation compétents, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 88

Non: 1

Autre: 2

### Commentaires

**Allemagne, Mali:** Il faudrait mentionner les cadres juridiques nationaux.

**Colombie, Mali:** Oui, et il conviendrait de reconnaître l'autonomie des mandants, en se fondant sur des normes minimales.

**Malte:** Oui, et les entités devraient disposer d'une marge de manœuvre suffisante pour concevoir des programmes souples.

**Pakistan:** Les États Membres devraient être autorisés à adopter et à appliquer l'instrument avec souplesse.

**Tunisie:** Mentionner la nécessité de respecter les normes nationales, lesquelles ne doivent pas être en contradiction avec les normes internationales définies dans l'instrument ou les instruments.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 8

Non: 6

Autre: 1

### Commentaires

**BDA, CCE, MEDEF, OIE, SAE:** L'objectif de l'instrument est d'encourager davantage d'employeurs à accueillir des apprentis. Tous les efforts au niveau national devraient privilégier «l'approche promotionnelle» plutôt que «l'approche dissuasive».

**CNI:** Il est toujours nécessaire d'établir la primauté de la pratique nationale.

**DA:** Oui, mais uniquement par le biais de conventions collectives.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 41

Non: 0

Autre: 0

### Commentaires

**CES, CNV, EAKL, FNV, ICTU, Unio:** Cette disposition devrait mentionner des indicateurs de qualité (contrat, rémunération, résultats d'apprentissage définis, qualifications des formateurs et des tuteurs, assurance-qualité, reconnaissance, etc.). Voir les 14 indicateurs énumérés dans la recommandation du Conseil de l'Union européenne relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité.

## Commentaire du Bureau

Presque tous les gouvernements, toutes les organisations de travailleurs et la majorité des organisations d'employeurs approuvent cet énoncé. Un certain nombre de gouvernements et d'organisations d'employeurs préconisent que soient mentionnés les cadres juridiques nationaux ou une certaine souplesse. Plusieurs organisations d'employeurs soulignent que les Membres devraient adopter une approche promotionnelle afin d'encourager les employeurs à prendre des apprentis. Plusieurs organisations de travailleurs proposent que l'instrument s'inspire aussi des indicateurs de qualité du cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité.

Le Bureau note que les conclusions proposées traitent séparément des mesures visant à promouvoir des apprentissages de qualité, et que par ailleurs elles tiennent compte des indicateurs susmentionnés.

**Le Bureau propose de déplacer cette disposition au point 6 pour qu'il soit clair que les moyens de mise en œuvre devraient être disponibles non seulement pour la partie concernant le cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité, mais également pour toutes les autres parties de l'instrument.**

**Question 23** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient prendre des mesures visant à ce qu'un processus équitable et transparent permette le transfert d'un apprenti d'une entreprise à une autre lorsque cela est jugé nécessaire ou souhaitable pour qu'il mène à bien sa formation?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 79

Non: 9

Autre: 3

### Commentaires

**Guatemala:** Il devrait être expressément indiqué que, en plus d'être équitable et transparent, le processus doit être réglementé et avoir pour priorité la protection de l'apprenti.

**Lettonie:** Il convient de se demander qui prend cette décision, à quel degré, et dans quelle mesure c'est à l'apprenti(e) de décider.

**Qatar:** Non. L'apprenti ne devrait être transféré dans une autre entreprise qu'avec le consentement des parties (l'employeur initial, l'apprenti et l'entreprise dans laquelle il est question de le transférer).

**Slovénie:** Le transfert doit se faire entre entreprises du même pays.

**Soudan:** Oui, sous réserve d'une étroite supervision.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 10

Non: 4

Autre: 2

### Commentaires

**BDA, CCE, MEDEF, OIE, SAE:** Cette question devrait être déterminée conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 36

Non: 2

Autre: 3

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Il convient de s'assurer que toutes les aptitudes et compétences requises pour une profession ou un métier peuvent être acquises par l'apprenti. Ce processus devrait être élaboré en consultation avec les partenaires sociaux et associer l'apprenti.

**CGTP:** Oui, à condition que l'apprenti accepte le transfert.

## Commentaire du Bureau

La très grande majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs ainsi que la majorité des organisations d'employeurs sont favorables à cette disposition. Plusieurs gouvernements et organisations d'employeurs sont d'avis que le transfert d'un apprenti devrait être régi par la législation et la pratique nationales. Un certain nombre de gouvernements et d'organisations de travailleurs soulignent que l'apprenti concerné doit bénéficier d'une protection adéquate et consentir à son transfert, tout comme les autres parties prenantes. Un certain nombre de partenaires sociaux insistent sur la nécessité de les associer au processus.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de modifier le point 13 des conclusions proposées en ajoutant une référence au consentement de l'apprenti.**

**Question 24** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient prendre des mesures appropriées afin que les apprentis:

a) soient convenablement rémunérés?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 86

Non: 3

Autre: 4

## Commentaires

**Autriche:** Oui, en ajoutant «compte tenu du secteur concerné».

**Belgique:** Oui, en tenant compte du rapport entre la formation en milieu de travail et hors milieu de travail.

**Djibouti:** Le salaire d'un apprenti ne devrait pas être inférieur à 25 pour cent du salaire en vigueur dans la profession dans laquelle l'apprentissage est effectué.

**Lesotho:** Il faut définir clairement ce qu'est une rémunération convenable et veiller à ce que les apprentis reçoivent une allocation pour couvrir leurs frais de subsistance.

**Lettonie:** Qui doit payer cette rémunération – l'État, l'employeur, ou l'un et l'autre?

**Nicaragua:** Oui, pour couvrir les frais de transport et de bouche, notamment.

**Suède:** Il ne devrait être question, dans l'instrument proposé, que de rémunération appropriée, et non pas de niveau de rémunération.

**Suisse:** Le concept de «rémunération convenable» ne renvoie à aucune notion juridique établie. En matière de rémunération des apprentis, l'égalité salariale entre les sexes devrait aussi être une exigence.

**Tunisie:** Il faut préciser le sens de «convenablement rémunérés». Le terme «allocation d'apprentissage» est proposé.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 5

Non: 8

Autre: 2

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** L'objectif de l'apprentissage est de promouvoir la formation sur le lieu de travail. Les apprentis sont rémunérés sous la forme d'une «allocation» ou d'une «indemnité» et non d'un «salaire», sauf si le droit du travail en dispose autrement dans le pays concerné.

**CACIF:** L'apprentissage n'est pas l'emploi, cela ne s'applique donc pas.

**CNI, MEDEF:** On devrait laisser aux Membres le soin d'adopter des normes de rémunération conformément à la législation et à la pratique nationales.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 41

Non: 0

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Les apprentis devraient percevoir au moins le salaire minimum de subsistance, tel que fixé sur la base de données relatives au coût de la vie et en associant pleinement les partenaires sociaux.

**FO:** La rémunération devrait être ajustée en fonction de l'âge de l'apprenti.

**Unite:** La rémunération devrait augmenter avec la progression dans l'apprentissage.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements et toutes les organisations de travailleurs approuvent cette disposition. La majorité des organisations d'employeurs n'y souscrivent pas, car beaucoup considèrent que les apprentis sont rémunérés sous la forme d'une «allocation» ou «indemnité», conformément à la législation et à la pratique nationales. Des organisations d'employeurs craignent que ce concept ne dilue la distinction entre emploi régulier et apprentissage. Certaines réponses s'interrogent sur le sens du terme «convenable». De nombreuses organisations de travailleurs préconisent de verser aux apprentis au moins le salaire minimum vital.

Le Bureau reconnaît l'argument avancé par certains, à savoir qu'il faut de la souplesse pour pouvoir déterminer le niveau de rémunération à l'échelon national. C'est nécessairement aux États Membres qu'il incombera de décider sur des points tels que terminologie, rémunération convenable, augmentation en fonction de l'âge et de la progression, et financement, conformément la législation et à la pratique nationales et dans le cadre du dialogue social.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose d'ajouter «compte tenu de la situation nationale» dans la phrase introductive et de remplacer «soient convenablement rémunérés» par «reçoivent une rémunération appropriée, qui pourra être modifiée au fil des différentes étapes de l'apprentissage» au point 14 a) des conclusions proposées.**

**Question 24 b) ne soient pas obligés de travailler au-delà des limites horaires fixées?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 84

Non: 6

Autre: 2

### Commentaires

**Irlande, Nicaragua:** L'horaire de travail devrait tenir compte du temps passé sur le lieu de travail et dans la formation hors milieu de travail.

**Namibie:** Cela permet d'éviter l'exploitation et les abus.

**Tunisie:** Oui, et le temps de travail doit être déterminé en fonction des besoins de la formation, compte tenu de la législation nationale.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 7

Non: 5

Autre: 3

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Cette question devrait être traitée conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 1

Autre: 0

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Les heures de travail devraient être définies dans le contrat d'apprentissage. Les apprentis ne devraient pas être obligés ou autorisés à faire des heures supplémentaires. Si des heures supplémentaires sont effectuées, elles doivent être rémunérées.

## Commentaire du Bureau

La très grande majorité des gouvernements et la quasi-totalité des organisations de travailleurs conviennent que les apprentis ne devraient pas être obligés de travailler au-delà des limites horaires fixées, tandis que moins de la moitié des organisations d'employeurs partagent cet avis.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 14 b) des conclusions proposées.**

### Question 24 c) aient droit à des congés payés?

#### Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 73

Non: 13

Autre: 5

#### Commentaires

**Allemagne:** Oui pour la composante formation en milieu de travail; il est impossible de répondre pour la formation hors milieu de travail.

**Azerbaïdjan:** Cela dépend de la durée de l'apprentissage.

**États-Unis:** Oui, à condition que la disposition soit modifiée comme suit: «aient droit au moins aux mêmes congés payés que les salariés non apprentis, conformément à la législation de l'État Membre ou de ses entités territoriales».

**Guatemala:** Oui, conformément aux règles de l'entreprise.

**Lesotho:** Non. Cela dépendra de la législation du travail de chaque pays et de la politique de l'entreprise.

**Mali:** Non, les apprentis ne sont pas des salariés.

**République centrafricaine:** Non, car sinon ils deviennent des salariés de l'entreprise et ne doivent plus être considérés comme des apprentis.

#### Employeurs

Nombre total de réponses: 14

Oui: 4

Non: 8

Autre: 2

## Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Non. Les apprentis devraient avoir un statut spécial, différent de celui des salariés. Concernant leurs droits et avantages, y compris les congés payés, c'est à la législation nationale du travail qu'il faudrait se référer en premier lieu.

**CACIF:** Un apprentissage n'est pas un emploi, ce n'est donc pas applicable.

**ESEE:** Cela dépend de la législation nationale du travail.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 1

Autre: 0

## Commentaires

**CES, ČMKOS, ICTU, Unio:** Oui, les congés payés devraient être définis dans le contrat de travail/d'apprentissage basé sur la convention collective.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et presque toutes les organisations de travailleurs sont pour que les apprentis aient droit à des congés payés, tandis que la majorité des organisations d'employeurs sont contre.

Certaines réponses préconisent un statut spécial pour les apprentis, différent de celui des salariés. Le Bureau note que le statut des apprentis n'est pas le même dans tous les États Membres. Plusieurs réponses estiment que les questions relatives aux «congés payés» devraient être traitées conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives. Le Bureau précise que la phrase introductive du point 14 fait référence à la situation nationale. Il souligne par ailleurs qu'une recommandation générale visant à associer les partenaires sociaux à la mise en œuvre de toutes les dispositions de l'instrument proposé figure maintenant dans le point 7.

**À la lumière des réponses reçues et de l'explication fournie ci-dessus, le Bureau propose de ne rien changer au point 14 c) des conclusions proposées.**

**Question 24 d) aient droit à un congé payé en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 78

Non: 8

Autre: 5

### Commentaires

**Burkina Faso:** Non, il serait préférable de mettre en place un mécanisme d'assurance pour les apprentis.

**Mali:** Non dans le cas d'un accident autre qu'un accident du travail ou d'une maladie non professionnelle, où les apprentis devraient pouvoir bénéficier d'un congé maladie mais pas d'un congé payé.

**Mexique:** Oui, y compris à l'assurance médicale, plutôt qu'à un simple congé payé, pour maladie ou accident.

**Portugal:** Oui, à condition que cela soit conforme à la législation et à la pratique nationales et au système de sécurité sociale.

**République de Corée:** Les apprentis devraient bénéficier du même traitement que les autres travailleurs sur les mêmes lieux de travail en vertu des lois nationales, sans discrimination.

**Tchéquie:** Oui, si l'apprentissage est effectué dans le cadre d'une relation d'emploi.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 14

Oui: 4

Non: 8

Autre: 2

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Non. Les apprentis devraient avoir un statut spécial, différent de celui des salariés. Concernant leurs droits et avantages, y compris les congés payés, c'est à la législation nationale du travail qu'il faudrait se référer en premier lieu.

**CACIF:** Un apprentissage n'est pas un emploi, cela ne s'applique donc pas.

**ESEE:** Cela dépend de la législation nationale du travail.

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 1

Autre: 0

### Commentaires

**CES, ČMKOS, ICTU, Unio:** Oui. Cette question devrait être définie dans le contrat de travail/d'apprentissage basé sur la convention collective et les conditions fixées en accord avec les partenaires sociaux.

**CNV, FNV:** Les apprentis doivent avoir les mêmes droits aux congés payés que les salariés en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements et la quasi-totalité des organisations de travailleurs sont pour que les apprentis aient droit à un congé payé en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, tandis que la majorité des organisations d'employeurs sont contre.

Plusieurs réponses préconisent que les questions relatives aux congés payés en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident soient déterminées conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives. Le Bureau précise que la phrase introductive du point 14 fait référence à la situation nationale. Il souligne par ailleurs qu'une recommandation générale visant à associer les partenaires sociaux à la mise en œuvre de toutes les dispositions de l'instrument proposé figure maintenant au point 7.

**À la lumière des réponses reçues et de l'explication fournie ci-dessus, le Bureau propose de ne rien changer au point 14 d) des conclusions proposées.**

**Question 24 e) bénéficient de la même protection et reçoivent la même formation que les autres personnes sur le lieu de travail en matière de discrimination et de violence et de harcèlement?**

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 88

Non: 1

Autre: 2

#### Commentaires

**République dominicaine:** C'est indispensable.

**Uruguay:** C'est essentiel car les apprentis peuvent être plus exposés à la discrimination et au harcèlement.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 8

Non: 3

Autre: 4

#### Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Non. Les apprentis devraient avoir un statut spécial, différent de celui des salariés. Concernant leurs droits et avantages, c'est à la législation nationale du travail qu'il faudrait se référer en premier lieu.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 39

Non: 0

Autre: 2

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Oui, conformément à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

**CES, ČMKOS, ICTU, Unio:** Cela doit être décidé avec les syndicats concernés. Tous les salariés devraient avoir le droit d'accéder à la formation des salariés et tous les apprentis devraient avoir le droit d'accéder à la formation qui est importante pour mener à bien l'apprentissage.

## Commentaire du Bureau

La quasi-totalité des gouvernements et des organisations de travailleurs ainsi que la majorité des organisations d'employeurs conviennent que les apprentis devraient bénéficier de la même protection et recevoir la même formation que les autres personnes sur le lieu de travail en matière de discrimination, de violence et de harcèlement.

**Considérant que les questions 24 e) et 24 f) traitent d'un aspect similaire concernant la protection et la formation des apprentis, et que toutes deux ont reçu un large soutien de la part des mandants, le Bureau propose de regrouper ces deux dispositions sous le même point 14 e), ainsi libellé: «bénéficiaire de la même protection et de la même formation que les autres personnes sur le lieu de travail en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination, de violence et de harcèlement».**

**Question 24 f) bénéficiaire de la même protection et reçoivent la même formation que les autres personnes sur le lieu de travail en matière de sécurité et de santé au travail?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 92

Non: 0

Autre: 1

### Commentaires

**Suisse:** Les apprentis mineurs devraient même bénéficier d'une protection accrue et recevoir une formation approfondie en matière de sécurité et de santé au travail.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 9

Non: 3

Autre: 3

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Les apprentis devraient avoir un statut spécial, différent de celui des salariés. Concernant leurs droits et avantages, y compris la protection sociale, c'est à la législation nationale du travail qu'il faudrait se référer en premier lieu.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 0

Autre: 1

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Oui, conformément aux normes pertinentes en matière de sécurité et de santé au travail et à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

## Commentaire du Bureau

La quasi-totalité des gouvernements et des organisations de travailleurs ainsi que la majorité des organisations d'employeurs conviennent que les apprentis devraient bénéficier de la même protection et recevoir la même formation que les autres personnes sur le lieu de travail en matière de sécurité et de santé au travail.

**Considérant que les questions 24 e) et 24 f) traitent d'un aspect similaire concernant la protection et la formation des apprentis, et que toutes deux ont reçu un large soutien de la part des mandants, le Bureau propose de regrouper ces deux dispositions sous le même point 14 e), ainsi libellé: «bénéficient de la même protection et de la même formation que les autres personnes sur le lieu de travail en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination, de violence et de harcèlement».**

**Question 24 g) aient droit à une indemnisation en cas d'accident du travail?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 86

Non: 3

Autre: 2

## Commentaires

**Allemagne:** Oui, une indemnisation couverte par exemple par une assurance-accidents pendant la formation en milieu de travail et en dehors.

**Inde:** Il ne devrait pas y avoir de discrimination en matière d'accidents du travail.

**Nicaragua:** Les Membres devraient établir des normes garantissant que les apprentis adhèrent au régime de sécurité sociale, afin que, en cas d'accident du travail, l'assureur soit responsable de l'indemnisation; dans le cas contraire, la responsabilité incombe entièrement à l'entreprise.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 7

Non: 5

Autre: 3

## Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Les apprentis devraient avoir un statut spécial, différent de celui des salariés. Concernant leurs droits et avantages, y compris la protection sociale, c'est à la législation nationale du travail qu'il faudrait se référer en premier lieu.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 41

Non: 0

Autre: 0

## Commentaire du Bureau

La très grande majorité des gouvernements et l'ensemble des organisations de travailleurs conviennent que les apprentis devraient avoir droit à une indemnisation en cas d'accident du travail, tandis que moins de la moitié des organisations d'employeurs y sont favorables.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 14 f) des conclusions proposées.**

**Question 24 h) aient droit à d'autres prestations? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 87

Oui: 50

Non: 30

Autre: 7

## Commentaires

**Afrique du Sud:** Congé de maternité, de paternité et pour adoption d'un enfant.

**Algérie:** Logement, rabais et prestations accordées dans le cadre du système éducatif.

**Autriche:** Logement ou transport et congé de maternité/paternité et de prise en charge de personnes dépendantes.

**Bahreïn:** Pension de retraite.

**Belgique, Liban:** Repas gratuits et chèques-repas.

**Brésil:** Chèques-transport, mêmes repas que les salariés, équipements de protection individuelle, uniformes.

**Danemark:** Congé de paternité, de maternité et congé parental rémunéré.

**Érythrée:** Congé de maternité.

**Indonésie:** Protection sous forme d'assurance-accidents du travail et décès.

**Italie:** Assurance-invalidité et vieillesse, congé de maternité, allocations familiales et assurance sociale pour l'emploi.

**Mali, Maurice:** Assurance-maladie.

**Pologne, Portugal:** Assurance-accidents.

**Seychelles:** Protection de la maternité et de la paternité.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 14

Oui: 2

Non: 11

Autre: 1

## Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Les apprentis devraient avoir un statut spécial, différent de celui des salariés. Concernant leurs droits et avantages, y compris la protection sociale, c'est à la législation nationale du travail qu'il faudrait se référer en premier lieu.

**CNI:** La législation nationale devrait définir les autres prestations qu'elle juge essentielles pour le pays.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 37

Non: 3

Autre: 0

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Les apprentis devraient avoir droit aux prestations de maternité, y compris le congé payé, ainsi qu'aux congé de paternité et congé parental payés. Du temps libre devrait leur être accordé pour s'occuper des personnes à leur charge. Les apprentis devraient aussi bénéficier des mêmes possibilités de formation que les autres personnes sur le lieu de travail.

**CES, ČMKOS, Unio:** Équipements de protection, vêtements de travail, etc.

**CGTP:** Pension de retraite.

## Commentaire du Bureau

La majorité des gouvernements et la très grande majorité des organisations de travailleurs conviennent que les apprentis ont droit à d'autres prestations. La grande majorité des organisations d'employeurs ne sont pas de cet avis. Un certain nombre de réponses indiquent que les prestations devraient être octroyées conformément à la législation nationale.

Certaines réponses suggèrent que les apprentis devraient bénéficier d'autres prestations que celles énumérées au point 14 des conclusions proposées (aide au logement, nourriture, transport, vêtements, congé de maternité/paternité, etc.). Le Bureau note que, si ces propositions ne suscitent à ce stade pas suffisamment de soutien pour les inclure dans les conclusions proposées, les mandants pourront toujours présenter des amendements lors des débats à la 110<sup>e</sup> session (2022) de la Conférence internationale du Travail, dans le cadre de la commission qui examinera ces propositions ou d'autres au titre du point 14. Il souligne par ailleurs que, dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie, il peut être souhaitable de prévoir des prestations et des services de soutien supplémentaires pour les adultes et les personnes âgées, afin qu'ils puissent accéder à des apprentissages de qualité en vue d'actualiser ou de perfectionner leurs compétences.

**Le Bureau propose donc de ne pas ajouter d'autres éléments au point 14 des conclusions proposées.**

**Question 25** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient définir les conditions que doivent remplir:

a) les entreprises pour pouvoir offrir des formations en apprentissage?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 84

Non: 7

Autre: 2

## Commentaires

**Algérie:** Les entreprises devraient au minimum assurer un environnement de travail sûr pour les apprentis, désigner un maître d'apprentissage et se conformer au contenu du programme de formation.

**Belgique:** Les entreprises souhaitant accueillir des apprentis devraient être préalablement agréées.

**Croatie:** Toute entreprise souhaitant proposer des apprentissages devrait répondre aux exigences prévues en matière de locaux, de matériel et de personnel.

**Koweït:** Les entreprises devraient offrir des programmes d'apprentissage qui répondent à certaines normes et prouver que leur environnement de travail et leur équipement sont appropriés et propices à la formation requise.

**Uruguay:** Il est essentiel d'assurer des conditions qui garantissent un travail décent, tel que défini par le BIT, et il est donc recommandé de prévoir des exigences minimales pour les entreprises souhaitant former des apprentis.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 9

Non: 5

Autre: 2

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Tous ces points devraient être déterminés conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux. En général, les entreprises ont à cœur de promouvoir elles-mêmes l'apprentissage, plutôt que de le laisser à l'initiative des établissements d'EFTP. Ceux-ci peuvent combler d'éventuelles lacunes, mais les systèmes d'apprentissage devraient être dirigés par les entreprises (et non par les écoles).

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 1

Autre: 0

### Commentaires

**CES, ČMKOS, ICTU:** Les entreprises devraient respecter les critères de qualité pour l'offre d'apprentissages.

**UGT:** Les entreprises doivent disposer des ressources humaines et matérielles nécessaires pour proposer des apprentissages et il faut garantir que ces programmes se déroulent dans un environnement de travail sûr et de qualité.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements, la quasi-totalité des organisations de travailleurs et la majorité des organisations d'employeurs conviennent que les Membres devraient définir les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent offrir des apprentissages. Certaines réponses préconisent que les partenaires sociaux soient consultés.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 15 a) des conclusions proposées.**

## Question 25    b) les établissements d'enseignement et de formation pour pouvoir dispenser une formation hors milieu de travail?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 73

Non: 12

Autre: 6

#### Commentaires

**Uruguay:** Il convient de garantir que les établissements d'enseignement et de formation remplissent les conditions de capacité, d'aptitude et de légalité requises pour dispenser une formation hors milieu de travail, et qu'ils sont évalués et contrôlés par des institutions compétentes.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 7

Non: 8

Autre: 0

#### Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Tous ces points devraient être déterminés conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux. En général, les entreprises ont à cœur de promouvoir elles-mêmes l'apprentissage, plutôt que de le laisser à l'initiative des établissements d'EFTP. Ceux-ci peuvent combler d'éventuelles lacunes, mais les systèmes d'apprentissage devraient être dirigés par les entreprises (et non par les écoles).

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 35

Non: 3

Autre: 2

#### Commentaires

**ACTU:** Tous les jeunes ne trouvent pas d'apprentissage, il faut donc offrir des possibilités en dehors des entreprises. Ces apprentissages devraient être proposés aux jeunes qui ont besoin d'un soutien supplémentaire (rattrapage des compétences de base, soutien psychosocial, cours particuliers) pour mener à bien leur formation.

### Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et l'écrasante majorité des organisations de travailleurs conviennent que les Membres devraient définir les conditions que doivent remplir les établissements

d'enseignement et de formation pour dispenser une formation hors milieu de travail. En revanche, la majorité des organisations d'employeurs n'y sont pas favorables.

La principale objection des organisations d'employeurs est que ces questions devraient être déterminées conformément à la législation et à la pratique nationales et en accord avec les partenaires sociaux.

Le Bureau note que la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre des dispositions de l'instrument est désormais abordée au point 7 des conclusions proposées.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 15 b) des conclusions proposées.**

**Question 25 c) les intermédiaires pour pouvoir aider à fournir, coordonner ou soutenir un apprentissage?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 89

Oui: 71

Non: 12

Autre: 6

### Commentaires

**Arménie:** Cette disposition n'est applicable qu'aux pays dans lesquels il existe des intermédiaires.

**Italie:** Les intermédiaires intervenant dans les apprentissages peuvent être publics ou privés. Cependant, les organismes privés doivent être agréés. Le type d'intermédiaires pouvant contribuer à l'offre, à la coordination ou au soutien des apprentissages, ainsi que l'étendue de leurs responsabilités devraient être définis en consultation avec les partenaires sociaux.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 6

Non: 10

Autre: 0

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Tous ces points devraient être déterminés conformément à la législation et à la pratique nationales, et en accord avec les partenaires sociaux. En général, les entreprises ont à cœur de promouvoir elles-mêmes l'apprentissage, plutôt que de le laisser à l'initiative des établissements d'EFTP. Ceux-ci peuvent combler d'éventuelles lacunes, mais les systèmes d'apprentissage devraient être dirigés par les entreprises (et non par les écoles).

**CIP:** La confédération exprime des doutes quant au rôle des intermédiaires.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 37

Non: 3

Autre: 1

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Le type d'intermédiaires susceptibles de contribuer à l'offre, à la coordination ou au soutien des apprentissages et l'étendue de leurs responsabilités devraient être définis en consultation avec les partenaires sociaux.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et la très grande majorité des organisations de travailleurs conviennent que les Membres devraient définir les conditions que doivent remplir les intermédiaires pour pouvoir aider à fournir, coordonner ou soutenir un apprentissage. La majorité des organisations d'employeurs sont en désaccord.

Comme pour la question précédente, la principale objection des organisations d'employeurs est que ces sujets devraient être déterminés conformément à la législation et à la pratique nationales et en accord avec les partenaires sociaux.

Plusieurs organisations de travailleurs mentionnent que le type d'intermédiaires et leurs responsabilités devraient être déterminés en consultation avec les partenaires sociaux.

Le Bureau note que la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre des dispositions de l'instrument est désormais abordée au point 7 des conclusions proposées.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 15 c) des conclusions proposées.**

**Question 26** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient prendre des mesures visant à développer et à renforcer en permanence la capacité des organismes gouvernementaux et des partenaires sociaux à répondre aux défis ayant une incidence sur les apprentissages de qualité, tels que l'évolution des technologies ou l'apparition de nouvelles modalités de travail?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 84

Non: 5

Autre: 2

### Commentaires

**Canada:** Oui, en recommandant que ces questions soient réglées au niveau local et avec la contribution des partenaires sociaux.

**États-Unis:** Oui, à condition que la disposition soit modifiée comme suit: «l'évolution des technologies ou l'apparition de nouvelles modalités de travail, y compris l'intensification de la "fissuration" du lieu de travail et la classification erronée des salariés» et «renforcer ou maintenir la capacité».

**Finlande:** Oui, si l'instrument prend la forme d'une recommandation.

**Iraq:** Cette disposition n'est pas nécessaire, car il s'agit d'une démarche logique que les institutions compétentes effectueront.

**Mexique:** Oui, conformément au cadre juridique de chaque pays et en fonction des compétences des parties concernées.

**Nicaragua:** Oui. Il est important d'établir des mécanismes qui facilitent le dialogue et l'interaction entre les différentes parties prenantes. Des mesures devraient être prises à tous les niveaux, notamment par les organismes gouvernementaux, les partenaires sociaux et autres acteurs.

**République dominicaine:** Oui, en particulier le ministère du Travail.

**Royaume-Uni:** Préciser: «si nécessaire et conformément à la situation nationale/aux besoins du pays».

**Uruguay:** Il faut régulièrement contrôler et évaluer la capacité à fournir les bons outils pour des apprentissages de qualité.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 11

Non: 3

Autre: 1

### Commentaires

**CNI:** Les établissements de formation devraient entretenir un dialogue permanent avec les entreprises, afin de garantir que la formation professionnelle correspond à la demande du secteur productif.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 0

Autre: 1

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Ces mesures devraient être définies en consultation avec les partenaires sociaux et veiller à ce que les nouvelles formes de travail garantissent un travail décent et débouchent sur le plein emploi productif et librement choisi, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019.

**HAK-İŞ:** La disposition devrait mentionner des stratégies adaptables et des options différentes.

**OGBL:** Il faudrait envisager la création d'un fonds de promotion de l'apprentissage, qui serait géré sur une base tripartite.

## Commentaire du Bureau

La très grande majorité des gouvernements, la quasi-totalité des organisations de travailleurs et la majorité des organisations d'employeurs approuvent cette disposition. Un certain nombre de gouvernements soulignent que la nécessité de prendre des mesures pour développer et renforcer la capacité des organismes gouvernementaux et des partenaires sociaux devrait être déterminée au niveau local en fonction de la situation et des besoins de chaque pays. Un gouvernement et une organisation d'employeurs précisent qu'il est important de faciliter le dialogue entre les différentes parties prenantes, y compris les établissements de formation et les entreprises, et d'accroître leurs capacités. Certaines organisations de travailleurs soulignent que les mesures devraient être définies en consultation avec les partenaires sociaux.

Plusieurs réponses à diverses questions préconisent de renforcer les capacités des formateurs.

**En réponse à ces suggestions, le Bureau propose d'ajouter, au point 16: «et des enseignants, formateurs en entreprise et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages». Soucieux de laisser aux Membres la possibilité de développer les capacités en fonction des besoins nationaux, le Bureau propose de ne pas donner d'exemples tels que l'évolution des technologies ou l'apparition de nouvelles modalités de travail.**

**Question 27** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient prendre des mesures visant à ce que les systèmes et programmes d'apprentissage soient régulièrement contrôlés et évalués?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 86

Non: 4

Autre: 3

### Commentaires

**Belgique:** Il faudrait prévoir des orientations pour déterminer des objectifs et des indicateurs qui permettraient un suivi et une évaluation au niveau européen ou mondial.

**Bosnie-Herzégovine:** Ce besoin devrait être évalué par les États Membres en fonction de leurs besoins et de leurs capacités.

**Grèce:** Les systèmes d'apprentissage devraient être régulièrement évalués par des évaluateurs externes.

**Guatemala:** Il faudrait notamment prévoir des mesures de soutien, de supervision et de retour d'information.

**Irlande:** Ces mesures devront peut-être tenir compte des structures nationales et institutionnelles d'assurance-qualité.

**Mauritanie:** Il est recommandé de mettre en place un mécanisme de supervision et d'amélioration continue du système, couplé à un système de suivi et d'évaluation.

**Pakistan:** Oui, avec le soutien des organismes intermédiaires.

**Tchéquie:** Il conviendrait d'effectuer des évaluations à des intervalles recommandés (mais non obligatoires) ou en fonction de repères pertinents.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 13

Non: 2

Autre: 1

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Ces mesures devraient être conçues conjointement avec les partenaires sociaux.

**MEDEF:** Il conviendrait que ces mesures soient prises en partenariat avec les entreprises et les partenaires sociaux.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 41

Non: 0

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées, GSEE:** Ces mesures devraient être prises en consultation avec les partenaires sociaux.

**UGT:** Il est nécessaire de définir un système d'évaluation qui soit solide du point de vue des différentes parties prenantes, et qui repose sur l'efficacité et l'efficacé.

## Commentaire du Bureau

La très grande majorité des gouvernements, toutes les organisations de travailleurs et la grande majorité des organisations d'employeurs sont favorables à cette disposition. Plusieurs gouvernements soulignent que le suivi et l'évaluation des apprentissages devraient être basés sur les besoins locaux et tenir compte des structures d'assurance-qualité nationales et institutionnelles. Un certain nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs précisent que les mesures relatives au suivi et à l'évaluation devraient être définies en concertation avec les partenaires sociaux.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 17 des conclusions proposées.**

## V. Contrat d'apprentissage

**Question 28** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient veiller à ce que tous les apprentissages soient régis par un contrat écrit conclu entre un apprenti et une entreprise ou un intermédiaire et pouvant aussi, si la législation nationale le permet, être signé par un tiers tel qu'un établissement d'enseignement ou de formation?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 87

Non: 3

Autre: 3

### Commentaires

**Arabie saoudite:** La réglementation nationale en vigueur doit être respectée.

**Arabie saoudite, Inde, Lesotho, Mauritanie, Royaume-Uni, Uruguay:** Ce sont les pays qui devraient déterminer le nombre exact de signataires, en fonction de leur cadre juridique.

**Australie:** L'Australie est favorable à l'utilisation de contrats pour que les apprentis connaissent leurs droits et les obligations inhérentes à leur fonction.

**Autriche, Émirats arabes unis, Espagne:** Les intermédiaires ne devraient pas être autorisés à conclure un contrat d'apprentissage.

**Bulgarie:** Cela permettra de garantir les droits et les responsabilités de chacune des parties.

**Canada, Royaume-Uni:** Compte tenu des moyens électroniques d'enregistrement des contrats qui existent aujourd'hui, l'adjectif «écrit» est peut-être dépassé. Il faudrait autoriser les solutions numériques qui remplaceraient l'écrit.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 13

Non: 2

Autre: 0

### Commentaires

**DA:** Laisser de la place aux pratiques nationales et au rôle des partenaires sociaux.

**OIE:** Cela peut être utile pour s'assurer que les rôles et les attentes sont clairs dès le début.

**SETE:** Il faudrait exiger que le contrat soit signé par les trois parties prenantes (l'établissement d'enseignement, l'apprenti et l'entreprise).

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 38

Non: 2

Autre: 1

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Le contrat d'apprentissage devrait être établi conformément aux dispositions de la législation nationale ou des conventions collectives. Les contrats d'apprentissage entre les apprentis et un intermédiaire devraient être établis en consultation avec les partenaires sociaux.

**CES, ČMKOS, CNV, FNV, TUC, UNSA:** Il faudrait utiliser le terme «contract» et non «agreement» en anglais.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs approuvent cet énoncé. Trois gouvernements indiquent que les intermédiaires ne devraient pas signer le contrat, mais la majorité des organisations de travailleurs insistent sur le fait que les contrats entre les apprentis et les intermédiaires doivent être établis en consultation avec les partenaires sociaux et conformément aux dispositions de la législation nationale ou des conventions collectives. Certaines organisations de travailleurs préfèrent le terme «contract» à «agreement» en anglais.

Deux gouvernements proposent d'établir un contrat type. Le Bureau fait observer que cette proposition est traitée au point 20.

Deux gouvernements soulignent qu'il faudrait clarifier la référence au contrat «écrit» de façon à englober les contrats électroniques. Le Bureau est d'avis que l'adjectif «écrit» doit être compris comme le contraire de «oral» et non comme une référence à un support particulier, tel que le papier ou un document numérisé. La question de la validité d'un contrat électronique dans le cadre d'un apprentissage ou d'un stage est un des aspects du droit général des contrats qui doit être établi par la législation nationale. En outre, l'expression «contrat écrit» n'exclut pas les contrats électroniques et n'empêche pas les administrations nationales d'autoriser la conclusion de contrats écrits sous forme électronique.

**Par conséquent, le Bureau ne propose pas de modification au point 18 des conclusions proposées.**

**Question 29** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient veiller à ce qu'un contrat d'apprentissage:

- a) définisse clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties, au regard des normes applicables à une profession déterminée?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 89

Non: 2

Autre: 2

### Commentaires

**Australie:** L'Australie est favorable à l'inclusion des éléments visés à la question 29, mais estime qu'il faudrait peut-être conserver une certaine souplesse pour tenir compte des différents contextes nationaux.

**Maroc:** Cela permettra le suivi et l'évaluation du contrat.

**Mauritanie:** Une définition claire des rôles, droits et obligations respectifs des parties à un contrat d'apprentissage permettra d'éviter toute confusion entre cette relation et la relation contractuelle d'emploi.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 14

Non: 1

Autre: 0

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Cela peut apporter une valeur ajoutée.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 38

Non: 3

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Les contrats écrits devraient renvoyer aux normes professionnelles pertinentes et/ou à la convention collective conclue dans le secteur ou la branche afin que les apprentis connaissent leurs droits et leurs conditions de travail et de formation. Ils devraient faire mention du droit des apprentis de s'affilier à un syndicat et de négocier collectivement, conformément à la convention (n° 87)

sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

## Commentaire du Bureau

Presque tous les gouvernements et l'immense majorité des organisations d'employeurs et de travailleurs approuvent cet énoncé.

La grande majorité des organisations de travailleurs soulignent que les contrats devraient renvoyer aux conventions collectives en vigueur et mentionner les droits des apprentis de s'affilier à un syndicat et de négocier collectivement. Le Bureau fait observer que les organes de contrôle de l'OIT considèrent que les personnes recrutées dans le cadre d'accords de formation devraient avoir le droit de se syndiquer et de négocier collectivement, indépendamment de leur statut d'emploi<sup>7</sup>. Les réponses à la question 7 expriment un avis très favorable à ce que le préambule de tout instrument qui serait adopté reconnaisse que l'application de ces droits relève de deux des normes considérées comme essentielles dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

**Considérant que les rôles et responsabilités des parties doivent être clarifiés en ce qui concerne tous les aspects essentiels de l'apprentissage, le Bureau propose de modifier le point 19 a) des conclusions proposées comme suit: «définisse clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties».**

**Question 29**     **b) contienne des dispositions régissant des questions telles que la durée de l'apprentissage, la rémunération, la durée du travail, les droits aux congés, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, le règlement des différends et la résiliation du contrat d'apprentissage?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 88

Non: 2

Autre: 3

## Commentaires

**Allemagne, Autriche:** Il n'est pas nécessaire que tous ces aspects fassent expressément l'objet de clauses dans le contrat d'apprentissage s'ils sont régis par d'autres lois.

**Indonésie:** On ne peut pas employer l'expression «droits aux congés» dans le cadre d'un programme d'apprentissage, car elle fait référence aux droits d'un salarié, ce que l'apprenti n'est pas encore.

**Lesotho:** Cela permettra à toutes les parties, et notamment à l'apprenti, de savoir à quoi s'attendre dans le programme d'apprentissage et de prendre ainsi une décision en connaissance de cause.

**Maroc:** Oui, pour protéger les droits fondamentaux au travail des apprentis.

**Maurice:** Cela permettra d'éviter les abus et de garantir le traitement équitable des apprentis.

---

<sup>7</sup> Voir BIT, *Un cadre pour des apprentissages de qualité*, ILC.110/IV/1, 2019, section 2.1.6.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 12

Non: 3

Autre: 1

### Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Cette disposition peut apporter une valeur ajoutée, à condition d'être conforme à la législation nationale.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 1

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Oui, dans le respect des réglementations nationales et des conventions collectives.

**BAK, ÖGB:** Le contenu du contrat d'apprentissage doit être aussi exhaustif et concret que possible, d'autant plus que les apprentis sont souvent jeunes.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements, presque toutes les organisations de travailleurs et la grande majorité des organisations d'employeurs approuvent cet énoncé.

Deux gouvernements proposent de se limiter aux éléments qui ne font pas l'objet d'autres réglementations, et certaines organisations d'employeurs soulignent que les dispositions doivent être conformes à la législation nationale. Les organisations de travailleurs estiment que les contrats devraient mentionner tous les éléments pertinents, conformément à la réglementation nationale et aux conventions collectives. Le Bureau fait observer que dans les cas où certaines dispositions font déjà l'objet d'autres formes de réglementation, par exemple une convention collective, le Membre peut simplement décider que le contrat d'apprentissage doit faire référence à cette autre réglementation ou en expliquer l'effet.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 19 b) des conclusions proposées.**

## Question 29 c) soit enregistré selon les conditions établies par l'autorité compétente?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 85

Non: 5

Autre: 3

#### Commentaires

**Estonie:** Il faut clarifier la définition et le rôle de l'autorité compétente.

**Maroc:** Cela permettrait à l'autorité compétente de vérifier l'admissibilité aux apprentissages de qualité et d'assurer le suivi et l'évaluation de ces programmes.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 13

Non: 2

Autre: 0

#### Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Le cas échéant.

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 34

Non: 7

Autre: 0

#### Commentaires

**BAK, ÖGB:** L'autorité devrait vérifier le contenu du contrat d'apprentissage, et pas seulement définir les conditions d'enregistrement.

**CES, ČMKOS, ICTU:** Cette question devrait faire l'objet d'une décision prise au niveau national.

### Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs et la grande majorité des organisations de travailleurs approuvent cet énoncé.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 19 c) des conclusions proposées.**

**Question 29** d) soit signé, au nom de l'apprenti, par l'un des parents, le tuteur ou le représentant légal lorsque l'apprenti est mineur, si la législation nationale le requiert?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 85

Non: 4

Autre: 3

## Commentaires

**Inde, Tchéquie:** Cette question devrait être réglée par la législation nationale.

**Nicaragua:** Il faudrait ajouter que la législation nationale doit être conforme à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

**Serbie:** L'apprenti doit être consulté, même s'il est mineur.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 14

Non: 1

Autre: 0

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 39

Non: 2

Autre: 0

## Commentaires

**CES, ČMKOS:** Cette question devrait faire l'objet d'une décision prise au niveau national.

**FESTU:** Si la législation nationale l'exige.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs et la quasi-totalité des organisations de travailleurs approuvent cet énoncé.

Certains gouvernements et certaines organisations de travailleurs soulignent que cette décision devrait être laissée à l'appréciation des Membres, mais quelques gouvernements sont d'avis que l'apprenti devrait signer le contrat même dans les cas où son représentant légal est tenu par la législation nationale de signer en son nom. Certains gouvernements demandent que le terme «mineur» soit clarifié.

Le Bureau fait observer que le terme «mineur» peut être défini par la législation nationale. La question de l'âge minimum des apprentis est évoquée au point 12 a) des conclusions proposées. L'article 6 de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, dispose que la convention ne s'applique ni au travail effectué dans des établissements d'enseignement général ni au travail effectué en entreprise par des personnes d'au moins 14 ans dans le cadre de programmes d'enseignement ou de formation dûment réglementés.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 19 d) des conclusions proposées.**

**Question 29 e) contienne d'autres éléments? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 79

Oui: 27

Non: 45

Autre: 7

## Commentaires

**Algérie:** La période d'essai.

**Belgique:** Les moyens de communication et d'évaluation entre les différentes parties; un plan de formation précisant notamment le parcours d'apprentissage et les compétences à acquérir.

**Belgique, Iraq, Portugal:** Le type de qualification.

**Colombie:** Un système de retour d'information régulier.

**Équateur:** La forme et les modalités de rémunération.

**États-Unis, Nicaragua, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Uruguay:** Une clause sur la non-discrimination (sexe, personnes handicapées).

**Iraq, République centrafricaine:** La répartition du temps entre l'entreprise et l'école.

**Namibie:** Les coordonnées de l'établissement de formation.

**Uruguay, Zimbabwe:** Une clause contre le harcèlement.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 10

Oui: 0

Non: 10

Autre: 0

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 35

Oui: 24

Non: 8

Autre: 3

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Les conditions de travail et de formation; la profession et la qualification visées; le type de travail effectué; la périodicité de la rémunération; l'accès à la formation en milieu de travail et hors milieu de travail, y compris le partage entre l'une et l'autre; l'accès aux possibilités de formation; la référence à une éventuelle convention collective et aux règles propres à la profession visée; l'identité de l'instructeur ou du superviseur; les conditions de transfert vers d'autres entreprises; l'évaluation et la certification; le droit des apprentis d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement.

**BAK, ÖGB:** La convention collective; la rémunération; la profession envisagée et les lieux d'apprentissage.

**OGBL:** Le montant de l'indemnité d'apprentissage; les heures hebdomadaires d'apprentissage (en milieu de travail et hors milieu de travail); les droits aux congés; les conditions de résiliation du contrat et la procédure à suivre à cette fin.

**Unifor:** Les conséquences possibles d'une mauvaise attitude et du manque d'assiduité.

## Commentaire du Bureau

Aucune organisation d'employeurs ne propose d'éléments supplémentaires, la majorité des gouvernements s'abstiennent également, mais la majorité des organisations de travailleurs font des propositions.

Parmi les éléments supplémentaires proposés par les gouvernements et les organisations de travailleurs, les plus souvent cités sont: les clauses relatives à la non-discrimination; le type de qualification; le type d'évaluation; les coordonnées des intervenants; la répartition du temps entre l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement; les conditions de travail; l'identité du tuteur ou du superviseur sur le lieu de travail; le droit des apprentis d'adhérer à un syndicat.

Le Bureau fait observer que certains de ces éléments font l'objet d'autres dispositions législatives et réglementaires et que les Membres seraient en tout état de cause libres d'exiger que les contrats d'apprentissage contiennent des clauses supplémentaires. En ce qui concerne le droit d'adhérer à un syndicat, le Bureau renvoie aux commentaires formulés ci-dessus au sujet des réponses à la question 29 a).

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne pas inclure dans le contrat d'apprentissage d'autres éléments que ceux figurant au point 19 des conclusions proposées.**

**Question 30** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient élaborer un contrat type d'apprentissage à des fins de cohérence, d'uniformité et de conformité?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 75

Non: 15

Autre: 3

## Commentaires

**Afrique du Sud, Soudan, Togo:** L'inclusion d'un contrat type d'apprentissage en annexe à l'un des instruments permettrait d'uniformiser les pratiques au niveau des États Membres.

**Canada:** En établissant un contrat type, on peut contribuer à l'efficacité du système d'apprentissage, mais il faut tenir compte des différences qui peuvent exister entre les pays.

**Djibouti:** Il faut prévoir une certaine souplesse compte tenu de la nature du contrat, sans porter atteinte aux droits fondamentaux au travail.

**États-Unis:** De nombreux États Membres ne pourront peut-être pas avoir un modèle de contrat unique compte tenu de la diversité de leurs programmes d'apprentissage et de leurs secteurs d'activité, mais certains pourraient trouver la mise au point d'un contrat type utile dans le contexte national qui est le leur.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 10

Non: 5

Autre: 0

## Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Oui, mais avec l'accord des employeurs.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 34

Non: 5

Autre: 1

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Ce contrat d'apprentissage devrait être établi en concertation avec les partenaires sociaux.

**CES, ČMKOS, Unio, UNSA:** Cette question devrait faire l'objet d'une décision prise à l'échelon national en concertation avec les partenaires sociaux.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements, la majorité des organisations d'employeurs et l'immense majorité des organisations de travailleurs approuvent cet énoncé.

Le Bureau relève une certaine confusion dans l'interprétation de la question: il est indiqué dans certaines réponses que l'instrument international devrait inclure un contrat type, alors que l'énoncé de la question renvoie à l'élaboration de ce contrat type par les Membres (au niveau du pays, de l'État ou du secteur). En outre, les organisations d'employeurs et de travailleurs insistent sur les consultations avec les partenaires sociaux pour l'élaboration de ce contrat type. Le Bureau fait également observer que le point 7 des conclusions proposées prévoit la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre de toutes les dispositions envisagées.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 20 des conclusions proposées.**

## VI. Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité

**Question 31** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient prendre des mesures destinées à promouvoir l'égalité de genre dans les apprentissages?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 94

Oui: 89

Non: 3

Autre: 2

### Commentaires

**Autriche:** Des mesures ciblées pourraient notamment être prises pour accroître la proportion de femmes ou d'hommes dans certains secteurs ou celle des femmes dans les apprentissages en général.

**Israël:** Il faudrait promouvoir en particulier la présence de filles dans les filières technologiques.

**Mali:** Les niveaux inégaux d'apprentissage entre les femmes et les hommes sont une menace pour la réalisation des objectifs d'éducation et de formation à l'échelle nationale.

**Portugal:** L'instrument devrait prévoir des mesures destinées à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale dans l'apprentissage tout au long de la vie, en vue du développement de compétences permettant une pleine participation à la société et des transitions fructueuses sur le marché du travail.

**Suisse:** Les États Membres devraient également prendre des mesures visant à promouvoir l'égalité d'accès et de choix en matière d'apprentissage avant l'embauche.

**Uruguay:** On pourrait notamment prévoir des mesures de différenciation positive, sensibiliser les entreprises d'accueil aux questions de genre et promouvoir le partage des responsabilités familiales.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 10

Non: 4

Autre: 1

### Commentaires

**CACIF:** Il ne faut pas établir de quotas.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 41

Non: 0

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Oui, notamment grâce à l'instauration de quotas par sexe, et conformément à la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

## Commentaire du Bureau

Une immense majorité de gouvernements, toutes les organisations de travailleurs et la majorité des organisations d'employeurs ont répondu à cette question par l'affirmative.

Si plusieurs gouvernements ainsi que la majorité des organisations de travailleurs proposent que soient mis en place des quotas par sexe et des mesures de différenciation positive, certaines organisations d'employeurs n'y sont pas favorables. Le Bureau note qu'il appartiendrait aux Membres de décider des mesures propres à promouvoir l'égalité de genre selon la situation de chaque pays.

En ce qui concerne la référence aux instruments de l'OIT relatifs à l'égalité et au droit de ne pas subir de discrimination ni de harcèlement, le Bureau prend note de l'intention de traiter ces questions au titre du point 14 e) des conclusions proposées.

**Ainsi, à la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 21 des conclusions proposées.**

**Question 32** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale dans les apprentissages et tenant particulièrement compte de la situation et des besoins

a) des personnes en situation de handicap?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 88

Non: 1

Autre: 4

#### Commentaires

**Portugal:** On considère que l'apprentissage ou la formation est un élément important pour permettre à une personne en situation de handicap de se doter des compétences et des connaissances qui lui faciliteront l'accès à l'emploi.

**Suisse:** Le passage de l'apprentissage au monde du travail est particulièrement difficile pour les apprentis handicapés. Les procédures d'évaluation et de validation des compétences doivent prévoir un système de compensation à cet égard.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 12

Non: 3

Autre: 1

#### Commentaires

**CNI:** Cela irait dans le même sens que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 41

Non: 0

Autre: 0

#### Commentaires

**APA:** Il faudrait fixer un quota minimum de personnes handicapées sur le lieu de travail.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements, la grande majorité des organisations d'employeurs et toutes les organisations de travailleurs sont favorables à une telle disposition.

**Ainsi, à la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 22 a) des conclusions proposées.**

### Question 32 b) des personnes opérant dans l'économie informelle?

#### Gouvernements

Nombre total de réponses: 94

Oui: 73

Non: 14

Autre: 7

#### Commentaires

**Burkina Faso, Lesotho, Maroc, Portugal:** Cela contribuera à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

#### Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 11

Non: 3

Autre: 1

#### Commentaires

**BDA, CCE, OIE:** Il faudrait ajouter une condition selon laquelle des efforts doivent être déployés par différentes parties prenantes en vue de promouvoir une transition plus vigoureuse de l'économie informelle vers l'économie formelle.

**CACIF:** À condition que l'objectif visé soit de formaliser les modalités de travail de ces personnes et non de favoriser des situations d'informalité.

#### Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 37

Non: 2

Autre: 1

#### Commentaires

**CNTT:** Il convient de rappeler l'importance de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

## Commentaire du Bureau

Une grande majorité de gouvernements, la majorité des organisations d'employeurs et l'immense majorité des organisations de travailleurs sont favorables à la disposition proposée.

Certains gouvernements insistent sur la différence entre les personnes travaillant dans l'économie informelle, qui devraient avoir accès aux apprentissages en qualité d'apprenties, et les entreprises informelles, lesquelles sont exclues du champ d'application des législations nationales en vigueur.

Le Bureau rappelle que le paragraphe 15 *f*) de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, invite les Membres à promouvoir des politiques d'éducation et de développement des compétences qui soutiennent l'apprentissage tout au long de la vie et qui reconnaissent les compétences acquises, notamment dans le cadre de systèmes d'apprentissage informels, élargissant ainsi les possibilités d'emploi formel. Le Bureau prend également note de la proposition visant à ajouter une référence à la recommandation n° 204 au point 3 *f*) des conclusions proposées.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 22 *b*) des conclusions proposées.**

### Question 32 c) des personnes âgées?

#### Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 74

Non: 13

Autre: 6

#### Commentaires

**Afrique du Sud, Inde, Portugal:** Oui, il faut promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie.

**Chine:** Cela dépend de leur état de santé et de l'adéquation entre leurs compétences et le poste visé.

**Djibouti:** Étant donné le contexte mondial actuel, les personnes âgées seront contraintes d'actualiser leurs compétences en vue de s'adapter aux besoins du marché du travail.

#### Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 10

Non: 4

Autre: 1

#### Commentaires

**CNI:** Les pays devraient être libres de concevoir leurs propres mesures à cet égard, et l'instrument international ne devrait donc créer aucune obligation en ce qui concerne les personnes âgées.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 39

Non: 1

Autre: 1

### Commentaires

**CCOO:** Le fait d'être une «personne âgée» ne peut pas être un critère d'appartenance à la catégorie des personnes «vulnérables» puisqu'une personne âgée peut être parfaitement qualifiée.

## Commentaire du Bureau

Une grande majorité de gouvernements, la majorité des organisations d'employeurs et la quasi-totalité des organisations de travailleurs ont répondu à cette question par l'affirmative. Toutefois, certaines réponses laissent penser qu'il n'y aurait pas lieu de recommander des mesures de différenciation positive pour ce groupe. Le Bureau souligne l'importance de l'actualisation et de l'amélioration des compétences des personnes en âge de travailler et ajoute que la possibilité de prendre des mesures spécifiques peut être laissée à l'appréciation des Membres en fonction du contexte national.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 22 c) des conclusions proposées.**

### Question 32 d) des chômeurs de longue durée?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 94

Oui: 85

Non: 5

Autre: 4

### Commentaires

**Croatie:** Les apprentissages peuvent être la solution idéale pour la réinsertion des chômeurs de longue durée sur le marché du travail.

**Espagne:** Ces programmes ne doivent pas être confondus avec des initiatives également nécessaires qui permettent aux chômeurs de longue durée de retrouver le chemin de l'emploi.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 14

Oui: 10

Non: 3

Autre: 1

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 1

Autre: 0

### Commentaires

**OGBL:** Oui, tout en veillant dans le même temps à ce que l'apprentissage ne se transforme pas en mesure sociale ou en mesure de lutte contre le chômage.

## Commentaire du Bureau

Une immense majorité de gouvernements, la majorité des organisations d'employeurs ainsi que la quasi-totalité des organisations de travailleurs ont répondu à cette question par l'affirmative.

**Ainsi, le Bureau ne propose pas de modification au point 22 d) des conclusions proposées.**

### Question 32 e) des personnes appartenant à des minorités défavorisées?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 84

Non: 5

Autre: 3

### Commentaires

**Canada:** Les gouvernements conviennent que les «personnes appartenant à des minorités défavorisées» doivent être prises en compte, mais beaucoup ne voient pas clairement comment définir cette catégorie.

**Irlande:** Il faudrait inclure les minorités défavorisées et ethniques, en fonction des contextes nationaux.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 12

Non: 2

Autre: 1

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 1

Autre: 0

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Les peuples autochtones devraient être pris en compte.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements, la grande majorité des organisations d'employeurs et la quasi-totalité des organisations de travailleurs souscrivent à cette disposition.

Certains gouvernements demandent des précisions concernant l'expression «minorités défavorisées». D'autres proposent de parler de «minorités ethniques», et plusieurs organisations de travailleurs suggèrent d'ajouter une référence aux peuples autochtones.

Le Bureau note que les articles 21 et 22 de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, préconisent l'égalité des chances en ce qui concerne les moyens de formation professionnelle.

**Par conséquent, le Bureau propose de modifier le point 22 e) des conclusions proposées comme suit: «e) des personnes appartenant à des minorités ou à des peuples autochtones et tribaux».**

**Question 32 f) des migrants, des réfugiés, des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays ou déplacées de force ainsi que d'autres personnes en situation de vulnérabilité?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 78

Non: 10

Autre: 4

## Commentaires

**Danemark:** L'instrument devrait uniquement s'appliquer aux réfugiés et aux migrants disposant d'un titre de séjour en règle qui ont le droit de travailler comme apprentis.

**Grèce:** À condition qu'ils remplissent les conditions. Des programmes d'apprentissage spécifiques doivent être mis en place à leur intention (par exemple un cours préparant à l'apprentissage).

**Inde:** Il faudrait que cela soit réglementé conformément à la législation et à la situation nationales.

**Myanmar:** Cela ne devrait être fait que pour ceux qui remplissent les conditions requises pour accéder aux apprentissages.

**Suisse:** Il importe de promouvoir l'accès aux apprentissages des catégories de personnes mentionnées aux points b), c), d), e) et f) de la question 32. Toutefois, les systèmes d'apprentissage ne devraient pas cibler uniquement des catégories de personnes vulnérables, car cela va à l'encontre des objectifs d'égalité, de diversité et d'inclusion sociale.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 15

Oui: 11

Non: 3

Autre: 1

### Commentaires

**BDA, CCE, MEDEF:** En ce qui concerne ces groupes, cela devrait être fait conformément à la législation nationale.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 1

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées, Unite:** Le libellé «d'autres personnes en situation de vulnérabilité» devrait être interprété conformément aux normes internationales du travail et aux instruments internationaux applicables en matière de droits de l'homme.

**BAK, ÖGB:** La connaissance de la langue nationale est une condition essentielle pour accéder à un emploi ou à une formation. Les jeunes réfugiés devraient pouvoir accéder rapidement aux apprentissages et avoir le droit de rester sur le territoire au moins jusqu'à la fin de leur formation professionnelle.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements, la majorité des organisations d'employeurs et la quasi-totalité des organisations de travailleurs ont répondu favorablement à cette question.

Certains parmi les gouvernements et les organisations de travailleurs mettent l'accent sur les obstacles supplémentaires rencontrés par les travailleurs migrants et les réfugiés, tels que la barrière linguistique ou les limitations d'accès au marché du travail une fois leur apprentissage terminé.

Le Bureau note que le paragraphe 18 *d)* des *Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force* dispose que les stratégies des Membres en matière d'emploi devraient être assorties de mesures visant à «faciliter les formations professionnelles sur mesure, y compris en matière de santé et de sécurité au travail, qui font une large place à la formation en cours d'emploi (les apprentissages par exemple), ainsi que l'enseignement intensif des langues».

**À la lumière des réponses reçues aux questions 32 *f)* et 32 *g)*, le Bureau propose de scinder en deux l'énoncé comme suit:**

**22 *f)*: des migrants, des réfugiés, des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays ou déplacées de force;**

**22 *g)*: d'autres personnes en situation de vulnérabilité ou appartenant à des groupes défavorisés.**

## Question 32 g) d'autres personnes? Dans l'affirmative, veuillez préciser.

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 76

Oui: 20

Non: 50

Autre: 6

#### Commentaires

**Canada:** Des détenus; des personnes africaines/noires; des individus issus des communautés racialisées; des immigrés; des personnes 2SLGBTQ (bispirituel.es, lesbiennes, gays, bisexuel.es, transgenres et queers; des jeunes (en danger ou en conflit avec la loi, par exemple).

**Canada, Guatemala, Nicaragua:** Des personnes autochtones; des personnes issues des communautés rurales ou des collectivités isolées.

**États-Unis:** La race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les informations génétiques, l'appartenance religieuse et l'origine nationale sont des éléments constitutifs de l'identité dont il faudrait tenir «spécialement compte», ce qui signifie que les apprentis ne devraient pas subir de discrimination fondée sur ces motifs.

**Irlande:** Des personnes issues de milieux socio-économiques défavorisés, dont il n'est pas tenu compte par ailleurs.

**Kirghizistan:** Des personnes au chômage partiel, des femmes, des groupes vulnérables.

**Suède:** L'instrument éventuel devrait prévoir que les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale dans les apprentissages.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 11

Oui: 1

Non: 9

Autre: 1

#### Commentaires

**CIP:** Des personnes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET).

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 34

Oui: 23

Non: 10

Autre: 1

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Des personnes engagées dans des formes atypiques d'emploi, ainsi que des personnes LGBTQI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers et intersexes).

**BAK, ÖGB:** Il faudrait inclure ici les personnes confrontées à des difficultés d'ordre personnel dans leur accès à l'emploi, par exemple celles qui ont quitté l'école sans qualification ou presque.

**CGTP:** Des minorités ethniques et des NEET.

**CUT:** Des Noirs, des peuples autochtones et des personnes LGBTQI+.

## Commentaire du Bureau

La majorité des gouvernements et la grande majorité des organisations d'employeurs ne sont pas favorables à l'inclusion d'autres catégories de personnes, alors que la majorité des organisations de travailleurs font des propositions dans ce sens.

Plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs, et une organisation d'employeurs, indiquent qu'il faudrait accorder une attention particulière à la situation et aux besoins des NEET. Les personnes LGBTQI ainsi que les personnes issues des communautés rurales ou des collectivités isolées sont également citées à plusieurs reprises dans les réponses.

**Le Bureau note que les personnes faisant partie de ces groupes peuvent, conformément à la législation et à la situation nationales, être considérées comme entrant dans certaines autres catégories visées aux points 22 e), 22 f) et 22 g) des conclusions proposées, par exemple les minorités et d'autres personnes en situation de vulnérabilité ou appartenant à des groupes défavorisés.**

**Question 33** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir, par la validation des acquis de l'expérience, l'accès à l'éducation et à la formation formelles, y compris à des apprentissages de qualité, en particulier pour les personnes opérant dans l'économie informelle?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 89

Oui: 76

Non: 10

Autre: 3

## Commentaires

**Allemagne:** L'utilisation du terme «validation des acquis de l'expérience» n'est pas assez spécifique dans le contexte des apprentissages.

**France:** La référence à l'économie informelle peut être conservée si l'on précise que cela concerne les États où l'informalité est très développée.

**Maroc:** La validation des acquis de l'expérience des personnes opérant dans l'économie informelle leur permettrait d'accéder à l'éducation et à la formation formelles, notamment à des apprentissages de qualité.

**Thaïlande:** Dans bien des cas, il est possible d'acquérir des connaissances et des compétences grâce à des méthodes d'apprentissage informelles ou à l'expérience. Promouvoir l'accès des travailleurs informels à l'éducation et à la formation formelles permettra d'augmenter leurs chances en matière de développement personnel.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 14

Oui: 11

Non: 3

Autre: 0

### Commentaires

**CACIF:** Oui, à condition que l'objectif visé soit de formaliser les modalités de travail de ces personnes et non de favoriser des situations d'informalité, et également que les compétences acquises antérieurement l'aient été dans le cadre du système d'enseignement.

**MEDEF:** Cela devrait être fait conformément à la législation nationale.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 40

Non: 0

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Les syndicats ainsi que des éducateurs et des enseignants qualifiés devraient pouvoir prendre part au processus de validation des acquis de l'expérience.

## Commentaire du Bureau

L'immense majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs ainsi que toutes les organisations de travailleurs ont répondu à cette question par l'affirmative.

Certains gouvernements demandent des éclaircissements sur les concepts d'«économie informelle» et de «validation des acquis de l'expérience». Le Bureau note que le point 4 d) des conclusions proposées comporte une définition de l'expression «validation des acquis de l'expérience», et que le paragraphe 2 a) de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, définit l'économie informelle comme suit: «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 la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 23 des conclusions proposées.**

## VII. Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale

**Question 34** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient prendre des mesures visant à créer un environnement propice à des apprentissages de qualité, consistant notamment à:

- a) élaborer et mettre en œuvre des stratégies, définir des objectifs au niveau national et allouer des ressources adéquates pour des apprentissages de qualité?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 85

Non: 6

Autre: 1

### Commentaires

**Afrique du Sud:** Un système d'apprentissage de qualité se caractérise par l'existence de politiques et de stratégies dans plusieurs domaines: formation, financement, forums de dialogue social, systèmes d'assurance-qualité et activités de recherche et développement.

**Mali:** Il faut une feuille de route claire pour donner effet aux politiques publiques en matière d'apprentissage. Une fois la stratégie adoptée, il faudra dégager les moyens financiers requis pour atteindre les objectifs fixés.

**Maroc, Panama:** Pour soutenir les apprentissages de qualité, il est important d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies, de définir des objectifs au niveau national et d'allouer des ressources adéquates à ces apprentissages.

**Tchéquie:** Cette disposition convient surtout aux pays qui n'ont pas encore adopté de telles mesures.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 14

Non: 1

Autre: 1

### Commentaires

**MEDEF:** Cela devrait être décidé avec les partenaires sociaux et les organismes professionnels concernés au niveau national.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 41

Non: 0

Autre: 0

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Ce point est essentiel pour accroître l'offre et la qualité des apprentissages. Un cadre pour des apprentissages de qualité devrait encourager les employeurs à prendre des apprentis, s'ils respectent certains seuils ou certaines conditions (taille de l'entreprise, parts respectives de la formation en milieu de travail et hors milieu de travail, tutorat/supervision des apprentis, par exemple), et constituer un critère d'accès aux marchés publics.

**CNV, FNV:** Ces éléments doivent être définis avec les partenaires sociaux.

## Commentaire du Bureau

L'écrasante majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs et toutes les organisations de travailleurs soutiennent cette disposition, plusieurs réponses soulignant la nécessité d'associer les partenaires sociaux sectoriels à l'élaboration de stratégies et d'objectifs au niveau national en matière d'apprentissage. Le Bureau précise que la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre de toutes les dispositions de l'instrument proposé est abordée au point 7 des conclusions proposées.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 24 a) des conclusions proposées.**

**Question 34**    **b) intégrer les apprentissages de qualité dans les stratégies nationales de développement et dans les politiques concernant l'emploi, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 89

Non: 3

Autre: 1

### Commentaires

**Émirats arabes unis:** Il existe un lien entre les politiques d'apprentissage et les politiques nationales de recrutement ou d'emploi, y compris les politiques relatives à la demande et au recrutement de travailleurs migrants.

**États-Unis:** Le gouvernement des États-Unis soutient cette disposition à condition que «stratégies nationales de développement» soit suivi de «le cas échéant», car certains États Membres n'ont pas de telles stratégies.

**Panama:** Ainsi la main-d'œuvre aura été formée aux compétences demandées sur le marché du travail, ce qui rendra les entreprises plus productives et débouchera sur des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 14

Non: 1

Autre: 1

### Commentaires

**BDA:** Le soutien du secteur privé est crucial pour mettre en œuvre les stratégies et les politiques.

**CNI:** Il conviendrait de renforcer l'apprentissage en tant qu'enjeu de l'action publique.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 1

Autre: 0

### Commentaires

**HAK-İŞ:** L'instrument pourrait aussi mentionner que les éléments clés d'un système d'apprentissage de qualité devraient être liés aux politiques nationales, notamment aux politiques d'enseignement et de formation professionnels et aux stratégies d'emploi.

## Commentaire du Bureau

La quasi-totalité des gouvernements et des organisations de travailleurs et la très grande majorité des organisations d'employeurs soutiennent cette disposition. Certaines réponses soulignent la nécessité de reconnaître les différents systèmes nationaux de planification dans lesquels les entités fédérales et régionales ont certaines responsabilités.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 24 b) des conclusions proposées.**

**Question 34**    c) **prévoir des mesures d'incitation, telles que le partage des coûts, des exonérations fiscales, ou des subventions pour les cotisations de sécurité sociale, à l'intention des entreprises, et plus particulièrement des petites et moyennes entreprises?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 81

Non: 6

Autre: 5

## Commentaires

**Indonésie:** Offrir des incitations fiscales aux entreprises qui proposent des apprentissages.

**Portugal:** On pourrait envisager des dispositions à cet effet, tout en laissant le choix aux États Membres, compte tenu des différents contextes socio-économiques.

**Thaïlande:** Des mesures d'incitation aideront les petites et moyennes entreprises à proposer des programmes d'apprentissage.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 15

Non: 1

Autre: 0

## Commentaires

**CNI:** Il importe de laisser à chaque pays la possibilité d'élaborer des orientations spécifiques en fonction de son contexte éducatif et professionnel.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 38

Non: 3

Autre: 0

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Ces mesures d'incitation devraient définir les conditions ou les seuils que les entreprises doivent respecter.

**BAK, ÖGB:** Fondamentalement, l'avenir du travail qualifié ne devrait pas dépendre des aides publiques. Il serait souhaitable de disposer d'un fonds abondé par les entreprises qui ne forment pas d'apprentis mais qui pourraient le faire. En outre, les aides de l'État doivent être liées à la qualité de la formation en entreprise et à des mesures d'assurance-qualité.

## Commentaire du Bureau

L'écrasante majorité des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs approuvent cette disposition. Beaucoup de réponses indiquent que les mesures d'incitation doivent être subordonnées au respect de divers critères par les entreprises, de façon à garantir la conformité aux normes de qualité convenues. Certaines réponses préconisent de soutenir la formation des formateurs.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose d'amender comme suit le point 24 d) des conclusions proposées: «offrir aux entreprises, et plus particulièrement aux très petites, petites et moyennes entreprises, des mesures d'incitation et des services d'appui tels que partage des coûts, exonérations fiscales, aides au paiement des cotisations de sécurité sociale ou formation de formateurs».**

**Question 34** d) encourager les intermédiaires, y compris par une aide financière, à contribuer à fournir, à coordonner et à soutenir les apprentissages?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 69

Non: 14

Autre: 8

#### Commentaires

**Allemagne:** Oui, dans certaines limites. Le recours à des intermédiaires est judicieux, mais l'organisation et le financement spécifiques des services intermédiaires devraient être régis par des directives nationales uniquement.

**République centrafricaine:** Absolument. Cela pourrait favoriser la réussite des programmes d'apprentissage.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 12

Non: 4

Autre: 0

#### Commentaires

**CNI:** Il faut laisser à chaque pays la possibilité d'élaborer des orientations spécifiques en fonction de son contexte éducatif et professionnel.

**OIE:** Oui, et ces intermédiaires doivent travailler en étroite collaboration avec les entreprises et dans un esprit positif.

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 37

Non: 3

Autre: 0

#### Commentaires

**TUC:** Oui, à condition que les intermédiaires ne soient pas créés pour rogner les droits des apprentis, notamment à une rémunération décente.

**UNSA:** Oui, à définir dans le cadre des compétences nationales, en accord avec les partenaires sociaux et à la condition que l'offre d'apprentissage soit de qualité. Les structures d'intermédiation doivent être contrôlées et évaluées.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs, ainsi que la très grande majorité des organisations de travailleurs, soutiennent cette disposition.

Un certain nombre de mandants nuancent leur réponse en indiquant qu'ils sont pour encourager les intermédiaires, mais pas par une aide financière. Plusieurs s'interrogent aussi sur le concept et la définition du terme intermédiaire. Le Bureau rappelle que ce terme est défini au point 4 *b*) des conclusions proposées.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 24 *e*) des conclusions proposées.**

**Question 34 e) mener, à intervalles réguliers, des activités de sensibilisation et des campagnes de promotion visant à améliorer l'image et l'attractivité des apprentissages?**

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 85

Non: 4

Autre: 3

#### Commentaires

**Irlande:** Les activités de sensibilisation devraient viser tous les employeurs, apprenants et groupes d'influence potentiels.

**Mali:** Il est évident que les apprentissages, notamment pour ce qui est du travail manuel, sont particulièrement dévalorisés, d'où la nécessité d'améliorer leur image.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 15

Non: 0

Autre: 1

#### Commentaires

**MEDEF:** C'est essentiel si l'on veut renforcer l'attractivité du système et accroître le nombre d'apprentis.

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 39

Non: 2

Autre: 0

## Commentaires

**CES:** Oui, avec les partenaires sociaux.

**HAK-IŞ:** Il est important de sensibiliser la société aux avantages que présentent les programmes d'apprentissage pour tous sur le marché du travail.

## Commentaire du Bureau

L'écrasante majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs, ainsi que la quasi-totalité des organisations de travailleurs, soutiennent cette disposition.

Un certain nombre de réponses soulignent la nécessité d'élaborer des stratégies de promotion conjointement avec les partenaires sociaux, en tenant compte des circonstances des différents secteurs économiques. Le Bureau indique que la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre de toutes les dispositions de l'instrument proposé est traitée au point 7 des conclusions proposées.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 24 f) des conclusions proposées.**

### Question 34 f) mettre en place des programmes de préapprentissage?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 73

Non: 14

Autre: 4

## Commentaires

**Autriche:** Oui, mais seulement pour les groupes défavorisés ou les groupes cibles.

**Irlande:** Attention à l'uniformisation du sens et des objectifs des programmes de préapprentissage.

**Mexique:** Ces programmes préparent les personnes susceptibles de vouloir s'inscrire à un apprentissage en leur enseignant certaines compétences.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 9

Non: 4

Autre: 3

## Commentaires

**CCE:** Oui, si les employeurs y ont déjà consenti.

**SAE:** Cela dépendra aussi des secteurs.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 37

Oui: 33

Non: 0

Autre: 4

### Commentaires

**Unite:** Les programmes de préapprentissage sont un élément important d'un système de qualité.

**UNSA:** Oui, à définir dans le cadre des compétences nationales, en accord avec les partenaires sociaux.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements, la majorité des organisations d'employeurs et la très grande majorité des organisations de travailleurs approuvent cette disposition.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 24 g) des conclusions proposées. Toutefois, comme indiqué dans la réponse à la question 14, il propose de définir le terme «programme de préapprentissage» au point 4 c) des conclusions proposées.**

**Question 34 g) faciliter l'accès des apprentis à d'autres possibilités de formation professionnelle et d'études supérieures?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 93

Oui: 90

Non: 2

Autre: 1

### Commentaires

**Colombie:** La continuité des formations permet de disposer de ressources humaines motivées et qualifiées.

**France:** Développer la capacité des apprentis à poursuivre leurs études.

**Irlande:** Les voies d'entrée et de sortie de l'apprentissage devraient être clairement définies lors de l'élaboration du programme et clairement communiquées aux employeurs, aux élèves et aux responsables du système d'éducation et de formation.

**Uruguay:** La coordination avec le secteur de l'éducation, notamment les universités, est essentielle pour promouvoir la continuité de l'enseignement.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 14

Non: 1

Autre: 1

### Commentaires

**CCE:** Les apprentis devraient pouvoir suivre différents parcours d'apprentissage.

**MEDEF:** Assurer la perméabilité entre les différentes filières de formation professionnelle est essentiel; il faut aménager des passerelles entre les différents cadres de formation.

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 41

Non: 0

Autre: 0

### Commentaires

**OGBL:** Il faut un modèle de formation «par étapes» qui donne à l'apprenant la possibilité d'accéder à des qualifications plus poussées et plus élevées. Il ne doit pas y avoir de qualifications «cul-de-sac».

### Commentaire du Bureau

Presque tous les gouvernements, l'écrasante majorité des organisations d'employeurs et toutes les organisations de travailleurs souscrivent à cette disposition.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 24 h) des conclusions proposées.**

**Question 34 h) utiliser les nouvelles technologies et des méthodes novatrices pour améliorer l'efficacité et l'efficience de l'exécution et de la gestion des apprentissages de qualité?**

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 88

Non: 2

Autre: 2

### Commentaires

**Algérie:** L'introduction des technologies de l'information et des communications est l'occasion d'élaborer de nouvelles approches pédagogiques pour améliorer la qualité de la formation en apprentissage.

**Inde:** Il convient d'encourager les nouvelles pédagogies et techniques pour transmettre les connaissances et les compétences en phase avec les exigences d'une industrie en constante évolution.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 15

Non: 0

Autre: 1

### Commentaires

**CNI:** Cette formation devrait être de grande qualité, et notamment recourir aux nouvelles technologies pour améliorer l'efficacité et l'efficiency de la gestion.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 0

Autre: 1

### Commentaires

**CCOO:** Ces technologies et méthodes devraient toujours être adoptées sous les auspices de centres de formation accrédités par le système de formation.

**ICTU:** La protection des données des apprentis doit être assurée, notamment en cas de recrutement par intelligence artificielle.

## Commentaire du Bureau

La quasi-totalité des gouvernements et des organisations de travailleurs et la très grande majorité des organisations d'employeurs soutiennent cette disposition.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 24 i) des conclusions proposées.**

**Question 34 i) adopter d'autres mesures? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 74

Oui: 19

Non: 52

Autre: 3

### Commentaires

**Belgique (autorité flamande):** Encourager l'apprentissage auprès des salariés afin de leur permettre de se perfectionner ou de se reconverter; parcours fluides et mobilité; aide aux enseignants et aux formateurs pour qu'ils puissent mettre à jour leurs qualifications.

**Nicaragua:** Programmes de formation continue pour les personnels enseignant et administratif chargés des apprentissages.

**Trinité-et-Tobago:** Plus de communication entre les entreprises et les établissements de formation.

**Tunisie:** Évaluation et développement continus des programmes et cursus d'apprentissage.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 10

Oui: 1

Non: 9

Autre: 0

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 33

Oui: 6

Non: 26

Autre: 1

## Commentaire du Bureau

En dépit de commentaires intéressants qui pourraient servir de base à l'élaboration de mesures supplémentaires, aucune des parties n'a apporté un grand soutien à l'ajout d'autres éléments.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau ne propose pas d'autres mesures à inscrire au point 24 des conclusions proposées.**

**Question 35** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient prendre des mesures visant à renforcer la coopération internationale et l'échange de bonnes pratiques en ce qui concerne tous les aspects des apprentissages de qualité, y compris en offrant aux apprentis de plus grandes possibilités de formation et en reconnaissant les compétences acquises antérieurement ou dans le cadre des programmes d'apprentissage?

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 87

Non: 4

Autre: 1

## Commentaires

**Afrique du Sud, Pays-Bas, Tunisie:** Encourager l'échange de bonnes pratiques entre pays.

**Allemagne:** L'Allemagne soutient la coopération et les échanges internationaux en matière d'apprentissages de qualité, tant au niveau de l'UE que par le biais de la coopération bilatérale au développement. En revanche, elle est contre des mesures visant à «reconnaître les compétences acquises antérieurement ou dans le cadre des programmes d'apprentissage», car elles pourraient entrer en conflit avec les règles nationales en vigueur en la matière.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 13

Non: 2

Autre: 1

## Commentaires

**CNI:** L'apprentissage doit être lié à une formation professionnelle spécifique et axé sur la qualité dans le cadre d'une politique publique renforcée. Cela suppose l'échange international d'expériences.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 39

Non: 0

Autre: 2

## Commentaires

**CES:** Cette question délicate n'est pas totalement claire. Il convient de l'aborder en deux temps: 1) la coopération internationale, par exemple dans le cadre du BIT, sur la manière d'améliorer les systèmes d'apprentissage, est essentielle; 2) les apprentissages offerts dans d'autres pays doivent respecter les critères d'équité et de qualité (rémunération, conditions de travail, contrats, etc.) en vigueur dans le pays d'origine, et il doit exister un accord entre les établissements et les entreprises d'origine et d'accueil concernant les résultats de l'apprentissage, leur validation et les normes de qualité.

## Commentaire du Bureau

La très grande majorité des gouvernements, presque toutes les organisations de travailleurs et la grande majorité des organisations d'employeurs soutiennent cette disposition.

Le Bureau convient que la question serait mieux traitée en deux parties au point 26 des conclusions proposées, l'une mettant l'accent sur la coopération internationale et l'échange d'informations sur l'apprentissage en général, et l'autre sur la coopération en matière de reconnaissance ou de validation des compétences acquises antérieurement ou dans le cadre des programmes d'apprentissage.

La disposition ainsi modifiée est proposée:

**Les Membres devraient prendre des mesures en vue de:**

- a) **renforcer la coopération internationale et l'échange d'informations sur les bonnes pratiques en ce qui concerne tous les aspects des apprentissages de qualité;**
- b) **coopérer pour offrir aux apprentis de plus grandes possibilités de formation et reconnaître les compétences acquises antérieurement ou dans le cadre des programmes d'apprentissage.**

**Question 36** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que, dans le but de favoriser des apprentissages de qualité dans l'économie informelle, les Membres devraient:

- a) **renforcer les capacités des micro et petites unités économiques en facilitant l'accès aux services de développement des entreprises et aux services financiers, en améliorant les conditions de sécurité et de santé au travail et en développant les compétences techniques, pédagogiques et entrepreneuriales des maîtres d'apprentissage?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 76

Non: 10

Autre: 5

### Commentaires

**Panama:** Ces mesures permettraient de renforcer l'apprentissage dans les micro et petites entreprises.

**République centrafricaine:** Compte tenu de l'importance du secteur informel dans les pays en développement, et du poids de l'apprentissage traditionnel ou moderne dans ces pays, ces mesures sont fortement recommandées.

**Slovénie:** Les apprentis et les élèves du secondaire devraient être formés par les employeurs, conformément à la loi, et exercer les activités pour lesquelles ils sont inscrits.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 12

Non: 4

Autre: 0

### Commentaires

**CCE:** Oui, à condition que cela n'entraîne pas une prolifération du secteur informel.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 33

Non: 4

Autre: 4

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Cette approche devrait faire partie intégrante des politiques des États Membres en matière d'éducation et de développement des compétences pour l'économie informelle, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs sont favorables à cette disposition.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 25 a) des conclusions proposées.**

**Question 36**    *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 par le truchement d'intermédiaires ou dans d'autres entreprises?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 71

Non: 16

Autre: 4

### Commentaires

**Allemagne, Égypte:** Oui à la formation hors milieu de travail; non à une «formation en milieu de travail par le truchement d'intermédiaires ou dans d'autres entreprises», car l'intention ici n'est pas clairement identifiable.

**Burkina Faso:** Cela permettra de garantir des apprentissages de qualité.

**Tunisie:** Oui, sachant que cette approche suppose que soit mis en place le cadre législatif nécessaire pour les apprentissages hors milieu de travail et que soient déterminés les structures et établissements qui dispenseront cette formation.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 9

Non: 4

Autre: 3

## Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Cela devrait être piloté par les entreprises.

**CNI:** Les apprentissages comprennent une étape de formation dans un établissement et un stage pratique dans l'entreprise qui embauche l'apprenti. On ne devrait pas mélanger les stratégies ni imposer au niveau international une façon unique de traiter la question ni lier la continuité de la formation aux apprentissages. Cependant, des politiques publiques sont nécessaires pour renforcer la formation professionnelle continue et les qualifications.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 38

Oui: 33

Non: 4

Autre: 1

## Commentaires

**CCOO:** L'apprentissage hors milieu de travail doit être assuré par les administrations publiques; offrir aux apprentis la possibilité d'acquérir des qualifications est un droit, pas un commerce.

**HAK-İŞ:** Les apprentis devraient avoir accès à la formation hors milieu de travail et bénéficier des possibilités de la formation en milieu de travail.

## Commentaire du Bureau

La grande majorité des gouvernements, la majorité des organisations d'employeurs et l'écrasante majorité des organisations de travailleurs approuvent cette disposition. Bien que la proposition relative à la formation hors milieu de travail recueille plus de soutien, certaines réponses demandent des éclaircissements sur l'idée de compléter la formation en milieu de travail par le recours à des intermédiaires ou à d'autres entreprises. Le Bureau note que les unités économiques offrant des apprentissages dans l'économie informelle sont généralement de petite taille et n'ont pas forcément la capacité de dispenser une formation couvrant l'ensemble des compétences requises pour tel ou tel métier. Ces lacunes peuvent être comblées en organisant des formations complémentaires dans d'autres entreprises ou par le biais d'intermédiaires.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 25 b) des conclusions proposées.**

**Question 36 c) renforcer, notamment par un soutien financier, la capacité des associations de micro et petites unités économiques à exercer le rôle d'organismes de régulation et d'assurance-qualité?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 91

Oui: 66

Non: 20

Autre: 5

## Commentaires

**Burkina Faso:** Le processus proposé pourrait valoriser les micro et petites unités économiques.

**Pologne:** Cela peut être un moyen d'améliorer la qualité des apprentissages et de les promouvoir. Cependant, cette mesure ne devrait pas être obligatoire pour tous les Membres.

**République centrafricaine:** De telles associations existent déjà et jouent ce rôle.

**République dominicaine:** C'est une proposition très intéressante, qui supposerait de renforcer les institutions.

**Royaume-Uni:** Une recommandation pourrait mentionner l'aptitude potentielle des associations de micro et petites unités économiques à jouer le rôle d'organismes de régulation et d'assurance-qualité, ces rôles étant approuvés dans le cadre de négociations entre États Membres, employeurs et travailleurs. Malgré ce potentiel, on ne sait pas comment de tels dispositifs fonctionneraient dans un système d'apprentissage déjà établi ou si les micro et petites unités économiques seraient les mieux placées pour remplir ces fonctions.

**Suisse:** Il pourrait être difficile pour les pouvoirs publics d'assurer des apprentissages de qualité dans l'économie informelle.

**Tunisie:** Les autorités de contrôle devraient assurer le financement, l'encadrement et le suivi de ces unités, en vue de les aider à jouer leur rôle d'organismes de régulation.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 16

Oui: 9

Non: 5

Autre: 2

## Commentaires

**BDA, CCE, OIE, SAE:** Cela dépend essentiellement de ce qui a été convenu par les organisations d'employeurs au niveau national.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 15

Non: 23

Autre: 3

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Exercer le rôle d'organismes de régulation et d'assurance-qualité relève de la responsabilité des autorités.

**HAK-İŞ:** Il faudrait encourager les petites et moyennes entreprises et/ou leurs associations à exercer le rôle d'organismes de régulation et d'assurance-qualité en leur accordant un soutien financier et administratif suffisant au niveau national.

**UGT:** Si l'on veut encourager l'apprentissage dans les petites et moyennes entreprises, il faut leur offrir une aide extérieure suffisante à la formation, au recrutement et à la gestion, pour leur permettre d'obtenir un meilleur retour sur investissement.

## Commentaire du Bureau

La majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs appuient cette disposition, tandis que la majorité des organisations de travailleurs y sont opposées.

Les États Membres ayant une économie informelle de taille importante soutiennent fortement la disposition, mais un certain nombre de réponses d'organisations de travailleurs font valoir que les organismes de régulation et d'assurance-qualité relèvent de la responsabilité des autorités. Tout en ayant conscience du rôle de ces autorités, le Bureau estime qu'il serait très difficile pour les gouvernements de réglementer directement la qualité de la formation en apprentissage dans l'économie informelle et qu'il n'est pas rare qu'une autorité soit associée à d'autres institutions en la matière. En outre, cette proposition se fonde sur l'expérience de plusieurs États Membres d'Afrique dans lesquels des associations de maîtres artisans ou des micro et petites unités économiques jouent ce rôle.

Estimant que l'expression «organismes de régulation» a créé une certaine confusion, le Bureau propose de la supprimer afin que les conclusions proposées ne précisent pas le rôle que lesdites associations devraient jouer en matière d'assurance-qualité, rôle qu'il reviendrait aux Membres de déterminer dans le cadre du dialogue social.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de supprimer l'expression «organismes de régulation» au point 25 c) des conclusions proposées.**

## VIII. Stages

**Question 37** L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir que les Membres devraient prendre des mesures visant, conformément à la législation nationale, à ce que les stagiaires:

- a) bénéficient d'une convention de stage conclue par écrit avec une entreprise d'accueil?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 92

Oui: 83

Non: 4

Autre: 5

### Commentaires

**Malte:** Une convention écrite est nécessaire pour éviter les abus et garantir l'efficacité des cibles et des objectifs.

**Zimbabwe:** Dans le cas d'un mineur, la convention doit aussi être signée par un représentant, un parent ou un tuteur.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 14

Oui: 6

Non: 5

Autre: 3

### Commentaires

**BDA, OIE:** La législation nationale du travail devrait être la première référence pour ce qui est des droits et avantages des stagiaires.

**WKÖ:** Les principes fondamentaux (contenu du stage, durée prévue) d'un stage obligatoire devraient être définis par écrit, d'où la préférence pour les termes «convention de stage obligatoire».

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 37

Non: 0

Autre: 3

### Commentaires

**Réponses regroupées:** La convention de stage devrait préciser les éléments suivants: conditions de travail; type de travail effectué; durée du stage; périodicité de la rémunération; accès aux possibilités de formation; objectifs d'apprentissage et reconnaissance des qualifications et compétences acquises; référence à la convention collective; identification du maître de stage; droit des stagiaires d'adhérer à un syndicat et de participer à des négociations collectives, conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

## Commentaire du Bureau

La très grande majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs approuvent cette disposition, tandis que les organisations d'employeurs sont divisées à son sujet. C'est généralement parce qu'ils estiment que l'instrument ou les instruments ne devraient pas du tout aborder la question des stages qu'une minorité de mandants y sont opposés.

Certaines réponses préconisent de définir le contenu de la convention de stage. Toutefois, étant donné la diversité des dispositifs pouvant être qualifiés de stage (comme indiqué au point 4 e) des conclusions proposées), le Bureau estime qu'il vaut mieux que cette question soit traitée en fonction des circonstances nationales.

**Le Bureau note que le terme «entreprise» peut laisser entendre que la nécessité de conclure une convention de stage par écrit ne concerne que le secteur privé. C'est pourquoi il propose de modifier le point 27 a) des conclusions proposées comme suit: «bénéficiaire d'une convention de stage conclue par écrit avec l'entreprise ou l'administration publique qui les accueille, selon le cas».**

**Question 37    b)    soient convenablement rémunérés?****Gouvernements**

Nombre total de réponses: 87

Oui: 77

Non: 6

Autre: 4

**Commentaires**

**Burkina Faso:** La rémunération des stagiaires ne devrait relever que de l'entreprise d'accueil.

**Canada:** Il peut être préférable d'avoir deux catégories distinctes de stages: ceux qui peuvent être non rémunérés et ceux qui doivent offrir au moins le salaire minimum.

**Espagne:** Il convient de distinguer les stages qui font partie d'un programme de formation et les stages de fin d'études. Il faudrait interdire les stages «sur le marché libre» car ils entraînent une violation manifeste des droits au travail.

**Inde:** La rémunération peut être définie sur la base du type d'industrie et de la politique nationale.

**Lettonie:** Cela dépend du système et de la pratique en vigueur dans chaque pays. On ne sait pas de quel type de rémunération il s'agit ni qui doit la payer.

**Mali:** Il conviendrait de définir le concept de «rémunération convenable».

**République dominicaine, Soudan:** Pas moins que le salaire minimum.

**Suisse:** Le concept de «rémunération convenable» ne renvoie à aucune définition juridique établie.

**Thaïlande:** Oui pour les stagiaires qui ne sont pas dans le cursus éducatif des programmes d'apprentissage. Dans le cas contraire, la rémunération devrait être versée sur la base du volontariat.

**Employeurs**

Nombre total de réponses: 13

Oui: 4

Non: 7

Autre: 2

**Commentaires**

**CIP:** D'autres termes que celui de «rémunération» devraient être utilisés, tels que «bourse» ou «aide» (ou subvention).

**MEDEF:** Le terme «gratification» est préférable à celui de «rémunération».

**Travailleurs**

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 0

Autre: 1

## Commentaires

**Réponses regroupées:** Le risque existe parfois que les stages soient utilisés comme un moyen d'obtenir une main-d'œuvre à bon marché ou de remplacer des travailleurs en place. Les stagiaires devraient percevoir au moins le salaire minimum, en plein accord avec les partenaires sociaux.

**CCOO:** Il faudrait distinguer les stages qui font partie des programmes de formation et ceux qui ont lieu à la fin des études. Les pratiques de «marché libre» devraient être interdites car elles constituent une violation manifeste des droits au travail.

## Commentaire du Bureau

Presque toutes les organisations de travailleurs et la très grande majorité des gouvernements sont pour cette disposition, contrairement à la majorité des organisations d'employeurs. Certaines organisations d'employeurs suggèrent d'utiliser les termes «bourse», «subvention», voire «gratification» plutôt que «rémunération». Certains États Membres estiment que la rémunération devrait dépendre de la nature du stage et des pratiques nationales. Comme pour les apprentissages (voir question 24 a)), le Bureau considère que c'est nécessairement aux États Membres qu'il appartient de trancher les questions de terminologie, de rémunération et de financement, compte tenu des circonstances nationales. Il note que la phrase introductive du point 27 des conclusions proposées répond bien à cette préoccupation puisqu'elle recommande aux Membres de prendre des mesures en tenant compte de la situation nationale. En outre, le point 7 des conclusions proposées recommande aux Membres de mettre en œuvre les dispositions de l'instrument en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

**À la lumière de ces observations, le Bureau propose de remplacer «soient convenablement rémunérés» par «reçoivent une rémunération appropriée» au point 27 b) des conclusions proposées.**

**Question 37 c) ne soient pas obligés de travailler au-delà des limites horaires fixées?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 89

Oui: 84

Non: 4

Autre: 1

## Commentaires

**Inde:** Le nombre d'heures par semaine peut être défini en fonction de la politique nationale.

**Maroc:** Il est souhaitable que les stagiaires fassent des horaires normaux, à condition que cela ne nuise pas à l'apprentissage hors milieu de travail de ceux qui suivent une formation professionnelle.

**Royaume-Uni:** Le nombre maximum d'heures pourrait être mentionné dans une recommandation, de manière à prévenir l'exploitation.

**Suisse:** Les limites horaires fixées ne devraient s'appliquer qu'aux stagiaires qui sont mineurs.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 12

Oui: 6

Non: 3

Autre: 3

### Commentaires

**CNI:** Les stages ne peuvent pas faire l'objet d'une quelconque régulation des «heures de travail», puisqu'il s'agit d'heures de formation.

**WKÖ:** Les stages ne constituent pas une relation de travail. Il est donc incorrect de parler d'heures de travail.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 38

Non: 1

Autre: 2

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Il convient de préciser les horaires de travail dans la convention de stage. Les stagiaires ne devraient pas être tenus de faire des heures supplémentaires ni autorisés à en faire. S'il arrive qu'ils en fassent, il y a lieu de les rémunérer.

## Commentaire du Bureau

La très grande majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs et la moitié des organisations d'employeurs approuvent cette disposition.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 27 c) des conclusions proposées.**

**Question 37 d) aient droit à des congés payés?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 87

Oui: 62

Non: 19

Autre: 6

### Commentaires

**Algérie, Mauritanie:** Seulement si le stagiaire est lié à l'employeur par un contrat de travail.

**Belgique (communauté germanophone), Canada:** Si les stagiaires ne sont pas rémunérés, ils ne peuvent pas avoir droit à des congés payés.

**Irlande, Portugal:** Selon la période de stage et compte tenu du contexte national.

**Lesotho:** Cela dépend de la politique de l'entreprise d'accueil et de la législation nationale en matière de stages.

**République centrafricaine:** Non, sauf si le stage doit durer plusieurs années.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 13

Oui: 3

Non: 8

Autre: 2

### Commentaires

**CACIF, CNI:** Non, les stages ne constituent pas un contrat de travail.

**ESEE:** Cela dépend de la législation nationale du travail.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 40

Oui: 37

Non: 1

Autre: 2

### Commentaires

**GSEE:** Cela dépend de la durée du stage.

**HAK-İŞ:** Cette mesure n'est pas considérée comme applicable à tous les Membres, compte tenu du statut des stagiaires dans les entreprises.

**Unite:** Les stages doivent respecter la législation nationale et les conventions collectives, y compris en ce qui concerne la durée des vacances et des congés annuels.

## Commentaire du Bureau

La très grande majorité des organisations de travailleurs et la majorité des gouvernements approuvent cette disposition, contrairement à la majorité des organisations d'employeurs qui y sont opposées.

Bon nombre des réponses positives expriment des réserves, indiquant que l'existence de congés payés devrait dépendre de la nature ou de la durée du stage ainsi que des circonstances nationales. Beaucoup de réponses (positives ou négatives) reposent sur l'hypothèse que les congés payés ne devraient être accordés qu'aux stagiaires qui perçoivent une rémunération et qui ont le statut de salarié.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de modifier le point 27 d) des conclusions proposées en ajoutant «selon la nature et la durée du stage».**

**Question 37** e) aient droit à un congé payé en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident?

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 87

Oui: 67

Non: 14

Autre: 6

### Commentaires

**Équateur:** Cela ne saurait s'appliquer aux stagiaires car ils ne sont pas dans une relation d'emploi.

**Maroc:** Les stagiaires devraient bénéficier des mêmes conditions sur le lieu de travail que les travailleurs.

**Mexique:** Il faudrait prévoir une assurance médicale plutôt qu'un simple congé payé en cas de maladie ou d'accident.

**Panama:** L'assurance privée qui couvre ces risques devrait être à la charge de l'entreprise ou de l'établissement d'enseignement ou de formation professionnelle.

**Pays-Bas:** La définition du terme «accident» devrait être plus détaillée.

**Pologne:** Les stagiaires devraient être couverts par une assurance-accident obligatoire, mais la possibilité de leur fournir une couverture d'assurance-maladie mériterait d'être examinée plus avant.

**Tchéquie:** Si le stagiaire n'est pas un salarié, tout congé payé devra être expressément prévu dans la convention.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 12

Oui: 3

Non: 7

Autre: 2

### Commentaires

**ESEE:** Cela dépend de la législation nationale du travail.

**VNO-NCW:** Oui en ce qui concerne les congés payés pour cause de maladie, mais il faudrait définir plus précisément le terme «accident».

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 39

Non: 1

Autre: 1

## Commentaire du Bureau

Presque toutes les organisations de travailleurs et la grande majorité des gouvernements approuvent cette disposition, contrairement à la majorité des organisations d'employeurs qui n'y sont pas favorables.

Comme pour les congés payés (voir question 37 *d*) ci-dessus), bon nombre des réponses positives sont nuancées, indiquant que l'existence d'un congé maladie payé devrait dépendre de la nature du stage.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de modifier le point 27 *e*) des conclusions proposées en ajoutant «selon qu'il convient».**

**Question 37 f) bénéficient de la même protection et reçoivent la même formation que les autres personnes sur le lieu de travail en matière de discrimination et de violence et de harcèlement?**

### Gouvernements

Nombre total de réponses: 88

Oui: 86

Non: 1

Autre: 1

#### Commentaires

**Royaume-Uni:** L'instrument devrait permettre une certaine souplesse, car beaucoup de placements en entreprise sont de courte durée.

**Suisse:** Les stagiaires devraient bénéficier d'une protection supplémentaire qui tienne compte de leur relation de dépendance.

### Employeurs

Nombre total de réponses: 12

Oui: 7

Non: 3

Autre: 2

### Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 0

Autre: 1

#### Commentaires

**Réponses regroupées:** Oui, conformément à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT.

## Commentaire du Bureau

La quasi-totalité des gouvernements et des organisations de travailleurs et la majorité des organisations d'employeurs approuvent cette disposition.

**Considérant que les questions 37 e) et 37 f) traitent d'un aspect similaire concernant la protection et la formation des stagiaires, et que toutes deux ont reçu un large soutien de la part des mandants, le Bureau propose de regrouper ces deux dispositions sous le point 27 f), ainsi libellé: «bénéficiaire de la même protection et de la même formation que les autres personnes présentes sur le lieu de travail en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination, de violence et de harcèlement».**

**Question 37 g) bénéficiaire de la même protection et reçoivent la même formation que les autres personnes sur le lieu de travail en matière de sécurité et de santé au travail?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 88

Oui: 85

Non: 2

Autre: 1

### Commentaires

**Lesotho:** Cela dépendra de la politique de l'entreprise et du droit du travail dans le pays concerné.

**Mexique:** L'entreprise devrait s'assurer que les stagiaires travaillent en toute sécurité à tout moment.

**Royaume-Uni:** L'instrument devrait permettre une certaine souplesse, car beaucoup de placements en entreprise sont de courte durée.

**Suisse:** Les stagiaires qui sont mineurs devraient bénéficier d'une protection accrue et d'une formation approfondie.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 12

Oui: 8

Non: 3

Autre: 1

### Commentaires

**CNI:** La législation nationale doit garantir la santé et la sécurité des personnes dans l'environnement où se déroule la formation.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 0

Autre: 1

### Commentaires

**Réponses regroupées:** Conformément à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT.

## Commentaire du Bureau

La quasi-totalité des gouvernements et des organisations de travailleurs et la majorité des organisations d'employeurs approuvent cette disposition.

**Considérant que les questions 37 e) et 37 f) traitent d'un aspect similaire concernant la protection et la formation des stagiaires, et que toutes deux ont reçu un large soutien de la part des mandants, le Bureau propose de regrouper ces deux dispositions sous le point 27 f), ainsi libellé: «bénéficiaire de la même protection et de la même formation que les autres personnes présentes sur le lieu de travail en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination, de violence et de harcèlement».**

**Question 37 h) aient droit à une indemnisation en cas d'accident du travail?**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 88

Oui: 85

Non: 2

Autre: 1

### Commentaires

**Équateur:** Il incombe à l'entreprise d'accueil de couvrir le coût de toute indemnisation lorsque la sécurité des stagiaires est en jeu.

**Lettonie:** Cela dépend du système et de la pratique en vigueur au niveau national, notamment du type de relation et des cotisations de sécurité sociale versées, ainsi que des ressources financières disponibles. On ne sait pas qui devrait assumer l'indemnisation.

**Mauritanie:** Les stagiaires doivent avoir une couverture sociale.

**Mexique:** Conformément aux dispositions en matière de sécurité sociale.

**Panama:** Cet aspect devrait être précisé dans le contrat ou la convention.

**Pologne:** Cela dépend de la définition du stagiaire. Lorsque le stagiaire est mineur, il devrait bénéficier d'une protection spéciale en vertu du droit du travail.

**République centrafricaine:** Cela doit être prévu dans la législation du travail du pays ou au moins dans la convention de stage.

**Tchéquie:** Oui, si l'activité du stagiaire répond à la définition du travail dépendant et a été exercée dans le cadre d'une relation de travail.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 12

Oui: 6

Non: 4

Autre: 2

### Commentaires

**CACIF, CNI:** Non, un stage n'est pas un contrat de travail. Néanmoins, la législation nationale doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé dans l'environnement où se déroule le stage.

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 40

Non: 0

Autre: 1

### Commentaires

**HAK-İŞ:** Oui, en tant que partie intégrante des politiques et des normes de protection sociale.

**Unite:** Oui, quelle que soit la situation au regard de l'emploi

## Commentaire du Bureau

La quasi-totalité des gouvernements et des organisations de travailleurs et la moitié des organisations d'employeurs sont favorables à cette proposition.

Le Bureau note que la disposition proposée pourrait être mise en œuvre de diverses manières, conformément à la législation et aux circonstances nationales.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne rien changer au point 27 g) des conclusions proposées.**

**Question 37 i) aient droit à d'autres prestations? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**

## Gouvernements

Nombre total de réponses: 81

Oui: 29

Non: 42

Autre: 10

## Commentaires

**Algérie:** Toutes les prestations de sécurité sociale prévues par les normes internationales pertinentes devraient être octroyées aux stagiaires qui ont le statut de salarié.

**Autriche:** Droit aux indemnités et primes octroyées aux autres personnes sur le lieu de travail.

**Danemark:** Congé de maternité, de paternité, et congé parental rémunérés.

**Indonésie:** Protection sous forme d'assurance-accident du travail et décès.

**Mexique, Portugal, Zimbabwe:** Chèques ou services en matière de transport et de repas.

**République dominicaine:** Paiement des heures supplémentaires et prime pour bons résultats.

**Trinité-et-Tobago:** Assurance et congé de maternité.

**Tunisie:** Fourniture de vêtements de travail et d'équipements de sécurité, transport et subventions pour la nourriture et le logement.

## Employeurs

Nombre total de réponses: 11

Oui: 1

Non: 8

Autre: 2

## Travailleurs

Nombre total de réponses: 41

Oui: 35

Non: 5

Autre: 1

## Commentaires

**Réponses regroupées, Solidarność, Unite:** Les stagiaires devraient bénéficier aussi des mêmes possibilités de formation que les autres personnes sur le lieu de travail. Ils devraient avoir droit aux prestations de maternité, notamment au congé de maternité payé, ainsi qu'aux congé de paternité et congé parental payés, et du temps libre devrait leur être accordé pour s'occuper des personnes à leur charge.

**ACTU, BAK, FO, ÖGB:** Toutes les prestations offertes aux salariés de l'entreprise.

**CUT:** Temps libre pour les examens, les concours de recrutement et autres épreuves en vue de poursuivre des études.

**FESTU:** Congé de maternité.

**LBAS, OGBL:** Couverture sociale.

**UGT:** Bonnes conditions de travail, protection sociale, durée déterminée.

## Commentaire du Bureau

La majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs ne sont pas favorables à ce que les stagiaires aient droit à d'autres prestations, alors que la très grande majorité des organisations de travailleurs suggèrent des prestations supplémentaires.

Compte tenu de la diversité des dispositifs qui peuvent être qualifiés de stage (comme indiqué au point 4 e) des conclusions proposées), le Bureau estime qu'il est préférable de laisser aux Membres le soin d'étudier, dans le cadre du dialogue social et en fonction des circonstances nationales, la question des autres prestations auxquelles les stagiaires pourraient avoir droit.

**À la lumière des réponses reçues, le Bureau propose de ne pas ajouter d'autres éléments au point 27 des conclusions proposées.**

## ► Conclusions proposées

---

Les conclusions proposées ci-après ont été élaborées à la lumière des réponses au questionnaire qui sont résumées et commentées dans le présent rapport. Elles ont été rédigées sous la forme habituelle et sont destinées à servir de base à l'examen par la Conférence internationale du Travail de la quatrième question à l'ordre du jour de sa 110<sup>e</sup> session (2022).

### A. Forme de l'instrument

1. La Conférence internationale du Travail devrait adopter un instrument concernant un cadre pour des apprentissages de qualité.
2. L'instrument devrait prendre la forme d'une recommandation.

### B. Contenu de l'instrument

#### Préambule

3. Le préambule de l'instrument proposé devrait:
  - a) noter que les taux mondiaux de chômage et de sous-emploi des jeunes demeurent élevés et que les transformations rapides à l'œuvre dans le monde du travail ainsi que les crises comme la pandémie de COVID-19 entraînent une inadéquation des compétences obligeant les personnes de tous âges à actualiser et à perfectionner leurs compétences en permanence en vue de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi;
  - b) reconnaître que des apprentissages de qualité peuvent constituer des réponses efficaces et efficientes aux difficultés actuelles, 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 du marché du travail;
  - c) considérer qu'un cadre pour des apprentissages de qualité suppose que ces apprentissages soient inclusifs, exempts de discrimination et financés de manière équitable, promeuvent l'égalité de genre, prévoient une rémunération et une protection sociale appropriées, débouchent sur des qualifications reconnues et améliorent les résultats en matière d'emploi;
  - d) souligner qu'il faudrait promouvoir et réglementer les apprentissages 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;
  - e) souligner l'importance que revêtent la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, et 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 et stagiaires, compte tenu en particulier des transformations profondes que connaît le monde du travail;
  - f) rappeler 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 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.

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

4. Aux fins de cet instrument:
  - a) le terme «apprentissage» devrait s'entendre de toute forme d'enseignement et de formation régie par un contrat d'apprentissage et permettant à un apprenti d'acquérir les compétences requises pour exercer une profession grâce à une formation structurée, en milieu de travail et hors milieu de travail, débouchant sur une qualification reconnue;
  - b) le terme «intermédiaire» devrait s'entendre d'une entité autre que l'entreprise d'accueil ou qu'un établissement d'enseignement, qui aide à assurer, coordonner ou soutenir un apprentissage;
  - c) le terme «programme de préapprentissage» devrait s'entendre d'un programme conçu pour aider les apprentis potentiels à développer leurs compétences afin d'être mieux préparés à entrer en apprentissage ou de remplir les conditions formelles d'admission;
  - d) l'expression «validation des acquis de l'expérience» devrait s'entendre d'un processus consistant 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;
  - e) le terme «stage» devrait s'entendre de toute forme de formation en milieu de travail, effectuée dans un cadre autre que celui d'un apprentissage, qui permet à un stagiaire d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences en vue d'améliorer son employabilité. Il désigne également toute forme de stage pratique ou de placement en entreprise, qu'ils soient ou non effectués dans le cadre d'un programme d'études.
5. L'instrument devrait s'appliquer aux apprentissages et aux stages, dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activités économiques.
6. Les Membres peuvent donner effet aux dispositions de l'instrument 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.
7. Les Membres devraient mettre en œuvre les dispositions de l'instrument en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

## II. Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

8. Les Membres devraient établir un cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité. 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 de systèmes, de politiques et de programmes d'apprentissages de qualité.
9. Les Membres devraient mettre en place ou désigner une ou plusieurs autorités chargées de réglementer les apprentissages au sein desquelles les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être représentées.
10. Les Membres devraient faire en sorte que ces autorités compétentes aient des responsabilités clairement définies et travaillent en étroite collaboration avec les autres autorités ou institutions chargées de réglementer 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, ou d'en assurer la mise en œuvre.

- 11.** Les Membres devraient adopter une procédure visant 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.
- 12.** Les Membres devraient établir, par profession, des normes pour des apprentissages de qualité qui définissent notamment:
  - a)* l'âge minimum d'admission, compte tenu de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;
  - b)* le niveau d'instruction ou la formation préalable exigés pour être admis;
  - c)* la proportion d'apprentis par rapport aux travailleurs sur le lieu de travail, compte tenu de la nécessité de promouvoir des apprentissages aussi dans les très petites, petites et moyennes entreprises;
  - d)* les durées minimale et maximale de l'apprentissage;
  - e)* la mesure dans laquelle la durée normale de l'apprentissage pourrait être réduite en cas de formation préalable ou en fonction des progrès accomplis pendant l'apprentissage;
  - f)* les résultats et le référentiel de formation, en fonction des besoins du marché;
  - g)* la part de la formation hors milieu de travail par rapport à la formation en milieu de travail;
  - h)* les services d'orientation professionnelle et de conseil en matière de carrière à fournir avant, pendant et après l'apprentissage;
  - i)* les qualifications et l'expérience attendues des enseignants et des formateurs en entreprise;
  - j)* les procédures d'évaluation et de certification des compétences acquises;
  - k)* la qualification sanctionnant l'apprentissage une fois celui-ci achevé avec succès.
- 13.** Les Membres devraient prendre des mesures en vue de garantir qu'un processus équitable et transparent permet de transférer un apprenti d'une entreprise à une autre, sous réserve du consentement de l'intéressé, lorsque cela est jugé nécessaire pour que celui-ci mène à bien son apprentissage.
- 14.** Les Membres devraient prendre des mesures, compte tenu de la situation nationale, visant à ce que les apprentis:
  - a)* reçoivent une rémunération appropriée, qui pourra être modifiée au fil des différentes étapes de l'apprentissage;
  - b)* ne soient pas tenus de travailler au-delà du nombre d'heures maximum fixé;
  - c)* aient droit à des congés payés;
  - d)* aient droit à un congé payé en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident;

- e) bénéficient de la même protection et de la même formation que les autres personnes présentes sur le lieu de travail en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination, de violence et de harcèlement;
  - f) aient droit à une indemnisation en cas d'accident du travail.
- 15.** 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;
  - c) les intermédiaires peuvent aider à assurer, coordonner ou soutenir des apprentissages.
- 16.** Les Membres devraient prendre des mesures visant à développer et à renforcer en permanence les capacités des organismes gouvernementaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des enseignants, formateurs en entreprise et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages.
- 17.** Les Membres devraient prendre des mesures visant à ce que les systèmes et programmes d'apprentissages fassent l'objet d'un suivi et d'une évaluation à intervalles réguliers.

### III. Contrat d'apprentissage

- 18.** Les Membres devraient veiller à ce que les apprentissages soient régis par un contrat écrit conclu entre un apprenti et une entreprise ou un intermédiaire et pouvant également, si la législation nationale le permet, être signé par un tiers tel qu'un établissement d'enseignement ou de formation.
- 19.** Les Membres devraient veiller à ce qu'un contrat d'apprentissage:
- a) définisse clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties;
  - b) contienne des dispositions concernant la durée de l'apprentissage, la rémunération, la durée du travail, les droits aux congés, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, le règlement des différends et la résiliation du contrat d'apprentissage;
  - c) soit enregistré selon des conditions établies par l'autorité compétente;
  - d) soit signé, au nom de l'apprenti, par l'un des parents, le tuteur ou le représentant légal lorsque l'apprenti est mineur, si la législation nationale l'exige.
- 20.** Les Membres devraient élaborer un contrat type d'apprentissage à des fins de cohérence, d'uniformité et de conformité.

### IV. Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité

- 21.** Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir l'égalité de genre dans les apprentissages.
- 22.** 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:
- a) des personnes en situation de handicap;
  - b) des personnes travaillant dans l'économie informelle;

- c) des personnes âgées;
- d) des chômeurs de longue durée;
- e) des personnes appartenant à des minorités ou à des peuples autochtones et tribaux;
- f) des migrants, des réfugiés ou des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays ou déplacées de force;
- g) d'autres personnes en situation de vulnérabilité ou appartenant à des groupes défavorisés.

**23.** Les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir, par la validation des acquis de l'expérience, l'accès à l'éducation et à la formation formelles, y compris à des apprentissages de qualité, en particulier pour les personnes travaillant dans l'économie informelle.

## **V. Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale**

**24.** Les Membres devraient prendre des mesures visant à créer un environnement propice à des apprentissages de qualité, consistant 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'emploi, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie;
- c) élaborer et tenir à jour des systèmes d'information fiables sur le marché du travail pour évaluer les besoins de compétences, actuels et futurs, en vue de concevoir des programmes d'apprentissages et d'adapter ceux qui existent en conséquence;
- d) offrir aux entreprises, et plus particulièrement aux très petites, petites et moyennes entreprises, des mesures d'incitation et des services d'appui tels que partage des coûts, exonérations fiscales, aides au paiement des cotisations de sécurité sociale ou formation de formateurs;
- e) encourager les intermédiaires, y compris par une aide financière, à contribuer à assurer, coordonner et soutenir les apprentissages;
- f) mener, à intervalles réguliers, des activités de sensibilisation et des campagnes de promotion visant à améliorer l'image et l'attractivité des apprentissages;
- g) mettre en place des programmes de préapprentissage;
- h) faciliter l'accès des apprentis à des possibilités d'études supérieures et de formation professionnelle plus poussée;
- i) utiliser les nouvelles technologies et des méthodes novatrices pour améliorer l'efficacité et l'efficience de l'exécution et de la gestion des apprentissages de qualité.

**25.** En vue de favoriser des apprentissages de qualité dans l'économie informelle, les Membres devraient:

- a) renforcer les capacités des très petites et petites unités économiques en facilitant l'accès aux services de développement des entreprises et aux services financiers, en améliorant les conditions de sécurité et de santé au travail et en développant les compétences techniques, pédagogiques 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 avec le concours d'intermédiaires ou dans d'autres entreprises;
- c)* renforcer, notamment par un soutien financier, la capacité des associations de très petites et petites unités économiques à exercer le rôle d'organismes d'assurance-qualité.

**26.** Les Membres devraient prendre des mesures en vue de:

- a)* renforcer la coopération internationale et l'échange d'informations sur les bonnes pratiques en ce qui concerne tous les aspects des apprentissages de qualité;
- b)* coopérer pour offrir aux apprentis de plus grandes possibilités de formation et reconnaître les compétences acquises antérieurement ou dans le cadre des programmes d'apprentissages.

## VI. Stages

**27.** Les Membres devraient prendre, compte tenu de la situation nationale, des mesures visant à ce que les stagiaires:

- a)* bénéficier d'une convention de stage conclue par écrit avec l'entreprise ou l'administration publique qui les accueille, selon le cas;
- b)* soient convenablement rémunérés;
- c)* ne soient pas tenus de travailler au-delà du nombre d'heures maximum fixé;
- d)* aient droit à des congés payés, selon la nature et la durée du stage;
- e)* aient droit à un congé payé en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, selon qu'il convient;
- f)* bénéficient de la même protection et de la même formation que les autres personnes présentes sur le lieu de travail en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination, de violence et de harcèlement;
- g)* aient droit à une indemnisation en cas d'accident du travail.

## ► Annexe

### Réponses au questionnaire \*

\* O= Oui; N = Non; A = Autre; C = Convention; R = Recommandation; C-R = Convention et recommandation

Catégorie de mandants	Nom du pays	Forme de l'instrument		Préambule					Définitions et champ d'application								Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c	21d
Gouvernement	Algérie	O	R	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Angola	O	R	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O
Gouvernement	Antigua-et-Barbuda	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Arménie	O	C-R	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	N	O		O	O	O	O	O
Gouvernement	Australie	O	R		A					A						A		O											O
Gouvernement	Autriche	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O
Gouvernement	Azerbaïdjan	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	O
Gouvernement	Bahreïn	O	C-R	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	N	N	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Belgique	O	A	O	O	O	O	O	A	O	O	O	A	A	A	A	A	O	O	O	A	A	A	A	A	O	O	A	O
Gouvernement	Bosnie-Herzégovine	O	A	O	O	O	O	O	O	O	A	A	A	O	N	N	A	A	A	A	A	A	A	A	N	A	A	N	O
Gouvernement	Brésil	N	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
Gouvernement	Brunéi Darussalam	O	R	O	N	O	O	N	O	O	O	N	O	O	N	O	N	N	N	O	O	O	O	O	N	O	O	N	O
Gouvernement	Bulgarie	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O
Gouvernement	Burkina Faso	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O
Gouvernement	Cambodge	O	C	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Canada	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Rép. centrafricaine	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Chine	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O
Gouvernement	Colombie	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O

Catégorie de mandants	Nom du pays	Forme de l'instrument		Préambule					Définitions et champ d'application								Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c	21d	
Gouvernement	Îles Cook	O	C	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	
Gouvernement	Costa Rica	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N
Gouvernement	Croatie	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Tchéquie	O	R	O	O	O	O	O	O	N	N	N	O	N	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	N	O	N	N	N	
Gouvernement	Danemark	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Djibouti	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	N	A	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	O	
Gouvernement	Rép. dominicaine	O	R	O	A	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	
Gouvernement	Équateur	O	C-R	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Égypte	O	R	O	N	O	O	O	N	O	O	N	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Érythrée	O	C-R	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Estonie	N	R	O	O	O	O	A	A	N	O	N	O	O	O	O	N	O	N	N	N	N	N	N		N	N	N	N	
Gouvernement	Eswatini	O	C	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O		N	O	N	O	
Gouvernement	Éthiopie	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Finlande	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	N	N	N	O	O	N	N	N	N	N	N	O	N	N	N	N	
Gouvernement	France	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	O	
Gouvernement	Géorgie	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Allemagne	A	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	N	O	N	O	N	N	N	O	O	O	O	N	N	N	N	N	
Gouvernement	Grèce	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Grenade	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Guatemala	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Islande	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Inde	O	R	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Indonésie	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	A	O	O	O	O	N		O	O	O	O	A	O	O	O	O	
Gouvernement	Irak	O	R	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Irlande	O	R	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Israël	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	N	
Gouvernement	Italie	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	



Catégorie de mandants	Nom du pays	Forme de l'instrument		Préambule					Définitions et champ d'application								Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c	21d	
Gouvernement	Arabie saoudite	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Serbie	O	C	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Seychelles	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Sierra Leone	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Slovaquie	O	C	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N		
Gouvernement	Slovénie	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	O	N	O
Gouvernement	Afrique du Sud	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Espagne	O	C-R	N	N	N	N	O	O	O	N	N	O	O	A	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Sri Lanka	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	
Gouvernement	Soudan	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Suriname	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Suède		R							N			N	N				O				N	N	N	N	N	N	N	N	
Gouvernement	Suisse	N	A	O	A	O	O	O	O	O	N	N	O	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	N	O	
Gouvernement	Thaïlande	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Togo	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Trinité-et-Tobago	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	
Gouvernement	Tunisie	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Turquie	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	
Gouvernement	Émirats arabes unis	O	R	O	O	O	O	O		N	O	N	O	O	N	O	A	O	N	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Royaume-Uni	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	N	
Gouvernement	États-Unis	O	C-R	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	A	O	O	O	O	O	O	N	N	O	N	N	O	
Gouvernement	Uruguay	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Zimbabwe	O	C-R	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	

Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

Catégorie de mandants	Nom du pays	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27
Gouvernement	Algérie	N	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Angola	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Antigua-et-Barbuda	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O
Gouvernement	Arménie	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Australie			O									O					O							
Gouvernement	Autriche	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O
Gouvernement	Azerbaïdjan	O	O	N	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	O	O
Gouvernement	Bahreïn	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Belgique	A	O	A	A	A	O	O	O	A	O	A	O	O	O	N	O	O	O	A	O	O	O	A	O
Gouvernement	Bosnie-Herzégovine	A	A	A	A	A	A	A	A	N	O	A	O	O	O	O	O	O	O	A	A	A	A	O	A
Gouvernement	Brésil	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
Gouvernement	Brunéi Darussalam	N	O	N	N	O	O	O	N	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	N	O	N	N	O	O
Gouvernement	Bulgarie	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Burkina Faso	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Cambodge	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Canada	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Rép. centrafricaine	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	N	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Chine	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Colombie	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Îles Cook	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Costa Rica	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Croatie	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Tchéquie	N	O	N	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	A	O	N
Gouvernement	Danemark	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O
Gouvernement	Djibouti	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	A	O	O	O
Gouvernement	Rép. dominicaine	O	O	O	O	O	N	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Gouvernement	Équateur	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O

## Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

Catégorie de mandants	Nom du pays	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27
Gouvernement	Égypte	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Érythrée	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Estonie	N	N	N	N	N	N	N	N		O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	A	N	N	N
Gouvernement	Eswatini	N	O	N	N	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	N		O	O
Gouvernement	Éthiopie	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O
Gouvernement	Finlande	O	O	O	N	N	N	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O		N	N	N	O	O
Gouvernement	France	O	N	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	N	N	N	N	O	O
Gouvernement	Géorgie	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Allemagne	N	N	O	O	O	N	O	O	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N
Gouvernement	Grèce		O	O	A	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O
Gouvernement	Grenade	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Guatemala	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O
Gouvernement	Islande	O	O		O	O	O	O	O		O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Inde	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Indonésie	O	O	O	O	O	O	O	O		O		O	O			O	O	O	A	O	A		O	O
Gouvernement	Irak	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	A
Gouvernement	Irlande	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Israël	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Italie	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Japon																								
Gouvernement	Kazakhstan	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	A		O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Gouvernement	Koweït	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Kirghizistan	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Lettonie	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	N	O	O	A	A	O	O	A	A	O	O	O	O	O
Gouvernement	Liban	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Lesotho	N	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	N	N	O	O	O	N	N	O	O	O
Gouvernement	Lituanie	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O

Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

Catégorie de mandants	Nom du pays	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27
Gouvernement	Malaisie	O	A	O	O	O	O	O	O		O	O	O	A	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Mali	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Malte	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O
Gouvernement	Mauritanie	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Maurice	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Mexique	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Maroc	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O		O	A	A	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Myanmar	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Namibie	O	O	O	O	O	O	O	O	N		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Népal	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Pays-Bas	N	O	N	A	N	O	O	N	N	O	N	N	N	N	N	A	O	N	N	O	N	N	N	N
Gouvernement	Nicaragua	O	O	O	O	A	O	O	O	A	A	O	O	O	A	O	O	O	O	A	O	O	A	O	O
Gouvernement	Pakistan	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Panama	O	O	N	N	O	O	O	O	N	O	O	O	N	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Pologne	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	A	O	O	O
Gouvernement	Portugal	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Qatar	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Rép. de Corée	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Féd. de Russie																								
Gouvernement	Arabie saoudite	O	O		O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O		O	O	N	O				O
Gouvernement	Serbie	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Seychelles	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Sierra Leone	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O		O	O	O	O	O
Gouvernement	Slovaquie	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O		O	O	O
Gouvernement	Slovénie	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O
Gouvernement	Afrique du Sud	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	N	O	O
Gouvernement	Espagne	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O

## Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

Catégorie de mandants	Nom du pays	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27
Gouvernement	Sri Lanka	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Soudan	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Suriname	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Suède	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O		N	O							N	N	N		O
Gouvernement	Suisse	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	N	O	O	O	O	O	N	O	O	N	O	O
Gouvernement	Thaïlande	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	A	O	A	A	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Togo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Trinité-et-Tobago	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Tunisie	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Turquie	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Émirats arabe unis	O	O	N	O	A		O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	O	O
Gouvernement	Royaume-Uni	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	États-Unis	O	O	N	N	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Uruguay	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Zimbabwe	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O

		Contrat d'apprentissage							Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité									Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale				
Catégorie de mandants	Nom du pays	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e
Gouvernement	Algérie	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	N	O	O	N	N		O	O	O	O	O
Gouvernement	Angola	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Antigua-et-Barbuda	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Arménie	O	O	O	O	O		N	O	O	A	O	O		O		O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Australie	A	O	O	O	O			O	O	O	O	O	O	O							
Gouvernement	Autriche	O	O	A	O	O	N	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N
Gouvernement	Azerbaïdjan	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O
Gouvernement	Bahreïn	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Belgique	O	O	O	O	O	A	A	A	A	A	A	A	A	A		A	O	O	A	A	O
Gouvernement	Bosnie-Herzégovine	O	O	O	O	O	N	A	O	O	A	O	O	O	A	N	O	O	O	O	A	O
Gouvernement	Brésil	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
Gouvernement	Brunéï Darussalam	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	N	N	O	O	O	N	N	O
Gouvernement	Bulgarie	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Burkina Faso	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Cambodge	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Canada	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Rép. centrafricaine	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Chine	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Colombie	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Îles Cook	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Costa Rica	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Croatie	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	N	N	O	O	O	N	O
Gouvernement	Tchéquie	A	O	O	N	N	N	N	O	O	N	O	N	O	O	N	N	O	O	A	N	A
Gouvernement	Danemark	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Djibouti	O	O	O	O	O	N	N	O	O	N	A	O		O	N	O	O	O	N	O	O
Gouvernement	Rép. dominicaine	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Équateur	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O

		Contrat d'apprentissage							Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité									Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale				
Catégorie de mandants	Nom du pays	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e
Gouvernement	Égypte	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Érythrée	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Estonie	O	O	O	A	O		N	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	N	O	O
Gouvernement	Eswatini	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	N	O
Gouvernement	Éthiopie	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Finlande	O	O	O	O	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O		O	N	O	O	N	O
Gouvernement	France	O	N	O	N	O	N	O	O	A	A	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O
Gouvernement	Géorgie	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Allemagne	O	A	A	O	O	N	N	O	O	N	N	O	N	N	N	N	N	N	N	O	N
Gouvernement	Grèce	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O			O	O	O		O
Gouvernement	Grenade	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Guatemala	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Islande	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Inde	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Indonésie	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O			O	O	O	O	N	O
Gouvernement	Irak	O	O	O	O	N	A	O	O	O	O	N	O	N	O		N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Irlande	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Israël	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Italie	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Japon																					
Gouvernement	Kazakhstan	O	N	N	N	A	O	O	N	O	O	A	O	O	O	N	N	N	O	O	O	O
Gouvernement	Koweït	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Kirghizistan	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Lettonie	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Liban	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	N	O	O	O	N	O		O	O	O	O
Gouvernement	Lesotho	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	N	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Lituanie	O	O	O	O	O	A	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O

Catégorie de mandants	Nom du pays	Contrat d'apprentissage							Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité									Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale				
		28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e
Gouvernement	Malaisie	O	O	O	A	O		O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Mali	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Malte	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	N	O	O
Gouvernement	Mauritanie	O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O
Gouvernement	Maurice	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Mexique	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	A	O	O
Gouvernement	Maroc	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Myanmar	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Namibie	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Népal	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Pays-Bas	N	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	N	O	O
Gouvernement	Nicaragua	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	A	A	O	O
Gouvernement	Pakistan	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Panama	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Pologne	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	A	O	O
Gouvernement	Portugal	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Qatar	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	N	N	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Rép. de Corée	O	O	O	O		N	O	O	O	N	O	O	O	N	N	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Féd. de Russie																					
Gouvernement	Arabie saoudite	O	O	O	O	O	O	O	O		O		O	O		N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Serbie	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O
Gouvernement	Seychelles	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Sierra Leone	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Slovaquie	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O
Gouvernement	Slovénie	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Afrique du Sud	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Espagne	O	O	O	O	O		O	O	O	N	N	N	N	N	N	O	N	O	N	N	N

		Contrat d'apprentissage							Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité									Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale				
Catégorie de mandants	Nom du pays	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e
Gouvernement	Sri Lanka	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Soudan	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Suriname	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Suède							N	O	A	A	A	A	A	A		N	N				
Gouvernement	Suisse	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	A	A	O
Gouvernement	Thaïlande	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Togo	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Trinité-et-Tobago	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Tunisie	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Turquie	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Émirats arabes unis	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	N	O
Gouvernement	Royaume-Uni	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	États-Unis	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	N	O	A	O	O	O	O	O
Gouvernement	Uruguay	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O
Gouvernement	Zimbabwe	O	O	O	O	A	A	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	A

		Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale							Stages									
Catégorie de mandants	Nom du pays	34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Gouvernement	Algérie	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Angola	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Antigua-et-Barbuda	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Arménie	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Australie																	
Gouvernement	Autriche	O	O	O	O	O	O	O	O	A	A	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Azerbaïdjan	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Bahreïn	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Belgique	O	O	O	O	O	A	A	A	O	N	O	N	N	O	O	O	
Gouvernement	Bosnie-Herzégovine	N	O	O	N	O	A	A	A	O	O	O	O	O	O	O	O	A
Gouvernement	Brésil	A	A	A	N	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
Gouvernement	Brunéi Darussalam	O	O	O	N	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	N	N
Gouvernement	Bulgarie	A	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Burkina Faso	O	O	O	N	O	O	O	O	O	N	O	N	N	O	O	O	N
Gouvernement	Cambodge	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Canada	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N
Gouvernement	République centrafricaine	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	N	O	O	O	N
Gouvernement	Chine	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Colombie	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Îles Cook	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Costa Rica	O	O	O		O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Croatie	O	O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Tchéquie	O	O	O	O	O	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Danemark	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Djibouti	N	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N
Gouvernement	République dominicaine	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Équateur	O	O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	N	N	O	O	O	N

		Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale							Stages									
Catégorie de mandants	Nom du pays	34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Gouvernement	Égypte	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Érythrée	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Estonie	N	O	O		N	N	N	N	O	O	O	A	A	O	O	O	
Gouvernement	Eswatini	O	O	O		O	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Éthiopie	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A
Gouvernement	Finlande	O	O	O	N	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Gouvernement	France	O	O	O	N	O	A	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Géorgie	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Allemagne	N	O	N	N	N	N	N	N	A								
Gouvernement	Grèce	O	O	O		O	A	A	A	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Grenade	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Guatemala	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	N
Gouvernement	Islande	O	O	O		O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Inde	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Indonésie	N	N	O		O	O	O	O	O	O	O			O	O	O	A
Gouvernement	Irak	O	O	N		O	O	O	O	N		O						
Gouvernement	Irlande	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Israël	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A
Gouvernement	Italie	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	N	N	O	O	O	N
Gouvernement	Japon																	
Gouvernement	Kazakhstan	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Koweït	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Kirghizistan	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Lettonie	O	O	O	A	O	N	N	N	O	O	O	A	A	O	O	O	A
Gouvernement	Liban	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Lesotho	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	N	O	N
Gouvernement	Lituanie	N	O	O	A	O		O		O	N	O	N	N	O	O	O	A

		Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale							Stages									
Catégorie de mandants	Nom du pays	34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Gouvernement	Malaisie	N	O	O		O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N
Gouvernement	Mali	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	A	O	O	O	O
Gouvernement	Malte	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	A
Gouvernement	Mauritanie	O	O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	N	N	O	O	O	N
Gouvernement	Maurice	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Mexique	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	N
Gouvernement	Maroc	N	O	O	N	O	O	O	O	O		O	A	A	O	O	O	N
Gouvernement	Myanmar	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Namibie	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N
Gouvernement	Népal	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Pays-Bas	N	N	O	N	N	N	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	A
Gouvernement	Nicaragua	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Pakistan	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Panama	N	O	O	N	O	O	N	O	O	N	O	N	O	O	O	O	N
Gouvernement	Pologne	A	O	O		O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Portugal	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Qatar	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	République de Corée	O	O	O	N	O	N	N	N	O	O	O	O	N	O	O	O	N
Gouvernement	Fédération de Russie																	
Gouvernement	Arabie saoudite	O	O	O	N	O	O		N	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Serbie	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Seychelles	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Sierra Leone	N	O	O		O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	
Gouvernement	Slovaquie	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	N
Gouvernement	Slovénie	N	O	O	N	O	N	N	N	A								
Gouvernement	Afrique du Sud	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Espagne		O	O		N	N	N	N	O	O	N	O	O	O	O	O	O

		Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale							Stages									
Catégorie de mandants	Nom du pays	34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Gouvernement	Sri Lanka	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Soudan	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Suriname	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	N
Gouvernement	Suède		O															
Gouvernement	Suisse	O	O	O	N	O	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Thaïlande	O	O	O	N	O	O	O	O	O	A	O	A	A	O	O	O	N
Gouvernement	Togo	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A
Gouvernement	Trinité-et-Tobago	A	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Tunisie	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Turquie	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Gouvernement	Émirats arabes unis	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gouvernement	Royaume-Uni	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	États-Unis	O	O	O	N	O	O	O	O	A								
Gouvernement	Uruguay	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gouvernement	Zimbabwe	N	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O

Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	Forme de l'instrument		Préambule								Définitions et champ d'application								Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c			
Employeurs	Autriche	WKÖ	O	R	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	N				
Employeurs	Brésil	CNI	N	A	A	A	A	N	A	N	N	N	N	N	N	N	O	N	N	N	A	A	A	A	A	A						
Employeurs	Canada	CCE	O	R	O	N	O	N	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	O	N	O	O	O	N	O	N	N	N				
Employeurs	Danemark	DA	N	R	O	N	O	O	O	N	N	A	N	N	N	N	O	O	O	N	N	N	N	N	N	O	O	O				
Employeurs	Estonie	ETK	N	R	O	N	A	O	O	A	N	O	A	O	O	N	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N				
Employeurs	France	MEDEF	O	R	O	O	O	N	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	N	O	O	O	O	N	N	N					
Employeurs	Allemagne	BDA	O	R	O	N	O	N	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	O	N	A	O	O	N	O	N	N	N				
Employeurs	Grèce	ESEE	O	R	N	N	O	O	O		O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O				
Employeurs	Grèce	SETE	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O		A	O	O	O	O	O	O		O	O	O				
Employeurs	Guatemala	CACIF	O	R	O	N	O	N	N	N	O	N	O	O	O	A	O	O	N	O	N	N	N	N	N	N	O	N				
Employeurs	Pays-Bas	VNO-NCW	O	R	N	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	A	A	O	O	N	N	O	N	N	O	N					
Employeurs	Portugal	CIP	N					N			N	N	N			N	N	N	N	N					N	N	N					
Employeurs	Féd. de Russie	RSPP	O	R	O	O	O	O	O	N	N	N	N	O	N	N	O	O	O	N	O	O	O	O		O	O	O				
Employeurs	Serbie	SAE	O	R	O	N	O	N	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	O	A	A	O	O	O	N	N	N					
Employeurs	Turquie	TISK	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O				
Employeurs	Monde	OIE	O	R	O	N	O	N	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	O	A	A	O	O	N	O	N	N					

## Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27
Employeurs	Autriche	WKÖ	O	O	O	O	N	O	O	O	O			O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Employeurs	Brésil	CNI		A	A	A	A	A	A	A	A		A	N	A	A	A	A	A	A	A	A	N	N	N	A	A
Employeurs	Canada	CCE	N	N	N	N	N	O	O	O	O	N	N	O	O	N	N	N	O	O	O	N	O	N	N	O	O
Employeurs	Danemark	DA	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O		O	O	N	N	O
Employeurs	Estonie	ETK	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	N	N	N	N	N
Employeurs	France	MEDEF	N	N	N	N	N	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O
Employeurs	Allemagne	BDA	N	N	N	N	N	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O
Employeurs	Grèce	ESEE	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	A	O	O	O		O	O	O	O	O
Employeurs	Grèce	SETE	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O								O	O	O	O	O	
Employeurs	Guatemala	CACIF	N	N	N	N	O	N	O	N	N	N	O	O	N	O	N	N	O	O	N	N	O	O	O	O	O
Employeurs	Pays-Bas	VNO-NCW	O	N	O	N	A	N	O	O	N	N	O	N	N	N	N	N	A	O	N	N	O	N	N	N	N
Employeurs	Portugal	CIP	N	N	N	N	N					N	N	O	N	N	N	N	N	N	N	N		N		O	
Employeurs	Féd. de Russie	RSPP	O	O	O	O	O	O	O	O			O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Employeurs	Serbie	SAE	N	A	A	N	N	O	O	O	O	N	N	A	N	A	N	N	A	A	A	N	A	N	N	O	O
Employeurs	Turquie	TISK	O	O	O	O	O	O		O	O	N	O	O	O				O	O	O	N	O	O	O	O	O
Employeurs	Monde	OIE	N	A	A	N	N	O	O	O	O	N	N	A	N	A	N	N	A	A	A	N	A	N	N	O	O

Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	Contrat d'apprentissage							Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité									Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale				
			28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e
Employeurs	Autriche	WKÖ	O	O	N	O	O		O	N	N	A	A	A	A	A	A		O	O	O	O	O
Employeurs	Brésil	CNI	N	N	N	N	N	N	N	A	O	N	N	N	O	N	N	N	A	A	N	N	A
Employeurs	Canada	CCE	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O		O	O	O	O	O
Employeurs	Danemark	DA	O	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		O	O	O	O	O
Employeurs	Estonie	ETK	O	O	O	O	O		N	O	O	O	O	O	O		O		O	O	O	O	O
Employeurs	France	MEDEF	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O		O	O	O	N	O
Employeurs	Allemagne	BDA	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O		O	O	O	O	O
Employeurs	Grèce	ESEE	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O		O		O	O	O	O	O
Employeurs	Grèce	SETE	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O		O		O	O	O	O	O
Employeurs	Guatemala	CACIF	O	O	N	N	O	N	N	N	O	O	O	O	O	N	O		O	O	O	O	O
Employeurs	Pays-Bas	VNO-NCW	N	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		N	N	O	N	O
Employeurs	Portugal	CIP			A						O	O	N		O	O	O		O	O	O	O	O
Employeurs	Féd. de Russie	RSPP	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O		O		O	O	O	N	O
Employeurs	Serbie	SAE	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O		O	O	O	O	O
Employeurs	Turquie	TISK	O	O	O	O	O	N	O	O	A								O	O	O	O	O
Employeurs	Monde	OIE	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O		O	O	O	O	O

Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale								Stages								
			34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Employeurs	Autriche	WKÖ	O	O	O		O	O	O	O	A	N	A	N	N	O	O	O	
Employeurs	Brésil	CNI	N	A	A	N	A	N	N	N	N	A	N	N	N	N	N	N	N
Employeurs	Canada	CCE	O	O	O	N	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Employeurs	Danemark	DA	O	O	O		O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	N
Employeurs	Estonie	ETK	A	O	O		N	N	A	N	O	N	A	N	N	A	O	A	
Employeurs	France	MEDEF	O	O	O	N	O	N	N	N	O	N	N	N	N	N	N	N	N
Employeurs	Allemagne	BDA	N	O	O	N	O	O	N	N	N	A	A	A	A	A	A	A	A
Employeurs	Grèce	ESEE	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	A	A	O	O	O	
Employeurs	Grèce	SETE	O	O	O		O	O	O	O									O
Employeurs	Guatemala	CACIF	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	N	N	O	O	N	N
Employeurs	Pays-Bas	VNO-NCW	N	N	O	N	N	N	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	A
Employeurs	Portugal	CIP	O	O	O	N	O	O	O	O	O	N		N					N
Employeurs	Féd. de Russie	RSPP	N	O	O		O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	N
Employeurs	Serbie	SAE	A	O	O	N	O	O	A	A	A								
Employeurs	Turquie	TISK	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	N
Employeurs	Monde	OIE	A	O	O	N	O	O	A	A	A								

Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	Forme de l'instrument		Préambule					Définitions et champ d'application								Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b
Travailleurs	Argentine	APA	O	C	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Argentine	CGT-RA	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Argentine	UOCRA	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Australie	ACTU	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O
Travailleurs	Autriche	BAK, ÖGB	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Brésil	CUT	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O
Travailleurs	Burkina Faso	CNTB	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Canada	CTC	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Canada	Unifor	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Tchéquie	ČMKOS	O	R	O	O	O	O	O	O	A	N	O	O	O	O	O	O	O	N	N	A	A	A	A	A	A	
Travailleurs	Estonie	EAKL	O	R	O	O	O	O	O	A	A	O	O	O	O	A	O	O	O	N	N	A	A	A	A	A	N	N
Travailleurs	France	CGT	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N
Travailleurs	France	FO	O	C	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O	O	O	A	A	O	O	N	O	O
Travailleurs	France	UNSA	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	A	O	O	O	A	A	A	A	A	O	O
Travailleurs	Allemagne	DGB	O	C	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Grèce	GSEE	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	N	N	O	N	A	A	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N
Travailleurs	Irlande	ICTU	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	A	N	N
Travailleurs	Italie	CGIL, CISL, UIL	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Japon	JTUC-RENGO	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Lettonie	LBAS	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Travailleurs	Luxembourg	OGBL	O	C	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Mexique	SME	O	C	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	O	O	N	N	O	N	O	O
Travailleurs	Pays-Bas	CNV, FNV	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N
Travailleurs	Norvège	Unio	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	A	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N
Travailleurs	Pérou	CATP	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Pologne	Solidarność	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Portugal	CGTP	O	A	O	O	O	O	N	O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O

Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	Forme de l'instrument		Préambule					Définitions et champ d'application								Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b
Travailleurs	Féd. de Russie	FNPR	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O		O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N
Travailleurs	Sénégal	CNTS	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Sénégal	SNTMMS	O	C-R	O	O	O	O		O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Serbie	CATUS	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Somalie	FESTU	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Espagne	CCOO	O	C-R	N	N	N	N	O	O	O	N	N	O	O		A	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Espagne	UGT	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O		O	O	A	A					A		
Travailleurs	Soudan	SWTUF	O	C	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Togo	CNTT	O	C-R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	N	O	O	O	O	O	N	O	N	O
Travailleurs	Turquie	HAK-İŞ	O	C	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	N	N	N	N
Travailleurs	Royaume-Uni	TUC	O	R	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	N	O
Travailleurs	Royaume-Uni	Unite	O	C	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Europe	CES	O	A	A	O	A	O	O	A	O	O	O	A	A	O	A	O	N	N	A	A	A	A	A	A	N	N
Travailleurs	Monde	CSI	O	R	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O

**Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité**

Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27	
Travailleurs	Argentine	APA	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Argentine	CGT-RA	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Argentine	UOCRA	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Australie	ACTU	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Autriche	BAK, ÖGB	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Brésil	CUT	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Burkina Faso	CNTB	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Canada	CTC	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Canada	Unifor	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Tchéquie	ČMKOS			A			A	A	A	A	N	O	A	O	O	O	O	A	A	O	O	O		O	O	O	
Travailleurs	Estonie	EAKL	N	N	N	N	N	N		N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	France	CGT	O	O	N	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	N	N	N	N	O	O
Travailleurs	France	FO	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	France	UNSA	O	O	O	O	O	O	A	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	A	O	O	
Travailleurs	Allemagne	DGB	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Grèce	GSEE	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Irlande	ICTU	N	N	N		N	N	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O
Travailleurs	Italie	CGIL, CISL, UIL	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Japon	JTUC-RENGO	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Lettonie	LBAS	O	O	O	O	O	O	O	O	N		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O
Travailleurs	Luxembourg	OGBL	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Mexique	SME	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O
Travailleurs	Pays-Bas	CNV, FNV	O	N	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Norvège	Unio	N	O	O	N	N	O	O	O	O	N	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O
Travailleurs	Pérou	CATP	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Pologne	Solidarność	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Portugal	CGTP	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O

## Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27
Travailleurs	Féd. de Russie	FNPR	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Travailleurs	Sénégal	CNTS	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Sénégal	SNTMMS	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Serbie	CATUS	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Somalie	FESTU	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Espagne	CCOO	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O
Travailleurs	Espagne	UGT	O										O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Soudan	SWTUF	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Togo	CNTT	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Travailleurs	Turquie	HAK-İŞ	N	O	N	N	N	O	O	N	N	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Royaume-Uni	TUC	A	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Royaume-Uni	Unite	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Europe	CES	N	N	N	N	N	N	N	A	A		O	A	O	O	O	O	A	O	O	O	O	N	O	A	O
Travailleurs	Monde	CSI	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O

Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	Contrat d'apprentissage							Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité										Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale				
			28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e	
Travailleurs	Argentine	APA	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Argentine	CGT-RA	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Argentine	UOCRA	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Australie	ACTU	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Autriche	BAK, ÖGB	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Brésil	CUT	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Burkina Faso	CNTB	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Canada	CTC	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Canada	Unifor	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Tchéquie	ČMKOS	A	O	O	N	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Estonie	EAKL	O	O	O	O	O	A	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	France	CGT	O	N	O	N	O	N	O	O	O	A	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	O	
Travailleurs	France	FO	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	N	O	
Travailleurs	France	UNSA	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Allemagne	DGB	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Grèce	GSEE	N	N	O	N	O	A	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Irlande	ICTU	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Italie	CGIL, CISL, UIL	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Japon	JTUC-RENGO	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Lettonie	LBAS	O	O	O	O	O		O	O	O	N	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Luxembourg	OGBL	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Mexique	SME	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Pays-Bas	CNV, FNV	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Norvège	Unio	O	O	O	N	O	N	N	O	O		O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Pérou	CATP	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Pologne	Solidarność	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Portugal	CGTP	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	O	O	N	

Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	Contrat d'apprentissage							Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité									Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale				
			28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e
Travailleurs	Féd. de Russie	FNPR	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	
Travailleurs	Sénégal	CNTS	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Sénégal	SNTMMS	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Serbie	CATUS	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Somalie	FESTU	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	A	O	O	N	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Espagne	CCOO	O	O	O	O	O		O	O	O	N	N	N	N	N	N	O	O	O	N	N	
Travailleurs	Espagne	UGT	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Soudan	SWTUF	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N		O	O	O	O	
Travailleurs	Togo	CNTT	O	O	O	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Turquie	HAK-İŞ	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Royaume-Uni	TUC	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Royaume-Uni	Unite	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Europe	CES	N	O	O	N	N		N	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Monde	CSI	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	

Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale								Stages								
			34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Travailleurs	Argentine	APA	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Argentine	CGT-RA	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Argentine	UOCRA	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Australie	ACTU	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Autriche	BAK, ÖGB	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Brésil	CUT	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Burkina Faso	CNTB	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Canada	CTC	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Canada	Unifor	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O
Travailleurs	Tchéquie	ČMKOS		O	A	N	A	N		N	A	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Estonie	EAKL	A	O	O	A	O	A	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	France	CGT	O	O	O	N	O	A	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Travailleurs	France	FO	O	O	O	N	O	O	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	France	UNSA	O	O	O		O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Allemagne	DGB	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Grèce	GSEE	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O	O	N
Travailleurs	Irlande	ICTU	O	O	O	N	O	N	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Italie	CGIL, CISL, UIL	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Japon	JTUC-RENGO	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Lettonie	LBAS		O	O		O	A		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Luxembourg	OGBL	A	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Mexique	SME	O	O	O		O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Pays-Bas	CNV, FNV	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Norvège	Unio	A	O	O	N	O	A	O	A	O	O	O	O	O	O	O	O	N
Travailleurs	Pérou	CATP	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Pologne	Solidarność	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Portugal	CGTP	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O

			Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale								Stages									
Catégorie de mandants	Nom du pays	Acronyme	34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i	
Travailleurs	Féd. de Russie	FNPR	O	O	O	N	O	O	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	N
Travailleurs	Sénégal	CNTS	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Travailleurs	Sénégal	SNTMMS	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	O	O	O	O	
Travailleurs	Serbie	CATUS	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Somalie	FESTU	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Espagne	CCOO		O	O		O	N	N	N	O	O	N	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Espagne	UGT		O	O		O	O	O	O	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
Travailleurs	Soudan	SWTUF	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Togo	CNTT	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	
Travailleurs	Turquie	HAK-İŞ	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	N	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Royaume-Uni	TUC	O	O	O		O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Royaume-Uni	Unite	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Europe	CES	A	O	O		A	N	A	A	A	O	O	O	O	O	O	O	O	
Travailleurs	Monde	CSI	O	O	O	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	

## Résumé des réponses

Gouvernements	Forme de l'instrument		Préambule						Définitions et champ d'application								Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c
Convention		8																									
Recommandation		48																									
Convention et recommandation		33																									
Oui	89		88	77	90	89	88	79	84	79	69	84	78	49	71	71	88	72	84	85	83	83	83	28	82	74	66
Non	4		4	12	1	2	2	8	7	9	20	5	11	34	16	12	3	17	5	5	6	6	6	49	8	16	24
Autre	2	6	1	4	1	1	2	3	3	4	3	4	5	4	7	9	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>95</b>	<b>95</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>90</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>87</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>81</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>
Non-réponses	1	1	3	3	4	4	4	6	2	4	4	3	2	9	2	4	2	4	5	3	4	3	3	15	3	3	3

Gouvernements	Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité																									
	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27	
Convention																										
Recommandation																										
Convention et recommandation																										
Oui	79	74	84	76	73	84	85	87	84	25	88	79	86	84	73	78	88	92	86	50	84	73	71	84	86	
Non	13	15	5	13	14	4	5	4	7	50	1	9	3	6	13	8	1	0	3	30	7	12	12	5	4	
Autre	1	3	3	3	5	5	2	2	2	5	2	3	4	2	5	5	2	1	2	7	2	6	6	2	3	
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>80</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>91</b>	<b>87</b>	<b>93</b>	<b>91</b>	<b>89</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	
Non-réponses	3	4	4	4	4	3	4	3	3	16	5	5	3	4	5	5	5	3	5	9	3	5	7	5	3	

Gouvernements	Contrat d'apprentissage							Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité									Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale							
	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e	34f	34g	
Convention																								
Recommandation																								
Convention et recommandation																								
Oui	87	89	88	85	85	27	75	89	88	73	74	85	84	78	20	76	85	89	81	69	85	73	90	
Non	3	2	2	5	4	45	15	3	1	14	13	5	5	10	50	10	6	3	6	14	4	14	2	
Autre	3	2	3	3	3	7	3	2	4	7	6	4	3	4	6	3	1	1	5	8	3	4	1	
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>79</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>76</b>	<b>89</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	
Non-réponses	3	3	3	3	4	17	3	2	3	2	3	2	4	4	20	7	4	3	4	5	4	5	3	

Gouvernements	Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale						Stages								
	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Convention															
Recommandation															
Convention et recommandation															
Oui	88	19	87	76	71	66	83	77	84	62	67	86	85	85	29
Non	2	52	4	10	16	20	4	6	4	19	14	1	2	2	42
Autre	2	3	1	5	4	5	5	4	1	6	6	1	1	1	10
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>92</b>	<b>74</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>87</b>	<b>89</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>81</b>
Non-réponses	4	22	4	5	5	5	4	9	7	9	9	8	8	8	15

Employeurs	Forme de l'instrument		Préambule						Définitions et champ d'application								Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c
Convention		0																									
Recommandation		13																									
Convention et recommandation		1																									
Oui	12		12	6	13	8	13	6	4	5	4	6	6	1	5	8	12	7	7	10	10	8	10	0	7	7	5
Non	4		2	8	0	8	1	7	12	10	11	9	9	13	10	6	3	7	6	5	4	6	4	11	8	8	10
Autre	0	1	1	1	2	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	0	0
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	
Non-réponses	0	1	1	1	1	0	1	2	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	3	0	1	1

Employeurs	Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité																										
	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27		
Convention																											
Recommandation																											
Convention et recommandation																											
Oui	7	6	7	6	6	11	12	12	11	3	8	10	5	7	4	4	8	9	7	2	9	7	6	11	13		
Non	8	7	6	9	8	3	1	2	3	10	6	4	8	5	8	8	3	3	5	11	5	8	10	3	2		
Autre	0	3	3	1	2	1	1	1	1	0	1	2	2	3	2	2	4	3	3	1	2	0	0	1	1		
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>16</b>		
Non-réponses	1	0	0	0	0	1	2	1	1	3	1	0	1	1	2	2	1	1	1	2	0	1	0	1	0		

Employeurs	Contrat d'apprentissage							Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité									Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale						
	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e	34f	34g
Convention																							
Recommandation																							
Convention et recommandation																							
Oui	13	14	12	13	14	0	10	10	12	11	10	10	12	11	1	11	14	14	15	12	15	9	14
Non	2	1	3	2	1	10	5	4	3	3	4	3	2	3	9	3	1	1	1	4	0	4	1
Autre	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	3	1
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
Non-réponses	1	1	0	1	1	6	1	1	0	1	1	2	1	1	5	2	0	0	0	0	0	0	0

Employeurs	Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale						Stages								
	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Convention															
Recommandation															
Convention et recommandation															
Oui	15	1	13	12	9	9	6	4	6	3	3	7	8	6	1
Non	0	9	2	4	4	5	5	7	3	8	7	3	3	4	8
Autre	1	0	1	0	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
Non-réponses	0	6	0	0	0	0	2	3	4	3	4	4	4	4	5

Travailleurs	Forme de l'instrument		Préambule						Définitions et champ d'application								Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c
Convention		8																									
Recommandation		20																									
Convention et recommandation		10																									
Oui	41	0	39	39	39	40	39	38	38	18	38	38	37	8	38	14	40	36	37	33	34	33	33	5	33	29	30
Non	0	0	1	2	1	1	1	1	0	23	3	2	2	27	1	19	1	4	3	1	1	3	3	26	3	10	9
Autre	0	3	1	0	1	0	0	2	3	0	0	0	2	3	2	5	0	1	1	6	5	4	4	4	5	0	0
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>39</b>
Non-réponses	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3	0	3	0	0	0	1	1	1	1	6	0	2	2

Travailleurs	Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité																									
	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27	
Convention																										
Recommandation																										
Convention et recommandation																										
Oui	32	31	33	32	30	35	34	34	33	25	41	36	41	40	40	40	39	40	41	37	40	35	37	40	41	
Non	7	6	6	6	9	4	3	4	5	10	0	2	0	1	1	1	0	0	0	3	1	3	3	0	0	
Autre	1	1	1	0	0	1	2	2	2	0	0	3	0	0	0	0	2	1	0	0	0	2	1	1	0	
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	
Non-réponses	1	3	1	3	2	1	2	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	

Travailleurs	Contrat d'apprentissage							Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité									Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale							
	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e	34f	34g	
Convention																								
Recommandation																								
Convention et recommandation																								
Oui	38	38	40	34	39	24	34	41	41	37	39	40	40	40	23	40	41	40	38	37	39	33	41	
Non	2	3	1	7	2	8	5	0	0	2	1	1	1	1	10	0	0	1	3	3	2	0	0	
Autre	1	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	0	
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	
Non-réponses	0	0	0	0	0	6	1	0	0	1	0	0	0	0	7	1	0	0	0	1	0	4	0	

Travailleurs	Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale						Stages									
	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i	
Convention																
Recommandation																
Convention et recommandation																
Oui	40	6	39	33	33	15	37	40	38	37	39	40	40	40	35	
Non	0	26	0	4	4	23	0	0	1	1	1	0	0	0	5	
Autre	1	1	2	4	1	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	
<b>TOTAL DES RÉPONSES</b>	<b>41</b>	<b>33</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	
Non-réponses	0	8	0	0	3	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	