

Note sur les travaux

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

Genève, 23-27 septembre 2002

Table des matières

Introduction	1
Partie 1. Examen de la question à l'ordre du jour	3
Rapport sur la discussion.....	5
Introduction.....	5
Composition du groupe de travail.....	5
Présentation du rapport et discussion générale	6
Présentation du rapport	6
Discussion générale	6
Thème 1: Performance économique des industries mécaniques et électrotechniques: récession de 2001 et perspectives d'évolution.....	7
Thème 2: Impact social de la restructuration sur les industries mécaniques et électrotechniques.....	12
Thèmes 3 et 4: Formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques: concepts et exemples; Programmes adaptés aux divers aspects de la formation permanente	16
Thème 5: Rôle des partenaires sociaux et des gouvernements en matière de formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques: conséquences pour l'OIT	21
Examen et adoption par la réunion du projet de rapport et du projet de conclusions	27
Conclusions sur la formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques	28
Thème 1: Performance économique des industries mécaniques et électrotechniques: récession de 2001 et perspectives d'évolution	28
Thème 2: Impact social de la restructuration sur les industries mécaniques et électrotechniques.....	29
Thèmes 3 et 4: Formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques: concepts et exemples; Programmes adaptés aux divers aspects de la formation permanente.....	29
Thème 5: Rôle des partenaires sociaux et des gouvernements en matière de formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques: conséquences pour l'OIT	31
Partie 2. Autres travaux	33
Présentation du site Web du Département des activités sectorielles: présentation du guichet unique.....	35
Discours de clôture.....	36
Questionnaire d'évaluation.....	39
Liste des participants	43

Introduction

La Réunion tripartite sur la formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques s'est tenue à Genève, au Bureau international du Travail, du 23 au 27 septembre 2002.

Le Bureau avait publié un rapport¹ destiné à servir de base aux débats de la réunion. Dans un premier temps, le rapport présente les sujets suivants: changements survenus récemment dans les secteurs des machines, de l'électronique grand public, de l'administration et des télécommunications; la nécessité de procéder à une réorientation allant de la formation professionnelle à la formation permanente; la situation concernant certains pays en développement; des exemples récents de formation permanente et des exemples spécifiques pris dans divers pays représentatifs; ainsi qu'un examen des pratiques de travail à haut rendement.

Le Conseil d'administration avait désigné M. Mel Lambert du groupe des employeurs pour le représenter et présider la réunion. Les trois vice-présidents élus par la réunion étaient: M. K.H. Al-Tall (Oman) du groupe gouvernemental, M. L. Skoglund du groupe des employeurs et M. N. Koga du groupe des travailleurs.

Ont assisté à la réunion les représentants gouvernementaux des pays suivants: Afrique du Sud, Angola, Bénin, Chine, Egypte, Finlande, France, Grèce, Inde, Indonésie, Kenya, Malaisie, Nigéria, Oman, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, République tchèque et Tunisie; 20 membres employeurs et 19 membres travailleurs. Un représentant du gouvernement des Etats-Unis était également présent aux séances.

Des observateurs de l'Organisation arabe du travail ont assisté à la réunion, et des représentants des organisations internationales non gouvernementales suivantes ont également assisté à la réunion en qualité d'observateurs: Confédération internationale des syndicats libres (CISL); Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie; Organisation internationale des employeurs (OIE) et Confédération mondiale du travail (CMT).

Les trois groupes ont élu leur bureau comme suit:

Groupe gouvernemental:

Président: M. K.H. Al-Tall (Oman)
Vice-président: M. C. Dias Pais (Portugal)

Groupe des employeurs:

Président: M. J. Cassady
Secrétaire: M. J. Dejardin (Organisation internationale des employeurs (OIE))

Groupe des travailleurs:

Président: M. J. Leslie
Secrétaire: M. P. Unterweger (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie)

¹ BIT, Réunion tripartite sur la formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques, Genève, 2002: *La formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques*, Genève, 2002, 142 pp.

Le secrétaire général de la réunion était M. O. de Vries Reilingh, directeur du Département des activités sectorielles. Le secrétaire général adjoint était M. N. Jennings du Département des activités sectorielles. Le secrétaire exécutif était M. P. Bailey. La greffière de la réunion était M^{me} S. Maybud. Les experts étaient M. Y. Kamakura, M. B. Ratteree, M^{me} A. Vere et M^{me} J. Wells.

La réunion a tenu sept séances plénières.

Le président a souhaité la bienvenue aux participants à la Réunion tripartite sur la formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques (ci-après dénommée la réunion) et a déclaré que cette réunion arrivait à point nommé pour les secteurs concernés et compte tenu de l'objet du rapport. Les industries mécaniques et électrotechniques ont connu un certain nombre de transformations notables au cours de ces dernières années. Le thème de la «formation permanente» est important eu égard au processus de révision en cours de la Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines. Faisant référence aux précédentes réunions sectorielles sur ces industries, le président a attiré l'attention sur le processus important selon lequel la formation professionnelle tend à évoluer vers la formation permanente, processus dû au fait que ces industries jouent un rôle décisif dans la mesure où elles servent de modèles aux autres secteurs de l'économie en raison de leur taille, de leur représentation au sein d'organisations d'employeurs et de travailleurs, et des risques liés à leur présence sur les marchés mondiaux. Les questions de formation permanente doivent être abordées dans le contexte de la mondialisation. La concurrence croissante sur le plan mondial a débouché sur de grands changements d'orientation, tant au plan régional que sectoriel, au cours des deux dernières décennies. Cette situation s'est soldée entre autres par l'accroissement de la sous-traitance. Le président a instamment prié les participants à la réunion de travailler sans relâche afin de produire des recommandations et des conclusions qui seraient utiles au niveau national et permettraient à l'OIT d'apporter son soutien à ce secteur. Il a en outre déclaré que la réunion offrait la possibilité d'engager un dialogue social et d'échanger des informations et des expériences. Afin d'atteindre ces objectifs, la réunion se proposait de se dérouler sous la forme de quatre débats thématiques et non de débats point par point.

Le secrétaire général de la réunion a, au nom du BIT, souhaité la bienvenue aux participants. La présente réunion est la deuxième consacrée aux industries mécaniques et électrotechniques en vertu du nouveau système des activités sectorielles de l'OIT, adopté en 1996. Cette réforme a permis à l'OIT de mieux servir les intérêts de ses mandants. Ainsi, elle peut désormais fournir des statistiques plus précises sur les quatre sous-secteurs des industries mécaniques et électrotechniques. Compte tenu de l'accélération du rythme de développement de produits nouveaux, la formation permanente se révèle particulièrement nécessaire dans ce secteur. Le développement technologique nécessite non seulement l'amélioration des compétences existantes mais aussi l'acquisition de compétences nouvelles. Le rapport préparé pour la réunion fait état de nombreux exemples intéressants des résultats obtenus par certains gouvernements, entreprises et syndicats en matière de formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques, et il constitue une base solide propice aux débats. Les quatre discussions thématiques devraient permettre à l'ensemble des participants de partager leurs connaissances respectives sur ces sujets. Une innovation a été apportée qui permet à chaque groupe et à chaque représentant gouvernemental de remettre au secrétariat des recommandations ou des conclusions à mesure que les différents sujets sont débattus. Le secrétariat fera ensuite une synthèse de toutes les propositions qu'il aura reçues aux fins de discussion au sein d'un groupe de travail, qui aura la tâche de rédiger un texte final pour adoption par la réunion au cours de la dernière séance.

Partie 1

**Examen de la question
à l'ordre du jour**

Rapport sur la discussion ¹

Introduction

1. La réunion a procédé à l'examen de la question à l'ordre du jour au cours de cinq séances de discussion. Conformément aux dispositions de l'article 7 du Règlement pour les réunions sectorielles, les membres du Bureau ont présidé les séances à tour de rôle.
2. Le porte-parole du groupe des employeurs était M. Mahesh et celui du groupe des travailleurs M. Leslie. La réunion a tenu six séances consacrées au débat sur les questions à l'ordre du jour.

Composition du groupe de travail

3. A sa cinquième séance plénière, conformément aux dispositions de l'article 13, paragraphe 2, du Règlement, la réunion a constitué un groupe de travail chargé de rédiger un projet de conclusions reflétant les vues exprimées au cours de la discussion. Le groupe de travail, présidé par le vice-président gouvernemental, M. Al-Tall, était composé des membres suivants:

Membres gouvernementaux

Afrique du Sud:	M. Daniels
France:	M ^{me} Ory
Grèce:	M. Assimakis
Oman:	M. Al-Tall
Philippines:	M ^{me} Porschwitz

Membres employeurs

M. de Navacelle
M. Cassidy
M^{me} Lopes
M. Nasr
M. Skoglund

Membres travailleurs

M^{me} Eberhardt
M. Leslie
M. Makaba
M. Sims
M. Steindl

¹ Adopté à l'unanimité.

Présentation du rapport et discussion générale

Présentation du rapport

4. Le rapport préparé pour la réunion par le Bureau international du Travail a été présenté par le secrétaire exécutif. Celui-ci a relevé les changements récents survenus dans les industries mécaniques et électrotechniques. Dans bon nombre de domaines appartenant à ce vaste secteur d'activité, la production est concentrée aux mains d'un petit nombre de pays développés, en particulier les Etats-Unis, le Japon et certains pays européens. Les pays en développement tendent toutefois à accroître leur part de production dans certains secteurs. Un petit nombre de pays en développement, asiatiques pour la plupart, assument désormais près de la moitié des exportations mondiales de machines de bureau et d'équipement de télécommunication. La plupart des exportations de ce type de produits en provenance des pays en développement émanent des zones franches d'exportation (ZFE). Pour les petits pays dont l'économie dépend en grande partie des exportations générées par tel ou tel secteur ou entreprise, toute réduction de l'activité économique peut avoir des conséquences dramatiques, qu'il s'agisse d'un pays développé ou d'un pays en développement. Si l'on continue de prévoir des réductions d'emplois, on ne sait toujours pas quelle en sera l'ampleur. Parallèlement, il convient de signaler l'augmentation sensible du nombre d'emplois qui s'est produite au cours des cinq dernières années. Si le cycle de vie d'un produit raccourcit, les connaissances deviennent également plus vite dépassées, d'où l'importance accrue de la formation permanente. Les dépenses en recherche et développement, qui sont en constante augmentation, pourraient déterminer l'identification des nouvelles compétences requises. L'intervenant a comparé les anciennes et les actuelles méthodes de formation avec un modèle de formation nouveau censé durer éternellement, qui donnerait ainsi lieu à la formation permanente et au recyclage. Ce type de certificat ne vaut que pour une période donnée et limitée dans le temps, au terme de laquelle de nouvelles acquisitions de compétences, et par conséquent un nouveau recyclage, sont nécessaires. Le secrétaire exécutif a en outre indiqué comment le secteur a traité le problème de la formation permanente. De nombreuses sociétés du secteur des industries mécaniques et électrotechniques offrent désormais une formation dans les ateliers, et bon nombre d'entre elles disposent de centres de formation en entreprise, dont le fonctionnement repose bien souvent sur l'enseignement à distance. Les pays en développement ne disposant pas d'installations électriques fiables et encore moins de connexions à Internet restent à l'écart de ce type d'évolution. Les trois quarts de l'investissement étranger direct (IED) effectué par les sociétés multinationales sont concentrés dans seulement dix pays, asiatiques pour la plupart, qui ont considérablement investi dans les sciences, les mathématiques et la formation des ingénieurs, et qui disposent des moyens de se lancer dans la recherche-développement. L'intervenant a cité des exemples d'initiatives récemment menées par des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'études de cas conduites par des sociétés privées. Il a ensuite souligné les changements récents survenus aux Etats-Unis, au Japon et en Chine, dont il est fait état dans le rapport. Pour finir, il a exposé les thèmes qui seront débattus au sein des discussions de groupe.

Discussion générale

5. Le porte-parole des employeurs a déclaré qu'il était satisfait du rapport, bien qu'il eût été utile de présenter davantage d'exemples relatifs aux pays en développement et aux petites entreprises. Le rapport porte essentiellement sur le présent, mais la formation permanente est vitale sur le plan du développement et sera déterminante pour l'avenir des pays. Il est essentiel, notamment en ces temps d'incertitude, que les personnes acquièrent de nouvelles compétences afin de conserver leur emploi, ou d'avoir un emploi différent, et d'apporter une contribution utile et productive au développement national. La formation est liée au changement et à la croissance économique. Les employeurs, les gouvernements et les

travailleurs ont des responsabilités partagées à cet égard. Ils devraient coopérer pour financer la formation et construire des compétences pour la vie et pour que la nation aille de l'avant.

6. Le porte-parole des travailleurs a estimé que le rapport et la présentation constituent un excellent résumé des questions auxquelles les industries mécaniques et électrotechniques sont confrontées. Il a une expérience directe des avantages de la formation permanente. Les droits des travailleurs doivent être respectés dans le monde. La formation permanente devrait aboutir à une augmentation des possibilités d'emploi bien rémunéré dans des conditions de travail décentes, à une meilleure rentabilité des entreprises, ainsi qu'à la durabilité des communautés. Cela aboutira à une meilleure distribution car les emplois se trouveront dans le monde entier, ainsi tous les membres de la société en bénéficieront. Il est important que les questions de formation permanente et de planification soient abordées au niveau national de sorte que les employeurs aient un rôle à jouer au niveau de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans. Les besoins en matière de formation, pendant la période de privatisation des entreprises, requièrent une attention particulière. En outre, la technologie devrait être accessible aux pays en développement de sorte que la formation permanente puisse y être développée. Enfin, étant donné que de nombreux travailleurs ne sont pas conscients de la complexité de la nature de la formation permanente et des changements structurels survenant dans leurs économies, l'OIT a un rôle important à jouer. Elle doit veiller à ce que la *Note sur les travaux* soit largement diffusée afin que l'ensemble des travailleurs, des employeurs et des gouvernements puissent tirer parti des délibérations et de leurs résultats.
7. Le représentant du gouvernement du Kenya a félicité le Bureau au sujet du rapport et a accueilli avec satisfaction la possibilité offerte par la réunion de débattre de questions importantes. Le rapport indique que le secteur comprend une large diversité d'industries et requiert une diversité de compétences équivalente. De nombreux pays sont confrontés à des déficits de qualifications à différents niveaux. Les gouvernements doivent intensifier leurs efforts afin de proposer une éducation de qualité adaptée aux besoins en perpétuel changement, ainsi qu'une formation apportant des qualifications utilisables sur le marché du travail. L'orateur cite un exemple concernant son pays au sujet de la façon dont les besoins en formation sont définis et satisfaits, avec une participation tripartite et par l'intermédiaire du Conseil de la formation industrielle composé de 12 comités, trois se consacrant aux industries mécaniques et électrotechniques. Même si le Kenya est essentiellement un pays agricole, il dispose d'un petit secteur industriel avec un certain nombre d'entreprises produisant de l'équipement de bureau, des télévisions, etc. Au Kenya, l'emploi dans les entreprises des industries mécaniques et électrotechniques représente 82 900 postes, mais ce chiffre a diminué en 1999-2000 en raison d'une baisse de la demande et d'une rude concurrence des importations.

Thème 1: Performance économique des industries mécaniques et électrotechniques: récession de 2001 et perspectives d'évolution

8. La première des trois présentations sur ce thème a été faite par M. Fauzi Che Rus (membre employeur de la Malaisie) selon la perspective de son pays. Au sujet de la situation économique de son pays, il a déclaré qu'elle est instable et que le futur est incertain. Les prévisions d'amélioration économique ne se sont pas réalisées. La croissance à deux chiffres enregistrée pour les ventes d'ordinateurs a chuté, tant en Asie qu'aux Etats-Unis. La question de la gestion des sociétés exerce sur les marchés, et par conséquent sur l'économie malaisienne, une pression tendant à la baisse. En outre, très récemment, les inquiétudes au sujet de la guerre au Moyen-Orient ont eu des répercussions similaires. Etant donné que les ventes d'ordinateurs privés correspondent à environ un tiers de la totalité des ventes, la diminution de la confiance des consommateurs entraîne de graves

conséquences. Le passé immédiat et le proche avenir sont les périodes les plus difficiles auxquelles l'industrie des ordinateurs privés aura jamais été confrontée. Le mieux que l'on puisse espérer est une faible croissance en 2003. L'orateur a présenté une série de graphiques indiquant les fluctuations du PIB de la Malaisie, du chômage et des ventes d'ordinateurs privés au cours des dernières années. Les entreprises qui ont surmonté cette période sont celles ayant fait preuve de souplesse, celles ayant géré leurs stocks, contrôlé les prix, augmenté la valeur de leurs produits et celles dont les travailleurs ont manifesté l'envie d'acquérir de nouvelles connaissances. Il a signalé qu'aucun des produits de son entreprise (lecteurs de disquette) fabriqués en 2002 n'existaient en 2001. Cela a des répercussions sur la base de connaissances de l'entreprise. Pour l'industrie, la difficulté consiste à améliorer la valeur du produit d'environ 50 pour cent en réduisant le coût de 25 pour cent. Il espère que les récentes prévisions d'améliorations relatives au marché des machines de bureau et d'équipement de télécommunication, fondées sur le fait que les entreprises remplacent leur matériel de bureau, se révéleront justes.

9. La deuxième présentation, faite par M. Nirhamo (membre travailleur de la Finlande), a porté essentiellement sur les répercussions de la turbulence économique sur une petite économie dans les industries électroniques et électromécaniques. Ce secteur a triplé de volume entre 1995 et 2000, comparé à une augmentation de 50 pour cent dans les secteurs mécaniques et métallurgiques, cette situation étant déjà meilleure que dans certains autres pays. De 1995 à 2001, d'importants changements sont survenus au niveau de la main-d'œuvre et ont révélé dans quelle mesure la productivité a augmenté. La croissance de l'emploi dans le secteur de l'électronique est en majeure partie enregistrée parmi les travailleurs non manuels tandis que, dans les secteurs mécaniques, c'est au niveau des travailleurs manuels qu'elle est la plus forte. Malgré une croissance spectaculaire dans les industries électroniques des autres pays européens, la Finlande les devance tous, la croissance continuant à augmenter alors que partout ailleurs on enregistre une baisse. La question consiste à savoir ce que réserve l'avenir. Il y a déjà eu un changement structurel au niveau de la main-d'œuvre en Irlande et en Finlande où la proportion des travailleurs dans l'industrie électronique est très élevée par rapport à d'autres pays. Cela a des répercussions sur le type et le niveau des connaissances requises. Il a convenu que nous traversons une période d'incertitude et que la légère reprise annoncée risque d'être éphémère.
10. Dans la troisième présentation, M. Van Liemt, consultant, a convenu que l'incertitude plane sur les industries mécaniques et électrotechniques et sur le plan macroéconomique. Il a souligné que la baisse de l'emploi doit être comprise comme découlant de l'augmentation massive de l'emploi au cours de la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix. Les éléments composant cette situation d'incertitude sont au nombre de cinq. Le premier est une faible croissance économique, même si la récession aux Etats-Unis est techniquement terminée, les prévisions de croissance économique concernant ce pays, mais également d'autres pays, sont constamment révisées à la baisse. Le deuxième facteur est la réticence des consommateurs face à la dépense en raison de la hausse du chômage, de la chute des marchés boursiers et de la menace de guerre au Moyen-Orient. Le troisième élément est la lenteur de la croissance des investissements, due en partie à une surcapacité considérable découlant d'un optimisme excessif en matière de croissance, notamment dans le domaine des télécommunications. Le quatrième facteur est une crise de confiance, en partie déclenchée par des scandales financiers aux Etats-Unis, notamment dans une entreprise de télécommunications. Enfin, un certain nombre de facteurs sont propres à chaque secteur, tels que le lancement permanent de nouveaux produits, les incertitudes au sujet de la prochaine génération de télécommunications mobiles et les problèmes liés au financement des crédits entraînant des risques opérationnels élevés. Les milliers de pertes d'emplois qui avaient été annoncées ne correspondent pas toutes à des licenciements; les retraites anticipées et la diminution naturelle des effectifs ont également joué un rôle, tout comme la sous-traitance. Néanmoins, les conditions de licenciements devraient être examinées, ainsi que la question de la durabilité des communautés. Une autre question consiste à savoir si

les changements en matière d'emploi dans le secteur des communications sont révélateurs de la situation des industries mécaniques et électrotechniques dans l'ensemble. La demande finira par reprendre mais il est impossible de dire où et quand. En attendant, comment l'industrie peut-elle le mieux faire face afin de survivre jusqu'à la reprise?

- 11.** Le porte-parole des travailleurs a déclaré qu'à la lumière des présentations les mesures réglementaires et législatives devraient dissuader les entreprises, et non les encourager, d'avoir une vision à court terme. Une politique conçue selon une perspective à court terme mène à la surcapacité, suivie du licenciement des travailleurs hautement qualifiés. Dans certains cas, ces travailleurs doivent suivre une nouvelle formation pour des emplois moins qualifiés. Les gouvernements devraient adopter des politiques, un cadre législatif et des incitations économiques afin d'atténuer les effets cycliques du changement industriel et d'encourager le développement de nouvelles industries. Il est important de signaler que les résultats économiques des industries mécaniques et électrotechniques dépendent de la demande, notamment du commerce extérieur. Le groupe des travailleurs estime que la tendance consistant à employer de plus en plus de travailleurs temporaires et de travailleurs en sous-traitance, même dans les pays en développement, réduit leur pouvoir d'achat. L'accent devrait être mis sur des offres d'emplois bien rémunérés et à temps plein. Dans certains cas, les travailleurs n'ont pas les moyens d'acheter les produits qu'ils fabriquent. Le dumping social ne devrait pas être encouragé, tandis que l'accès au marché devrait être garanti aux producteurs dans les pays en développement. La concurrence en matière d'investissements étrangers, faite par les gouvernements sous forme d'allègements fiscaux et de subventions, affaiblit le trésor public et aboutit à une surcapacité et à la migration des capitaux, entraînant ainsi des bouleversements sociaux. La concurrence positive, envisagée en termes de formation permanente en vue de constituer un groupe de travailleurs qualifiés et motivés, devrait être encouragée et utilisée. L'OIT devrait créer et maintenir une base de données contenant des données sociales et économiques sur les industries mécaniques et électrotechniques et d'autres secteurs économiques, comme cela a déjà été demandé lors de précédentes réunions sectorielles. Le suivi étant un aspect essentiel du travail de l'OIT, la diffusion des résultats de la réunion est importante. Les résultats économiques des industries mécaniques et électrotechniques seront améliorés si l'on donne une dimension sociale à la mondialisation. Le groupe des travailleurs souhaite une plus grande coopération entre l'OIT, l'OMC, la Banque mondiale et le FMI.
- 12.** Le porte-parole des employeurs a déclaré que la survie est devenue une question fondamentale pour la plupart des industries en raison de l'époque de changements que nous vivons. L'incertitude rend la situation encore plus difficile. En raison de la diminution du temps de travail dans certains pays, tombant à 1 000-1 500 heures par an dans certains cas, il est impérieux que les travailleurs investissent leur propre temps dans la formation permanente. Il est également important de donner une formation qualitative, et pas uniquement quantitative, bénéfique pour toutes les parties. Les employeurs et les travailleurs doivent unir leurs efforts en gardant à l'esprit une certaine éthique. La volonté d'apprendre et un engagement consistant à entreprendre une formation continue constituent le fondement des modèles d'apprentissage. Il a convenu qu'un investissement dans la recherche et le développement permettrait de déterminer dans quels domaines la formation est nécessaire. L'OIT et les gouvernements pourraient fournir des informations à cet égard. Il n'incombe pas à l'employeur d'endosser toutes les responsabilités en matière de formation permanente des employés. Les gouvernements devraient créer des centres de formation auxquels les employeurs pourraient participer et envoyer de façon suivie leurs employés suivre une formation afin qu'ils acquièrent les compétences permettant aux deux parties de faire de leurs entreprises des organisations très performantes. Les partenaires sociaux doivent travailler ensemble pour assurer la survie de leurs entreprises.
- 13.** Le représentant du gouvernement d'Oman a estimé que la lenteur des résultats économiques obtenus par les pays en développement peut présenter un avantage pour ces derniers. Ils ont en effet besoin de modèles de formation permanente différents de ceux qui

prévalent dans les pays industrialisés. La diminution du cycle de vie d'un produit ajoutée au besoin de mettre à niveau les compétences peut avoir des conséquences catastrophiques pour les pays en développement.

14. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud a souligné la nécessité d'établir des modèles de fonctionnement et de comportement en matière de formation permanente.
15. Un membre travailleur de l'Espagne a admis que le climat d'incertitude peut avoir une incidence sur le secteur des industries mécaniques et électrotechniques. Or il existe également d'autres problèmes comme le non-respect des règles de déontologie. Les gouvernements devraient exercer un plus grand contrôle sur les entreprises multinationales qui, bien qu'elles génèrent des profits, ferment leurs portes pour se délocaliser, phénomène que l'intervenant a déjà pu constater dans son propre pays.
16. Le représentant du gouvernement de l'Inde a signalé les effets négatifs que peut avoir sur l'emploi local l'importation de technologies nouvelles dans les pays en développement. Il a également insisté sur la lenteur de l'évolution constatée dans le système éducatif de son pays, ce qui signifie que les compétences requises par les nouvelles technologies n'y sont pas enseignées. Il a proposé la mise en place d'un système, sur le modèle du plan Colombo, qui financerait la formation à l'étranger en matière de technologies nouvelles destinées à être utilisées par les pays en développement.
17. Un membre travailleur du Costa Rica a interrogé les experts sur l'ampleur de la coopération entre travailleurs en Malaisie en cette période de bouleversement, ainsi que sur les effets de la concurrence déloyale qui s'est soldée par un accroissement de la production dans certains pays et par une chute dans d'autres. Il s'est interrogé sur ce que l'on peut faire face à la corruption, y compris sur les mesures pouvant être prises par l'OIT, et pas seulement par les Etats-Unis. Il a jugé regrettable que des gouvernements offrent des primes de réinstallation aux entreprises du secteur de l'électronique. Il a ajouté qu'en dépit de ce qu'affirment les économistes la période de récession se poursuit.
18. En réponse à ces questions, les experts ont indiqué que la coopération entre travailleurs s'illustre par la communication et la volonté de flexibilité, sans laquelle il n'est pas de survie possible. Ils ont précisé qu'il n'y a pas eu de diminution de salaire. Si d'un point de vue technique la récession est terminée, les perspectives économiques sont loin d'être favorables. *Transparency International* a établi une liste des pays corrompus, sans pour autant identifier les individus concernés. En Europe, la loi est censée lutter contre les pratiques et les spécialistes de la corruption. Nombre de pays s'engagent à enquêter sur les investissements étrangers, notamment en provenance de sociétés spécialisées dans l'électronique, et y compris le pays d'origine de l'intervenant qui s'était interrogé sur ce point.
19. Un membre employeur de la France a souligné le fait que de nombreuses entreprises réorientent leurs activités, ce qui conduit à des pertes d'emplois directs. Les unités de production sont revendues à d'autres entreprises. Les pertes d'emplois dans une entreprise ou dans un pays peuvent être compensées par des créations dans d'autres, en particulier dans les pays en développement qui ajoutent de la valeur au produit.
20. Le porte-parole des employeurs a une nouvelle fois mis l'accent sur le climat d'incertitude qui règne et, partant, sur le ralentissement des investissements. Il faudrait que toutes les parties concernées adoptent une méthode proactive. Il convient d'identifier les possibilités offertes, et de les saisir. Le simple fait que les choses changent ne saurait justifier la mise au rebut des employés. Des efforts devraient plutôt être consentis en vue de leur offrir la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences grâce à la formation permanente.

-
21. Un membre travailleur de l'Afrique du Sud a déclaré ne pas s'opposer à ce que les travailleurs prennent sur leur temps libre pour accéder à la formation permanente, pour autant que soient prises en considération leurs responsabilités familiales et leurs nombreuses heures de travail. Les gouvernements devraient s'engager à alléger la charge des employés en leur offrant une formation et en favorisant la formation permanente, en particulier pour les travailleurs les plus défavorisés.
 22. Le représentant du gouvernement du Kenya a souligné l'importance de la formation «sur le terrain», c'est-à-dire en dehors des salles de cours. C'est pourquoi il importe de veiller à ce qu'une expérience professionnelle suffisante soit prévue dans les cours de formation.
 23. Le représentant du gouvernement de la Finlande s'est demandé jusqu'à quel point la conjoncture économique actuelle joue un rôle dans la formation permanente. Certains pays favorisent depuis des années une culture de la formation, chacun d'entre eux ciblant ses propres besoins. Il s'agit là d'une politique appropriée et suivie.
 24. Le président de la réunion a jugé important d'aider les travailleurs à se perfectionner grâce aux possibilités de formation qui s'offrent à eux. Les exemples reflétant la volonté des individus de poursuivre leur éducation au-delà des simples exigences imposées par leur poste, dans le seul but de progresser, l'ont particulièrement frappé. L'un des aspects importants de la formation permanente consiste à accroître le désir d'épanouissement personnel.
 25. En réponse à l'intervention du représentant du gouvernement de la Finlande, un membre employeur de la Suède a fait observer qu'en période de récession économique les entreprises doivent réduire leurs coûts. Il importe donc de débattre sur la façon d'envisager au mieux les méthodes d'apprentissage et de formation à l'avenir, mesure qui se révèle toujours coûteuse en période de rigueur.
 26. Un membre travailleur de l'Indonésie a déclaré que la formation a été suspendue dans bon nombre d'entreprises de son pays suite à la crise asiatique. Il s'agit de trouver un moyen de veiller à ce que l'apprentissage et la formation soient maintenus, démarche qui pourrait être soutenue par l'OIT.
 27. Le représentant du gouvernement de la Malaisie a souligné qu'il est du ressort du gouvernement d'encourager la formation permanente en vue de garantir l'employabilité, y compris hors des frontières de son pays, ainsi que le maintien de la production de produits nouveaux en Malaisie.
 28. Le représentant du gouvernement du Portugal a fait référence au fait que les gouvernements peuvent jouer un rôle en vue de veiller à ce que la formation ne soit pas considérée comme un «coût» mais comme un investissement même en période de récession économique, et qu'elle soit gérée de façon appropriée et suivie. Il a souligné l'importance d'une méthode tripartite d'évaluation des besoins en formation pour le secteur des industries mécaniques et électrotechniques, de sorte que les travailleurs puissent améliorer leur niveau de compétences, leurs salaires et accroître la productivité. Le gouvernement devrait jouer le rôle de surveillant et de modérateur, tandis que les employeurs devraient définir leurs besoins en termes de formation.
 29. En résumé, les experts ont insisté sur la nécessité de recourir à la formation permanente, notamment en période d'incertitude. Compte tenu que l'apprentissage est un processus long, il importe que l'OIT fournisse des informations sur les structures d'apprentissage existantes et sur celles qui sont le mieux adaptées à tel ou tel cas. L'apprentissage n'est pas seulement un outil économique, il relève aussi du développement de la société dans son ensemble. S'il existe de nombreux systèmes de formation, ils ne correspondent pas

toujours aux besoins du secteur. Il convient donc de veiller à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande.

30. Le porte-parole des travailleurs a conclu en rappelant qu'il convient de s'opposer à toute politique prédatrice en matière de délocalisation au plan international. On devrait offrir aux travailleurs la possibilité d'acquérir autant de connaissances qu'ils le souhaitent de sorte qu'ils contribuent, sur la base de critères justes et progressistes, à favoriser la croissance économique et à améliorer leur niveau de vie.

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

31. La première présentation sur ce thème a été faite par M. Pinkus (conseiller du membre employeur de la France). L'impact social de la restructuration est considérable puisqu'il peut avoir une incidence jusque sur les qualifications et la gestion des ressources humaines. La restructuration est rendue nécessaire par l'apparition constante de produits et de marchés et par la mise en place de services destinés à répondre aux besoins de la clientèle. Le climat d'incertitude est une source de préoccupations tant pour les entreprises que pour les travailleurs. A l'avenir, les travailleurs devront acquérir de nouvelles compétences, être polyvalents et aptes à travailler en équipe. Si chaque travailleur est responsable de son propre avenir, en matière de formation la responsabilité doit être partagée. Les entreprises doivent veiller à ce que les travailleurs aient les compétences nécessaires pour s'adapter aux nouvelles exigences ou pour trouver un emploi ailleurs. L'intervenant a ensuite présenté un programme de formation ayant été appliqué dans l'industrie métallurgique et financé sur une base tripartite, dont il a exposé quatre principes: premièrement, assurer la diffusion des informations de sorte que les jeunes aient connaissance des possibilités qui leur sont offertes; deuxièmement, permettre à chaque individu d'évaluer son potentiel grâce au processus d'autoévaluation; troisièmement, offrir des programmes de formation personnalisés adaptés aux besoins de chacun; et, quatrièmement, valider la formation par des certificats en privilégiant les certificats de compétences mixtes reconnus comme utiles pour le secteur de l'industrie métallurgique. Des dispositions doivent par ailleurs être prises pour permettre aux ingénieurs ayant déjà une expérience professionnelle à la fois d'obtenir des certificats visant à sanctionner les compétences qu'ils ont acquises et de se perfectionner à titre individuel grâce à l'enseignement à distance.
32. La seconde présentation a été faite par M. Dong-Gyun (membre travailleur de la République de Corée) au vu de la situation de son propre pays. Il a attiré l'attention sur le phénomène de déstabilisation qu'a connu l'économie coréenne en 1997, qui s'est soldé par un ralentissement de la croissance et une augmentation du chômage. L'économie de la Corée est désormais bien plus tributaire des marchés étrangers et des technologies de l'information. Des pratiques de travail flexible ont été introduites. Les entreprises du secteur des industries mécaniques et électrotechniques se sont restructurées et ont modernisé leurs technologies et leurs méthodes de production, qui requièrent désormais moins de travail mais davantage de connaissances. Elles ont également mis sur pied une structure organisationnelle efficace et ont restructuré leurs effectifs, processus illustré par une étude de cas des trois principales entreprises spécialisées dans l'électronique. Suite à la restructuration, les syndicats ont réagi par l'élaboration d'une stratégie de prévention face aux licenciements unilatéraux et par la mise en œuvre d'un processus de maintien de l'emploi. Or c'est le mode d'organisation même des syndicats à l'échelon de l'entreprise qui a compromis l'efficacité de leur participation. Compte tenu de l'évolution de la situation, les syndicats ont dû fusionner pour centraliser leur pouvoir de négociation et fonder une structure qui couvre l'ensemble du secteur.
33. La troisième présentation a été faite par M. Ozoux, du Secteur de l'emploi de l'OIT, qui a fait observer que tous les pays et tous les secteurs d'activité sont touchés par la récession

mondiale et par la pression de la concurrence qui s'intensifie de jour en jour. Ce processus résulte du comportement des consommateurs des pays développés, avides de toujours plus de produits et de services, de qualité toujours supérieure et à des prix toujours plus bas. Dans ce contexte, l'une des tâches qui incombe à l'OIT consiste à faire valoir quelle est l'attitude appropriée, en particulier en cas de restructuration. L'objectif est de promouvoir les meilleures pratiques fondées sur les normes internationales du travail de l'OIT, de façon à atténuer l'impact négatif de la restructuration au plan social. L'OIT met aussi en place trois schémas de formation qui s'adressent aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs. Cette formation n'est pas propre à un secteur donné mais elle met l'accent sur le concept d'«employabilité» et sur la formation permanente. Elle contribue à promouvoir le dialogue social car elle offre les meilleures chances de réussite à long terme.

- 34.** Le porte-parole des travailleurs a déclaré qu'au-delà d'une politique économique saine les entreprises doivent disposer de plans d'activité économique et d'investissements sains tournés vers la recherche-développement de produits et processus nouveaux. En outre, elles doivent associer leurs travailleurs au processus de planification stratégique, qui doit comporter un plan de croissance destiné à remédier à toute diminution des besoins en main-d'œuvre. Dans les entreprises hautement performantes, travailleurs et employeurs doivent collaborer en vue d'accroître la productivité et la rentabilité. Les travailleurs doivent être informés longtemps à l'avance de tout projet de restructuration, qui devrait être suivi de négociations en profondeur. Des solutions autres que le licenciement doivent être envisagées. L'assistance gouvernementale peut se révéler nécessaire pour les entreprises en cours de restructuration en vue d'aider les travailleurs à s'adapter aux changements et de leur proposer des programmes de recyclage gérés par les partenaires sociaux. La restructuration a souvent des effets négatifs sur les PME; c'est pourquoi il convient de les aider à s'adapter. L'OIT devrait présenter un rapport sur la restructuration dans les industries mécaniques et électrotechniques et sur les mesures prises en vue d'en atténuer les effets. Des conclusions allant dans ce sens avaient été adoptées lors de la précédente réunion sur les industries mécaniques et électrotechniques, qui faisaient spécifiquement référence aux besoins des pays en développement et des pays en transition. Cette même réunion avait adopté une résolution sur la création d'emplois. Le groupe des travailleurs a renouvelé ces demandes et insisté pour que soit assuré le suivi des réunions tripartites.
- 35.** Le porte-parole des employeurs a salué le souhait des travailleurs d'être associés à l'élaboration de plans stratégiques. Lorsque la restructuration est inévitable, l'entreprise doit tenir compte des préoccupations des travailleurs. La formation permanente doit leur permettre d'accéder à de meilleurs postes à l'avenir et leur éviter d'être tenus à l'écart, ce qui serait préjudiciable à l'ensemble de la société. Employeurs et gouvernements doivent participer activement à la valorisation des compétences des travailleurs de sorte que, s'ils ne sont plus d'aucun service pour une entreprise donnée, ils puissent cependant servir les intérêts de la nation et du secteur dans son ensemble. L'intervenant est convenu que la restructuration porte préjudice aux PME. Dans ce domaine également, gouvernements et employeurs ont un rôle à jouer.
- 36.** Le représentant du gouvernement de la Grèce, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, a constaté que les vues du groupe des employeurs et celles du groupe des travailleurs convergent, ce qui facilite grandement la tâche du groupe gouvernemental. L'emploi de travailleurs et la croissance des entreprises contribuent à renforcer la stabilité, la cohésion sociale et l'équilibre social de la nation. Il incombe aux gouvernements de garantir cet équilibre social en fournissant un cadre juridique approprié, des programmes de formation spécifiques et des possibilités de formation permanente. La formation permanente aide les travailleurs à conserver leur emploi et les entreprises à être plus compétitives sur les marchés mondiaux. En faisant preuve de bonne volonté, de compréhension et de respect, les partenaires sociaux peuvent œuvrer à l'élaboration de programmes efficaces visant à surmonter les problèmes liés à la restructuration, problèmes

qui se révèlent particulièrement graves pour les pays en développement. La seule issue réside donc dans la collaboration, avec l'assistance de l'OIT.

37. Le représentant du gouvernement de la Finlande a souligné l'importance du concept de productivité, qui sous-tend la restructuration et la formation permanente. La formation permanente a stimulé la productivité de la main-d'œuvre tandis que la restructuration favorisait celle du capital, l'une et l'autre jouant un rôle décisif. L'expérience de la Finlande montre qu'il est possible de restructurer l'économie dans des conditions acceptables.
38. Un membre travailleur du Japon a déclaré que la restructuration a eu des répercussions négatives sur les PME, qui comptent parmi les piliers de l'industrie manufacturière de son pays, et notamment sur leur main-d'œuvre. Si l'emploi dans l'ensemble des industries mécaniques et électrotechniques a chuté de 15 pour cent, il a connu une baisse de 30 pour cent dans les PME spécialisées dans ce domaine. Des mesures concrètes doivent être prises pour garantir la survie du secteur et de ses travailleurs. Parmi les résultats obtenus figure l'adoption d'une loi fondamentale visant à promouvoir les technologies de fabrication et à garantir la formation. Actuellement, le syndicat auquel appartient l'intervenant veille à ce que cette loi soit effectivement mise en œuvre. Si les licenciements sont parfois inévitables, chacun doit s'efforcer de faire en sorte que les travailleurs soient le mieux protégés possible.
39. Un membre employeur des Etats-Unis a signalé que la restructuration est essentiellement le résultat de la demande de consommation. Les entreprises doivent être à même de réagir rapidement afin de rester compétitives. Des restrictions imposées aux employeurs peuvent être préjudiciables à cet égard, même en période de crise économique.
40. Un membre travailleur de l'Espagne, répondant à un commentaire formulé par un expert selon lequel la restructuration est parfois inévitable, a souligné que souvent les travailleurs ne reçoivent pas suffisamment d'informations et ne sont pas intégrés aux premières étapes de la restructuration mais ne sont appelés que pour «éteindre le feu».
41. Un membre employeur de l'Allemagne a mis l'accent sur un aspect positif de la restructuration, celui de permettre une production au plus juste. Ce processus réduit le nombre de niveaux de responsabilités et donne davantage de pouvoir décisionnel aux travailleurs qualifiés. La proportion de travailleurs qualifiés a augmenté dans son pays et est supérieure à 60 pour cent. En outre, ces travailleurs sont moins exposés aux risques de chômage.
42. Le représentant du gouvernement de l'Inde a suggéré qu'une réduction du nombre d'échelons hiérarchiques risque de freiner la fréquence de la promotion, de bloquer les travailleurs dans leur progression et par conséquent d'aboutir à une baisse de motivation de ces derniers. En outre, il faut du temps pour acquérir des compétences et certains n'en sont pas capables. Garder la possibilité d'augmenter les salaires, plutôt que de bloquer la grille salariale, pourrait résoudre le problème. L'intervenant estime également que les pays développés et les pays en développement ont besoin d'échanger des informations sur l'évolution future des technologies, de sorte que les pays en développement puissent bénéficier d'une aide pour mettre en place ces dernières.
43. Un membre travailleur de l'Algérie a évoqué les conséquences tragiques de la restructuration, notamment dans les pays en développement où il y a souvent de nombreux travailleurs illégaux. Il a convenu que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent coopérer afin de résoudre ces problèmes, mais les institutions financières doivent également réviser leurs politiques.

-
44. Un membre travailleur du Costa Rica a été satisfait d'entendre que la restructuration est un problème général concernant tous les secteurs et pas uniquement les industries mécaniques et électrotechniques. Une approche unifiée, sous l'égide de l'OIT, est nécessaire de sorte que les partenaires sociaux puissent travailler ensemble en s'efforçant de mieux comprendre les problèmes de chacun.
 45. Le président a déclaré que la restructuration produit toujours des gagnants et des perdants. Cependant, l'attitude de chacun peut changer la donne. Il a cité un exemple tiré de sa propre expérience. Son entreprise a décidé de créer une nouvelle usine d'automobiles en Espagne, au lieu d'étendre sa production au Royaume-Uni; on a alors constaté que les travailleurs recrutés pour l'usine de Valence faisaient preuve d'une attitude positive et se montraient ouverts au changement et désireux d'améliorer leurs propres compétences. Les employeurs peuvent proposer une formation pour aujourd'hui mais aussi pour demain, mais le véritable enjeu de la formation permanente réside dans le fait que les individus doivent avoir envie d'apprendre, sans attendre que les autres le fassent à leur place.
 46. Un membre travailleur du Japon a déclaré que la motivation des travailleurs dépend de l'attitude de l'entreprise. Une question fondamentale consiste à savoir si l'entreprise peut créer un climat favorable et motivant, mettant à profit l'attitude initialement montrée par les travailleurs.
 47. Le porte-parole des employeurs a signalé que de nombreuses entreprises n'ont pas survécu et que de nombreux travailleurs ont perdu leur emploi. En outre, de nombreux bouleversements sont à prévoir. Les possibilités de formation permanente peuvent être offertes par les employeurs qui tireront également parti de coûts inférieurs. Il s'agit potentiellement d'une situation avantageuse pour tous. En appliquant des principes de sens commun, tels que l'ingénierie permettant d'acquérir une valeur ajoutée, les entreprises peuvent se préparer aux réalités de demain.
 48. Un membre employeur de la Malaisie a convenu que les employeurs doivent créer une atmosphère favorable mais également que les travailleurs doivent réagir de façon positive. Son entreprise a ouvert une usine en Thaïlande où les coûts sont considérablement plus faibles. Cependant, la coopération des travailleurs a permis de maintenir le fonctionnement de l'usine en Malaisie. Dans cet exemple, la direction a instauré un climat positif et les travailleurs ont réagi favorablement.
 49. Pour résumer, l'expert de l'OIT a évoqué son expérience d'un système ultramoderne de gestion uniquement composé de deux niveaux de responsables et de travailleurs. Ce système a échoué car les travailleurs étaient hautement qualifiés et considéraient que les perspectives de progression de leur emploi étaient limitées. Les experts ont convenu que la restructuration doit être fondée sur un dialogue réel dès le début. Si le dialogue s'instaure trop tard, l'adaptation risque de prendre trop de temps. Heureusement, il y a une riche tradition de dialogue social dans ce secteur. Il serait possible de progresser davantage si les institutions financières internationales participaient.
 50. Le représentant du gouvernement de la Grèce, prenant la parole au nom du groupe gouvernemental, a réaffirmé que les gouvernements sont responsables des suppressions d'emplois, étant donné que les ressources humaines et les industries dynamiques sont les moteurs qui propulsent les nations.
 51. Le porte-parole des travailleurs a déclaré que tous les travailleurs ont les mêmes aspirations et qu'il est regrettable qu'ils soient mis en concurrence. Il ne devrait pas s'agir d'un jeu à somme nulle.
 52. Le porte-parole des employeurs a conclu que la restructuration est inévitable. Cependant, toutes les parties doivent normalement bénéficier de la formation permanente. Tous les

efforts doivent être associés pour y parvenir. L'OIT pourrait jouer un rôle essentiel en encourageant ce concept.

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

53. La première des trois présentations a été faite par M. Mahesh (membre employeur de l'Inde) qui a abordé le thème des programmes adaptés à la formation permanente. Il a parlé de la nécessité de disposer de programmes adaptés et d'utiliser les projections fondées sur les dépenses actuelles en recherche et développement, afin de mettre au point un nouveau modèle de formation permanente qui porterait sur la formation professionnelle et comportementale. Il a déclaré que les universités peuvent jouer un rôle considérable en élaborant ce nouveau modèle. Ainsi, ces dernières s'éloigneraient de l'enseignement théorique pour contribuer à la création d'un modèle de formation fondé sur les besoins actuels de l'industrie. De nouveaux domaines de formation, tels que la constitution d'équipes, la fonction de direction orientée vers le changement et la gestion du stress, pourraient être explorés dans le cadre de ce modèle de formation. Ce dernier permettrait d'anticiper sur les futurs besoins en matière de compétences et par conséquent de combler les lacunes dans ce domaine. Afin de parvenir à cet objectif, le modèle doit rester souple et en permanence ouvert à de nouvelles améliorations. Il a insisté sur la nécessité de coopération et a suggéré que l'OIT joue un rôle de médiateur, en aidant les trois groupes à parvenir à un consensus.
54. La deuxième présentation, faite par M^m Eberhardt (membre travailleur de l'Allemagne), a été faite sous l'angle des activités de son syndicat. La politique de développement des compétences doit faire partie du processus de négociation collective. En effet, son syndicat est récemment parvenu à un accord collectif sur la formation qualifiante. Les résultats de l'accord portent sur l'élaboration d'un cadre de débats réguliers, la création d'un mécanisme de règlement des différends et l'établissement d'une agence commune visant à sensibiliser à la formation et à suivre l'évolution de la formation et des changements technologiques. Le syndicat a également mis en place un nouveau programme afin de donner des conseils professionnels. Le programme comprend quatre principales composantes: un manuel de compétences permettant aux travailleurs d'évaluer leurs propres aptitudes par rapport au marché du travail; un questionnaire complet visant à aider les travailleurs à identifier leurs possibilités de carrières; des conseils personnalisés sous la forme de séminaires, de discussions de groupes et de conseils professionnels; ainsi qu'une liste récapitulative fournissant des informations sur le marché de la formation. Le syndicat propose également un programme de formation en technologies de l'information permettant à ceux n'ayant pas de formation initiale d'obtenir des certificats reconnus au niveau international.
55. La présentation finale a été faite par M. Riordan, du Programme focal de l'OIT sur les connaissances, les compétences et l'employabilité, qui a présenté une synthèse des recherches et des publications de l'OIT (www.ilo.org/skills). La création de toute forme de formation permanente repose, selon lui, sur trois principes essentiels: en premier lieu, examiner comment apprend l'individu, ensuite réformer le système d'éducation et s'écarter du paradigme enseignant actif-apprenant passif; enfin, reconnaître que les besoins de la formation continue ne peuvent être uniquement pris en charge par les gouvernements. Les partenaires sociaux doivent également être fortement impliqués dans le processus. Le *Rapport sur l'emploi dans le monde 2001 – Vie au travail et économie de la formation* a examiné la formation et le développement de compétences dans un environnement de mutations technologiques rapides. Le rapport a constaté que le développement et la croissance étaient directement liés à l'éducation et qu'étant donné le cycle de vie raccourci

des produits cette éducation devait être dispensée aussi près que possible du lieu de travail. Il a également établi que les connaissances de base étaient essentielles dans l'éducation et que l'éducation était plus importante pour le secteur ITC que l'interconnexion. La seconde publication présentée, *Apprendre pour se former et travailler dans la société du savoir* (rapport IV de la 91^e session (2003) de la Conférence internationale du Travail), servira de base à la révision de la recommandation relative au développement des ressources humaines. Le rapport constate que, pour les peuples vivant au sein de l'OCDE, c'est entre 16 et 18 ans que l'on trouve un maximum d'apprenants. A partir de 29 ans, très peu d'adultes suivent une éducation de type scolaire. En outre, moins de 50 pour cent des travailleurs de l'OCDE ont accès à la formation permanente. La troisième publication, *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, a établi qu'une formation hautement performante débouche sur des pratiques correctes, promeut un travail décent, prévient l'exploitation des travailleurs, encourage les échanges de vues et a un effet positif sur les résultats des entreprises. Afin d'obtenir ces retombées positives, l'engagement et la coopération des travailleurs et des employeurs sont nécessaires.

- 56.** Le porte-parole des travailleurs a déclaré que la formation permanente devait être considérée comme un système servant à améliorer en permanence des compétences qui inclurait les éléments suivants: éducation initiale; formation sur le tas et formation imposée par une restructuration. Le droit d'accéder au système doit être légalement garanti, les coûts impliquant ces droits doivent être à la charge des gouvernements et des employeurs. Une attention particulière doit être portée aux groupes marginalisés comme les femmes et les travailleurs intérimaires. Les politiques publiques doivent établir des normes en matière d'éducation et de formation permettant le transfert des compétences. La formation permanente doit être, pour les syndicats, un élément essentiel des négociations collectives. Les travailleurs sociaux doivent informer les travailleurs de l'importance de la formation permanente et des possibilités d'y accéder; les syndicats doivent encourager les travailleurs à améliorer leurs compétences et mettre l'accent sur le fait qu'ils doivent s'intéresser à ce genre de formation; les employeurs doivent faciliter l'accès à la formation permanente en fournissant les infrastructures nécessaires, et le BIT doit fournir son assistance en rassemblant et en diffusant les meilleures méthodes d'éducation et de formation. Par exemple, le programme de la compagnie Boeing intitulé «Qualité par la formation» et mis en place après négociations avec l'employeur s'est écarté de son objectif initial, l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques, pour s'orienter vers une formation visant à enseigner aux individus comment savoir apprendre. Cette méthode s'est avérée efficace pour impliquer les adultes dans un processus de formation permanente.
- 57.** Un membre employeur des Etats-Unis a présenté le point de vue du groupe des employés sur certaines réalités actuelles. En premier lieu, les restructurations devraient se poursuivre, ayant pour effet de désorganiser la main-d'œuvre. Pour les employeurs, cela signifie que la notion de «pas de perdants» ou de communauté durable n'est pas prévisible à court ou à long terme. En second lieu, les actions des employeurs sont limitées par le fait qu'ils ne doivent pas perdre de vue les intérêts de l'entreprise. Aussi, si les employeurs ont bien sûr un rôle à jouer, les gouvernements doivent aussi prendre leur part de responsabilités et un rôle majeur doit être dévolu aux travailleurs eux-mêmes.
- 58.** Le représentant du gouvernement de la Grèce, au nom du groupe gouvernemental, a affirmé que le problème des ressources humaines est fondamental pour les gouvernements. Il a admis que, bien que les systèmes de formation permanente diffèrent d'un pays à l'autre, assurer une formation permanente restait une priorité, étant donné que cela permet de préserver les compétences, d'accroître la productivité et les revenus et de promouvoir l'égalité sociale. Il est également nécessaire, selon lui, d'accroître l'aide financière et technique aux pays en développement. Il a également affirmé que réussir à établir les lignes directrices et le cadre opérationnel nécessaires à la formation permanente dépend du dialogue social. Evoquant la question des programmes, il a affirmé que l'éducation se doit d'être souple pour s'adapter aux défis de demain. Afin de faire coïncider les exigences du

marché du travail et celles de l'industrie, les programmes d'études doivent contenir trois composants essentiels: l'éducation de base, le savoir-faire indispensable dans la vie quotidienne et la formation permanente.

- 59.** Le représentant du gouvernement de l'Egypte a insisté sur l'importance de définir les compétences nécessaires au sein de l'industrie. Une organisation opérant à un niveau national et international, dont les frais seraient assumés à part égale par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, devrait être créée pour se charger de ce travail.
- 60.** Un membre employeur de l'Allemagne s'est montré d'accord avec la description faite par le second expert de la coopération efficace entre employeurs et travailleurs de l'Allemagne dans le domaine de la formation professionnelle. L'établissement de l'agence collective qui avait été évoquée et plus spécifiquement les conseils de cette dernière aux PME sur les sujets de développement technologique et organisationnel sont, selon lui, le fruit positif de la négociation collective. Mais cette négociation collective n'a pu être appliquée dans d'autres domaines parce qu'elle stipulait que la formation devait être entreprise sur le lieu de travail. Selon lui, la formation ne doit pas se dérouler uniquement pendant les heures de travail. En outre, le coût total de la formation, y compris les temps de relâche des employés, ne doit pas nécessairement être pris en charge par les employeurs. Un financement plus flexible doit être établi.
- 61.** M^{me} Eberhardt a répondu en maintenant que la formation doit toujours avoir lieu sur le lieu de travail. C'est là que les changements s'opèrent et que les besoins en compétences sont déterminés. En outre, il faut également considérer les besoins qu'ont les chômeurs de nouvelles formations.
- 62.** Un membre employeur de la France a pensé que la réunion doit poser le problème des formateurs et de la tendance toujours actuelle de la formation à être centrée sur l'offre. Les employeurs ont désiré exprimer le désir de voir apparaître une offre de formation plus déterminée par la demande pour satisfaire les attentes des entreprises. Les universités peuvent jouer un rôle dans la formation permanente tant que la formation concerne les compétences professionnelles et ne se fonde pas sur l'enseignement classique proposé aux jeunes. Le rapport du Bureau n'est pas assez clair sur ce point. Apprendre de vastes concepts peut être parfois important mais la formation proposée par l'université devrait s'écarter des méthodes générales et théoriques pour adopter des méthodes plus inductives. En France, la validation des compétences fondée sur une évaluation de la formation est parfaitement adaptée aux besoins. Cette voie nous offre un exemple à imiter, comme par ailleurs l'utilisation intensive des ITC qui tend à remplacer aujourd'hui l'enseignement et l'apprentissage traditionnels.
- 63.** Un membre employeur de la Suisse a exprimé la conviction que la formation permanente représente le futur si tant est qu'elle échappe à deux menaces potentielles: le premier danger serait de perdre le contact avec la réalité, par exemple en instaurant des congés de formation trop longs (par exemple trois ans) qui couperaient les salariés du contexte changeant auquel s'adapte en permanence l'entreprise; le second serait de priver la formation permanente de ressources financières en augmentant exagérément les charges de l'entreprise pour répondre à toutes les exigences des travailleurs. Les entreprises en font déjà beaucoup; elles sont obligées de changer constamment leur technologie, leurs produits et leurs procédés de fabrication. Elles sont donc obligées en permanence d'apprendre et de réapprendre en ménageant constamment, dans ce processus, des possibilités de formation aux travailleurs. Le système général d'éducation doit, lui aussi, s'adapter. Les enseignants ne doivent plus simplement dispenser l'information et le savoir mais le faire découvrir aux élèves par le biais de l'expérimentation pratique.
- 64.** Ces idées ont été soutenues par le président. La formation permanente est fondamentale pour les entreprises et les individus, mais il faut la considérer à la lumière du contexte

économique actuel, celui de l'après 11 septembre. Les industries automobiles et aéronautiques sont par exemple au bord de la faillite et procèdent à de nombreux licenciements. Il est irréaliste de la part des travailleurs de demander à ce que toute la formation ait lieu pendant le temps de travail. Les sociétés ont des responsabilités en matière de formation mais les travailleurs doivent également prendre sur leur temps libre pour mener à bien leur formation ou leurs projets de développement personnel à long terme.

- 65.** Un membre employeur du Liban a poursuivi sur cette lancée: le groupe des travailleurs suggère que les travailleurs ont des droits inaliénables à la formation permanente alors que les employeurs et le gouvernement n'auraient seulement que des obligations. Les employeurs voient dans la formation permanente un moyen de rester concurrentiel et de maintenir un volume d'affaires satisfaisant. Les trois partenaires, c'est-à-dire les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, ont le droit et le devoir d'assurer la vitalité des affaires, l'emploi des travailleurs et la stabilité des sociétés.
- 66.** Un membre travailleur de l'Indonésie a reconnu que les petites entreprises sont confrontées à des problèmes d'investissement dans la formation, particulièrement après la crise financière que son pays a traversée et qui a durement obéré les budgets des collectivités régionales. Les petites et moyennes entreprises nécessitent une approche spécifique. Les gouvernements et l'OIT devraient aider les petites entreprises à intégrer de nouveaux concepts et à adopter de nouvelles approches. Une attention particulière devrait être portée aux chômeurs entreprenant une nouvelle formation pour mieux les aider à retrouver du travail.
- 67.** A cet égard, un membre travailleur de l'Afrique du Sud a mis l'accent sur la formation de partenariats stratégiques pour examiner les préoccupations (entreprises) des employeurs. Par exemple, une formation universitaire de trois ans pourrait aider à intégrer la théorie et la pratique au profit des lieux de travail. Les partenaires industriels seraient en retour habilités à influencer le processus de formation universitaire et à encourager les formateurs à créer des consortiums d'apprentissage répondant aux besoins des entreprises. De façon similaire, les gouvernements pourraient créer des mécanismes de soutien pour alléger les charges pesant sur les entreprises, et les départements de formation et d'éducation pourraient répondre de façon plus adéquate aux attentes des entreprises. Dans ce processus, les prestataires de formation tendraient ainsi à répondre aux attentes des entreprises en matière de formation.
- 68.** Un membre travailleur de l'Autriche a ajouté que les possibilités de développement de carrière proposées par les employeurs, et s'adressant également aux cadres dirigeants, pouvaient encourager les travailleurs à entreprendre une formation permanente. Dans son pays, les entreprises sont confrontées à une pénurie de personnel qualifié qui s'explique par le manque d'intérêt des jeunes à l'égard de certaines qualifications dans le domaine technique et par les investissements insuffisants des entreprises dans la formation permanente.
- 69.** Le représentant du gouvernement d'Oman a affirmé que les gouvernements ont un rôle important à jouer au niveau du développement du programme de formation permanente adapté aux lieux de travail et orienté sur le développement des aptitudes et des compétences, ainsi que l'a affirmé le membre employeur de la France. L'apprentissage par voie électronique est prometteur, mais un certain nombre de questions au sujet de sa mise en œuvre restent à clarifier, telles que l'accès au moyen d'une largeur de bande appropriée. Un plan complet portant sur ces questions est absolument nécessaire.
- 70.** Réagissant au débat, M. Mahesh espère que la formation permanente ne restera pas un domaine associé à la mondialisation qui tombera dans l'oubli dans quelques années. Afin d'éviter cela, il faut garder à l'esprit certains points essentiels: la formation permanente est

un processus continu et non sporadique; les approches sont propres à chaque pays; les possibilités d'apprentissage par voie électronique et de formation à distance doivent être augmentées; la formation à l'avenir devrait encourager la polyvalence des compétences, favoriser l'autoperfectionnement, notamment celui de l'employé, et par conséquent être axée sur l'apprenant et non sur l'enseignant ou l'animateur. En outre, la formation continue doit s'efforcer de développer les compétences individuelles nécessaires à l'employabilité, ainsi que les résultats évalués dans les centres d'évaluation. Les possibilités de formation doivent prendre en compte les technologies émergentes qui modifient les industries et les marchés mondiaux (l'OIT pourrait contribuer au suivi de ces évolutions). Enfin, les gouvernements et les employeurs devront partager les dépenses, et les employeurs et les employés devront consacrer du temps afin que la formation permanente devienne une réalité.

- 71.** M^{me} Eberhardt a insisté sur le fait que la responsabilité en matière de formation permanente n'incombe pas seulement aux employeurs et aux travailleurs; cette responsabilité doit être partagée par tous. Cependant, il faut être réaliste et considérer que des charges excessives ne peuvent être imposées aux travailleurs après une journée de travail de huit heures. Le recyclage et la formation permanente sont des processus nécessitant des concessions mutuelles de la part des différents acteurs. Les PME ont sans aucun doute des contraintes, mais il est nécessaire de chercher des solutions pratiques pour les surmonter. Par exemple, les pays nordiques fournissent de nombreux modèles ayant donné des résultats positifs, tels que le remplacement des travailleurs sous forme de congés de recyclage pour les travailleurs licenciés; par ailleurs, en Allemagne, la rotation des postes est de plus en plus pratiquée. Le débat doit être plus franc et concret. Le logo triangulaire de son syndicat pourrait illustrer le concept de formation permanente selon lequel les attentes et les besoins des clients, des employeurs et des travailleurs doivent être satisfaits.
- 72.** M. Riordan a signalé que le débat n'avait pas mis en lumière de différences significatives entre les industries mécaniques et électrotechniques et d'autres industries. L'OIT a déjà mis au point des bases de données considérables sur le développement des ressources humaines, disponibles sur le site Web, et publiera prochainement 500 initiatives nationales à ce sujet. Des bases de données sur les cadres de qualifications et l'investissement dans la formation sont également en cours d'élaboration. En outre, un nouveau livre sur la formation dans les PME sera publié l'année prochaine. Quant à la grande question de savoir qui finance la formation, les conclusions du débat sur le développement des ressources humaines qui s'est déroulé en 2000 dans le cadre de la Conférence internationale du Travail et les conclusions du Sommet du G8 à Cologne (Allemagne) fournissent à cet égard des lignes directrices utiles. Sur la question du partenariat en matière de formation permanente, le rapport de l'OIT sur le développement des ressources humaines en préparation pour la prochaine conférence fournit également des exemples à cet égard.
- 73.** En résumé, le porte-parole des travailleurs et le porte-parole des employeurs ont convenu que l'échange de vues a été fructueux et que, malgré les divergences, les deux parties ont estimé que le terrain d'entente existant permet même de formuler des conclusions équilibrées qui satisferont tous les partenaires. Dans les présentations des experts, des idées positives permettant de définir des conditions et des modèles de formation permanente ont été formulées. En outre, les informations de l'OIT ont mis en évidence la valeur de la recherche internationale dans ce domaine.
- 74.** Le représentant de la Grèce, prenant la parole au nom du groupe gouvernemental, a convenu que le débat a été excellent, même s'il a peut-être été trop influencé par les difficultés économiques actuelles. L'importance de la formation permanente par rapport au développement social et économique de tous les pays a été reconnue par l'ensemble des participants. Les gouvernements apporteront les contributions nécessaires afin de satisfaire

les attentes. Cependant, pour aller de l'avant ensemble, il est primordial que les partenaires fassent preuve de volonté politique afin de parvenir à des accords garantissant la réussite.

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

75. La première présentation sur ce thème a été faite par M. Gehard Bartel (membre employeur de l'Allemagne). Selon la perspective des employeurs, il a expliqué ce qui est entrepris en Allemagne pour promouvoir la formation permanente et a fait part des conclusions tirées de l'expérience allemande au sujet des responsabilités des divers partenaires. La formation permanente résulte d'un système de formation professionnelle existant depuis de nombreuses années en Allemagne. Les bases de ce système sont établies à l'école, suivies de trois années ou plus de formation professionnelle spécialisée, entièrement assurées et financées par l'Etat. Le ministère du Travail a défini le contenu des cours et chaque institut de formation doit s'y conformer. Cependant, les règles de la formation continue et de la promotion, ainsi que la formation en vue d'acquérir de nouvelles compétences, sont négociées et acceptées par les partenaires sociaux avant d'être approuvées par le gouvernement. Elles sont ensuite appliquées dans le pays. Une fois approuvées, elles ne peuvent être changées sans l'accord des partenaires sociaux.
76. Les industries mécaniques et électrotechniques allemandes représentent 3,5 millions de travailleurs, et l'Allemagne est un des plus gros exportateurs de produits issus de ces industries. Etant donné que les entreprises de ce secteur vendent des solutions personnalisées afin de satisfaire les besoins des clients, leur compétitivité dépend des qualifications et des compétences de la main-d'œuvre, ainsi que de la mise à jour de ces dernières. La formation permanente est considérée comme une garantie pour l'avenir, tant pour les entreprises que pour les individus. Elle offre aux travailleurs la possibilité d'améliorer en permanence leurs qualifications. Les dépenses courantes allouées au perfectionnement professionnel sont presque deux fois plus importantes que celles réservées à la formation de base. Le perfectionnement est proposé en fonction des besoins individuels, la plupart du temps pendant les heures de travail. Selon les données d'une étude réalisée auprès d'entreprises du secteur des industries mécaniques et électrotechniques, la dépense moyenne réservée à la formation a atteint 1 237 euros par personne à l'automne 2000, la moitié étant réservée aux cours internes. Une étude sur les travailleurs a révélé que les dirigeants et les travailleurs qualifiés font preuve d'un vif intérêt pour le perfectionnement professionnel tandis que les travailleurs faiblement qualifiés sont moins intéressés. Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer auprès des travailleurs, notamment auprès des travailleurs non qualifiés, afin de les encourager à entreprendre un perfectionnement professionnel. De façon générale, la responsabilité de la formation permanente reste celle des partenaires sociaux et de l'Etat, la principale responsabilité du financement étant divisée en fonction du domaine d'intérêt du partenaire. Ainsi, les entreprises, les travailleurs et l'Etat doivent être respectivement responsables du financement de la formation professionnelle, de la formation à «l'employabilité» et du recyclage afin de satisfaire les besoins du marché du travail.
77. La deuxième présentation a été faite par M. Sjöquist (membre travailleur de la Suède). Le processus de formation permanente va de l'éducation à la formation et se poursuit tout au long de la vie. L'éducation peut être abordée selon deux approches. Du point de vue du secteur, le marché du travail doit pouvoir trouver les compétences dont il a besoin (l'approche déterminée par la demande). Du point de vue de l'individu, l'employabilité est la principale préoccupation. Cela signifie qu'il faut avoir la capacité à s'adapter à l'évolution des besoins. La question fondamentale consiste à savoir comment mettre en œuvre une politique active sur le marché du travail associant ces deux approches. Les

partenaires sociaux peuvent exercer une influence sur les résultats, notamment s'ils collaborent. L'intervenant a décrit deux projets mis en œuvre en Suède afin d'améliorer la coopération entre les partenaires sociaux, d'une part, et entre le secteur et le système éducatif, d'autre part. Une autre question faisant actuellement l'objet d'une attention particulière en Europe est celle du perfectionnement de la main-d'œuvre existante. Il n'y aurait pas suffisamment de travailleurs dans le secteur à même de satisfaire à la demande de nouvelles qualifications. C'est la raison pour laquelle la main-d'œuvre existante doit s'adapter et relever de nouveaux défis, même si souvent sa formation est inadaptée. La responsabilité de la mise en œuvre de politiques de formation permanente reste clairement celle des travailleurs et des employeurs. Ces derniers doivent s'associer pour anticiper les besoins en compétences, mettre en place la formation, renforcer la motivation et gérer les répercussions de ces mesures sur l'organisation du travail et le système de salaire. Ils doivent en outre trouver un équilibre entre les besoins de l'entreprise et ceux des individus. Un accord de partenariat tripartite régional visant à améliorer la compétence près des centres de production s'attache à renforcer la compétence, l'emploi et l'employabilité. Les stratégies comprennent l'utilisation des capacités et des ressources des grandes entreprises afin d'améliorer et tester les modèles qui pourraient être modifiés avant d'être utilisés par les PME. Les grandes entreprises jouent également un rôle de guides pour les PME. L'approche régionale est importante étant donné que près de 90 pour cent de la main-d'œuvre d'une entreprise, quelle qu'elle soit, vient de la région où l'entreprise se situe. De plus, les différentes régions ont des besoins différents qui renforcent l'importance de l'approche régionale et donnent aux communautés la possibilité d'être durables.

- 78.** Le porte-parole des travailleurs a déclaré qu'il est important que l'OIT joue un rôle au niveau du renforcement des capacités et de la formation permanente, notamment en entreprenant des recherches sur la façon dont les travailleurs peuvent s'adapter à l'évolution technologique – sur le plan des produits et de la production. L'OIT peut fournir des informations sur des moyens d'acquisition de connaissances ayant fait leur preuve, sur les conséquences démographiques d'une main-d'œuvre en constante évolution et sur les moyens permettant de satisfaire les besoins en formation permanente. Une étude réalisée aux Etats-Unis a montré qu'environ un quart des adultes sont fonctionnellement analphabètes. En d'autres termes, ces personnes n'ont pas les aptitudes de base leur permettant d'acquérir d'autres compétences nécessaires. Un expert a montré que les travailleurs les moins qualifiés sont les plus réticents face à la formation. Une question fondamentale consiste à savoir comment faire comprendre aux travailleurs l'importance de poursuivre leur formation et de trouver les moyens pour les motiver. Il existe des problèmes généraux qui doivent être réglés par les systèmes d'éducation et de formation. Toutes les formes d'éducation et de formation, de l'éducation de base à la formation technique reconnue sur le plan national, doivent avoir une valeur équivalente étant donné que les politiques des gouvernements et des partenaires sociaux sont concernées. Tout le monde doit avoir une éducation de base permettant de développer les compétences nécessaires à la progression sur un marché de l'emploi en évolution. Les deux déclarations de l'OIT – Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi – doivent créer un environnement propice aux négociations entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, conformément à ce qui est énoncé dans la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Les partenaires sociaux ne peuvent pas progresser sans se reposer sur des bases concrètes. Le groupe des travailleurs a réitéré son souhait de disposer d'une base de données compilée et tenue à jour par l'OIT portant sur les conditions sociales et économiques dans les industries mécaniques et électrotechniques et d'autres secteurs. Il souhaite également que l'OIT mène à bien des recherches sur le rythme de l'innovation technique.
- 79.** Le porte-parole des employeurs a évoqué les responsabilités des gouvernements en matière de formation liée au marché de l'emploi. Les employeurs, pour leur part, doivent assumer

la charge de la formation liée à l'emploi qui permet d'améliorer les compétences des travailleurs, de sorte qu'ils puissent s'initier aux produits et processus nouveaux ainsi qu'aux progrès technologiques. Quant aux travailleurs, ils doivent assumer la responsabilité de la mise en valeur de leur employabilité. L'intervenant est convenu que l'OIT doit entreprendre des travaux de recherche sur l'acquisition des compétences et signaler aux partenaires sociaux l'importance de la formation permanente, en leur fournissant des exemples qui montrent à quel point elle peut se révéler efficace.

- 80.** Le représentant du gouvernement de la Grèce, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, a indiqué que l'évolution dans les domaines de l'économie et du travail impose de lourdes exigences aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs, notamment en matière d'éducation, de formation et de politique économique. Une collaboration est donc nécessaire pour élaborer des concepts et des programmes destinés à promouvoir le développement industriel et à améliorer les compétences humaines. Ceci vaut particulièrement lorsque les normes relatives à l'éducation et à la formation évoluent pour répondre à la demande des nouveaux marchés. Les gouvernements ont la charge de fournir des orientations et des schémas de fonctionnement relatifs à la formation permanente, et d'encourager les partenaires sociaux à signer des accords par le biais du dialogue social et de la négociation collective. Ils doivent en outre offrir des possibilités de formation aux groupes de population les plus défavorisés. Le dialogue social permet de résoudre des problèmes d'intérêt commun, et il constitue le meilleur moyen d'établir un partenariat efficace en vue de se pencher sur la question de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation. L'OIT a un rôle important à jouer en apportant son aide à ce processus.
- 81.** En réponse à l'intervenant précédent, M. Bartel a rappelé que, en période de rapides mutations, toute idée nouvelle, y compris sur la formation, est nécessaire. Il convient en outre d'introduire de nouvelles méthodes d'enseignement telles que l'apprentissage par voie électronique et l'enseignement à distance, d'avoir davantage recours à la formation en cours d'emploi et à l'apprentissage dans l'entreprise, et d'encourager les travailleurs à s'engager à améliorer leurs propres compétences. Compte tenu que les ressources sont limitées, des priorités doivent être fixées à chaque étape. C'est aux entreprises principalement qu'incombe la responsabilité d'utiliser les ressources de formation, même si les propositions des travailleurs sont les bienvenues. La législation ou les conventions collectives préconisant une seule méthode applicable à tous ne sont guère satisfaisantes.
- 82.** M. Sjöquist a rappelé l'importance du partage des responsabilités, du dialogue social et d'une politique sectorielle appropriée, autant d'éléments permettant de faire coïncider les aspects de l'offre et de la demande relatifs à la formation permanente.
- 83.** Un membre employeur de la Suède a indiqué que, dans son pays, la formation professionnelle est assurée pendant le cursus scolaire et non dans le cadre de l'apprentissage. Or c'est à l'échelon de l'entreprise qu'est dispensée la meilleure formation professionnelle, mais la législation et les conventions collectives s'y opposent.
- 84.** La représentante du gouvernement de la France a rappelé le rôle fondamental qui incombe à l'Etat de fournir une éducation et une formation de base à l'école puis à l'université aux garçons et aux filles. La gratuité de l'enseignement à l'école en particulier est objectivement un facteur important évitant l'exclusion du système éducatif. L'Etat intervient de manière aussi fondamentale en adoptant une réglementation incitative permettant la formation permanente au cours de la vie professionnelle. Ce droit est prévu dans ses modalités d'exercice dans les conventions collectives négociées entre partenaires sociaux. En l'absence de coopération entre les partenaires sociaux, tout comme en période de chômage, l'Etat doit intervenir en offrant des cours de recyclage et d'adaptation destinés à permettre aux personnes concernées de trouver un nouvel emploi.

-
- 85.** Le représentant du gouvernement du Portugal a fait référence au rôle que doivent jouer les gouvernements dans la formation professionnelle, que ce soit de façon directe ou indirecte, en particulier en termes de financement. Il a décrit les centres de formation professionnelle qui existent dans son pays, gérés conjointement par le gouvernement et par les partenaires sociaux et tenant compte des besoins des entreprises. Les partenaires sociaux sont profondément impliqués dans l'élaboration de cours de formation spécifiques au secteur. Cette expérience s'est révélée être une véritable réussite. L'intervenant a souligné le rôle que jouent toutes les parties prenantes en contribuant à fournir une formation de qualité élevée, adaptée aux futurs besoins des industries mécaniques et électrotechniques, et ce au profit de tous.
- 86.** Un membre employeur du Liban a signalé que les industries mécaniques et électrotechniques, parce qu'elles font appel à un niveau de technologie avancé, n'offrent guère de possibilités d'emplois aux travailleurs non qualifiés ou semi-qualifiés. Il peut se révéler difficile et inapproprié pour les employeurs de se charger de leur trouver un emploi alors même que d'autres secteurs à plus fort coefficient de main-d'œuvre recherchent des travailleurs et sont mieux à même de leur offrir des postes qui leur conviennent.
- 87.** Le représentant du gouvernement du Kenya a déclaré qu'en tant qu'importateur net de technologie son gouvernement est tributaire des fournisseurs de technologie, en particulier de leur savoir-faire, pour tout ce qui touche à la formation permanente. Les ressources allouées par son pays à la formation sont insuffisantes, et les entreprises du secteur se voient contraintes de jouer le rôle de chef de file pour doter les organismes de formation des équipements manquants, qui serviraient à la fois aux grandes entreprises et aux PME. L'idée que les grandes entreprises jouent les mentors face aux PME est intéressante et mérite d'être suivie.
- 88.** Un membre travailleur de l'Allemagne s'est référé au «principe de l'arrosoir», appliqué au perfectionnement, qu'il juge inapproprié et peu concluant. Il convient de savoir qui doit être formé et comment. Le raisonnement selon lequel seule une partie de la main-d'œuvre – celle qui a déjà des compétences – a droit à la formation permanente est élitiste. Si les travailleurs ne sont pas motivés, il revient aux partenaires sociaux de les inciter à saisir l'opportunité que leur offre le perfectionnement. L'apprentissage par voie électronique est une technique encourageante mais qui ne saurait convenir à tous, en particulier à ceux qui n'ont pas les moyens de s'offrir un ordinateur ou qui n'ont pas accès à l'informatique. Il faut avoir recours à des techniques de formation appropriées, y compris aux méthodes traditionnelles.
- 89.** Un membre travailleur du Costa Rica a indiqué qu'il convient de quantifier les avantages de la formation et de les mettre en balance avec les inconvénients. De plus, lorsque l'on observe les différentes réactions face à la formation, il importe de prendre en considération un certain nombre de facteurs, à savoir quel est le type de formation approprié et si cette formation doit être dispensée pendant les heures de travail. Il a cité des exemples d'investissements dans la formation ayant eu des retombées positives sur la productivité de certaines entreprises de son pays.
- 90.** Un membre travailleur de l'Autriche s'est référé aux enquêtes sur la formation ayant été menées dans son pays, selon lesquelles 35 pour cent des travailleurs ont reçu une formation, au cours des douze derniers mois, payée en grande partie par l'entreprise. En revanche, seulement 21 pour cent des cours dispensés s'adressaient aux travailleurs les moins qualifiés. Or ce ne devrait pas être à l'entreprise de décider qui doit être formé. L'intervenant a fait observer que la Commission européenne est favorable à ce que tous les travailleurs aient droit à trente-cinq heures de formation par an payée par l'entreprise et suivie pendant les heures de travail. Si l'entreprise ne peut offrir une telle formation, elle devrait pouvoir être assurée par des intervenants extérieurs.

-
- 91.** Le représentant du gouvernement de la Pologne a déclaré que dans son pays la formation permanente était un processus bien établi auquel participent activement le gouvernement et les partenaires sociaux. De nombreuses leçons ont été tirées des expériences vécues dans d'autres pays. Disposer d'une source d'informations centralisée sur la formation permanente ainsi que d'une source centrale regroupant les certificats de formations, et, si possible, sous l'égide de l'OIT, constituerait une aide précieuse. Des personnes titulaires d'un certificat de formation pourraient se rendre dans les pays où les technologies sont exportées pour y dispenser une formation.
- 92.** Le représentant du gouvernement de la Finlande a affirmé que les leçons tirées du programme de formation permanente qui s'est déroulée pendant cinq ans dans son pays ont mis en évidence l'importance des problèmes démographiques et surtout celle du rôle que tiennent les partenaires sociaux, tout particulièrement quand les gouvernements n'interviennent que peu dans la motivation de la main-d'œuvre. En l'absence de corps professionnel comme dans le secteur médical, les partenaires sociaux des industries mécaniques et électrotechniques doivent montrer la voie en matière d'encouragement à la formation. Il est nécessaire de mettre en œuvre des moyens appropriés pour cibler les groupes qui n'ont bénéficié que d'une expérience éducative limitée, notamment en proposant des méthodes de formation et des exposés sur le thème. Les méthodes de «type scolaire» sont-elles les bonnes ou faut-il en mettre en place de nouvelles?
- 93.** Un membre employeur du Liban a répété que les employeurs du secteur des industries mécaniques et électrotechniques ne devaient pas désirer à tout prix faire de quiconque une personne hautement qualifiée.
- 94.** Un membre employeur de la France a affirmé que la nature bien particulière des industries mécaniques et électrotechniques ainsi que les tailles très différentes des entreprises qui composent le secteur plaident pour que les partenaires sociaux jouent un rôle moteur dans la mise en œuvre de la politique de formation et d'éducation et de ses exigences dans un environnement d'innovation, de concurrence et de mobilité au sein et hors du secteur. Ceci est particulièrement important au niveau de l'entreprise. Les travailleurs d'aujourd'hui sont très différents de ce qu'ils étaient il n'y a ne serait-ce que quelques années et la formation a évolué de concert en s'instaurant en dehors du temps de travail et en favorisant le perfectionnement et la certification des jeunes travailleurs. Les partenaires sociaux ont un rôle à jouer quand la formation concerne les travailleurs et les cadres. Les gouvernements devraient concéder une certaine flexibilité aux partenaires sociaux et contribuer financièrement à la formation permanente.
- 95.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud a déclaré que, depuis 1998, son gouvernement a mis en place 25 offices de formation et d'éducation sectorielle gérés conjointement par les partenaires sociaux. Des programmes annuels de formation sont préparés et contrôlés par le ministère du Travail. Un fonds national pour les compétences examine les besoins en matière de formation et d'aide financière (bourses d'études) concernant le secteur des industries mécaniques et électrotechniques, et permet ainsi de mettre en place un environnement favorable à la formation permanente.
- 96.** Un membre travailleur de l'Algérie a signalé que les restructurations qui accompagnent la mise en place de l'économie de marché ont eu pour effet de réduire les effectifs dans les entreprises du secteur des industries mécaniques et électrotechniques. Aucune priorité n'est donnée à la formation des travailleurs. Si des travailleurs qualifiés sont nécessaires, les entreprises vont simplement les chercher. Aux termes d'un accord avec plusieurs pays européens, des ressources considérables vont être affectées à l'introduction de nouvelles méthodes d'éducation.
- 97.** Un membre travailleur de l'Afrique du Sud a déclaré que, si un individu peut être considéré comme responsable de son propre perfectionnement, il doit cependant être

informé sur les besoins en matière de compétences spécifiques et les soutiens *gouvernementaux relatifs à la formation*. C'est pourquoi les financements et autres incitations provenant des gouvernements et des employeurs sont essentiels. Les syndicats doivent, quant à eux, encourager les travailleurs à améliorer leurs qualifications.

- 98.** Le président a rappelé que les membres travailleurs insistent sur la nécessité d'encourager les individus à se perfectionner alors qu'il est évident que les dirigeants d'entreprise sont plus enclins à prendre sur leur temps personnel pour progresser dans leur carrière. L'enjeu est de veiller à ce que chacun soit incité à se perfectionner. Si les entreprises doivent veiller à toujours disposer du personnel qualifié qui leur est nécessaire, une distinction doit être établie entre ce qui est de leur responsabilité, c'est-à-dire former et perfectionner leur main-d'œuvre pour la bonne marche de l'entreprise et l'offre de formation permanente destinée au perfectionnement personnel. Il n'est pas judicieux de traiter chacun de la même façon; chacun ne désire pas suivre une formation ou dispose du potentiel pour le faire. Il est bien sûr important d'encourager les gens à réaliser leurs aspirations, mais ce ne sont pas seulement les employeurs qui doivent s'engager; chacun doit y mettre du sien.
- 99.** M. Bartel, répondant à un certain nombre de questions qui lui étaient posées, est tombé d'accord sur le fait que quelque chose devait être fait pour accroître la proportion de personnes peu qualifiées poursuivant une formation complémentaire. L'affectation de fonds à des formations particulières repose sur le principe que cet investissement garantissait la survie de l'entreprise par le seul fait qu'il débouchait sur la constitution d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Néanmoins, toute dépense se doit d'être justifiée et encore plus par ces temps d'incertitude. Compte tenu de cela et parce que l'on exige que la formation professionnelle débouche sur des résultats positifs, c'est aux entreprises de décider quelle forme de formation elles désirent privilégier. Quant à la responsabilité de se perfectionner, elle est et reste du ressort de l'individu.
- 100.** M. Sjöquist a ajouté que, pour que la formation permanente soit prise en considération par les travailleurs, il faut agir au niveau sectoriel et au niveau des entreprises. L'OIT a également un rôle à jouer. Lorsque l'on demande pourquoi les travailleurs les moins qualifiés sont moins enclins que les autres à entreprendre une formation, il est important d'établir les circonstances dans lesquelles la formation permanente est introduite. Fait-elle partie de la vie active? Y a-t-il une possibilité de progresser dans sa carrière, d'améliorer la qualité de son travail, de mieux organiser son travail ou de gagner plus d'argent?
- 101.** Le représentant du gouvernement de la Grèce, parlant au nom de son gouvernement, a conclu en disant que les gouvernements devaient perfectionner la formation permanente afin de la rendre accessible à tous les travailleurs qui s'y intéressent. Un cadre légal dont le rôle est d'entretenir les compétences et d'accroître l'employabilité doit être établi en consultant les partenaires sociaux.
- 102.** Le porte-parole des travailleurs a déclaré que les gouvernements et les partenaires sociaux proposent différents types de formation permanente mais que chacun ne dispose pas des mêmes possibilités. Le problème de la formation permanente dépasse et de loin un simple problème de motivation ou de possibilités offertes à ceux qui se sentent motivés. Chaque groupe doit assumer ses responsabilités. Les employeurs améliorent leur efficacité, augmentent leurs profits et leurs parts de marché en offrant des possibilités de formation. Des compétences élevées mènent à une société meilleure et augmentent l'imposition sur les hauts revenus.
- 103.** Le porte-parole des employeurs a résumé la discussion en soulignant l'enjeu tripartite de la formation permanente. Si la formation permanente est prise véritablement en considération et non comme une simple toquade qui ne suscite que brièvement l'intérêt, cela devrait bénéficier à tous. L'OIT a un rôle important à jouer en permettant aux gouvernements de contrôler ce qui se passe dans la formation permanente et en permettant que ces

expériences soient partagées. Une conférence annuelle peut être envisagée. Des centres d'apprentissage et de perfectionnement peuvent être établis dans différents pays. Ils pourraient contrôler les expériences et analyser les résultats obtenus, comme l'ampleur de l'employabilité. La formation permanente devrait déboucher sur des compétences meilleures et une meilleure employabilité dans un environnement traversé par les nouvelles technologies et les nouvelles tendances.

Examen et adoption par la réunion du projet de rapport et du projet de conclusions

- 104.** Le groupe de travail chargé des conclusions a présenté à la septième séance de la réunion le projet de conclusions.
- 105.** A la même séance, la réunion a adopté le présent rapport et le projet de conclusions.

Genève, le 27 septembre 2002.

(Signé) M. Mel Lambert,
Président.

Conclusions sur la formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques¹

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

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

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

Thème 1: Performance économique des industries mécaniques et électrotechniques: récession de 2001 et perspectives d'évolution

1. La dernière crise économique et la crise actuelle ont eu des conséquences sur: les pays industrialisés et les pays en développement; les grandes, moyennes et petites entreprises; et les travailleurs de tous les secteurs, y compris celui des industries mécaniques et électrotechniques. Etant donné que les résultats économiques des industries mécaniques et électrotechniques dépendent de nombreux facteurs, le meilleur moyen d'éviter les conséquences de la récession économique serait d'adopter des politiques industrielles et financières visant à atténuer les effets des fluctuations cycliques et à promouvoir, d'une part, de nouvelles technologies dans ces industries et, d'autre part, l'employabilité.
2. Les gouvernements devraient jouer un rôle sur le plan de la réduction des risques économiques en adoptant une législation appropriée et des politiques transparentes qui:
 - favoriseraient les stratégies de croissance à long terme, au lieu des politiques à court terme actuellement suivies;
 - contribueraient à promouvoir le commerce équitable;
 - garantiraient aux pays en développement un plus large accès aux marchés des pays industrialisés;
 - participeraient à l'élaboration de conditions offrant des chances égales à tous; et
 - mettraient en place des mesures d'incitation destinées à ceux qui investissent dans la formation permanente.
3. Les résultats d'une entreprise dépendent de l'acceptation des responsabilités et du respect des droits de toutes les parties prenantes. Les employeurs ne devraient pas ignorer les droits et obligations de toutes les parties prenantes dans leur entreprise, y compris les travailleurs, les actionnaires et les communautés dans lesquelles ils opèrent. Le respect des règles de déontologie par tous les acteurs de l'économie contribuera à améliorer les résultats de l'entreprise et à rétablir la confiance des parties prenantes. Les organisations de travailleurs souhaitent engager un dialogue avec les entreprises en vue de les aider à s'adapter aux changements économiques et sociaux. La concurrence «négative» devrait

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

laisser la place à la concurrence positive, en particulier pour ce qui est de la formation permanente.

4. La formation permanente représente un engagement financier considérable mais nécessaire qui devrait être assumé conjointement par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et par leurs organisations respectives de manière appropriée, notamment en période de récession économique.

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

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

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

9. La formation permanente se réfère à un processus continu d'amélioration des compétences destiné à garantir la mobilité et l'employabilité de l'individu plutôt qu'à un système

d'acquisition de compétences limitées, et elle doit comporter, outre une éducation² et une formation de base appropriées en vue du premier emploi, les éléments suivants:

- a) éducation, formation et amélioration des compétences en cours d'emploi et en dehors de l'entreprise;
- b) recyclage en vue d'accéder à de nouveaux postes à mesure que l'entreprise se restructure; et
- c) enseignement supérieur en vue d'accroître l'employabilité.

10. La formation permanente devrait conjuguer formation professionnelle (formation aux fins d'un emploi), mettant l'accent sur une compétence particulière, et formation de longue durée (formation de développement), s'intéressant aux aptitudes liées à la spécialité ou au savoir-faire de l'individu, ainsi qu'à l'orientation professionnelle personnalisée.

11. Le droit de tout individu à recevoir une éducation de base ainsi qu'une formation, un recyclage et un perfectionnement devrait être garanti par la Constitution ou tout au moins par la loi. Les systèmes d'éducation de base doivent être accessibles à tous et poser les fondements sains d'un apprentissage futur. Les gouvernements devraient définir un cadre de réglementation et élaborer des politiques appropriées qui tiennent compte des éléments énoncés précédemment (notamment pour ce qui est des répercussions financières) et favoriser le dialogue avec les partenaires sociaux, selon les besoins. S'il ne fait aucun doute que c'est aux gouvernements en premier lieu qu'incombe la responsabilité de l'éducation de base, il va également de soi qu'une fois que les étudiants ont quitté le cursus scolaire pour accéder à la vie professionnelle c'est alors aux employeurs que revient la responsabilité de la formation professionnelle, pour autant qu'elle soit en rapport avec l'entreprise, les partenaires sociaux devant être de plus en plus associés aux programmes de perfectionnement, qui sont déterminés par la demande. Ce dialogue social peut prendre la forme de consultations, de négociations collectives et de gestion conjointe des organismes ou des fonds de formation.

12. L'un des enjeux de la formation permanente réside dans le renforcement de la capacité à répondre rapidement aux exigences nouvelles. Si elle est conçue sur un modèle flexible, la formation permanente devrait permettre à l'amélioration continue de répondre à la demande d'un marché en constante mutation et, outre l'amélioration des compétences, prendre en considération des questions telles que la pensée créative, la résolution de problèmes, la constitution d'équipes, la direction, la prise de décisions et la gestion du stress. Dans ce contexte, l'apprentissage par voie électronique ou par toute autre méthode sur le lieu de travail ou en dehors revêt également un caractère important; ainsi, les possibilités de formation permanente devraient être offertes aux travailleurs, de l'ouvrier non qualifié au travailleur le plus qualifié. Les systèmes de formation permanente doivent tenir compte tout particulièrement des groupes les plus vulnérables.

13. L'amélioration des compétences appropriées sert non seulement les intérêts individuels en matière de carrière, mais elle contribue aussi à offrir de meilleures possibilités d'emploi et d'épanouissement personnel, ce qui présente un avantage également pour l'employeur qui peut tirer parti des compétences des travailleurs récemment acquises pour les besoins du marché.

² Les éléments suivants devraient faire partie de l'éducation de base: savoir lire, écrire, compter, posséder au moins une deuxième langue, être apte à résoudre les problèmes, faire preuve de créativité, travailler en équipe, avoir des connaissances en informatique, avoir des facilités de communication y compris dans un contexte multiculturel, avoir des aptitudes à l'enseignement, etc.

14. Pour permettre à chacun d'avoir accès à la formation permanente, les certificats d'aptitude et le perfectionnement des compétences doivent être acceptés au plan national et suffisamment clairs et compréhensibles pour être reconnus au plan international. Des informations à ce sujet devraient être échangées au plan international.

15. Pour ce qui est du financement:

Il n'existe aucun modèle universel en matière d'investissement dans la formation. Les gouvernements devraient favoriser le développement d'un environnement économique général qui permette d'encourager les individus et les entreprises à investir personnellement ou conjointement dans l'éducation et la formation et adopter des mesures d'incitation allant dans ce sens. C'est en fonction des objectifs de la formation (par exemple les objectifs des individus, des entreprises ou de la collectivité) que l'on devrait déterminer le montant de cet investissement et définir qui doit en assumer la charge. Les pays ont la possibilité de recourir à différentes méthodes et modalités pour renforcer l'investissement dans la formation et augmenter les ressources affectées à ce domaine. Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en ce qui concerne les investissements dans la formation. Pour augmenter ces investissements et garantir l'accès à la formation, il faut utiliser un certain nombre de mécanismes. Ces mécanismes peuvent comprendre un prélèvement sur les entreprises accompagné de subventions publiques, la constitution de fonds pour la formation, l'adoption de diverses mesures d'incitation à la formation et à l'apprentissage, par exemple des dégrèvements fiscaux, des crédits de formation, des prix décernés au titre des meilleures activités de formation, l'ouverture de comptes individuels de formation, la reconnaissance du droit individuel et collectif à la formation, la possibilité de prendre des congés sabbatiques, la conclusion de conventions collectives en matière de formation et l'encouragement à l'adoption des meilleures pratiques nationales et internationales en matière d'investissement dans la formation. Les mécanismes retenus devraient tenir compte des besoins spécifiques des petites et moyennes entreprises³.

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

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

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

17. Les entreprises et les organisations de travailleurs devraient encourager l'accès à la formation permanente, et les partenaires sociaux collaboreront en vue de créer un climat susceptible de motiver les travailleurs peu enclins à suivre une formation. Il incombe aux travailleurs individuels de tirer parti des possibilités de formation offertes par les entreprises et les prestataires de formation.

18. L'OIT devrait continuer à tenir à jour les actuelles bases de données sociales et économiques, qu'elles a été élaborées en relation avec les travaux préparatoires pour

³ Paragraphe 12, Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, 14 juin 2000, reproduit dans *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir* (Genève, BIT, 2002).

l'adoption en 2004 de la nouvelle Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines (contenant des initiatives relatives à la formation permanente) et les développer pour y inclure des références spécifiques aux industries mécaniques et électrotechniques.

- 19.** L'OIT devrait continuer à promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977)⁴ ainsi que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998).
- 20.** Les réunions sectorielles de l'OIT sur les industries mécaniques et électrotechniques devraient être maintenues étant donné qu'elles offrent aux mandants tripartites des possibilités intéressantes, notamment aux pays en développement, de se rencontrer et de procéder à des échanges de vues sur les aspects importants d'un large éventail de questions d'actualité.

⁴ Telle qu'amendée en 2000.

Partie 2

Autres travaux

Présentation du site Web du Département des activités sectorielles: présentation du guichet unique

- Président:* M. Norman Jennings, spécialiste principal, Département des activités sectorielles, BIT, Genève
- Intervenant:* M^{me} Anamaria Vere, responsable du site Internet, Département des activités sectorielles, BIT, Genève

M^{me} Vere a présenté brièvement le concept de «guichet unique» du site Internet du Département des activités sectorielles qui a été présenté officiellement au Conseil d'administration du BIT à sa session de juin 2002. Contrairement à celle du site précédent, la nouvelle présentation permet une navigation plus aisée, offre davantage de liens vers d'autres sources d'information pertinentes du BIT ou extérieures intéressant les secteurs et est davantage conçue pour la facilité de l'utilisateur. M^{me} Vere a montré de quelle manière les améliorations apportées offraient une vue plus complète de l'ensemble des activités sectorielles menées par le BIT pour chacun des 22 secteurs. Le site permet désormais également un accès à un grand nombre d'informations et de données qui étaient auparavant difficiles à localiser. Il comporte, entre autres, des liens vers des documents sur la sécurité et la santé au travail, les bases de données phares de l'OIT et des sites Internet externes pouvant intéresser les secteurs. Les participants sont invités à formuler des observations et des suggestions lorsqu'ils auront utilisé le site.

Discours de clôture

Le secrétaire général a donné des informations sur la participation à la réunion et en a examiné les résultats. La réunion était une occasion importante de discuter de la formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques dans le cadre tripartite du dialogue social de l'OIT. Les réunions-débats qui se sont déroulées tout au long de la semaine étaient une innovation majeure et constituaient une opportunité intéressante permettant d'échanger des informations de façon approfondie et de faire part des expériences relatives aux changements survenus récemment au sein du secteur, ainsi que des politiques mises en œuvre afin de traiter les problèmes graves auxquels le secteur est confronté. Au cours de la réunion, des conclusions ont été définies et adoptées par consensus à l'issue des débats. Cet ensemble de conclusions constitue le principal résultat de la réunion qui, conjointement au rapport de la réunion, sera présenté au Conseil d'administration en mars de l'année prochaine. Le Conseil enverra alors les documents aux Etats Membres et par l'intermédiaire de ces derniers aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux organisations non gouvernementales concernées. Il est important que les mandants de l'OIT, ainsi que l'OIT, soient prêts à mettre en œuvre ces conclusions tant aux niveaux national qu'international.

Au nom de son groupe, le président du groupe gouvernemental a remercié tous les participants de leur précieuse contribution. Même si le secteur des industries mécaniques et électrotechniques, dans son ensemble, est un secteur recouvrant des activités très diverses, allant de la fabrication des turbines et des systèmes de guidage électronique aux réfrigérateurs, ordinateurs et téléphones cellulaires, au moins un membre de chaque sous-domaine du secteur représenté soit par le délégué des employeurs, soit par celui des travailleurs, participait à la réunion. En outre, les gouvernements ont accordé un intérêt particulier au thème abordé en raison des futurs débats qui auront lieu en 2003 et 2004 sur la mise en valeur des ressources humaines. Les connaissances spécialisées des participants nous ont permis d'avoir des informations approfondies sur l'ensemble des points inscrits à l'ordre du jour. La présente réunion a accueilli environ 20 participants pour chacun des trois groupes, ainsi que les délégués de 40 pays, ceci nous permettant d'avoir une représentation globale des principaux pays producteurs d'industries mécaniques et électrotechniques dans le monde. La réunion a été caractérisée par des débats animés sur tous les thèmes de l'ordre du jour et nous sommes parvenus à adopter ce matin, sans trop de difficulté, un ensemble de conclusions de large portée.

M. Cassady (président du groupe des employeurs) s'est fait l'écho de nombre de commentaires qui avaient déjà été formulés et, au nom des employeurs, a remercié tous ceux qui avaient contribué au succès de la réunion. Chacun a pu participer et tirer un riche enseignement susceptible de déboucher sur des possibilités intéressantes de mise en réseaux. L'interaction entre les homologues des divers pays à différents stades de développement a été particulièrement enrichissante. La nouvelle procédure des débats thématiques est constructive et augmente la possibilité de participation. Les employeurs se réjouissent à la perspective de continuer sur cette voie à l'avenir.

M. Leslie (président du groupe des travailleurs) a estimé que cette réunion avait été sa meilleure expérience de formation permanente. Il a remercié ses collègues travailleurs de leur collaboration et la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie pour leur soutien. Il a également remercié l'OIT et les divers représentants des gouvernements et des employeurs, chacun d'entre eux ayant un rôle différent à jouer pour que la formation permanente devienne une réalité.

Le président, M. Lambert, a déclaré que cette semaine avait été très remarquable et avait permis de considérer la valeur et l'importance de la formation permanente dans un

secteur fabriquant des produits que nous consommons quotidiennement et dont certains d'entre nous ne pourraient plus se passer. Il y a eu des interventions de haut niveau sur tous les thèmes abordés par les parties, qui ont déclenché des débats très vivants. Les quatre groupes thématiques ou groupes de travail nous ont également donné de nouveaux éclairages sur le fonctionnement du secteur. Cette réunion était novatrice par rapport au déroulement habituel des réunions sectorielles, et la participation à ces discussions a souligné la diversité et la profondeur des connaissances spécialisées des participants, ainsi que la base de connaissances que seule l'OIT est à même de mettre au point en raison de sa structure tripartite unique et de son influence sur le monde du travail. Les conclusions venant d'être adoptées attestent de l'importance qu'accordent les participants à la formation permanente dans le secteur, malgré le fait que chacun d'entre eux vient d'horizons très divers. Néanmoins, les répercussions de ces conclusions ne se feront ressentir que lorsqu'elles seront largement diffusées et accompagnées du rapport de fond. Après avoir remercié tous ceux qui ont contribué à la réussite de la réunion et après leur avoir souhaité un agréable retour, il a déclaré la clôture de la réunion.

Questionnaire d'évaluation

Un questionnaire destiné à connaître l'opinion des participants sur divers aspects du colloque a été distribué avant la fin de la réunion.

1. Comment jugez-vous la réunion selon les différents critères ci-dessous?

Score	5	4	3	2	1	Score moyen
	Excellente	Bonne	Satisfaisante	Médiocre	Insuffisante	
Choix de la question à l'ordre du jour (sujets traités)	7	5			1	4,3
Niveau de la discussion	3	9			1	4,0
Intérêt de la réunion pour le secteur	2	9	1		1	3,8
Les conclusions	3	6	3		1	3,7
Discussion thématique 1	3	5	3	1		3,8
Discussion thématique 2	4	6	2		1	3,9
Discussions thématiques 3 and 4	5	7		1		4,2
Discussion thématique 5	3	5	3	1		3,8
Possibilité de créer des réseaux	6	2	3	1		4,0

2. Comment jugez-vous la qualité du rapport selon les différents critères ci-dessous?

	5	4	3	2	1	Score moyen
	Excellente	Bonne	Satisfaisante	Médiocre	Insuffisante	
Qualité de l'analyse	4	8		1		4,0
Objectivité	4	7	1		1	4,0
Portée	3	5	4	1		3,8
Présentation et clarté	5	6	1	1		4,1
Volume et pertinence de l'information	3	8	1		1	3,9

3. Comment jugez-vous le temps alloué à la discussion?

	Trop long	Suffisant	Trop court
Discussion du rapport	1	9	3
Discussions de groupe		12	1
Réunion des groupes		11	2
Groupe de travail sur les conclusions	2	9	1

4. Comment jugez-vous les dispositions pratiques et administratives?

	5	4	3	2	1	Score moyen
	Excellentes	Bonnes	Satisfaisantes	Médiocres	Insuffisantes	
	9	3		1		4,5

5. Réponses

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Observateurs	Total	Taux de réponse (%)
2	8	2	1	13	15

6. Participants à la réunion

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Conseillers techniques	Observateurs	Total
	20	20	19	17	12	88

7. Délégués/conseillers techniques

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total
Délégués	20	20	19	59
Conseillers techniques	9	3	5	17

8. Participation féminine (sans observateurs)

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total	% de femmes
Délégués	2	1	1	4	4,5
Conseillers techniques	3	3	0	6	

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Representative of the Governing Body
of the International Labour Office
Représentant du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail
Representante del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Mr. Mel Lambert, representative, Confederation of British Industry, Hornchurch, Essex, United Kingdom

Members representing governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

ANGOLA

Sr. Diogo Cristovão Neto, Gabinete de Relações Internacionais, Ministério de Administração Pública Emprego e Segurança Social, Luanda

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Carlos Ruby, Departamento de Formação Profissional, Instituto Nacional do Emprego e Formação Profissional, Ministério de Administração Pública Emprego e Segurança Social, Luanda

BENIN BÉNIN

M. N. Kikissagbe, ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle, Cotonou

CHINA CHINE

Mr. Zhang Junfeng, Counsellor, Permanent Mission of China in Geneva

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms. Li Lingling, Director, All-China Federation of Mechanical Industries, Beijing

Mr. Duan Dongwen, Second Secretary, Permanent Mission of China in Geneva

CZECH REPUBLIC RÉPUBLIQUE TCHÈQUE REPÚBLICA CHECA

Mr. Miroslav Kostka, Director, Department of Vocational Counselling and Mediation, Ministry of Labour and Social Affairs, Praha

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr. Mohamed Ahmed Helal, Director of the Production and Vocational Training Authority, Cairo

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms. Nadia El-Gazzar, Labour Counsellor, Permanent Mission of Egypt in Geneva

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Mr. Pertti Linkola, Project Manager, Ministry of Labour, Helsinki

FRANCE FRANCIA

M^{me} Joëlle Ory, chargée de la mission internationale, Direction générale des stratégies industrielles, Service des industries manufacturières, ministère de l'Industrie, Paris

GREECE GRÈCE GRECIA

Mr. Georgios Assimakis, Official of the Directorate of Vocational Training, Athens

INDIA INDE

Mr. A.K. Saraf, Additional Director-General, Central Public Works Department, New Delhi

INDONESIA INDONÉSIE

Mr. Ade Padmo Sarwono, First Secretary, Permanent Mission of Indonesia in Geneva

KENYA

Mr. M.O. Kidenda, Director of Industrial Training Department, Ministry of Labour and Human Resource Development, Directorate of Industrial Training, Nairobi

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Joel N. Mwanzia, Labour Officer (ILO Duties), Ministry of Labour and Human Resource Development, Nairobi

Mr. Ephraim Ngare, Permanent Mission of Kenya in Geneva

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr. Wan Seman Wan Ahmad, Director Human Resource Development, Department of Human Resources, Ministry of Human Resources, Putra Jaya

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms. Sharifah Fuziah Syed Abdullah, Counsellor (Labour Affairs), Permanent Mission of Malaysia in Geneva

NIGERIA NIGÉRIA

Mr. P.O.K. Baiyere, Area Manager, Industrial Training Fund, Lokoja

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Abdullah Shehu Ahmad, Deputy Director, Labour Representative, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

OMAN OMÁN

Mr. Khalaf Hajem Al-Tall, Ministry of Manpower, Dean of the High Technical Faculty, Higher College of Technology, Muscat

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms. Yolanda Porschwitz, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr. Andrzej Wyszynski, Chief Expert, Department for Industrial Policy, Ministry of Economy, Warsaw

PORTUGAL

Sr. Carlos Dias Pais, Director de Serviços de Formação, Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisboa

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Manuel Fernandes Santos Rosa, Director de Serviços de Formação Curricular, Departamento de Formação Profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional, Lisboa

QATAR

Mr. Hassan Al Zaini, Head, Customer Supply Section, Qatar General Electricity and Water Corp., Doha

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SÚDÁFRICA

Mr. Kenneth Daniels, Metals Chamber Manager, Manufacturing, Engineering and Related Services Educational and Training Authority, Marshalltown

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Abdellatif Ajra, Directeur général, Centre technique des industries mécaniques et électriques, Douar Hicher

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr. Medhat Arafat, Executive Director, Universal Metal Extrusion Co. Ltd., Amman

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms. Amal Abdulhadi, Adviser, Universal Metal, Amman

Mr. Gerhard Bartel, Adviser, Vocational Training, GESAMTMETALL, Köln

Sr. José Luis Vicente Blásquez, Director de Relaciones Laborales, Confederación Española de Empresas del Metal (CONFEMETAL), Madrid

Mr. Chandra Bobart, Group Factory Manager, Caroni 1975 Ltd., Couva, Trinidad, West Indies

Mr. James G. Cassady, Vice President, Human Resources and Administration, Electronic Sensors and Systems Sector, Northrop Grumman Corporation, Crownsville, Maryland

Mr. Mohamad Fauzi Che Rus, Director, Asia Human Resources, Western Dital (M) SDN BHD, Petaling Jaya, Selangor, Malaysia

M. Eduardo Fonseca, Directeur, CINEL, Centro de Formação Profissional da Indústria Electrónica, Amadora, Portugal

Sr. Alfredo José Gibbs Gil, Presidente, Asociación de Industriales Metalúrgicos y Minera de Venezuela, Rainbow SA, Caracas

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms. Thaïs Hermoso de Gibbs, Asistente, Fedecamaras, Caracas

M. François Gnacadja, Directeur général, Société d'électricité industrielle et de bâtiment (SEIB), Cotonou

Mr. Stefan Katsarov, Commercial Director, Elprom ZEM Co., Sofia

Ms. Janet Lopes, Head Skill Development Services, Steel and Engineering Industries Federation of South Africa, Johannesburg

Mr. K.V. Mahesh, Assistant General Manager Human Resources, Larsen and Toubro Ltd., Mysore, India

M. Ali M'Kaissi, Conseiller, Directeur central du social, Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA), Tunis

Mr. Walid Nasr, Management Consultant for Industrial and Construction Projects, Beirut

M. Henri de Navacelle, Directeur GRH, Formation, Union des industries et métiers de la métallurgie, Paris

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Marie-Paule Roiland, Directrice des affaires européennes et internationales, UIMM, Paris

Sr. Luis Alfonso Pardo Barrientos, Asesor Económico, Cámara Nacional de Industrias, La Paz

M. Maurice Pinkus, Directeur délégué en charge des questions d'enseignement supérieur, UIMM, Paris

Mr. Andreas Rüegg, Chief Executive Officer, ABB Lernzentren LFW, Baden

Mr. Lars Skoglund, Deputy Manager, Association of Swedish Engineering Industries, Stockholm

Mr. Mohsin Tabani, Executive Director, Seri Sugar Mills Ltd., Karachi

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Sr. Jesús Castro Salas, Asociación Nacional de Técnicos Electricistas y Afines (CMT), San José

M. Florent Clariana, FO Métaux, Paris

Mr. Jan Czechowski, SOLIDARNOSC, Chairman, FAMAK SA, Kluczbork, Poland

Mr. Dong-Gyun Han, Federation of Korean Metalworkers' Trade Unions, Seoul

Ms. Petra Eberhardt, IG Metall, Verwaltungsstelle Bochum, Bochum

Sr. Ambrosio Fernández Félix, MCA-UGT, Madrid

Mr. Nabuaki Koga, President, Japanese Electrical, Electronic and Information Union, Tokyo

Adviser and substitute/Conseiller technique et suppléant/Consejero técnico y suplente

Mr. Makoto Miyamoto, Chairman, JVC Workers' Union (JAM), Japanese Association of Metal, Machinery and Manufacturing Workers, Tokyo

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Kenichi Miya, General Coordination and Planning Group, Japanese Electrical, Electronic and Information Union, Tokyo

Mr. Shigetoshi Asai, Chief Assistant Director, Industrial Policy Bureau, Japan Council of Metalworkers' Union (IMF-JC), Tokyo

M. Mohamed-Seddik Kordjani, Fédération nationale des travailleurs de la métallurgie mécanique, électrique, électronique, Hydra Alger

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Ahmed Ben Harine, Fédération nationale des travailleurs de la métallurgie, mécanique, électrique, électronique, Hydra Alger

Mr. James Leslie, International Association of Machinists and Aerospace Workers, Hollywood, Maryland

Mr. Ma Fangcheng, Vice-Chairman, National Committee, Metal and Building Materials Workers' Trade Union of China, Beijing

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Tang Hong, Division Chief of the International Liaison Department, ACTFU, Beijing

Mr. Peter Makaba, NUMSA, Witbank, South Africa

Mr. Eduard Marpaung, Metal, Machine and Electronic Indonesian Prosperity Trade Union (CMT), Banten, Indonesia

Sr. Fernando Augusto Moreira Lopes, Confederação Nacional dos Metalúrgicos, São Paulo

Mr. Jorma Nirhamo, Head of Education and Training, Metallityöväen Liitto r.y., Helsinki

Mr. Mikhail Ostudin, International Secretary, Automobile and Farm Machinery Workers' Union, Moscow

Sr. Milton Rivero, SMATA, Buenos Aires

Mr. Andy Sims, Amicus – AEEU Section, Amalgamated Engineering and Electrical Union, Bromley, Kent

Mr. Stefan Sjöquist, Swedish Metal Workers' Union, Stockholm

Mr. Günter Steindl, Gewerkschaft Metall – Textil, Wien

Others

Autres

Otros

Representatives of member States present at the sittings

Représentants d'Etats Membres présents aux séances

Representantes de Estados Miembros presentes en las sesiones

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Mr. Robert Hagen, Labor Attaché, United States Permanent Mission in Geneva

Representatives of the United Nations, specialized agencies and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados y de otras organizaciones internacionales oficiales

Arab Labour Organization (ALO)

Organisation arabe du travail

Organización Árabe del Trabajo

H.E. Mr. Ibrahim Guider, Director General, Cairo

Ms. Amira Hilal, Permanent Delegation, Cairo

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de Organizaciones Internacionales no Gubernamentales

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Ms. Anna Biondi, Assistant Director, Geneva Office, Geneva

International Metalworkers' Federation (IMF)

Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas

Mr. Marcello Malentacchi, Secretary General, Geneva

Ms. Anne-Marie Mureau, Economist, Geneva

Mr. Peter Unterweger, Coord. Industrial Policy Team, Geneva

Mr. Robert Steiert, Geneva

Mr. David Seligson, Geneva

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

World Confederation of Labour

Confédération mondiale du travail (CMT)

Confederación Mundial del Trabajo (CMT)

M^{me} Béatrice Fauchère, Représentante permanente, Genève

M. Gheorghe Sora, Président, Centrale syndicale FNS, Bucarest