



Cinquième question à l'ordre du jour: mise en valeur des ressources humaines: orientation et formation professionnelles

Rapport de la Commission de la mise en valeur des ressources humaines

1. La Commission de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines a tenu sa première séance le 31 mai 2000. Elle était composée de 308 membres (99 membres gouvernementaux, 142 membres employeurs et 67 membres travailleurs) et de 18 membres gouvernementaux suppléants, 61 suppléants employeurs et 69 suppléants travailleurs. En outre, 4 organisations non gouvernementales internationales étaient représentées.
2. La commission a élu son bureau comme suit:
Président: M. L. Mishra (membre gouvernemental, Inde).
Vice-présidents: M. C. Renique (membre employeur, Pays-Bas) et M. E. Patel (membre travailleur, Afrique du Sud).
Rapporteur: M. John Chetwin (membre gouvernemental, Nouvelle-Zélande).
3. A sa neuvième séance, la commission a chargé un groupe de travail d'élaborer à son intention un projet de résolution et des conclusions provisoires reprenant la teneur des débats en plénière. Ce groupe de travail était composé des personnes suivantes: un membre gouvernemental du Japon, du Portugal, de l'Arabie saoudite, de l'Éthiopie et du Canada, M. Renique (membre employeur des Pays-Bas), M. Dumont (membre employeur de la France), M. Ampiah (membre employeur du Ghana), M^{me} Leeming (membre employeur de la Nouvelle-Zélande), M. Soto Priante (membre employeur du Mexique), M. Patel (membre travailleur de l'Afrique du Sud), M. Attigbe (membre travailleur du Bénin), M. Cole (membre travailleur des États-Unis), M^{me} Valkonen (membre travailleur de la Finlande), M^{me} Middleton (membre travailleur de la Nouvelle-Zélande) et, d'office, M. Mishra, président de séance, et M. Chetwin, rapporteur.
4. La commission s'est réunie à 15 reprises.

Introduction

5. La commission était saisie du rapport V: *Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes*, préparé par le Bureau pour la cinquième question à l'ordre du jour de la Conférence: Mise en valeur des ressources humaines: orientation et formation professionnelles.

-
6. Le représentant du secrétaire général a souligné l'importance de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines en tant qu'instrument d'autonomisation de la personne. La mondialisation pourrait être un facteur de croissance pour l'emploi comme pour l'économie. Or, en même temps, dans certains pays, elle est source de chômage et synonyme de baisse de la qualité de l'emploi. La formation et la mise en valeur des ressources humaines sont des instruments clés qui permettront de tirer profit au maximum de la mondialisation tout en atténuant ses aspects négatifs.
 7. La formation et la mise en valeur des ressources humaines doivent faire partie intégrante de toute stratégie générale de l'emploi, celle-ci se composant de cinq éléments: 1) stabilisation macroéconomique, 2) stabilisation des marchés financiers et des capitaux, 3) assurer une protection sociale efficace aux travailleurs déplacés, 4) une saine gestion des entreprises qui combine un rendement économique élevé et de bonnes pratiques en matière sociale et d'environnement, et 5) un cadre réglementaire qui favorise la création d'emplois, surtout par le truchement de services d'appui au développement des petites et moyennes entreprises.
 8. Le président a ensuite invité le délégué suppléant du secrétaire général à présenter le rapport. Ce dernier a souligné que la mondialisation, la restructuration économique et la transition vers une société fondée sur le savoir et les compétences débouchent sur un paradoxe: s'il faut toujours plus de compétences, il arrive que les forces à l'origine de ce mouvement poussent aussi les décideurs et les entreprises à réduire leurs investissements dans les ressources humaines ou à se concentrer sur le court terme. Les particuliers, les entreprises et la société dans son ensemble réclament toujours plus d'aptitudes au travail en équipe, à la direction et à l'animation, et de compétences techniques et de gestion. Le dialogue social et le partenariat doivent être les piliers de la gestion, du développement et du financement de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines.
 9. Le monde a profondément changé; les économies centralisées ont cédé la place à la domination du marché, les technologies de l'information se répandent, l'organisation du travail évolue et les formes atypiques de travail se substituent progressivement à l'emploi salarié stable. Ces changements ont affecté la structure et le fonctionnement des marchés du travail ainsi que les types de compétences requis. La formation et la mise en valeur des ressources humaines a maintenant une fonction double, c'est-à-dire qu'elle doit à la fois être proactive et avoir un effet d'atténuation. La fonction proactive consiste à aider les particuliers et les entreprises à devenir plus productifs et compétitifs. La seconde fonction consiste à atténuer, compenser les inégalités sociales en donnant à l'individu, par le biais de la formation, davantage de possibilités de trouver un emploi, d'accroître sa productivité et d'améliorer ses conditions d'existence. Compte tenu de ces changements fondamentaux, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, conserve sa pertinence, tandis que la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, n'est plus d'actualité.
 10. Dans sa déclaration liminaire, le président a remercié la commission pour sa nomination. Il a souligné que l'on est aujourd'hui davantage conscient du phénomène de la mondialisation et de ses effets aussi bien positifs que négatifs sur l'économie, l'emploi et la vie des populations. En revanche, a-t-il dit, l'on n'a pas accordé suffisamment d'attention aux conséquences sociales de la mondialisation, et plus particulièrement à l'aggravation des inégalités et de la pauvreté, qui touchent des millions de personnes dans le monde entier. Il a suggéré que les discussions portent entre autres sur les questions suivantes: le paradoxe qu'il y a à ce que, d'une part, la mondialisation et d'autres forces impliquent des besoins accrus en matière d'éducation et de formation alors que, d'autre part, ces mêmes facteurs ont pour conséquence une réduction des investissements dans le domaine de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines; le gaspillage des

ressources humaines que constitue le travail des enfants; la nécessité d'encourager les institutions à relancer le dialogue social; l'inadéquation entre l'offre et la demande de qualifications; la nécessité d'une plus grande convergence entre la formation théorique et la formation sur le lieu de travail; l'importance de la lutte contre la discrimination et de l'amélioration de l'accès à la formation pour les personnes qui ont des besoins spéciaux; la satisfaction des besoins du secteur informel et le rôle des entreprises multinationales dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines.

11. Le président a souligné le fait que la commission devrait déterminer le rôle le plus approprié de l'OIT dans chacun des domaines suggérés pour la discussion et définir le partage des responsabilités, en matière de formation et de mise en valeur des ressources humaines, entre les partenaires sociaux et les autres parties prenantes. Il s'est déclaré convaincu qu'en dépit de son calendrier de travail très chargé la commission pourrait parvenir à un consensus dans un esprit de confiance, de bonne volonté et de compréhension mutuelle.

Discussion générale

12. Au nom de son groupe, le vice-président employeur a abordé le contexte actuel. La question des besoins des entreprises, celle du nouveau paradigme d'éducation et de formation, et celle des rôles que doivent jouer les partenaires sociaux.
13. Le rapport du Bureau, a-t-il dit, constitue un bon point de départ, mais les employeurs ne partagent pas la vision assez pessimiste qu'il donne de la mondialisation. Ils ne nient pas que, dans certains pays, les entreprises et l'économie dans son ensemble aient plus de mal à relever les nouveaux défis, mais les entreprises ont réagi aux nombreux moteurs du changement que mentionne le rapport du Bureau par des mesures qui se sont traduites par une croissance économique. Le mythe de «la croissance sans emploi» est remis en question par les résultats récemment enregistrés par les économies de régions comme les Etats-Unis et l'Europe. Les employeurs contestent aussi le paradoxe de la formation tel qu'il est présenté dans le rapport du Bureau et que le président l'a évoqué. D'après ce paradoxe, une mobilité accrue est synonyme d'une baisse de l'investissement dans la formation. Les employeurs se félicitent de cette plus grande mobilité des travailleurs, aussi bien au sein des entreprises qu'entre elles, et même entre les différents secteurs, car elle permet de réduire les inadéquations et facilite la restructuration. Leur intention n'est pas du tout, comme le suggère le rapport, d'investir moins dans la formation et d'essayer de pallier la pénurie de connaissances et de compétences par une stratégie de recrutement, ce que rendent impossible les graves inadéquations et pénuries de main-d'œuvre dont souffre le marché du travail. Qui plus est, le savoir fait maintenant partie intégrante des processus, il en est la valeur ajoutée fondamentale et souvent, d'ailleurs, le produit proprement dit. On voit donc que, à l'inverse, comme l'attestent les statistiques de nombreux pays, le secteur privé a même augmenté ses investissements dans la formation. Les employeurs ont souligné que l'augmentation de cet investissement a eu pour effet d'augmenter, à la fois, l'intérêt porté à la qualité et le rendement de l'investissement. Ils ont demandé aux gouvernements, s'agissant de l'investissement dans l'éducation de base et l'enseignement initial, d'améliorer aussi le contrôle des résultats obtenus et l'évaluation de la qualité.
14. Le nouveau paradigme d'éducation et de formation est axé sur la préparation des gens au changement. Il faut que les intéressés prennent une responsabilité dans leur employabilité et leur choix de carrière. Dans ce nouveau contexte, des capacités génériques telles que l'aptitude à travailler en équipe, le savoir-faire en matière de résolution des problèmes, l'aptitude à communiquer et la déontologie professionnelle sont extrêmement importantes, et l'instruction élémentaire joue un rôle encore plus essentiel dans l'acquisition de ce type

de compétences transversales. Pour mieux préparer les gens, les établissements d'éducation et de formation doivent repenser la relation entre l'élève et l'école; ils doivent revoir le rôle des enseignants et les méthodes d'évaluation des résultats obtenus par ces derniers. Les établissements d'enseignement professionnel doivent inventer de nouvelles formes de coopération avec les entreprises de manière à mettre sur pied des systèmes plus souples d'enseignement combiné, avec une alternance de cours en salle de classe et de formation sur le lieu de travail. Il faudrait en outre trouver de nouvelles pistes pour l'entrée dans la vie professionnelle afin d'aider les jeunes à opérer une transition plus harmonieuse entre l'école et le monde du travail.

- 15.** La technologie de l'information et des communications est un puissant instrument de mise en œuvre de ce nouveau paradigme; mais les méthodes de travail et l'organisation de l'enseignement et de la formation professionnelle doivent elles aussi changer. Il faut par exemple que les établissements fassent une plus grande place au travail de groupe, à la résolution des problèmes et au recours à des conférenciers extérieurs pour une formation plus ouverte. Les employeurs sont d'accord quant à la nécessité de rechercher de nouvelles méthodes d'évaluation et de validation de l'apprentissage par l'expérience. Le nouveau paradigme a également des implications en matière d'orientation professionnelle. Cette orientation devrait être permanente et considérée comme un instrument d'acquisition, par les intéressés, de connaissances plus approfondies sur les carrières professionnelles existantes, de manière à ce qu'ils puissent savoir quels sont les choix qui correspondent le mieux à leurs talents et à leur motivation.
- 16.** Les employeurs ont cité la Charte de Cologne du G8 qui demande à toutes les parties prenantes de s'engager davantage encore à adopter des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie, et invite instamment «les gouvernements à consentir les investissements nécessaires en vue de moderniser l'éducation et la formation à tous les niveaux, le secteur privé à investir dans la formation des salariés actuels et futurs, et les individus à prendre en charge le développement de leurs capacités et l'avancement de leurs carrières». Les entreprises et les établissements d'enseignement et de formation professionnels doivent également constituer des partenariats pour une formation plus efficace. Les gouvernements doivent faciliter ce processus, mais laisser la responsabilité de la planification et de l'organisation aux entreprises et aux travailleurs – c'est-à-dire adopter une approche de type «ascendant».
- 17.** Enfin, les employeurs ont souligné la spécificité de la situation des pays en développement. Ils ont suggéré que la communauté internationale aide les pays en développement à améliorer leur enseignement initial. Ces pays peuvent tirer avantage de l'utilisation des nouvelles méthodes et concepts d'éducation et de formation, y compris les technologies de l'information et de la communication et l'évaluation des systèmes d'apprentissage sur le lieu de travail. Ils ont réaffirmé l'importance d'une transition plus harmonieuse entre l'école et le monde du travail, transition qui pourrait être facilitée par l'adoption de politiques actives du marché du travail et l'encouragement des jeunes à créer leur propre entreprise, et ils ont rappelé à quel point il est important de fournir une sécurité suffisante aux personnes qui éprouvent des difficultés à trouver du travail.
- 18.** Au nom de son groupe, le vice-président travailleur a souligné le fait que l'éducation et la formation sont d'importants instruments de développement économique et social, mais qu'elles constituent également une fin en soi puisqu'elles contribuent à une meilleure information et à une plus grande responsabilisation des citoyens. La formation devrait être considérée comme l'un des principaux fondements de la notion de «travail décent». Elle permet d'améliorer la qualité et l'organisation du travail et contribue à la croissance économique et à la création d'emplois. La formation est importante pour les travailleurs, car elle constitue un moyen d'augmenter les revenus, de favoriser la sécurité de l'emploi,

d'assurer l'équité sociale par une réduction des inégalités et l'élimination de la pauvreté, et d'améliorer l'insertion sociale. Cependant, bien que les avantages de cette approche soient manifestes à bien des égards, les politiques adoptées ne permettent pas toutes de promouvoir la formation. L'ajustement structurel, en particulier, contraint de nombreux gouvernements à comprimer leurs dépenses dans ce domaine.

19. La formation est une condition nécessaire mais pas suffisante du développement économique, comme en témoignent les niveaux élevés de chômage que l'on trouve dans certains pays chez les personnes qui ont pourtant reçu une éducation supérieure. Si le contexte macroéconomique n'est pas porteur, et si l'éventail des instruments politiques combinés ne permet pas de soutenir et développer la demande globale alors que dans le même temps des réformes sont engagées du côté de l'offre pour améliorer la productivité et l'efficacité, la formation et l'éducation ne parviendront pas à résoudre la crise de l'emploi. D'où la nécessité d'adopter des politiques budgétaires judicieuses et de mettre en place un système de négociations collectives efficace. En outre, des mesures actives du marché du travail, telles que les services d'orientation professionnelle, s'imposent. Elles doivent englober l'éducation et le conseil axés sur la carrière et le conseil en emploi.
20. L'éducation et la formation devraient être universelles, et ne tenir aucun compte du sexe, de la race ou des origines sociales. Pour que chacun y ait accès, il faut qu'elle bénéficie d'un engagement ferme de financement par des fonds publics. L'éducation est aujourd'hui universellement reconnue comme un droit fondamental qui est dénié aux enfants lorsque ceux-ci sont contraints de travailler à un âge encore trop précoce. L'éducation et la formation doivent aussi porter sur le développement de la capacité, dont parle la convention n° 142, pour influencer le milieu social et professionnel.
21. Le groupe des travailleurs a noté que de nombreux intervenants ont affirmé que l'économie moderne a besoin de plus de flexibilité. Certains en ont déduit qu'il fallait une réduction de la protection des travailleurs afin de favoriser la compétitivité et la flexibilité. Or la formation et le développement des qualifications nous offrent un moyen fort différent de répondre à cette exigence. Le relèvement des qualifications donne davantage d'agilité et de flexibilité aux travailleurs confrontés à des processus de travail en constant changement et à des changements soudains des goûts et des attentes des consommateurs. Il leur permet donc de répondre à la demande de flexibilité par de meilleures qualifications et non par un abaissement des normes de travail. Les travailleurs ont noté, dans beaucoup de pays en développement, un «secteur informel» important et en expansion, qui ne constitue pas un secteur dans le sens traditionnel du terme, mais plutôt un éventail d'activités qui sont principalement des activités de subsistance caractérisées par de faibles revenus, une faible productivité et l'absence de normes. Le rôle de la formation n'est pas de préparer l'individu pour le secteur informel ni de développer le secteur informel; elle doit être un instrument de transformation du secteur informel et servir à élever le niveau des activités de survie pour les intégrer dans la vie économique et sociale structurée. Les organisations syndicales doivent occuper une place centrale dans ces programmes.
22. Les travailleurs ont souligné la nécessité d'adapter la formation aux besoins de nombreux groupes: les femmes, les travailleurs en milieu rural, les personnes à capacité réduite, les travailleurs licenciés, les victimes potentielles de la restructuration économique, les travailleurs les moins bien payés, les travailleurs précédemment exclus de la formation et de l'éducation, les travailleurs migrants, les réfugiés, les personnes ayant des besoins particuliers et les chômeurs de longue durée. Ils se sont également prononcés en faveur d'une formation prolongée et d'un soutien aux jeunes travailleurs. Pour être efficace, le système de formation et de mise en valeur des ressources humaines doit procéder à des bilans de compétence des travailleurs; une validation systématique de l'apprentissage initial et en cours de carrière; offrir une formation transférable et de type modulaire

également accessible aux travailleurs employés à plein temps; assurer une autonomie fonctionnelle qui constitue le fondement de la formation et couvre l'aptitude à résoudre les problèmes de communication et d'information; élaborer des normes de plan de carrière et développer la formation permanente. Le statut de la femme est un bon exemple de la nécessité de changer la formation comme les systèmes de rétribution. Le passage d'une activité de production au secteur des services s'accompagne d'une transition de salaires élevés à des revenus plus modestes. Or il exige aussi beaucoup plus d'aptitudes sociales de premier plan telles que la communication, le travail d'équipe et la solution de problèmes, généralement considérées comme des qualités féminines. Malgré la demande, elles ne sont pas suffisamment reconnues ni rétribuées. Il s'agit avant tout de stimuler une culture du lieu de travail qui valorise, favorise et récompense l'apprentissage.

- 23.** Les travailleurs se sont dits conscients que les défis qui se posent aux pays en développement sont substantiels. Des pays où règnent des taux d'analphabétisme adulte énormes et grandissants, accablés par des dettes extérieures gigantesques, ne sont pas en mesure d'élaborer, de financer ni de mettre en œuvre les politiques de formation modernes sur lesquelles doivent nécessairement s'appuyer le développement et la croissance économique. A l'ère de la société du savoir, on compte encore 884 millions d'adultes analphabètes tandis que, d'après les estimations de l'UNESCO, on en comptait 144 millions dans les pays les moins avancés en 1985, chiffre qui devrait augmenter de 30 pour cent d'ici à 2005. Il faut que la communauté internationale consente un allègement très substantiel de la dette, contribue à la mobilisation de ressources qui seront allouées à des programmes d'alphabétisation de base et au développement d'infrastructures de communication et d'information. Il faut exhorter les entreprises multinationales à souscrire à des accords de transfert de technologies équitables et à développer des compétences au niveau local dans les pays en développement. Ces mesures constituent une passerelle qui permettra d'accéder au secteur de la production à forte valeur ajoutée et, avec l'éducation et la formation, ce sont ces mesures qui permettent à ces sociétés de franchir le fossé qui sépare le sous-développement de la société de l'information.
- 24.** Les travailleurs ont proposé qu'en matière de dépenses d'éducation et de formation professionnelle l'OIT fixe le critère de bonne pratique à 4 pour cent de la masse salariale afin d'encourager les gouvernements et les entreprises à accentuer leurs efforts. L'OIT devrait recommander le prélèvement d'une taxe sur les industries et les services afin d'assurer un financement adéquat et élaborer des directives en vue d'un renforcement du dispositif qui offre aux salariés un accès généralisé à la formation (par exemple, garderies pour les mères travailleuses). Les entreprises comme la société doivent considérer le coût de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines comme un investissement nécessaire en capital humain, dont le rendement se présente sous la forme d'une productivité accrue.
- 25.** Les travailleurs ont proposé un concept de politique et de cadre national de formation qui fasse appel, à l'échelon national, aux industries et aux entreprises. Le partenariat est essentiel, mais ce sont les pouvoirs publics qui doivent conserver la haute main sur l'éducation et la formation. Ils se sont félicités de ce que les employeurs reconnaissent la nécessité d'investir dans la personne et ont souligné que le partenariat sous-entend que les travailleurs aussi doivent être associés, par l'intermédiaire de leur syndicat, à la prise de décisions. La formation doit faire partie du processus de négociation et relever d'un partage des pouvoirs entre les trois partenaires sociaux.
- 26.** Après les commentaires des deux vice-présidents, la commission a poursuivi la discussion générale du rapport V. De nombreux membres de la commission ont loué le rapport pour sa démonstration claire de la contribution de l'éducation et de la formation à la prospérité des personnes et de la nécessité de renforcer le système éducatif et la formation

professionnelle dans un contexte de mondialisation et de changement dans l'organisation du travail. Cependant, un membre gouvernemental a estimé que le rapport ne représentait pas complètement la situation à laquelle les pays en développement sont confrontés. Un autre a considéré que l'expression «formation et mise en valeur des ressources humaines» donnait l'impression erronée que la formation est distincte de la mise en valeur des ressources humaines et ne lui est pas essentielle, et a estimé que l'expression «mise en valeur des ressources humaines» ou «valorisation de la personne» est suffisante. Il s'est également prononcé en faveur du remplacement des expressions «la formation et l'enseignement professionnels» et «l'éducation et la formation permanentes» par «la formation et l'éducation professionnelle et technique», afin que la terminologie utilisée dans le document s'aligne sur celle de l'UNESCO et que, de cette façon, l'efficacité de la collaboration entre l'OIT et l'UNESCO se renforce.

- 27.** Insistant sur la nécessité d'une vision claire de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines, plusieurs membres gouvernementaux se sont fait l'écho des remarques émises par les groupes des travailleurs et des employeurs. C'est en leur permettant d'apprendre, d'acquérir des connaissances, d'apprendre à agir et d'apprendre tout au long de la vie que les systèmes de formation doivent donner aux individus les moyens d'agir. L'objectif de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines est de rendre chacun employable, c'est-à-dire en mesure d'obtenir et de conserver un travail décent dans le salariat, le travail indépendant ou les activités d'intérêt collectif. A cet égard, il est important de distinguer les qualifications spécifiques répondant aux besoins de l'employeur des compétences plus larges couramment demandées sur le marché du travail.
- 28.** Bien que les programmes de formation se doivent de répondre à la demande de qualifications du marché du travail et à la tendance générale dans des domaines tels que les technologies de l'information et de la communication, leur apport à l'épanouissement de l'individu doit être un thème central de tout système de formation. Les gens travaillent pour se sentir productifs, subvenir aux besoins de leur famille et participer à la vie sociale; ces facteurs constants doivent rester au centre de la discussion. Cela dit, un membre gouvernemental a affirmé que dans son pays le système était totalement déterminé par la demande.
- 29.** Il faut accorder une attention toute particulière aux aspects sociaux de l'éducation et de la formation. Le potentiel de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines dans la prévention ou la réduction de l'exclusion sociale est énorme. La priorité doit aller à l'accès universel, mais il faut surtout veiller à l'accès de ceux dont les besoins sont les plus pressants. Les programmes doivent cibler les défavorisés et ceux qui ont le moins accès à l'éducation et à la formation. Plusieurs membres gouvernementaux ont souligné combien il est important d'élaborer des programmes adaptés sous l'angle culturel qui s'adressent aux femmes, aux personnes souffrant de handicaps, aux minorités et aux peuples indigènes victimes de discrimination. Sur ce point précis, les communautés et l'administration locales, en particulier, ont un rôle très important à jouer. L'enseignement à distance a aussi été cité comme moyen d'améliorer l'accès et la flexibilité de la formation tout en maintenant sa qualité.
- 30.** Il faut insister sur la qualité plutôt que sur la quantité. Les programmes et les politiques doivent être conçus et évalués de telle sorte qu'ils répondent aux besoins réels des groupes cibles auxquels ils s'adressent et qu'ils leur soient accessibles et adaptés.
- 31.** La nécessité d'une approche globale a été soulignée. L'éducation et la formation devraient être replacées dans le cadre d'une politique de développement économique et social plus

large. Cependant, les forces de la mondialisation (commerce, finance, etc.) sont de nature à entraver l'influence des pouvoirs publics sur leurs économies.

- 32.** De nombreux membres gouvernementaux ont évoqué l'importance de la participation tripartite de tous les acteurs sociaux à l'élaboration des politiques et des programmes. La participation des travailleurs et des employeurs a été un élément d'adéquation des programmes de formation et d'éducation; elle leur a aussi permis d'être en phase avec l'évolution du marché du travail. Les gouvernements peuvent faciliter la participation des partenaires sociaux et doivent leur fournir un cadre légal et institutionnel adéquat.
- 33.** L'importance de l'apprentissage tout au long de la vie a été soulignée à maintes reprises. La révolution des technologies de l'information et de la communication a pour effet une augmentation considérable du rythme auquel les qualifications spécifiques deviennent obsolètes, et la mondialisation contribue à «l'éviction» des travailleurs. Il faut donc que les travailleurs actualisent leurs qualifications pendant toute la durée de leur carrière professionnelle. Mais l'apprentissage tout au long de la vie signifie également qu'il faut accorder davantage d'attention aux toutes premières années d'éducation, en faisant en sorte, entre autres, que les établissements scolaires dispensent un enseignement de qualité, d'accès facile et à un prix que peuvent se permettre de payer un maximum de gens; il signifie aussi qu'il faut que les jeunes suivent plus longtemps une scolarité classique. Les membres gouvernementaux ont cité un certain nombre de mesures déjà prises pour s'assurer que tout le monde ait la possibilité d'améliorer ses qualifications: par exemple la définition d'objectifs à atteindre pour les différents groupes d'âge et l'allongement de la scolarité obligatoire. D'une façon générale, il faudrait intégrer au maximum l'éducation et la formation afin de permettre aux gens d'acquérir des compétences à chaque fois qu'ils en ont besoin.
- 34.** Plusieurs membres gouvernementaux ont évoqué la nécessité de faire acquérir aux travailleurs des compétences multiples, d'améliorer l'employabilité et de réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande. Dans certain pays, un «boom de l'éducation», avec l'apparition d'un trop grand nombre de travailleurs hautement qualifiés, a conduit à une inadéquation, et l'on s'est alors rendu compte qu'il fallait améliorer la capacité de réaction des systèmes de formation et de mise en valeur des ressources humaines à l'évolution de la demande du marché.
- 35.** Les technologies de l'information et de la communication exigent la création de nombreux emplois dans des pays à niveaux de développement très variés, et elles modifient l'organisation du travail de beaucoup de gens. Elles sont aussi, toutefois, une source de disparités croissantes entre les pays et à l'intérieur des pays. De nombreux membres gouvernementaux ont décrit l'impact qu'ont eu ces changements sur leurs politiques et programmes de formation et de mise en valeur des ressources humaines. Par exemple, certains gouvernements se sont fixé des objectifs ambitieux en matière d'accès universel à Internet et de relèvement du niveau de culture informatique, et ils ont procédé à des investissements considérables pour que les établissements scolaires et les bibliothèques puissent disposer d'ordinateurs.
- 36.** La nécessité d'acquérir des compétences de base a été soulignée à de multiples reprises. Par compétences de base, il faut entendre, entre autres, savoir lire, écrire, compter, résoudre des problèmes et travailler en équipe. Les programmes d'enseignement de capacités de base un peu plus élaborées et les programmes d'enseignement de capacités spécialisées devraient se compléter plutôt que se faire concurrence. La formation devrait inclure l'acquisition de capacités correspondant à des besoins supérieurs, telles que les relations humaines, la communication, la santé et la sécurité au travail.

-
37. Plusieurs membres gouvernementaux ont décrit les difficultés particulières auxquelles ils sont confrontés. Ces difficultés sont entre autres la transition rapide vers une économie de marché et les changements dans les formes de propriété, l'exode rural, le chômage, le sous-emploi, les faibles niveaux de productivité et l'insuffisance des ressources financières. Il n'en demeure pas moins que le capital humain reste leur principal atout et qu'ils sont fermement résolus à trouver des solutions novatrices afin de consolider leurs investissements dans le domaine des ressources humaines, en coopération, notamment, avec d'autres pays et des institutions internationales telles que le nouveau centre UNEVOC à Bonn. L'OIT a un rôle particulièrement important à jouer à cet égard, d'une part, en qualité de fournisseur d'assistance et, d'autre part, en tant qu'instance au sein de laquelle s'échangent des informations sur les meilleures pratiques existantes. Un membre gouvernemental a également proposé de créer un site Web pour permettre un partage d'expériences plus poussé.
38. De nombreux membres gouvernementaux ont attiré l'attention de la commission sur le rôle essentiel joué par la certification des qualifications, y compris les connaissances acquises antérieurement. Si la certification est importante, c'est notamment en raison de la part accrue qui a été prise, dans certains pays, par le secteur privé dans les activités de formation et d'éducation. Et la transférabilité des compétences permet aux travailleurs de se déplacer pour aller occuper des emplois là où il y en a de disponibles.
39. Un membre gouvernemental a souligné que l'accès au marché du travail à l'étranger est important pour les programmes de formation et qu'il convient d'en tenir compte. Un autre membre gouvernemental a cependant fait remarquer que la prudence s'impose en la matière car, sur un marché du travail donné, la liberté de mouvement des travailleurs ne saurait constituer un remède universel au manque de qualifications.
40. Plusieurs gouvernements ont proposé des lignes directrices pour définir les rôles respectifs de chaque partenaire social. Il serait logique que les employeurs aient davantage de responsabilités dans la formation de leurs salariés et que les gouvernements jouent un rôle plus actif dans la formation des nouveaux venus sur le marché du travail ou des travailleurs qui connaissent un changement de carrière. Une autre solution serait que les employeurs concentrent leurs efforts sur la formation destinée à conférer les compétences spécifiques qu'ils réclament, tandis que les pouvoirs publics dispenseraient plutôt des compétences plus générales en mettant l'accent sur les dimensions sociales de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines. Le rôle du gouvernement consisterait notamment à mettre en place des filets de sécurité et, éventuellement, à dispenser une formation par le biais du système de sécurité sociale, comme l'a expliqué un membre gouvernemental. Quoi qu'il en soit, une mobilité accrue des travailleurs exige que ceux-ci prennent eux aussi plus d'initiatives. En outre, il faut veiller à offrir à tous les participants des mesures d'incitation adéquates. Les employeurs doivent comprendre qu'ils ont intérêt à investir dans leurs travailleurs et ceux-ci doivent être motivés pour s'impliquer dans l'éducation et la formation. L'objectif doit être d'instaurer une société de l'apprentissage. Certains membres gouvernementaux ont appelé les employeurs à contribuer davantage au financement de la formation.
41. Plusieurs membres gouvernementaux ont fait part des changements majeurs apportés à leurs systèmes de formation et de mise en valeur des ressources humaines. Un système d'alternance combinant formation théorique et expérience acquise dans l'emploi joue un grand rôle dans la transition entre l'école et le monde du travail et il semble d'une grande utilité pour faciliter l'intégration des jeunes dans la population active. Sur un plan plus général, certains gouvernements veulent faire tomber la barrière qui sépare éducation et formation, en surmontant les préjugés. Dans certains pays, des écoles avaient une réputation de grande spécialisation qui devient caduque. Très souvent, le financement de la

formation professionnelle a été revu à la hausse pour répondre à des besoins croissants. Enfin, la plupart des pays ont entamé un effort de réflexion sur leurs politiques, leurs programmes et sur l'administration des systèmes d'éducation et de formation professionnelles et s'efforcent de définir de nouvelles approches.

42. Plusieurs membres gouvernementaux ont évoqué les mesures prises par l'Union européenne dans le domaine de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines. Celle-ci encourage ses Etats membres à favoriser un effort d'investissement dans l'individu et elle a arrêté des objectifs pour les systèmes d'éducation et de formation. Les jeunes, les chômeurs ainsi que d'autres groupes cibles ont également reçu une attention particulière. Il y aurait lieu de favoriser un élargissement de la palette des horaires souples. Le Sommet de Lisbonne qui s'est tenu au début de cette année avait déjà invité chaque Etat Membre séparément à définir des objectifs concrets, mettre en place des politiques adéquates et adopter des plans pour l'emploi. Viendra ensuite un exercice collectif d'évaluation des progrès réalisés dans chaque Etat Membre, ce qui permettrait d'aboutir à une société plus intégrée par le biais d'une meilleure formation initiale pour les jeunes, de l'acquisition des compétences requises, de la mise à profit des compétences disponibles, d'un relèvement du niveau des qualifications par la formation permanente et de la généralisation de bonnes pratiques et politiques en matière de ressources humaines.
43. Plusieurs membres gouvernementaux ont fait remarquer que la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, était dépassée. Il lui est notamment reproché de ne plus refléter la réalité du monde d'aujourd'hui ainsi qu'un excès de spécificité qui constitue inévitablement un facteur de caducité. Certains membres de la commission se sont prononcés pour l'adoption d'une nouvelle recommandation, tandis qu'un autre pensait qu'il serait judicieux d'attendre pour cela que soit terminée la révision générale des normes internationales du travail.
44. Le vice-président travailleur a relevé quelques points intéressants dans les contributions des gouvernements à la discussion générale. Il a aussi proposé d'explicitier les arguments de certains membres gouvernementaux dans un sens qui permettrait de dégager plus facilement les conclusions de la discussion générale, à savoir: 1) le besoin de politiques ayant une fonction d'intégration sociale; 2) un référentiel pour le financement des compétences; 3) la prise en compte de la formation non pas comme un coût, mais comme un investissement humain intéressant sur les plans économique et social; 4) une plus grande implication des collectivités locales dans la gestion de la formation; et 5) l'impact sur l'emploi de certains aspects de la mondialisation tels que les mouvements de capitaux spéculatifs. On pourrait y ajouter la participation des organisations syndicales à l'éducation et la formation professionnelles et la nécessité d'un renforcement des capacités des syndicats pour renforcer leur rôle dans la formation. Enfin, le groupe des travailleurs s'est prononcé en faveur d'une définition large de l'employabilité et a souligné la nécessité d'aborder la question du financement.
45. Le vice-président employeur s'est félicité de la position générale des membres gouvernementaux vis-à-vis de l'éducation et la formation continues. Il a souligné la référence faite à la charte de Cologne par un membre gouvernemental et a suggéré d'étudier la possibilité d'en faire mention dans les conclusions. Le groupe des employeurs a apprécié l'évocation, par les membres gouvernementaux, du rôle des partenaires sociaux dans l'éducation et la formation professionnelles. Toutefois, il faudrait aussi consulter les partenaires sociaux sur la politique de l'éducation. Celle-ci pourrait refléter, par exemple, les enseignements tirés par les entreprises des nouvelles méthodes de travail et formes d'organisation et, de ce fait, les exigences que ces nouvelles méthodes imposent à l'éducation. Les technologies de l'information offrent d'énormes possibilités qu'il faudrait exploiter pour l'éducation et la formation. Enfin, le groupe des employeurs s'est associé

aux propos des délégués gouvernementaux de la Syrie et du Malawi pour lesquels les pays en développement ont du mal à assurer une éducation et une formation continues et ont par conséquent besoin de l'aide de la communauté internationale à cet égard.

Points pour la discussion

46. En ce qui concerne le premier point pour la discussion, le vice-président employeur s'est félicité de ce que le rapport utilise une définition générale de l'employabilité. Cela étant, a-t-il dit, la mise en valeur de l'employabilité exige des trois partenaires sociaux un engagement conforme à la Charte de Cologne.
47. Améliorer la relation entre la formation et l'éducation, d'une part, et l'employabilité, d'autre part, exige un nouveau paradigme. L'employabilité se base sur un enseignement initial complet, du préscolaire à l'université, qui permet aux gens d'acquérir des compétences de base transférables et de s'adapter à l'évolution du milieu de travail. De nouvelles façons de combiner les études et l'expérience professionnelle doivent être trouvées, qui complètent l'apprentissage traditionnel. Plusieurs pays ont déjà adopté ce type de formation alternée au niveau de l'enseignement supérieur.
48. Les employeurs ont émis le souhait de participer non seulement aux discussions nationales sur la formation professionnelle, mais aussi à celles sur la politique de l'éducation à tous les niveaux. Ils tiennent à ce que leurs opinions sur les questions telles que la mise en place d'un cadre définissant les qualifications, leur planification et leur organisation pratique, notamment, soient prises en compte.
49. Le groupe des employeurs s'est opposé à la proposition du groupe des travailleurs d'adopter un système de points de référence en matière d'investissement dans la formation professionnelle. Il s'est également opposé à l'idée d'un prélèvement national sur les entreprises. Les employeurs jugent les systèmes nationaux de prélèvements obligatoires contraires aux besoins des entreprises, qui doivent élaborer elles-mêmes leurs plans de formation et optimiser leurs investissements dans la formation, et contraires au concept d'employabilité qui appelle des mesures spécifiques – et pas des dispositifs nationaux – pour répondre à tout l'éventail des besoins des travailleurs. A son avis, la commission ferait mieux d'axer ses travaux sur les moyens d'encourager les investissements dans l'intérêt commun des employeurs et des travailleurs. S'il s'avère nécessaire d'adopter des mesures d'incitation supplémentaires, les gouvernements pourraient accorder des avantages fiscaux, financer des mesures de soutien à la formation et exercer des pressions en faveur de la validation des connaissances et capacités acquises antérieurement. S'agissant du rôle des partenaires sociaux, il devrait être possible de conclure des accords sectoriels ou régionaux dans le cadre du processus de négociation collective.
50. Le vice-président travailleur a souligné l'importance vitale de la notion d'employabilité. Il a déclaré partager le point de vue des employeurs selon lequel il est essentiel de pouvoir s'appuyer sur une définition de l'employabilité la plus large possible. Pour les travailleurs, l'employabilité recouvre un éventail de politiques telles que l'éducation, des mesures actives du marché du travail et des politiques macroéconomiques axées sur le plein emploi. En outre, dans ces politiques, l'élément de l'éducation comporte de nombreuses composantes qui exigent le droit à l'éducation et à la formation. De plus, l'on ne saurait promouvoir le plein emploi en se limitant à des activités de relèvement du niveau des qualifications; l'être humain a besoin d'«apprendre à apprendre» et il faut que les formateurs sachent parfaitement s'adapter à l'évolution des circonstances. Il a souligné que l'éducation de base devrait également porter sur la santé et la sécurité, la formation

syndicale, une formation aux relations du travail, des compétences en matière de technologies de l'information et de la communication.

- 51.** Il devrait exister des normes de compétence établies dans le cadre des accords conclus entre les employeurs, les gouvernements et les travailleurs, de manière à ce que chaque individu puisse bénéficier d'un certain nombre de points de référence, c'est-à-dire, en quelque sorte, d'une norme agréée dont il pourrait se servir pour procéder à son auto-évaluation suivant un processus objectif. De plus, puisqu'il n'est pas facile de prévoir les besoins futurs en matière de qualifications, c'est l'apprentissage tout au long de la vie qui devrait servir de moyen d'adaptation à l'évolution du milieu de travail.
- 52.** Les travailleurs ont fait savoir qu'à leur avis la responsabilité de la promotion de l'employabilité devrait être partagée entre eux-mêmes, les employeurs et les gouvernements. Ce sont certes les individus eux-mêmes qui sont responsables de leur éducation et de leur formation, mais c'est à l'entreprise qu'il appartient d'améliorer les compétences propres à chacun de ses salariés au même titre qu'elle se transforme et se modernise elle-même, par exemple dans le domaine des stratégies de commercialisation ou de la technologie. L'Etat, quant à lui, a la responsabilité première de l'éducation de base ainsi que de la mise en place et du bon fonctionnement d'un système efficace et rentable d'enseignement et de formation professionnels.
- 53.** L'on a atteint un niveau de consensus élevé quant aux objectifs de l'éducation et de la formation, mais les perceptions diffèrent quant au mode de financement de la formation. Il n'est pas judicieux de dissocier la notion d'employabilité de la question du financement car, en pareil cas, la charge du financement sera transférée à ceux qui précisément sont les moins en mesure de la supporter. Dans ce contexte, ceux qui sont les moins aptes à financer l'accès à une formation adéquate sont les femmes et les groupes de population particuliers tels que les réfugiés, les travailleurs migrants, les personnes victimes d'un handicap. Tous les membres de la collectivité devraient pouvoir devenir employables; mais on ne saurait s'attendre à ce qu'ils financent leur propre intégration dans la société.
- 54.** Se référant à l'opposition du groupe des employeurs à tout système de points de référence en matière de financement, le groupe des travailleurs a précisé que, dans son esprit, il ne s'agissait pas d'un système ayant force obligatoire au niveau international et il a proposé un référentiel de ce qui constitue les meilleures pratiques, qui servirait de référence pour cibler les efforts axés sur une augmentation de l'investissement dans la formation. Les entreprises ont bien entendu leurs propres besoins spécifiques, mais il faut qu'elles accordent une attention prioritaire au développement des capacités de leur personnel, une exigence qui s'applique à toutes les entreprises.
- 55.** Le groupe des travailleurs s'est félicité de ce que le groupe des employeurs se soit référé à des instruments actuellement utilisés dans certains pays, tels que les conventions collectives, les avantages fiscaux et les crédits à la formation. Il a souligné que ses propositions en matière de financement étaient elles aussi fondées sur les pratiques actuellement en vigueur dans certains des pays où existent déjà des prélèvements sur la masse salariale.
- 56.** Un membre gouvernemental a suggéré d'élargir le concept d'employabilité de manière à ce qu'il puisse inclure l'esprit d'entreprise, et ce compte tenu du rôle croissant que le secteur informel joue dans de nombreux pays. Selon lui, l'employabilité dépend des connaissances, des compétences et des capacités des individus et de la mesure dans laquelle celles-ci correspondent aux besoins du marché. Les gens devraient prendre en considération ce que l'éducation et la formation peuvent leur apporter en termes d'employabilité. Il a souligné le fait que les partenaires sociaux devraient jouer un rôle

actif dans la définition, l'élaboration et la mise à jour des concepts d'«employabilité» et d'«esprit d'entreprise», et ce à tous les niveaux, en intégrant ces concepts dans les systèmes modernes de gestion.

57. Plusieurs membres gouvernementaux ont suggéré que l'on prenne en compte différents éléments pour définir le concept d'employabilité. L'un d'entre eux a déclaré que ce concept revêt deux aspects: l'énergie, qui donne aux êtres humains la capacité physique de travailler et les compétences, qui leur donnent la capacité d'être créatifs et novateurs et de faire preuve d'esprit d'entreprise. Le premier aspect est lié, d'une manière générale, au développement humain et, entre autres, aux problèmes de santé, de nutrition, d'environnement et d'égalité entre les sexes. Le second aspect nécessite l'intervention de l'ensemble des partenaires sociaux pour dispenser une formation en matière professionnelle, technique et de création d'entreprise. Puisque la capacité d'un travailleur à obtenir un emploi dépend des bénéfices engrangés par les entreprises, la satisfaction des besoins de ces dernières en matière de qualifications doit être un objectif prioritaire.
58. Un autre membre gouvernemental a fait remarquer que le concept d'employabilité regroupe quatre éléments distincts: donner aux jeunes les capacités indispensables pour trouver un emploi; permettre aux chômeurs de s'adapter au changement; accroître la mobilité professionnelle et la mobilité entre entreprises des travailleurs déjà pourvus d'un emploi et relever le niveau de productivité des travailleurs en général.
59. Quelques membres gouvernementaux ont mis l'accent sur le fait que la formation n'est pas un coût mais un investissement dont bénéficient à la fois les individus, les entreprises et l'ensemble de la collectivité. Ce changement d'approche exige que les parties prenantes réexaminent au niveau national le contenu des programmes d'enseignement et de formation et le cadre dans lequel ceux-ci sont appliqués. Les gouvernements devraient trouver des mesures d'incitation efficaces permettant d'encourager et de favoriser l'investissement dans l'éducation et la formation.
60. Plusieurs membres gouvernementaux ont souligné la nécessité d'une participation active des partenaires sociaux à l'ensemble du processus d'éducation et de formation. Les entreprises, par exemple, pourraient fournir des informations utiles sur l'adéquation des programmes de cours à leurs besoins. De même les pouvoirs publics locaux et les autres parties prenantes au niveau local devraient-ils jouer eux aussi un rôle important, surtout au niveau sectoriel.
61. Certains membres gouvernementaux ont fait valoir qu'il conviendrait d'accorder davantage d'attention aux jeunes. Il faudrait notamment améliorer la qualité du système scolaire et tenir compte du fait qu'il existe différents styles d'apprentissage. Les jeunes devraient en outre pouvoir bénéficier d'un soutien lorsqu'ils entrent sur le marché du travail. Ils devraient en particulier bénéficier d'un système plus convivial et mieux adapté à leurs besoins pour l'accès aux informations relatives à ce marché. Ce système les aiderait à opérer leurs choix de carrière en pleine connaissance de cause. Cette approche implique aussi l'adoption de politiques d'orientation scolaire et professionnelle de grande ampleur.
62. Un membre gouvernemental a fait observer qu'il convenait de déployer des efforts particuliers si l'on voulait réussir à améliorer l'employabilité des jeunes issus des couches les plus défavorisées de la société. Il a expliqué que certains jeunes n'ont que des possibilités très limitées de devenir employables car ils sont originaires d'endroits isolés, ont des problèmes familiaux ou ne bénéficient d'aucun soutien financier. Il faudrait avant tout s'efforcer de favoriser leur insertion sociale avant de commencer à essayer d'améliorer leur employabilité.

-
- 63.** L'importance de l'apprentissage tout au long de la vie a été rappelée pendant la discussion. Un membre gouvernemental a cité l'exemple de «la rotation dans l'occupation des emplois» comme système permettant de faciliter l'apprentissage tout au long de la vie et de donner à d'autres la possibilité de prendre pied dans le monde du travail.
- 64.** Les problèmes spécifiques auxquels sont confrontés les gouvernements sont, entre autres, le déclin de certains secteurs d'activité et, dans certains cas, des taux de chômage qui restent particulièrement élevés. De nombreux pays en développement ont centré leurs politiques sur l'acquisition, par les travailleurs, de compétences techniques spécialisées mais ont ensuite progressivement réorienté leurs efforts vers l'acquisition de compétences multiples.
- 65.** Un membre gouvernemental a fait remarquer qu'il existe une interdépendance croissante entre les individus, les sociétés et les pays. Il s'est déclaré préoccupé par le fait que la prospérité générée par la mondialisation profite extrêmement peu aux pays les plus pauvres. Il s'agit là, à son avis, d'un déséquilibre intrinsèque dans le partage des fruits de la prospérité mondiale.
- 66.** Le vice-président travailleur a estimé que l'on devrait mettre l'accent sur la transférabilité des compétences, qui devrait englober davantage d'éléments que cela n'est le cas aujourd'hui et permettre aux travailleurs de se servir pendant beaucoup plus longtemps des capacités qu'ils ont acquises. Selon lui, il ne faut surtout pas encourager une employabilité qui serait fondée sur une «flexibilité excessive». Les partenaires sociaux devraient s'attacher à élaborer une politique d'employabilité crédible. Le groupe des travailleurs considère que les travailleurs devraient pouvoir acquérir des compétences multiples. Mais il craint que le financement des programmes suggérés n'alourdisse encore la charge déjà imposante qui pèse sur les individus.
- 67.** Le vice-président travailleur a déclaré que l'OIT devrait se pencher sur des questions d'une portée plus générale, par exemple les inégalités accrues qu'implique la mondialisation, qui ont des répercussions en matière de pénurie de compétences et d'inadéquation entre l'offre et la demande de qualifications.
- 68.** Le vice-président employeur a rappelé les principaux points soulevés pendant la discussion. Au niveau de l'éducation initiale, la question de l'orientation est très importante, mais il faut aussi accorder toute l'attention qu'elle mérite à l'employabilité à long terme. Il faudrait que les normes de formation soient définies de manière suffisamment large pour faciliter la mobilité professionnelle; cela devrait se faire en collaboration avec les partenaires sociaux. Pour lutter contre le décrochage scolaire, on pourrait envisager des parcours parallèles avec la participation des entreprises. Lorsque l'on envisage d'instituer, au niveau national, un prélèvement permettant de financer la formation et la mise en valeur des ressources humaines, il convient de déterminer au préalable quels sont les instruments les plus efficaces que l'on peut utiliser à cet effet. Le groupe des employeurs a souligné que les prélèvements ne permettent pas forcément d'améliorer l'adéquation entre la formation et les besoins des travailleurs et des entreprises.
- 69.** Se référant au point 2 pour la discussion, le vice-président employeur a ouvert la discussion en faisant remarquer que la question de l'accès présente en soi plusieurs défis. Les forces qui sous-tendent la mondialisation et le progrès technologique ont mis en exergue les faiblesses des systèmes d'éducation de base en place. L'OIT devrait arrêter des critères de référence pour l'élaboration de normes relatives à l'instruction initiale qui garantissent au système de formation initiale un niveau de qualité minimum. Le groupe des

employeurs a aussi souligné l'importance de la lutte contre le décrochage des jeunes. Il faudrait que l'école puisse mieux s'adapter aux élèves ayant des besoins spécifiques.

- 70.** Si la responsabilité de l'accès à l'éducation de base incombe au premier chef aux pouvoirs publics, les entreprises pourraient apporter un soutien supplémentaire au système d'enseignement initial, en particulier sous la forme d'outils de perfectionnement des compétences dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Pour terminer, le groupe des employeurs a souligné la nécessité de trouver une solution adéquate aux carences du financement.
- 71.** Le vice-président travailleur a également souligné les enjeux de l'accès à l'éducation de base, surtout pour ceux qui ont déjà un emploi. Les pays en développement sont aux prises avec des taux d'alphabétisme (et d'aptitude au calcul) particulièrement bas et qu'ils tentent de relever. L'école publique gratuite est un droit fondamental pour tous et ce droit exige une attention et une protection particulières au cours du processus d'ajustement structurel et de libéralisation des marchés. La formation initiale doit être régie par des normes claires qui restent à définir et il faut fixer un délai au terme duquel la formation initiale sera une réalité pour tous.
- 72.** L'organisation de la formation initiale doit être et rester pour une large part entre les mains de l'Etat. En revanche, tous les partenaires sociaux ont un rôle à jouer lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins spécifiques des groupes défavorisés, comme l'apprentissage des langues pour les travailleurs migrants, et d'assurer un accès sans discrimination à la formation. Le groupe des travailleurs partage le sentiment que les occasions d'utiliser les technologies de l'information et de la communication pourraient être multipliées par un renforcement des partenariats entre l'école et l'entreprise et qu'à cet égard, les pouvoirs publics ont un rôle à jouer en mettant les technologies de l'information et de la communication au programme des systèmes de formation de base.
- 73.** Un membre gouvernemental a reconnu que les technologies de l'information sont de nature à remédier au problème de l'accès à l'éducation. Nombreux sont les gouvernements qui équipent leurs écoles d'ordinateurs afin de permettre aux étudiants de se familiariser avec les technologies de l'information et de la communication et avec Internet.
- 74.** Il est primordial de dégager un consensus sur ce qu'il faut entendre par un enseignement de qualité. Le relèvement des taux d'alphabétisme et d'aptitude au calcul exige au préalable d'arrêter des critères de réussite scolaire assortis de procédures d'évaluation.
- 75.** Parmi les mesures proposées pour assurer l'égalité d'accès figurent la formation des adultes à grande échelle, l'information des entreprises et des syndicats quant aux avantages concrets et au fonctionnement du dispositif des programmes de formation, l'élaboration et le suivi de normes et de politiques ciblées sur les groupes défavorisés.
- 76.** Parmi les problèmes particuliers qu'ont relevés les gouvernements figurent l'analphabetisme généralisé, les barrières linguistiques dans les sociétés multilingues et le besoin urgent d'un soutien financier bilatéral et multilatéral. Certaines solutions proposées consistent à procurer des compétences par le biais de projets de travaux publics.
- 77.** Un membre gouvernemental a souligné que, même si les fonds publics doivent aller en premier aux groupes les plus vulnérables, les entreprises ont aussi une responsabilité sociale à cet égard. Un autre membre gouvernemental a cité l'exemple de son pays où les employeurs ont un rôle important, y compris au niveau de l'enseignement primaire, et où la proximité du monde de l'entreprise est un facteur qui contribue grandement à améliorer

l'accès à l'éducation et à la formation. D'autres intervenants, comme les organisations non gouvernementales, par exemple, contribuent aussi dans une large mesure.

- 78.** Le vice-président employeur a déclaré que l'apprentissage tout au long de la vie doit pouvoir s'appuyer sur de bons programmes d'éducation de base et de formation initiale. Les pouvoirs publics sont responsables des programmes destinés aux groupes vulnérables. Au besoin, les partenaires sociaux peuvent participer à leur mise en œuvre.
- 79.** Le vice-président travailleur a constaté que le défi de la revalorisation de l'éducation de base reste l'obstacle majeur auquel se heurtent les travailleurs dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines. Il appartient à la commission de conclure à la nécessité de la détermination des gouvernements et des partenaires sociaux à supprimer les entraves à l'accès à l'éducation de base. Le groupe des travailleurs a attiré l'attention sur la fracture numérique qui sépare les jeunes travailleurs et leurs aînés et a insisté sur la nécessité d'ouvrir la formation aux technologies de l'information et de la communication aux travailleurs plus âgés. Enfin, le groupe des travailleurs a instamment invité la commission à veiller à ce que les programmes d'ajustement structurel n'impliquent pas de procéder à des coupes dans les budgets de l'éducation.
- 80.** Le président a qualifié de navrants les taux d'inscription scolaire que relève le rapport pour 1997: 56 pour cent dans l'enseignement primaire en Afrique subsaharienne et en Asie du sud, 65 pour cent en Amérique latine, 71 pour cent en Asie de l'Est et 96 pour cent et plus dans les pays industrialisés. L'objectif de l'éducation pour tous en l'an 2000, arrêté en 1990 par la Conférence de Jontien, a dû être repoussé à 2015 par le Sommet social de Copenhague, en 1995, tandis que l'on compte encore plus de 800 millions d'adultes analphabètes de par le monde.
- 81.** Le président s'est félicité de la volonté politique d'instaurer le droit universel à l'éducation de base manifestée par plusieurs membres de la commission. Cette dernière devrait envisager les moyens de canaliser cette volonté politique pour dégager les moyens financiers dont l'éducation a besoin.
- 82.** Prenant la parole sur le troisième point pour la discussion, le vice-président employeur a marqué son assentiment aux diverses mesures d'incitation qui ont été citées à propos de la formation continue. La clé de tout système de formation est la flexibilité et une approche ascendante dans laquelle employeurs et travailleurs se partagent la planification et la mise en œuvre de programmes de formation adaptés.
- 83.** Le problème du financement doit être cerné avec précision avant de songer à élaborer des solutions constructives. Le problème de fond est celui de l'accès des groupes vulnérables au marché du travail, et notamment des personnes peu instruites, analphabètes ou souffrant d'un handicap et des femmes qui ne sont pas ou plus présentes sur le marché du travail. Lorsque des aménagements s'imposent au niveau national, il faudra bien entendu que ceux-ci soient pris en charge par les partenaires sociaux.
- 84.** Les entreprises et les travailleurs dotés d'un emploi ne sont pas à proprement parler touchés par ce problème de financement. Les premières ont intérêt à investir dans leurs travailleurs pour accroître leurs profits et les seconds à s'investir afin d'élargir leurs perspectives de carrière. Une motivation étant manifestement présente pour ces deux catégories, le débat sur le financement devrait par conséquent se concentrer sur les groupes vulnérables. Quelque chose doit être fait pour aider les travailleurs motivés à saisir les opportunités que leur offrent les entreprises, mais nous sommes là devant un problème d'information plutôt que de financement.

-
- 85.** Le groupe des employeurs estime que le rapport sous-évalue l'investissement consenti par les PME dans la formation. Si les chiffres se rapportant à l'investissement dans la formation formelle sont plus faciles à établir, le type de formation informelle que dispensent les petites entreprises n'est pas pris en compte. A ce propos, il serait utile de mettre au point une méthode qui permettrait d'évaluer et de valider les modes d'apprentissage informel. Le rapport affirme aussi que les femmes et les minorités ethniques ont des taux de participation faibles; or, la tendance est en train de s'inverser et on trouve des cas où les taux de participation les plus élevés sont précisément ceux de ces groupes.
- 86.** Le vice-président travailleur a relevé l'existence d'un consensus quant à la nécessité de s'intéresser principalement aux groupes cibles tels que les femmes, les travailleurs ruraux, les handicapés, les personnes victimes ou menacées de restructuration, les travailleurs mal rémunérés ou peu formés, les migrants, les réfugiés, les chômeurs de longue durée et les victimes des politiques qui avaient cours dans le passé. Les conclusions de la commission devront se faire l'écho de ce consensus.
- 87.** Le groupe des travailleurs a proposé de souscrire au principe de l'instauration par voie de négociation tripartite d'un cadre national de qualifications flexible comportant des points d'entrée et de sortie multiples. Celui-ci devrait s'accompagner de mesures d'appui telles que des infrastructures de garde d'enfants et du temps libre rémunéré pour la formation, afin de faciliter l'accès à la formation et de propager la notion de formation en tant que prolongement du travail proprement dit. Bien que la formation doive être ouverte aux travailleurs du secteur informel comme à ceux du secteur formel, l'objectif de la formation destinée au secteur informel est de conférer à ses travailleurs les moyens d'accroître la productivité dans un but de transformation du secteur informel. Le groupe des travailleurs estime que la discussion devrait se concentrer sur les travailleurs en entreprise car ce sont eux qui constituent la masse de la main-d'œuvre.
- 88.** Le groupe des travailleurs s'est ensuite attaché à décrire le «dilemme de la formation» qui se pose aux entreprises: le risque du débauchage peut les dissuader d'investir dans la formation. Cette faille du marché constitue une entrave à l'investissement alors que personne ne conteste les avantages que la formation présente pour l'individu, l'entreprise et la société. C'est le travailleur qui supporte principalement le fardeau de la formation alors même que celle-ci devrait faire l'objet d'un partage équitable des responsabilités. Les pratiques de management reposant sur l'insécurité de l'emploi se sont traduites par des taux élevés de rotation des effectifs et une démotivation des travailleurs qui ont entraîné à leur tour un nouveau recul de l'investissement dans l'éducation et la formation. En outre, s'agissant de la volonté de s'éduquer et se former, la sous-traitance, l'externalisation et le travail occasionnel n'ont certainement pas motivé des travailleurs dont elles ont réduit l'attachement à l'employeur. Le groupe des travailleurs a proposé que les investissements dans la mise en valeur des ressources humaines apparaissent dorénavant dans les bilans des entreprises. Il faudrait aussi que, à titre proactif, les entreprises dressent des plans de carrière pour tous les membres de leur personnel et qu'elles leur offrent des opportunités au sein de l'entreprise. S'il peut sembler, à première vue, plus facile de recruter à l'extérieur, l'employeur qui élargit les possibilités du personnel en place s'assure son dynamisme et son dévouement, et c'est là un argument de poids que devraient refléter les conclusions de la commission.
- 89.** Pour conclure, le groupe des travailleurs estime que le point 3 pour la discussion insiste exagérément sur l'importance de la compétitivité et il a rappelé la Déclaration de Philadelphie qui stipule que «le travail n'est pas une marchandise». Il faut que les conclusions de la commission adoptent une approche plus mitigée parce que compétitivité n'est pas synonyme d'employabilité.

-
- 90.** Certains membres gouvernementaux ont mis l'accent sur l'importance de la création d'emplois en général – car sans un niveau d'emploi suffisamment élevé, la formation continue perd petit à petit de sa valeur. Ce type de formation doit également faire partie d'un système d'éducation et de formation intégré et cohérent. Plusieurs membres gouvernementaux ont déclaré partager le point de vue du groupe des employeurs selon lequel la motivation est un facteur essentiel pour les entreprises et pour les travailleurs pourvus d'un emploi. L'un d'entre eux a souligné qu'il faut offrir aux entreprises et aux travailleurs des solutions particulièrement bien adaptées à leurs besoins. Tous ont été d'avis qu'une coopération étroite entre les partenaires sociaux est vitale pour garantir l'égalité d'accès des jeunes aussi bien que des adultes.
- 91.** Certains membres gouvernementaux se sont référés au droit à l'éducation et à la formation et ont expliqué comment celui-ci est garanti dans leurs pays respectifs. Les dispositions qu'ils ont mentionnées comme ayant été adoptées à cet effet sont notamment: un enseignement primaire et secondaire gratuit pour tous; une formation pour tous les travailleurs au chômage et une formation pour les travailleurs qui ont perdu leur emploi du fait des programmes d'ajustement structurel. Un membre gouvernemental a expliqué qu'il existe dans son pays un droit à prendre un congé pour études ainsi qu'une aide financière sous forme de prêt pour aider les travailleurs à exercer ce droit.
- 92.** De nombreux gouvernements se sont engagés dans des réformes de leurs systèmes d'enseignement et de formation, systèmes qui incluent également l'apprentissage informel. Des changements étaient devenus nécessaires avant tout parce que les activités de formation n'étaient pas toujours ciblées sur les personnes qui auraient pu en bénéficier le plus. Les travailleurs connaissent souvent mal les possibilités de formation qui leur sont offertes. Il arrive également qu'ils n'y aient pas accès parce qu'ils ne remplissent pas les conditions préalables indispensables, par exemple savoir lire et écrire. Plusieurs gouvernements s'efforcent actuellement de surmonter les obstacles qui démotivent les travailleurs. Un membre gouvernemental a décrit les activités en cours dans son pays, dont le but consiste, avec l'aide d'autres gouvernements et de l'OIT, à mieux comprendre les besoins particuliers du secteur informel et à offrir aux travailleurs de ce secteur des systèmes de formation plus souples, notamment quant aux lieux, aux dates et aux heures de cours. Ces programmes sont essentiellement axés sur les compétences de base dont les intéressés ont le plus besoin. Un autre membre gouvernemental a évoqué la question du soutien financier nécessaire pour permettre aux travailleurs indépendants d'avoir eux aussi accès à la formation.
- 93.** Les membres gouvernementaux ont attiré l'attention de la commission sur la faiblesse des niveaux d'investissement consenti en matière de formation dans les petites et moyennes entreprises. Cela est en partie imputable à la méconnaissance du potentiel élevé de rentabilité que l'on peut attendre de ce type d'investissement, mais aussi à la facilité de remplacer des travailleurs peu qualifiés, prédominants dans ces entreprises.
- 94.** Certains membres gouvernementaux ont réaffirmé qu'il faut procéder à un prélèvement sur la masse salariale si l'on veut que l'accès à la formation soit le plus large possible, en particulier pour les petites entreprises. L'un d'entre eux a décrit le rôle majeur joué par les organisations régionales nationales dans l'apport du financement nécessaire. Un autre membre gouvernemental a en revanche fait remarquer que dans son pays, les prélèvements sur la masse salariale n'ont permis ni d'aider les personnes les plus défavorisées sur le marché du travail, ni de réduire l'ampleur de l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences. D'autres membres gouvernementaux se sont eux aussi déclarés opposés aux prélèvements sur la masse salariale en tant que solution au problème du financement; ils se sont déclarés fermement convaincus que les gouvernements ne devraient pas rendre obligatoires les investissements, mais les faciliter. L'un d'entre eux a suggéré que le niveau

de la participation de chaque entreprise au financement de la formation soit lié à sa marge bénéficiaire.

95. Un membre gouvernemental a par ailleurs fait observer que l'existence de salaires minimum spéciaux pour les jeunes, d'un montant moins élevé que pour les adultes, semble avoir une influence positive sur la promotion de leur emploi car ces salaires spéciaux reflètent le niveau moins élevé de leurs compétences et capacités.
96. Le vice-président employeur s'est félicité du point de vue adopté par les membres gouvernementaux qui ont souligné l'importance d'une prise de conscience et d'une motivation accrues chez les travailleurs et les employeurs. Le groupe des employeurs a repris à son compte les déclarations des membres gouvernementaux selon lesquelles il valait mieux adopter des mesures d'incitation à investir dans la formation.
97. Le vice-président employeur a fait remarquer que l'expérience commune des différents membres gouvernementaux montre bien la nécessité d'une étroite coordination de la contribution des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques et programmes de formation. La principale tâche des gouvernements devrait consister à s'occuper des aspects sociaux de la formation continue, au nombre desquels l'égalité d'accès, tandis que les employeurs et les travailleurs devraient pour leur part concentrer leur action sur l'apprentissage sur le lieu de travail. Les employeurs, a-t-il dit, s'accordent à constater que l'entreprise est en train de devenir un lieu d'apprentissage de plus en plus important.
98. S'agissant de la question du congé de formation, le groupe des travailleurs a souligné que les pratiques qui prévalaient jusqu'à présent en matière de temps de travail étaient en train de changer. La formation devrait avoir lieu aussi bien pendant le travail que pendant le temps de loisirs, et il est irréaliste d'imposer des règles strictes en ce qui concerne les congés de formation. Quant à la question des travailleurs débauchés d'entreprises qui ont investi dans la formation par des entreprises qui n'ont pas consenti cet effort, le groupe a considéré qu'il s'agissait là d'une situation inhérente au marché, qui n'empêchera toutefois pas les entreprises qui veulent accroître leur compétitivité de continuer à investir dans la formation, voire à accroître leur investissement.
99. Le vice-président travailleur a attiré l'attention de la commission sur le nombre élevé de domaines dans lesquels il serait possible de parvenir à un accord général, tels que: un cadre national pour la politique de formation et une stratégie de croissance de l'emploi; des structures permanentes pour la formation; une contribution tripartite à la formation.
100. Le groupe des travailleurs a fait valoir un point de vue différent de celui présenté par un membre gouvernemental au sujet de l'efficacité du programme que ce pays a mis en place pour financer la formation par des prélèvements obligatoires. Il a fait remarquer que ce programme ne fonctionne pas depuis suffisamment longtemps pour que l'on puisse évaluer les avantages à long terme, et que le prélèvement a été remplacé par un programme de formation d'un milliard de dollars, qui, quand il a été supprimé, a été suivi d'une hausse du chômage de longue durée. En ce qui concerne les montants moins élevés du salaire minimum pour les jeunes, le groupe des travailleurs s'est référé à des données relatives aux pays de l'OCDE, selon lesquelles ce type de dispositions spéciales ne semblait pas avoir d'impact positif sur l'emploi des jeunes.
101. Le droit à la formation, tel qu'il est inscrit dans la législation nationale, est un instrument auquel il conviendrait de recourir plus souvent. La commission devrait mettre l'accent sur le fait que les politiques et programmes ciblés sur le secteur informel devraient améliorer les conditions de travail, relever les niveaux de vie et structurer le secteur. Enfin, le groupe

des travailleurs a fait remarquer que les marchés sont des systèmes bâtis par l'homme et qu'en tant que tels ils dépendent également d'un certain nombre de valeurs morales, au nombre desquelles une saine gestion des systèmes de formation.

- 102.** S'agissant du quatrième point pour la discussion, le vice-président employeur a suggéré que les gouvernements accordent une priorité élevée aux investissements dans les infrastructures nécessaires à une utilisation optimum des technologies de l'information et de la communication, c'est-à-dire aux achats de matériels et de logiciels, y compris pour la formation des personnes qui précisément enseignent l'utilisation de ces nouvelles technologies. L'organisation de cours d'informatique nécessite des investissements considérables et l'une des façons de résoudre la question du financement consiste à encourager l'établissement d'un partenariat entre l'école et l'entreprise. Une telle collaboration existe d'ailleurs déjà dans de nombreux cas. La libéralisation des échanges commerciaux pourrait contribuer à la diminution du coût de l'introduction de l'informatique dans les établissements scolaires.
- 103.** Le vice-président employeur a de plus déclaré que les technologies de l'information et de la communication pourraient encourager et favoriser l'apprentissage informel. L'apprentissage à distance serait particulièrement utile pour les pays en développement et pour la promotion de l'éducation et de la formation dans les régions les plus reculées. Le groupe des employeurs a également fait remarquer que lors du Sommet de Lisbonne, en avril 1999, les Etats membres de l'Union européenne se sont engagés à atteindre l'objectif de la connexion de tous les établissements scolaires à Internet.
- 104.** Le vice-président travailleur a fait observer que la question revêt en fait une double dimension: l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans le monde de la formation, et la formation à ces mêmes technologies. Ces dernières offrent d'énormes possibilités aux travailleurs, aux citoyens et à l'ensemble de la collectivité, et contribuent à l'accélération de la croissance économique. Mais il importe aussi de faire en sorte que leur utilisation s'accompagne de la mise en place d'un cadre social adéquat, faute de quoi la fracture numérique – entre zones rurales et zones urbaines comme entre pays pauvres et pays riches – ne pourra que s'accroître.
- 105.** Le groupe des travailleurs a expliqué qu'il considère que les technologies de l'information et de la communication pourraient être utilisées pour encourager l'apprentissage à distance; il est vrai, cependant, que ce type d'apprentissage risque de favoriser l'isolement et le repli sur soi, à moins qu'il ne soit utilisé conjointement avec des méthodes plus traditionnelles. Les technologies de l'information et de la communication ont le potentiel nécessaire pour revaloriser les qualifications des travailleurs, et plus particulièrement de ceux employés par des entreprises dans lesquelles les possibilités de formation sont limitées. Les effets négatifs de cette évolution pourraient être minimisés par l'adoption d'une série de mesures sociales permettant de faire en sorte que l'informatique ait en fait un impact bénéfique. Il conviendrait en outre d'accorder davantage d'attention au recours à des instruments juridiques adéquats qui permettraient d'éviter les risques que représente l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.
- 106.** Plusieurs membres gouvernementaux ont fait valoir que les technologies de l'information et de la communication recèlent un potentiel formidable, notamment dans les pays où il existe un pourcentage élevé de jeunes ayant besoin d'une formation pour pouvoir s'adapter aux nouvelles circonstances. Dans la révolution informatique, il y a à la fois des gagnants et des perdants. Pour pouvoir exploiter au maximum les technologies de l'information et de la communication, il faut bénéficier d'un niveau d'éducation élevé, et ce sont donc ceux qui sont les moins bien lotis en la matière, notamment les femmes, qui sont les plus exposés au risque d'exclusion. La société devrait faire en sorte que chacun puisse

bénéficier des nouvelles technologies de l'information et de la communication; elle devrait pour cela assurer un large accès aux équipements nécessaires, former des enseignants et mettre au point des programmes de cours correspondant le mieux possible aux besoins.

- 107.** Un membre gouvernemental a déclaré avoir le sentiment que les technologies de l'information et de la communication appartiennent au stade supérieur du processus d'éducation et de formation. De nombreux pays en développement devraient se concentrer davantage sur les étapes initiales de l'éducation, ce qui implique qu'ils déploient tous les efforts nécessaires pour que chacun sache désormais lire, écrire et compter, pour pouvoir tirer ensuite un maximum d'avantages de l'introduction, dans le système éducatif, des technologies de l'information et de la communication.
- 108.** De l'avis de nombreux autres pays, l'arrivée des technologies de l'information et de la communication a énormément contribué à faciliter l'accès à l'éducation. Il importe cependant de veiller à ce que les systèmes d'éducation acquièrent suffisamment de flexibilité pour intégrer pleinement l'informatique. Les parents devraient être encouragés à participer à cette évolution. Certains membres gouvernementaux ont également souligné que les technologies de l'information et de la communication offrent d'importantes possibilités de promotion de l'apprentissage à distance, en ce sens, notamment, qu'elles favorisent un apprentissage plus souple et qu'elles permettent aux étudiants d'acquérir des connaissances à leur propre rythme.
- 109.** Il faut toutefois que ces technologies fassent partie d'un système d'apprentissage beaucoup plus complet. Il conviendrait que les gens acquièrent des compétences et des capacités à la fois plus larges et plus variées pour bénéficier pleinement de cette évolution technique. Il importe notamment de renforcer leurs aptitudes à la communication et à la participation afin qu'ils soient mieux à même de concevoir, mettre sur pied et faire fonctionner des réseaux.
- 110.** Un membre gouvernemental a attiré l'attention de la commission sur l'impact des technologies de l'information et de la communication sur les entreprises. Le fait que bon nombre d'entreprises aient une structure organisationnelle relativement horizontale a conduit à la perte de nombreux emplois de niveau intermédiaire et à un transfert des capacités de gestion aux travailleurs de première ligne. Un autre membre gouvernemental a souligné que l'émergence d'une nouvelle société de l'information et de la communication implique, certes, que l'on s'occupe de la formation de l'individu, mais aussi celle de la collectivité. Il faut en effet enseigner à tous les citoyens, en particulier aux femmes, ainsi qu'aux personnes défavorisées telles que les handicapés, les compétences et aptitudes à la vie sociale qui leur sont indispensables pour tirer un maximum de profit des technologies de l'information et de la communication.
- 111.** L'un des membres gouvernementaux a fait remarquer que les technologies de l'information et de la communication sont en général uniquement accessibles dans les zones urbaines, là où l'ensemble de la population a accès aux infrastructures et aux équipements nécessaires. Les zones rurales sont souvent exclues de cet accès en raison du manque d'électricité, d'une pauvreté généralisée et du niveau insuffisamment élevé de l'investissement dans l'industrie. Néanmoins, même dans les zones urbaines, une proportion significative des travailleurs pauvres est employée dans le secteur informel et, de ce fait, n'a pas accès aux nouvelles technologies.
- 112.** Le coût des technologies de l'information et de la communication est substantiel, non seulement au niveau de l'infrastructure, mais aussi à celui du matériel et des logiciels, qui deviennent rapidement obsolètes. Puisque les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, ne pourraient pas se permettre de supporter à eux seuls cette charge

financière, les employeurs doivent apporter leur contribution. Plusieurs membres gouvernementaux ont insisté sur le fait qu'une collaboration plus étroite avec les employeurs permettrait d'augmenter le niveau de l'investissement dans l'éducation et la formation. Dans certains cas, les employeurs, sous-estimant l'importance de la formation, n'ont pas encouragé son développement. L'une des solutions proposées pour pallier le coût élevé des technologies de l'information et de la communication est de permettre aux établissements scolaires d'importer du matériel et des logiciels en franchise de droits de douane.

- 113.** Quelques membres gouvernementaux ont évoqué l'insuffisance des transferts de technologies de pointe au niveau international. Il est peu probable que la libéralisation des marchés accroisse à elle seule la diffusion des technologies de l'information et de la communication, en particulier lorsque s'ajoutent à cela des barrières géographiques, culturelles et bureaucratiques. La communauté internationale doit être bien consciente qu'une série de pays et de régions n'ont toujours qu'un accès insuffisant aux technologies de l'information et de la communication. Certains membres ont décrit des démarches entreprises en collaboration entre plusieurs gouvernements. Ils ont aussi formulé l'espoir que l'OIT prenne d'autres initiatives de ce type sous son égide. Il faut se féliciter des échanges d'informations sur les meilleures pratiques et il a aussi été proposé que l'OIT apporte un soutien aux pays en développement en organisant des séminaires à divers niveaux.
- 114.** Un membre gouvernemental a constaté la nécessité de créer des fonds nationaux destinés à la formation aux technologies de l'information et de la communication. Dans un premier temps, les contributions pourraient être volontaires pour devenir ensuite obligatoires lorsque aura été promulguée une législation nationale instaurant un fonds pour la formation. Pour un autre membre gouvernemental, il est important que le financement s'obtienne par le truchement du dialogue avec les partenaires sociaux, sans en faire une condition obligatoire.
- 115.** Un membre gouvernemental a fait remarquer que la diffusion des technologies de l'information et de la communication impose d'actualiser la recommandation n° 150. Compte tenu de l'importance du rôle des politiques relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, il serait judicieux que les gouvernements puissent se référer à des principes directeurs correspondant à la situation actuelle. L'accent a été mis sur le fait que cette nouvelle norme du travail devrait prescrire un dialogue entre les partenaires sociaux sur l'évolution des politiques et de la formation en matière de technologies de l'information et de la communication.
- 116.** Le vice-président employeur s'est associé à certains propos tenus pendant la discussion, notamment ceux sur la nécessité de considérer les compétences personnelles sous un angle plus vaste, celui des compétences sociales par exemple, sans se limiter aux seules compétences dans les domaines des technologies de l'information et de la communication. Il faut veiller à empêcher la fracture numérique. La communauté internationale doit, à travers des institutions telles que l'OIT et le FMI, aider davantage les pays en développement à acquérir les technologies de l'information et de la communication, à en assurer la diffusion et à préparer leurs systèmes d'éducation à une utilisation plus efficace de ces mêmes technologies.
- 117.** Le vice-président travailleur a noté que les pays en développement n'ont pas toujours les moyens de se doter sur place de centres de technologies de l'information et de la communication. Les entreprises multinationales qui utilisent ces technologies devraient prendre une part plus active dans leur diffusion dans les pays en développement. Il faut que

les conclusions parlent du dilemme du financement qui entoure l'accès aux instituts d'éducation et de formation aux technologies de l'information et de la communication.

- 118.** Le groupe des travailleurs a répété que la diffusion des technologies de l'information et de la communication a pour effet d'écarter la structure de direction et exige des travailleurs de nouvelles capacités et compétences. La structure du système de rétribution et les critères de compétence doivent refléter l'évolution de la demande de qualifications.
- 119.** Le groupe des travailleurs aimerait trouver, dans les conclusions, une proposition concrète d'instrument international qui intégrerait la formation dans le paradigme du travail décent de l'OIT et mettrait l'accent sur des interactions continues entre les partenaires sociaux. Le vice-président travailleur a fait remarquer qu'outre sa fonction normative, l'OIT a une autre mission d'assistance aux partenaires sociaux par le truchement de la coopération technique.
- 120.** Concernant le point 5 pour la discussion relatif à la reconnaissance des qualifications et compétences, le vice-président employeur a fait remarquer qu'il va de l'intérêt des travailleurs comme des employeurs de disposer d'instruments adéquats d'évaluation et de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience professionnelle. Il faudrait instituer des structures nationales tripartites de qualifications pour, soit gérer le processus de validation, soit contrôler les organismes chargés de cette validation. Une structure nationale de qualifications favoriserait l'apprentissage tout au long de la vie et aiderait les gestionnaires des ressources humaines et les agences d'emploi à faire coïncider l'offre et la demande de compétences. Un système tel que celui-là devrait être flexible et régulièrement mis à jour, largement accessible aux travailleurs et s'intégrer dans le système national de qualifications, dont il ferait partie. Par ailleurs, il faudrait que les instruments d'évaluation se prêtent à une réorientation de formes flexibles d'éducation alternée.
- 121.** Le groupe des employeurs a noté que la structure de qualifications devrait prendre en compte le fait que les petites entreprises, de manière informelle quoique active, dispensent de la formation et développent des compétences favorisant l'esprit d'entreprise. Il a relevé que certains pays européens ont engagé des initiatives allant dans le sens de l'évaluation des compétences acquises au travail.
- 122.** Le vice-président des travailleurs a considéré que c'est au cadre de qualifications de chaque pays d'arrêter des critères pertinents ainsi qu'un système d'évaluation équitable et non discriminatoire et d'assurer une certification crédible. Des éléments techniques ainsi que des éléments relatifs aux tâches exécutées serviront à définir ces critères qui devront aussi refléter les compétences particulières exigées par les entreprises les plus performantes telles que les aptitudes à la communication et à la solution des problèmes, qui sont demandées mais pas toujours reconnues ni rétribuées. Par ailleurs, les structures hiérarchiques linéaires ont entraîné un glissement des responsabilités de l'encadrement vers la main-d'œuvre et celui-ci devrait, lui aussi, être reconnu et rétribué de façon adéquate. Pour que les compétences soient transférables et rétribuées équitablement, les certificats doivent être reconnus sur le marché du travail. L'élément théorique des critères doit apparaître de manière plus explicite. Le système d'évaluation, qui doit refléter clairement ces critères, doit certifier les compétences que la personne détient au moment présent. De nouvelles formes de contrôle s'imposent pour évaluer plus complètement les compétences individuelles, par exemple l'aptitude aux langues et à la communication. Par ailleurs, de meilleures méthodes de contrôle permettront à chacun de se rendre compte des carences que présentent ses compétences et du chemin qui lui reste à parcourir pour répondre à la demande du marché.

-
- 123.** Le vice-président travailleur a indiqué la nécessité d'une information sur les meilleures pratiques en la matière; pour lui, l'OIT devrait constituer une base de données accessible reprenant les différents systèmes nationaux de qualifications existants.
- 124.** De nombreux membres gouvernementaux ont souligné l'importance de la reconnaissance des qualifications et des compétences sur le marché du travail et dans la société et certains ont même assimilé cette reconnaissance à un droit. Plusieurs gouvernements membres ont échangé leurs expériences à propos de l'évaluation et de la reconnaissance de l'apprentissage préalable en mettant l'accent sur les succès remportés et les difficultés rencontrées. Les problèmes mentionnés sont notamment une concurrence stérile entre les organismes chargés des contrôles et de la validation, la corruption, l'absence de transparence, le manque de crédibilité de titres qui ne sont pas considérés refléter les compétences et les connaissances réellement acquises par les titulaires, l'absence de validation pour les travailleurs cols blancs et une lourdeur bureaucratique qui empêche les travailleurs de changer d'emploi ou les en décourage.
- 125.** Il faut des cadres nationaux de qualifications qui harmonisent les normes et généralisent la reconnaissance des qualifications. Ces cadres nationaux doivent favoriser le bon fonctionnement du marché du travail et assurer une égalité de traitement pour tous. Un membre gouvernemental a également proposé les mesures suivantes: suppression des conditions de résidence, diffusion et amélioration des pratiques d'autorisation, de validation et d'inscription professionnelles fondées sur les compétences et développement de la coopération entre instances réglementaires. Un autre a décrit le système de «guichet unique» dont son pays s'est doté afin de réduire les retards bureaucratiques. Tous ont reconnu que les cadres nationaux de qualifications doivent s'inscrire dans une approche intégrée de l'éducation et de la formation et aussi de l'employabilité en général.
- 126.** Les qualifications et compétences acquises dans l'éducation formelle ou informelle, l'apprentissage en milieu de travail et par le biais d'autres initiatives à caractère communautaire ou bénévole doivent toutes pouvoir être reconnues et validées. Un membre gouvernemental a procédé à la description d'un dispositif national de documentation et de reconnaissance de l'apprentissage informel qui offrirait un accès à l'enseignement supérieur sur la base de l'expérience et des compétences. Une autre a signalé que les universités de son pays articulent de nouveaux parcours d'accès à l'intention des étudiants adultes. Une reconnaissance des compétences existantes et de l'apprentissage initial de la main-d'œuvre serait de nature à encourager les travailleurs à compléter leur formation ce qui, par voie de conséquence, accélérerait la transition vers une économie fondée sur le savoir. Mais dans l'immédiat, la reconnaissance et la validation amélioreraient la transparence du marché du travail et favoriseraient l'adéquation de l'offre et de la demande, dans l'intérêt des travailleurs comme des employeurs. Un membre gouvernemental a également attiré l'attention sur le fait que les contrôles permettraient à chacun de connaître avec précision ses besoins de formation.
- 127.** Un des principaux apports de la reconnaissance et de la validation est la transférabilité de la formation entre les institutions, les lieux de travail, les provinces et les pays. Cette transférabilité profitera surtout à ceux qui ont une expérience professionnelle mais pas de titres d'enseignement postsecondaire, à ceux qui disposent d'un titre postsecondaire mais auraient avantage à le revaloriser et aux porteurs de titres délivrés à l'étranger.
- 128.** Plusieurs membres gouvernementaux ont souligné que la transférabilité exige au préalable une procédure de validation crédible; les contrôles doivent être pertinents, objectifs, équitables et la corruption ne doit pas y avoir cours. Un membre gouvernemental a fait remarquer que cette crédibilité suppose par ailleurs des contrôles périodiques des qualifications et des compétences et que ces contrôles périodiques exigent que les pouvoirs

publics financent des centres spécialisés dans l'organisation de ces contrôles. Une telle infrastructure pourrait s'avérer très onéreuse.

- 129.** Pour pouvoir disposer de qualifications et de compétences transférables, il faut une harmonisation des normes de contrôle et de validation. Les membres gouvernementaux ont convenu qu'une approche nationale est préférable si l'on veut uniformiser les normes. Un membre gouvernemental a fait état de divergences dans les critères de formation en vigueur dans différents secteurs et il a expliqué que, dans son pays, le dispositif de reconnaissance et de validation a été conçu pour s'adapter aux exigences de certains secteurs du marché du travail, tandis que des commissions permanentes en assurent la supervision aux niveaux sectoriel et professionnel. Un autre membre gouvernemental a émis le sentiment qu'il faudra peut-être prévoir des stratégies différentes pour le secteur formel et le secteur informel.
- 130.** La transférabilité internationale exige une harmonisation des normes aussi bien aux niveaux régional qu'international. Cette harmonisation est particulièrement importante entre les pays qui connaissent des flux migratoires élevés. La coopération internationale devrait également permettre de réduire les coûts de la validation grâce à un partage des informations sur les meilleures pratiques et au fait qu'une seconde validation ne serait plus nécessaire dans le pays d'accueil.
- 131.** De nombreux membres gouvernementaux ont souligné la nécessité d'une participation permanente de l'ensemble des partenaires sociaux à la conception et à la mise sur pied d'un cadre national de validation. Il est important d'encourager la participation active des partenaires sociaux en apportant par exemple un appui financier aux organisations patronales et syndicales pour renforcer leur capacité d'intervention. Un membre gouvernemental a fourni des informations témoignant de l'utilité d'une coopération efficace avec d'autres communautés et groupes d'intérêt particulier. Deux membres gouvernementaux ont mis l'accent sur l'intérêt d'une coopération interministérielle impliquant à la fois les ministères de l'éducation et de l'emploi de l'un des pays, et les ministères chargés des migrants et des ressources humaines de l'autre pays.
- 132.** Un petit nombre de membres gouvernementaux a déclaré qu'il fallait encourager le développement de l'aide bilatérale aux pays en développement afin de permettre à ces derniers de mettre sur pied des systèmes de validation efficaces. Un membre gouvernemental a indiqué que son pays se félicitait de ce qui était fait en matière d'aide bilatérale mais a souligné que bien que la communauté internationale ait un rôle vital à jouer en la matière, les systèmes nationaux, au bout du compte, devraient devenir autonomes.
- 133.** De nombreux membres gouvernementaux ont suggéré que l'OIT mette au point une méthode de recouvrement de données sur les qualifications, s'engage dans de nouveaux travaux de recherche dans le domaine de l'apprentissage préalable, crée un système de référencement et joue un rôle moteur dans la constitution d'une banque de données quantitatives et qualitatives accessible et fiable. L'OIT devrait également continuer à travailler en étroite collaboration avec d'autres organisations internationales dans le domaine de la prise en considération et de la validation de l'apprentissage préalable.
- 134.** Le vice-président employeur a fait observer qu'il était encourageant qu'un aussi grand nombre de pays aient déjà pris des dispositions pour la validation de l'apprentissage préalable et que d'autres pays envisagent d'en faire autant. Le groupe des employeurs a relevé que certains membres gouvernementaux avaient fait état des problèmes imputables au fait qu'il n'existe pas de système national dans leur pays, et il a déclaré qu'il était d'accord avec l'idée de constituer un cadre national pour les qualifications et avec le

système de «guichet unique» décrit par l'un des membres de la commission. Les partenaires sociaux devraient être étroitement impliqués dans les activités des systèmes nationaux, et il faudrait garder présente à l'esprit la dimension internationale de la validation. Le groupe des employeurs est lui aussi d'avis que l'OIT devrait s'engager dans des travaux de recherche sur les pratiques existantes en matière de prise en considération des capacités antérieurement acquises et de validation de ces capacités.

- 135.** Le vice-président travailleur s'est félicité de ce qu'une large majorité des membres de la commission partagent l'idée que l'expérience au travail et dans la société doit être validée. Le consensus sur l'évolution et le contenu des cadres de qualifications nationaux et la nécessité de les relier au processus de négociation collective est également élevé. Bien que tous les membres de la commission soient conscients de l'importance de la participation tripartite, leur engagement pour cette dernière manque encore de précision. Les conclusions devraient refléter ces domaines de consensus et parler clairement du concept d'un cadre de qualifications national et de la participation tripartite, y compris d'une liste de contrôle des critères clés déterminant les bonnes pratiques. Les conclusions devraient également réaffirmer que la reconnaissance de l'apprentissage préalable pourrait lever les obstacles entravant l'accès à l'éducation supérieure.
- 136.** Le groupe des travailleurs s'est montré d'accord sur le fait que les systèmes de reconnaissance et de validation, pour des raisons d'harmonisation et de transparence, doivent être nationaux; et qu'ils doivent s'intégrer dans une politique d'apprentissage tout au long de la vie. Il a rappelé l'importance de la collaboration entre les pays, particulièrement entre pays en développement et pays développés. Il a été d'avis, comme le groupe des employeurs, que l'OIT devrait fonctionner comme un centre de coordination de la recherche et constituer une base de données sur les bonnes pratiques. Enfin, il s'est prononcé en faveur d'un engagement, au niveau international, sur des critères qui devraient être définis dans le cadre de discussions incluant les employeurs et les travailleurs.
- 137.** Le vice-président employeur a réaffirmé l'importance, pour le développement de l'éducation et de la formation, d'impliquer les partenaires sociaux à plusieurs niveaux. Il a insisté sur le fait que la question posée à la commission ne consiste pas à savoir si les partenaires sociaux devraient jouer un rôle dans le développement de l'éducation, mais quel devrait être, précisément, ce rôle.
- 138.** Le partenariat peut être un partenariat entre le gouvernement et les partenaires sociaux, entre le gouvernement et les entreprises ou entre les partenaires sociaux eux-mêmes. Bien que, dans le contexte de l'OIT, le partenariat se réfère au partenariat tripartite, de nombreux autres types de partenariat, formels ou informels, existent et doivent être reconnus.
- 139.** Le groupe des employeurs a rappelé les différentes fonctions que les partenaires sociaux peuvent remplir. Alors que le gouvernement est responsable de l'éducation initiale, les partenaires sociaux ont, quant à eux, un rôle déterminant à jouer dans l'éducation et la formation professionnelles. Le groupe des employeurs a insisté sur l'importance capitale d'impliquer les partenaires sociaux dans les politiques nationales d'éducation et de formation.
- 140.** L'OIT devrait adopter des mesures visant à encourager et favoriser le partenariat. Elle devrait rassembler des exemples de bonne pratique en matière de création et de mise en œuvre de cadres nationaux de qualifications. La collaboration entre l'OIT et l'UNESCO devrait être plus étroite. Il serait utile, pour les pays membres de l'OIT, que cette dernière coopère également avec l'OCDE dans les domaines de recherche pertinents. Selon le groupe des employeurs, le soutien à apporter aux pays en développement dans

l'amélioration de leurs systèmes d'éducation représente un défi majeur, un autre défi étant d'inciter et d'aider les partenaires sociaux à accroître leur investissement dans la formation.

- 141.** Le vice-président travailleur a insisté, lui aussi, sur le rôle primordial que jouent les partenaires sociaux dans le développement de l'éducation et de la formation, entre autres parce que les travailleurs peuvent améliorer la planification et la mise en œuvre de ce processus en le faisant bénéficier de leurs connaissances et expériences. Il a estimé que le partenariat social pourrait s'étendre à des domaines tels que le développement du cadre national de qualifications, l'établissement de normes, la négociation de mesures d'incitation financière, le relèvement des taux d'alphabétisme et d'aptitude au calcul, et la collaboration avec les établissements d'enseignement à tous les niveaux. De plus, la négociation collective pourrait sensiblement contribuer à l'obtention d'un consensus sur la formation.
- 142.** L'engagement croissant des partenaires sociaux n'implique en rien une réduction du rôle du gouvernement. Le gouvernement a une fonction de coordination et d'intégration essentielle. Il devrait mettre en place des structures permanentes qui, en permettant au partenariat social de se développer, faciliteraient l'intégration de la formation comme élément constitutif majeur des politiques nationales et renforcerait les compétences des partenaires sociaux. Pour contribuer de façon plus efficace aux actions nationales en matière de formation, les organisations syndicales doivent recevoir des subventions publiques; il faut également qu'elles développent leurs contacts avec les établissements d'enseignement pour promouvoir une culture de la formation. Le développement de la formation devant s'appuyer sur une utilisation optimale de toutes les ressources disponibles, il faut améliorer la coordination entre les différents organismes gouvernementaux.
- 143.** Les pays en développement ont besoin de soutien pour répondre au défi de l'alphabétisation et de l'aptitude au calcul, d'autant que les conséquences des politiques d'ajustement structurel et le service de la dette ont contraint certains de ces pays à réduire leurs investissements dans l'éducation et la formation. L'OIT devrait également fournir son appui en répondant à la demande de coopération régionale en matière de formation et d'éducation et en constituant une base de données d'excellente qualité ainsi qu'un système de références. Il faut également que la collaboration entre l'OIT et l'UNESCO se renforce.
- 144.** Le groupe des travailleurs a fait remarquer qu'en dépit des changements intervenus dans la terminologie un certain nombre d'éléments de la recommandation n° 150 sont toujours valables et que c'est en fait l'application de la recommandation à laquelle il conviendrait de donner davantage de vigueur. Il a souhaité que la commission se mette d'accord sur un ensemble d'orientations propres à améliorer l'efficacité des dispositions de la recommandation n° 150.
- 145.** Les membres gouvernementaux se sont déclarés d'accord sur le fait que les partenaires sociaux devraient être activement impliqués dans l'établissement de relations plus étroites entre l'éducation, la formation, l'éducation permanente et l'employabilité. Les travailleurs et les employeurs ont d'importantes contributions à faire en la matière, en mettant à profit leur expérience et le point de vue unique qu'ils ont de la situation; ils devraient prendre une part de responsabilité dans ce domaine puisqu'ils en bénéficient directement à bien des égards. Les gouvernements devraient créer un contexte propice à une définition précise des différents rôles à jouer et renforcer ces derniers grâce aux activités des institutions compétentes.

-
- 146.** Certains membres gouvernementaux ont souligné que le terme «partenaires sociaux» devrait être défini de façon plus large afin d'inclure d'autres organisations telles que les associations et groupements professionnels, les petites et moyennes entreprises, les entreprises multinationales et les organisations non gouvernementales. Les partenariats devraient également s'étendre à la coordination entre les différents ministères d'un même gouvernement, de manière à faire en sorte que des politiques telles que l'ajustement structurel ne viennent pas compromettre l'investissement dans les ressources humaines. Les organisations locales et sectorielles et les organisations de communautés spécifiques telles que les immigrés et les peuples indigènes devraient elles aussi devenir des partenaires sociaux actifs. Certains membres gouvernementaux ont expliqué pourquoi une approche ascendante ou sectorielle avait été l'un des éléments clés de la consolidation des partenariats au niveau du terrain, par exemple les partenariats dans lesquels sont impliquées les chambres de commerce locales. Grâce à une participation au niveau local, les gouvernements ont pu tailler sur mesure leurs programmes en fonction des besoins des participants et par conséquent renforcer l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences, notamment chez les jeunes.
- 147.** Il faudrait consolider davantage encore les partenariats aux niveaux régional et international. La mise sur pied d'un système efficace de formation et de mise en valeur des ressources humaines est un processus qui, dans tous les pays, ne peut se dérouler que progressivement. Même s'il n'existe pas deux pays confrontés à la même situation et aux mêmes problèmes, tous ont beaucoup à apprendre en partageant les méthodes utilisées, les dispositions novatrices adoptées et les leçons apprises. Des membres gouvernementaux de pays en développement et de pays développés ont souligné l'importance de l'augmentation des ressources financières affectées à la coopération technique pour avoir les moyens de recourir aux experts indispensables et pour payer les coûts des systèmes d'éducation et de formation mis en place dans le cadre d'un partenariat actif. Un membre gouvernemental a expliqué comment les pays en développement pouvaient apprendre beaucoup les uns des autres et a indiqué que certains de ces pays avaient d'ailleurs déjà pris des dispositions dans ce sens; mais le coût des déplacements nécessaires au partage des expériences les empêche de tirer pleinement profit des occasions d'apprendre auprès de leurs voisins et des pays développés. Il n'en demeure pas moins que l'assistance intergouvernementale et bilatérale devrait être coordonnée afin d'éviter toute répétition des mêmes activités.
- 148.** Plusieurs membres gouvernementaux ont recommandé le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à relever le défi de leur responsabilité accrue en matière de formation et de mise en valeur des ressources humaines. Par exemple, un membre gouvernemental a cité la nécessité d'améliorer la communication entre, d'une part, les représentants des employeurs et ceux des travailleurs, et, d'autre part, leurs mandants respectifs en ce qui concerne l'information sur les politiques et programmes d'éducation et de formation. Un autre membre gouvernemental a déclaré que, dans son pays, les partenaires sociaux ont parfois du retard dans la réalisation de leurs engagements. Certains pays ont institué un congé payé pour études qui permet aux intéressés de participer aux programmes de renforcement des capacités gérés par les organisations patronales et syndicales.
- 149.** Un membre gouvernemental a suggéré que l'on s'efforce de consolider les capacités des établissements de formation. Un autre a déclaré que les partenaires sociaux devraient jouer un rôle plus actif dans la collaboration avec les établissements d'éducation et de formation, et ce à tous les niveaux – de l'école primaire à l'université. Un autre encore a expliqué que dans son pays les établissements de formation offrent désormais des services davantage orientés vers les besoins de leur «clientèle» et qu'ils ont pris une plus grande responsabilité dans la promotion de leurs services auprès de leurs clients potentiels.

-
- 150.** Outre le renforcement des capacités, les gouvernements doivent instituer un cadre dans lequel les programmes et politiques de formation pourraient prospérer. Divers membres gouvernementaux ont donné des précisions quant aux cadres et institutions créés dans leurs pays respectifs afin de définir les rôles des divers partenaires sociaux. Parmi les principaux points cités figurent une plus grande souplesse dans la capacité d'adaptation à un environnement économique et social en pleine évolution; une approche globale de l'employabilité considérée comme l'objectif majeur à atteindre; le fondement du système sur des informations et des travaux de recherche fiables relatifs au marché du travail; une utilisation optimale de toutes les ressources disponibles. Un membre gouvernemental a déclaré que son pays avait déjà adopté une législation en vue de mettre en place un tel cadre. Un autre a suggéré de légiférer sur le secteur informel de manière à répondre plus efficacement aux besoins spécifiques dudit secteur. En tout état de cause, le cadre devrait permettre de définir clairement les rôles et obligations de chacun.
- 151.** Les gouvernements doivent s'assurer qu'il existe une égalité d'accès à la formation, que des normes ont été uniformisées en ce qui concerne les qualifications requises, et que les compétences acquises sur le lieu de travail sont reconnues et transférables. Ils doivent en outre satisfaire les besoins spécifiques des groupes économiquement ou socialement défavorisés, par exemple les travailleurs ruraux, les femmes, les personnes atteintes d'un handicap, les victimes de la guerre, les jeunes et les travailleurs dont le poste a été supprimé pour des raisons économiques. Les gouvernements devraient également s'efforcer d'anticiper les besoins de compétences de l'économie, bien qu'il y ait là un risque que les informations recouvrées deviennent rapidement obsolètes, et faire en sorte que tous les travailleurs aient accès à ce type de prévisions et aux informations sur les possibilités d'éducation et de formation existantes. Dans tous les domaines où les gouvernements assument la responsabilité première, ils doivent impliquer au maximum les partenaires sociaux, ce terme devant s'entendre au sens large.
- 152.** Les employeurs devraient contribuer à la bonne marche du système sous tous ses aspects, mais également assumer la responsabilité première de la formation de leurs salariés et d'une collaboration étroite avec les gouvernements dans des domaines tels que celui de l'apprentissage. Un membre gouvernemental a suggéré que les employeurs devraient également financer la formation des travailleurs nécessaires pour satisfaire la demande future. Un autre membre gouvernemental a expliqué que le secteur privé, dans son pays, gère plusieurs centres de formation dans les zones urbaines, permettant ainsi au gouvernement de se concentrer davantage sur l'organisation d'une formation gratuite dans les zones rurales. Mais la formation dispensée par le secteur privé est de qualité variable, ce qui montre bien l'avantage que les employeurs pourraient eux aussi tirer d'un renforcement des capacités.
- 153.** Les syndicats devraient jouer un rôle important en qualité de praticiens de la formation. Un membre du groupe des travailleurs a décrit les alliances qui se sont nouées dans son pays pour la promotion de la formation, alliances auxquelles participent aussi bien les travailleurs syndiqués que ceux qui ne le sont pas. Il existe également des centres de formation syndicaux dont la tâche consiste à renforcer les compétences des travailleurs et à recycler les travailleurs affectés par des compressions d'effectifs.
- 154.** Les individus devraient déployer davantage d'efforts pour s'adapter à l'évolution de l'environnement en gérant leur propre programme d'apprentissage tout au long de la vie et en contribuant au coût de la formation. Ils devraient en outre aider les représentants syndicaux à surveiller et évaluer les systèmes nationaux de formation et à faciliter un déroulement harmonieux du processus de réexamen des stratégies adoptées.

-
- 155.** Certains membres gouvernementaux ont ensuite décrit succinctement des formes de partage des responsabilités qui s'écartent du modèle. L'un d'entre eux a par exemple expliqué comment, dans son pays, les organisations de travailleurs et d'employeurs en sont venues à gérer ensemble leurs systèmes de formation en s'inspirant aussi de l'opinion de ceux à qui s'adresse la formation qu'ils dispensent, tandis que les pouvoirs publics ont abandonné toute intervention directe dans la gestion de la formation pour s'en tenir à un rôle de coordination du système d'éducation et de formation.
- 156.** D'une manière générale, les membres gouvernementaux s'accordent à reconnaître que les coûts doivent être supportés par les principaux bénéficiaires tandis que les pouvoirs publics concentreraient leurs ressources sur les groupes dont les besoins sont les plus aigus. Un membre gouvernemental a décrit une approche ascendante qui a permis de légitimer les modes d'affectation du financement. Un autre a expliqué comment les contributions versées par le gouvernement au fonds pour la formation, en sa qualité d'employeur, ont servi d'exemple positif pour d'autres employeurs.
- 157.** Les membres gouvernementaux ont le sentiment que la contribution de l'OIT sur le plan international peut être considérable. Elle pourrait aider à définir les rôles, proposer des orientations spécifiques et diffuser l'information relative aux meilleures pratiques. L'OIT a déjà beaucoup fait pour promouvoir le dialogue social et renforcer les capacités par le biais de programmes de coopération technique tels que le Programme de développement des qualifications pour l'Asie et le Pacifique (APSDEP) et le Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR). Il y aurait lieu de développer et d'étendre ces initiatives et, sur un plan plus général, il faudrait que l'OIT coordonne les activités de la communauté internationale dans le domaine de la formation et la mise en valeur des ressources humaines.
- 158.** Divers membres gouvernementaux ont exprimé leurs points de vue quant à la nécessité d'une révision de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, à la lumière des changements survenus dans le monde du travail. Un membre gouvernemental a fait remarquer que certains passages de la recommandation ne sont plus d'actualité et devraient par conséquent être changés. Le défi que doit relever la commission consiste à cerner le rôle de l'éducation et de la formation professionnelles dans le contexte du plein emploi ainsi que les objectifs à long terme de l'inclusion sociale, la citoyenneté et les besoins des entreprises.
- 159.** S'agissant de la consultation dans le domaine de la formation et la mise en valeur des ressources humaines, le vice-président employeur a insisté sur les nombreux bons exemples que celle-ci nous offre. Outre les exemples qu'on peut trouver au niveau national, le recours de plus en plus large aux structures régionales, réseaux régionaux et conseils sectoriels de gestion des dispositifs de formation mérite une mention particulière. En matière d'activités de formation, nul ne conteste l'importance d'un partage des responsabilités non seulement entre gouvernements et employeurs, mais aussi avec les personnes désireuses de relever leurs niveaux de qualification. Un consensus semble aussi régner au sein de la commission sur la nécessité de relier étroitement les efforts d'éducation et de formation aux activités du secteur informel.
- 160.** Le groupe des employeurs a aussi souligné le caractère crucial d'une recherche proactive ayant pour finalité de prévoir l'évolution de la demande du marché tout en lançant une mise en garde à propos des changements du marché du travail dont la fréquence pourrait rendre ces prévisions caduques avant même leur publication. La rapidité du changement a aussi des implications sur la mise en place de cadres nationaux de validation des qualifications dans la mesure où les profils des professions risquent d'être très vite dépassés. Le groupe des employeurs a également noté que le large éventail des initiatives

fondées sur la coopération témoigne des opportunités énormes qui s'offrent à tous les pays et dont ils peuvent tirer avantage pour autant que leur environnement leur en donne les moyens.

- 161.** Le vice-président travailleur a fait remarquer que, si la nécessité d'un partenariat social semble ne pas susciter de réticences, son groupe souhaiterait toutefois vivement que soit précisé ce qu'il faut entendre par partenariat. Le partenariat implique bien sûr un partage des responsabilités entre les secteurs public et privé dans la gestion des systèmes de formation, mais aussi une présence des syndicats dans l'industrie et dans le système éducatif ainsi qu'une responsabilité individuelle du travailleur au niveau de la formation, de l'éducation et de la planification des carrières.
- 162.** Le groupe des travailleurs a repris certains points essentiels soulevés par les membres gouvernementaux, y compris la nécessité, pour atteindre le plein emploi, de définir un objectif général et de renforcer les capacités des partenaires sociaux. En matière de formation, il importe de définir des cibles quantitatives et qualitatives afin, plus particulièrement, de relever les niveaux d'alphabétisation, de fournir une aide spécifique aux travailleurs du secteur informel et d'améliorer l'accès à la formation des groupes vulnérables. Le groupe des travailleurs a également évoqué le recours à des prélèvements sur la masse salariale pour financer la formation, ainsi que la nécessité d'adapter les systèmes de relations du travail à la régionalisation croissante des marchés. Parmi les autres domaines dans lesquels il existe un consensus figurent la nécessité d'intégrer les travailleurs du secteur informel dans la vie économique et sociale structurée grâce à des politiques de formation dynamiques, et l'importance de la recherche et des études prospectives pour l'orientation des politiques et programmes de formation.
- 163.** Le groupe des travailleurs a souligné le fait qu'il convient d'adopter une approche globale. Par exemple, il faudrait réexaminer et intégrer la relation entre les autres politiques du marché du travail et celles spécifiquement axées sur la formation. Il importe de compléter les politiques de l'offre, telles que l'investissement dans les ressources humaines, par des politiques de la demande, telles que celles susceptibles d'accroître la demande de main-d'œuvre. Le problème de l'accès à la formation demeure un aspect fondamental de cette approche globale, ce qui là encore pose la question du financement. Quant aux problèmes des congés payés pour études, ils méritent d'être examinés avec soin. Une approche globale exige que les décideurs politiques puissent s'informer des meilleures pratiques en vigueur dans d'autres pays. Il faudrait que ces différents aspects soient pris en compte comme il convient dans les conclusions de la commission.
- 164.** Le président de la commission a fait observer qu'un consensus remarquable était en train de s'instaurer entre les membres. Ceux-ci, en effet, s'accordent à dire que le développement des ressources humaines est un élément clé des objectifs généraux de développement, que le rythme du changement dans le domaine de la formation et de l'éducation est extrêmement rapide, que les partenariats sont essentiels et qu'ils impliquent la participation d'un large éventail d'intervenants, que le nombre élevé des groupes cibles nécessite une grande diversité de stratégies et que l'éducation de base constitue un tremplin pour les activités de formation et d'éducation qui ont pour but un perfectionnement des capacités et des connaissances. Une sous-commission de rédaction a été constituée pour préparer le projet de conclusions de la commission que cette dernière examinera à sa prochaine séance.
- 165.** Deux organisations non gouvernementales internationales ont pris la parole: la Fédération mondiale des associations pour les Nations Unies et la Fédération internationale des femmes diplômées des universités.

Examen du projet de conclusions sur la discussion technique relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines

166. Le président a d'abord fait le point sur les travaux de la commission. Le comité de rédaction de la commission s'est réuni le 6 juin pour préparer un projet de conclusions; 163 amendements au texte ont été reçus le 7 juin, mais les participants ont relevé quelques omissions dans le texte. Des consultations ont alors eu lieu le même jour et plusieurs paragraphes ont été remaniés, ce qui a donné lieu à la publication d'une deuxième version du projet de conclusions. Après les remarques liminaires du président, le coordinateur du secrétariat de la commission a précisé que la discussion se ferait par conséquent sur la base du document C.R.H./D.165, intitulé *Deuxième projet de conclusions*, les corrections figurant en caractères gras pour plus de facilité. Pour des raisons pratiques, le texte révisé n'a pu être distribué aux membres gouvernementaux avant la présente séance. Par conséquent, la commission examinera les amendements relatifs aux paragraphes 1 à 8 et 14 à 18, puisque ceux-ci ont été distribués et que le texte original n'a pas subi de modifications. Les autres amendements aux paragraphes modifiés qui seraient reçus le 8 juin avant 19 heures seront pris en considération. Le président remercie le comité de rédaction pour le travail accompli et attire l'attention des membres de la commission sur le fait que le programme est très serré étant donné le nombre d'amendements déposés.

Paragraphe 1

167. Le vice-président travailleur a présenté un amendement. Il estime qu'il faudrait replacer la question de l'éducation et de la formation dans le cadre des défis sociaux qui se posent partout. Cet amendement se fait l'écho des grandes questions soulevées pendant la discussion générale, notamment quant à la nécessité d'ancrer les conclusions des travaux de la commission dans le paradigme de l'*Emploi décent* de l'OIT.

168. Le vice-président employeur a proposé un sous-amendement consistant à insérer les mots «la croissance économique» après le mot «promouvoir» et à supprimer la deuxième phrase relative au *travail décent*. Le membre gouvernemental de l'Éthiopie a proposé de remplacer «croissance économique» par «arriver à une croissance économique soutenue». Le vice-président travailleur est d'accord avec la première partie de l'amendement, mais il a demandé d'inverser l'ordre des concepts de manière à insérer «le plein emploi» avant «la croissance économique». Il s'est prononcé en faveur du maintien de la deuxième phrase dans sa forme originale, ce qu'a refusé le groupe des employeurs.

169. Le membre gouvernemental de la France a souligné la nécessité du maintien de la deuxième phrase sur le *travail décent* parce qu'elle reflète fidèlement le contexte de la discussion. Les membres gouvernementaux du Portugal, du Brésil et de l'Éthiopie se sont également prononcés pour le maintien de cette référence.

170. Le vice-président employeur a proposé que la deuxième phrase évoquant le *travail décent* soit mise en note en bas de page. Le groupe des travailleurs s'est opposé au maintien de la référence, refus auquel a accédé le vice-président employeur.

171. L'amendement proposé par le groupe des travailleurs a été adopté tel que sous-amendé. Son libellé se présente comme suit:

Un défi crucial se pose à l'humanité en cette aube du XXI^e siècle; il consiste à atteindre le plein emploi et une croissance économique durable de l'économie mondiale, ainsi que la capacité d'intégration sociale. Le cadre mis en place par l'OIT sur le thème du travail décent aborde l'emploi sous un angle à la

fois qualitatif et quantitatif et peut constituer la base de nouvelles politiques et stratégies de l'éducation et de la formation.

- 172.** Le vice-président employeur a proposé un amendement consistant à insérer, à la seconde phrase du paragraphe 1, les mots «au développement économique et» entre «contribuent» et «au plein emploi». L'amendement, appuyé par le vice-président travailleur, a été adopté.
- 173.** Le membre gouvernemental de l'Inde a proposé un amendement, appuyé par le membre gouvernemental du Japon, consistant à supprimer, dans la troisième phrase du paragraphe 1, les mots «et un emploi de qualité». L'expression «emploi décent» recouvre également la notion d'«emplois de qualité»: elle est donc superflue. Le groupe des employeurs et celui des travailleurs n'ont pas appuyé la proposition d'amendement, qui a été retirée.
- 174.** Le vice-président employeur a proposé un amendement visant à remplacer, à la quatrième phrase du paragraphe 1, les mots «souffrir d'inégalités dans l'emploi» par les mots «se retrouver au chômage». L'expression «au chômage» recouvre parfaitement la notion d'inégalité dans l'emploi. Le vice-président travailleur n'a pas appuyé cet amendement car, à son avis, il y avait là deux questions distinctes qui devaient être reflétées de manière appropriée. Il a proposé un sous-amendement consistant à remplacer les termes proposés par le groupe des employeurs par les mots «au chômage ou victimes d'inégalités dans l'emploi». Les membres gouvernementaux du Portugal, de la Suède et du Canada ont appuyé le sous-amendement.
- 175.** Devant la réticence du groupe des employeurs à appuyer le sous-amendement, le groupe des travailleurs a suggéré, comme formule de remplacement, les mots «l'éducation et la formation qualifiante sont de nature à favoriser un recul du chômage et des inégalités dans l'emploi». L'amendement, tel que sous-amendé, a été adopté.
- 176.** Le vice-président employeur a proposé un amendement consistant à modifier comme suit la fin de la dernière phrase du paragraphe 1: «... justice, égalité entre les sexes, non-discrimination, responsabilité sociale et participation». Le vice-président employeur a appuyé l'amendement, qui a été adopté.
- 177.** Le membre gouvernemental du Portugal a proposé un amendement visant à remplacer, dans la sixième phrase du paragraphe 1, les mots «compétitive grâce à une meilleure utilisation du potentiel humain» par les mots «compétitive grâce à l'existence d'un potentiel humain plus qualifié». Le membre gouvernemental de la France a appuyé l'amendement proposé; le groupe des travailleurs et celui des employeurs ont fait de même. L'amendement a été adopté.

Paragraphe 2

- 178.** Le vice-président travailleur a proposé un amendement consistant à remplacer le paragraphe 2 par un nouveau texte. Les aspects positifs de la mondialisation sont mis en valeur dans le texte, mais les impacts négatifs ne sont pas suffisamment soulignés. Le vice-président employeur a déclaré que le texte original était satisfaisant sous réserve de quelques modifications mineures et qu'il était inutile de reformuler entièrement le paragraphe.
- 179.** Le membre gouvernemental de l'Éthiopie a appuyé l'amendement tel que proposé par le groupe des travailleurs et a fait remarquer que si cette proposition d'amendement était acceptée, il conviendrait de retirer l'amendement qu'il avait lui-même présenté en ce qui concerne le paragraphe 2. Les membres gouvernementaux de l'Inde, de la Suède, du Royaume-Uni et des États-Unis ont eux aussi appuyé l'amendement proposé par le groupe

des travailleurs. Après des consultations entre le président de la commission et le vice-président employeur, l'amendement a été adopté sans changement. Le président de la commission a fait observer que, du fait de l'adoption de cet amendement, il n'était plus nécessaire de se pencher sur les autres propositions d'amendement au paragraphe 2.

Paragraphe 3

- 180.** Le vice-président employeur a proposé un amendement visant à remplacer, dans la première phrase du paragraphe 3, les mots «sont un élément nécessaire et une partie intégrante» par les mots «devraient aller de pair avec». L'amendement proposé reflèterait l'idée selon laquelle la politique de formation doit être considérée comme une politique à part entière et non comme faisant partie d'autres politiques.
- 181.** Le vice-président travailleur a déclaré qu'il préférerait le texte original car les politiques d'éducation et de formation sont l'un des éléments des politiques économiques et de l'emploi. En dépit de cette intervention, l'amendement proposé a été appuyé par le groupe des travailleurs et adopté.
- 182.** Le vice-président travailleur a proposé un amendement consistant à remplacer, dans la troisième phrase du paragraphe 3, le mot «saisir» par le mot «utiliser», la précédente version étant plus restrictive. L'amendement proposé a été appuyé par le vice-président employeur et adopté.

Paragraphe 4

- 183.** Le vice-président employeur a proposé un amendement au paragraphe 4, consistant à déplacer ce paragraphe après le paragraphe 7. Les paragraphes 3, 5, 6 et 7 concernent les questions de l'éducation et de la formation alors que le paragraphe 4 porte spécifiquement sur celles liées au secteur informel. La modification serait donc logique en termes d'ordre chronologique des paragraphes. Le vice-président travailleur a appuyé l'amendement proposé sous réserve que les autres amendements au paragraphe 4 ne modifient pas l'essentiel de son contenu. L'amendement a été adopté.
- 184.** Le membre gouvernemental de l'Inde a proposé un amendement visant à supprimer la deuxième phrase du paragraphe 4. Cette phrase ne reflète pas comme il le faut le fait que les activités exercées dans le secteur informel deviennent de plus en plus variées. Le membre gouvernemental du Japon a appuyé l'amendement proposé.
- 185.** Le vice-président employeur s'est opposé à l'amendement, faisant valoir que la phrase concernait les entreprises du secteur informel, dont beaucoup sont engagées dans des activités de subsistance. Le vice-président travailleur s'est lui aussi opposé à l'amendement en faisant remarquer que la deuxième phrase a pour but de préciser la nature du secteur informel et qu'elle apporte donc un plus au paragraphe.
- 186.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis a proposé un sous-amendement consistant à insérer, dans la dernière partie de la phrase, les mots «un travail indépendant ou» entre «exercent» et «des activités de subsistance». Au motif que tous les travailleurs indépendants ne travaillent pas dans le secteur informel, le vice-président travailleur s'est opposé au sous-amendement. Faute de soutien, l'amendement a été retiré.
- 187.** Le membre gouvernemental du Japon a proposé un amendement à la troisième phrase visant à remplacer «La formation n'a pour rôle ni de préparer les gens à travailler dans le secteur informel ni de faire en sorte que ce dernier se développe; elle vise à améliorer la performance des entreprises et «...» par: «Tout en reconnaissant le rôle socio-économique

joué par ce secteur dans les pays concernés, il convient de se servir de l'éducation et de la formation comme d'un instrument venant s'ajouter par exemple à des politiques fiscales, à l'octroi de crédits, à l'élargissement de la protection sociale et à la législation du travail pour renforcer la performance des entreprises et ...». L'éducation et la formation ne sont pas les seuls instruments disponibles pour résoudre les problèmes du secteur informel. Le membre gouvernemental de l'Inde a appuyé l'amendement proposé.

- 188.** Le vice-président employeur a proposé un sous-amendement consistant à supprimer les mots «venant s'ajouter par exemple à des politiques budgétaires, à l'octroi de crédits, à l'élargissement de la protection sociale et à la législation du travail» et à les remplacer par les mots «qui devrait aller de pair avec d'autres instruments tels que des politiques budgétaires, l'octroi de crédits, l'élargissement de la protection sociale et la législation du travail». Le vice-président travailleur a proposé un sous-amendement visant à remplacer les mots «tout en reconnaissant le rôle socio-économique joué par ce secteur dans les pays concernés, il convient de se servir de l'éducation et de la formation comme d'un instrument qui devrait aller de pair avec d'autres instruments tels que ...» par les mots «la formation n'a pour rôle ni de préparer les gens à travailler dans le secteur informel ni de faire en sorte que ce dernier se développe, mais devrait aller de pair avec d'autres instruments tels que ...». Le vice-président employeur a appuyé le sous-amendement proposé.
- 189.** Le membre gouvernemental du Japon a expliqué qu'il n'était pas satisfait de l'amendement proposé, tel que sous-sous-amendé par le vice-président travailleur, parce qu'il ne rendait pas compte des rôles socio-économiques du secteur informel. Le membre gouvernemental de l'Inde a proposé un sous-amendement consistant à insérer le mot «seul» après «la formation n'a pas pour», car la première partie de la phrase comportait certaines ambiguïtés et risquait de donner lieu à une mauvaise interprétation. Le vice-président travailleur et le membre gouvernemental du Portugal se sont opposés au sous-amendement tel que proposé par le membre gouvernemental de l'Inde.
- 190.** Le membre gouvernemental du Portugal a appuyé l'amendement proposé, tel que sous-sous-amendé par le vice-président travailleur, au motif qu'il incluait l'utilisation d'autres instruments susceptibles de contribuer à résoudre les problèmes du secteur informel. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a lui aussi appuyé le sous-amendement proposé par le vice-président travailleur, tout en faisant remarquer cependant que, comme le membre gouvernemental de l'Inde, il considérait que la première partie de la phrase n'était pas très claire; il a proposé une nouvelle formulation consistant à remplacer «La formation n'a pour rôle ni de préparer les gens à travailler dans le secteur informel ni de faire en sorte que ce dernier se développe;» par «La formation n'est pas le seul moyen de préparer les gens à travailler dans le secteur informel ou de faire en sorte que ce dernier se développe;». Le groupe des travailleurs s'est opposé à cette proposition.
- 191.** Le vice-président travailleur a proposé un sous-amendement supplémentaire, visant à remplacer les mots «qui devrait aller de pair avec d'autres instruments» par les mots «qui devrait être utilisé conjointement avec d'autres mesures», expression déjà proposée par le membre gouvernemental du Portugal dans un amendement qui sera examiné ultérieurement.
- 192.** Le membre gouvernemental de l'Éthiopie a appuyé l'amendement proposé tel que soumis par le membre gouvernemental du Japon, en faisant remarquer qu'il fallait reconnaître le rôle joué par le secteur informel. Le membre gouvernemental du Mali a déclaré qu'il y avait sans doute un problème de sémantique dans la phrase et que celle-ci devrait être divisée en deux parties. Le sous-amendement proposé se lirait comme suit: «La formation n'a pour rôle ni de préparer les gens ... secteur informel. L'éducation et la formation

devraient être utilisées conjointement avec d'autres mesures ...». Le vice-président employeur s'est opposé à la proposition de sous-amendement en faisant valoir que cette scission en deux phrases distinctes risquait d'être mal interprétée.

- 193.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite s'est déclaré préoccupé par le fait que l'amendement, tel que sous-sous-amendé par le vice-président travailleur, pouvait être interprété à tort comme impliquant que la formation soit orientée vers le secteur informel, alors que le principal objectif des politiques de formation, eu égard à ce secteur, devrait être d'aider les travailleurs à se sortir du secteur informel et de les intégrer dans le secteur formel.
- 194.** La première partie de la phrase risquant de prêter à confusion, le vice-président employeur a proposé un autre sous-amendement consistant à supprimer les mots «n'a pour rôle ni de préparer les gens à travailler dans le secteur informel ni de faire en sorte que ce dernier» et à les remplacer par «la formation a pour rôle de faire en sorte que le secteur informel». Le vice-président travailleur s'est opposé à ce sous-amendement, au motif que la formation pourrait être l'un des instruments pouvant contribuer à résoudre les problèmes posés par le secteur informel, et que la première partie de la phrase «La formation n'a pour rôle ni de préparer les gens à travailler dans le secteur informel» reprend en partie cette notion. Le vice-président employeur a réaffirmé que la partie de la phrase «La formation n'a pour rôle ni de préparer les gens à travailler dans le secteur informel» risquait de prêter à confusion et qu'elle ne permettait pas de préciser l'objectif des politiques de formation eu égard au secteur informel. Le membre gouvernemental du Japon a déclaré partager ce point de vue.
- 195.** Compte tenu de la confusion et des erreurs d'interprétation auxquelles pourrait donner lieu la première partie de la phrase, le vice-président travailleur a proposé un autre sous-amendement, visant à insérer les mots «, ni de les maintenir dans ce secteur,» entre les mots «à travailler dans le secteur informel» et les mots «ni de faire en sorte que ce dernier se développe;». Le vice-président employeur et le membre gouvernemental du Japon se sont déclarés d'accord avec le nouveau libellé de l'amendement proposé, tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs et celui des employeurs. L'amendement, tel qu'il a été sous-amendé et adopté, se lit comme suit:

Le rôle de la formation n'est ni de préparer les gens à travailler dans le secteur informel, ni de les maintenir dans ce secteur, ni de faire en sorte que ce dernier se développe; elle devrait être utilisée conjointement avec d'autres mesures telles que des politiques budgétaires, l'octroi de crédits, l'élargissement de la protection sociale et la législation du travail, pour améliorer la performance des entreprises et l'employabilité des travailleurs de manière à transformer des activités de subsistance, souvent marginales, en un travail décent, pleinement intégré dans la vie économique structurée.

- 196.** L'amendement soumis par le membre gouvernemental du Japon ayant été adopté tel que sous-sous-amendé, les autres amendements proposés pour cette même phrase n'ont pas été examinés.
- 197.** Le membre gouvernemental du Japon a présenté un amendement sans objet pour la version française mais qui, en anglais, présente l'avantage de préciser le sens de la phrase quant à savoir à quels types de travailleurs il est fait allusion. Le membre gouvernemental du Canada a appuyé le projet d'amendement. Le vice-président employeur a déposé un sous-amendement toujours sans objet pour la version française mais par lequel il entend élargir l'éventail des travailleurs concernés. Le vice-président employeur a déposé un sous-amendement consistant à remplacer «les travailleurs du secteur informel» par «les travailleurs du secteur informel et en général», qui a amené le vice-président travailleur à retirer son sous-amendement et à apporter son appui à la proposition du membre

gouvernemental du Japon. L'amendement déposé par le membre gouvernemental du Japon a été adopté.

Paragraphe 5

- 198.** Le membre gouvernemental de l'Italie a présenté un amendement consistant à supprimer soit le paragraphe 5 soit le paragraphe 7 du projet de conclusions. Il semble y avoir une incohérence entre les deux paragraphes dans la mesure où le paragraphe 5 dit que la formation et la mise en valeur des ressources humaines ne suffisent pas, à elles seules, à assurer un développement économique et social durable, tandis que le paragraphe 7 dit qu'il s'agit d'instruments majeurs pour l'amélioration de ce développement. Le membre gouvernemental du Canada a appuyé l'amendement proposé, lequel reçoit aussi l'appui du membre gouvernemental des Seychelles tandis que les membres gouvernementaux de la France et de la Nouvelle-Zélande s'y opposent. Le vice-président travailleur et le vice-président employeur ont préféré conserver le texte original parce que les deux textes rendent bien l'idée de ce que les ressources humaines et le développement peuvent et ne peuvent pas faire en termes de développement social et économique. L'amendement n'a pas été adopté.
- 199.** Le vice-président travailleur a présenté un amendement consistant à ajouter, à la fin de la première phrase du paragraphe 5, le texte «ni à répondre au défi du chômage global». L'amendement proposé a été adopté avec l'appui du vice-président employeur.
- 200.** Le membre gouvernemental de l'Inde a présenté un amendement consistant à supprimer la troisième phrase du paragraphe 5 qui commence par les mots «Les politiques ayant pour effet d'accroître ...» parce que le libellé original obscurcit la distinction entre politiques ou instruments de la demande et politiques ou instruments de l'offre. Le membre gouvernemental du Japon a appuyé le projet d'amendement. Les vice-présidents employeur et travailleur se sont opposés à l'amendement. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande s'est également opposé à l'amendement. Le projet d'amendement n'a pas été adopté.
- 201.** Le vice-président employeur a présenté un amendement au paragraphe 5 consistant à insérer, dans la troisième phrase, les mots «de qualifications» après les mots «des politiques de l'offre». Le vice-président travailleur a proposé un sous-amendement de nature à élargir l'éventail des politiques auxquelles il est fait référence. Ce sous-amendement, qui suivrait la partie de phrase «des politiques de l'offre de qualifications», serait ainsi rédigé: «comme par exemple celles relatives à l'industrie et à l'entreprise, à la science et à la technologie et à l'éducation et à la formation». Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande et le groupe des employeurs ayant apporté leur soutien, l'amendement a été adopté tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
- 202.** Un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, du Danemark, de la Finlande, de la Norvège, du Royaume-Uni et des Etats-Unis a été présenté par le membre gouvernemental du Royaume-Uni. Le but de cet amendement, qui modifie la quatrième phrase du paragraphe 5, est de clarifier le sens du texte original. Le vice-président employeur a appuyé l'amendement proposé.
- 203.** Le vice-président travailleur a proposé un sous-amendement consistant à remplacer «figurent» par «peuvent figurer», de sorte que le sous-amendement serait libellé comme suit: «Des politiques fiscales appropriées, la sécurité sociale et la négociation collective figurent au nombre des instruments d'une répartition juste et équitable des gains économiques qui en résultent; elles constituent aussi des mesures essentielles d'incitation à l'investissement dans la formation». Le vice-président employeur et les membres

gouvernementaux ayant déposé l'amendement se sont prononcés en faveur du sous-amendement. L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.

- 204.** Un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, du Danemark, de la Finlande, de la Norvège, du Royaume-Uni et des États-Unis a été présenté par le membre gouvernemental de l'Australie. Il consiste à supprimer la cinquième phrase du paragraphe 5, jugée imprécise. La question de fond étant d'une grande importance, le membre gouvernemental s'est dit favorable au maintien d'une phrase soulignant la nécessité d'y consacrer une étude de l'OIT et qui serait libellée ainsi: «L'application de telles politiques intégrées exige d'envisager de doter l'économie mondiale d'un nouvel édifice financier et social, un thème à mettre au programme des études de l'OIT». Au terme d'une discussion des diverses formulations possibles, les groupes des employeurs et des travailleurs ont marqué leur accord sur l'amendement ainsi remanié. L'amendement a été adopté.
- 205.** La commission s'est réunie pour sa onzième séance. Comme l'avait demandé le président, le vice-président travailleur a présenté le paragraphe 5 remanié et accepté par le groupe de travail. Son libellé est le suivant:

C'est à l'éducation de base qu'il incombe d'apporter à chacun l'épanouissement de sa personnalité humaine et de sa citoyenneté et de lui conférer les outils qui constitueront son socle d'employabilité. La formation initiale renforcera son employabilité en lui apportant des qualifications professionnelles de base à caractère général et les connaissances qui les sous-tendent, et des compétences professionnelles particulières à une industrie qui soient transférables et facilitent son entrée sur le marché du travail. L'apprentissage tout au long de la vie fait en sorte qu'il conserve et améliore ses niveaux de qualification et de compétence à mesure qu'évoluent le travail, la technologie et les aptitudes exigées; il assure l'épanouissement individuel et la progression de la carrière des travailleurs, se traduit par des hausses de la productivité générale et des revenus de tous et renforce l'équité sociale. Dans les pays développés comme dans les pays en développement, beaucoup de travailleurs ne disposent pas des rudiments de base de la lecture, de l'écriture et du calcul. Il faut élaborer des stratégies nationales et internationales pour éliminer l'analphabétisme en s'appuyant sur des objectifs concrets, des référentiels et des évaluations de la qualité.

La nouvelle version du paragraphe a été adoptée par consensus.

Paragraphe 6

- 206.** Le membre gouvernemental de la France a présenté un amendement consistant à remplacer le paragraphe 6 par un texte différent. Le but de l'amendement proposé est d'expliquer le rôle de l'éducation de base qui pourrait être mal rendu dans le texte original à propos, principalement, du concept d'employabilité. L'éducation de base vise beaucoup plus que la simple employabilité. Le gouvernement du Canada appuie l'amendement proposé.
- 207.** Le vice-président employeur n'est pas d'accord avec la suppression du paragraphe 6 dans sa totalité parce que le texte original mentionne les notions d'épanouissement personnel et d'employabilité parmi les objectifs de l'éducation de base. Le vice-président travailleur a demandé que la commission s'en tienne au texte original et prenne en considération l'amendement proposé par le groupe des travailleurs qui répond bien aux préoccupations du membre gouvernemental de la France.
- 208.** Le membre gouvernemental de l'Italie a appuyé l'amendement proposé. Le membre gouvernemental de Bahreïn a déclaré qu'il serait judicieux de conserver l'idée contenue

dans le texte original suivant laquelle l'éducation de base constitue le socle de l'employabilité, mais qu'il faudrait aussi reprendre les deux idées à la base de l'amendement proposé, à savoir le rôle de l'éducation en matière d'encadrement culturel et en tant que moyen d'aider les gens à s'adapter au changement. Le membre gouvernemental de Bahreïn a proposé un sous-amendement libellé comme suit: «C'est à l'éducation de base qu'il incombe d'apporter un encadrement culturel, de permettre à l'individu de s'adapter au changement et de conférer à chacun les outils qui constitueront son socle d'employabilité».

- 209.** Le vice-président travailleur a demandé à la commission de revoir l'amendement proposé et a suggéré de le sous-amender pour y faire figurer le membre de phrase suivant: «... et l'épanouissement de la personnalité humaine», une formule qu'on retrouve dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. L'employabilité est un élément important, mais le texte aurait à gagner à utiliser une langue internationale qui fait autorité. Le président a fait remarquer que la discussion avait permis de soulever plusieurs points intéressants et il a proposé de constituer un groupe de travail restreint composé de la France, de Bahreïn et des représentants des groupes des travailleurs et des employeurs, qui sera chargé de rédiger un nouveau texte qui rende compte de tous les amendements au paragraphe 6. Les membres de la commission ont accepté cette proposition.

Paragraphe 7

- 210.** Le membre gouvernemental de la France a présenté un amendement consistant à remplacer le paragraphe 7 par un autre texte. Le nouveau texte ajoute la notion de la formation tout au long de la vie dans la première phrase étant donné que le paragraphe 7 porte principalement sur le concept de l'éducation et non sur la formation. Le reste du texte est comparable à l'original et fait notamment référence aux besoins spécifiques mais plus à la question de cibler l'éducation et la formation. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a appuyé l'amendement.
- 211.** Les groupes des employeurs et des travailleurs n'ont pas appuyé l'amendement proposé. Dans ces conditions, le membre gouvernemental de la France a retiré son amendement.
- 212.** Le vice-président travailleur est passé à l'examen d'un amendement consistant à ajouter les mots «de qualité» après le mot «formation» dans la première phrase du paragraphe. Le vice-président employeur a proposé un sous-amendement consistant à ajouter le mot «grande» avant «qualité».
- 213.** Le membre gouvernemental du Canada a demandé que la notion d'évaluation soit ajoutée à celle d'éducation de grande qualité. Le groupe des travailleurs a fait remarquer qu'il vaudrait mieux revenir sur ce point lorsqu'on discutera des questions relatives au cadre national de qualifications. Le membre gouvernemental de Bahreïn a fait observer que la formation peut être décrite de plusieurs manières. Par exemple, à côté de la formation de grande qualité, on pourrait aussi parler d'une formation pertinente ou d'une formation efficace. Le membre gouvernemental de l'Indonésie a fait remarquer que, dans le contexte du développement économique, la question de la pertinence de la formation est importante. Le vice-président employeur a noté qu'on peut difficilement concevoir une formation de grande qualité qui serait dépourvue de pertinence.
- 214.** Le groupe des travailleurs a appuyé le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs, visant à ajouter le mot «haute» avant le mot «qualité». L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.

-
- 215.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a proposé un amendement soumis conjointement par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, du Danemark, du Royaume-Uni et des Etats-Unis. L'amendement proposé concernait la deuxième phrase du paragraphe 7 et consistait à insérer, après les mots «Pour qu'elles soient efficaces, elles doivent...» par les mots «s'adresser à tous, y compris les groupes défavorisés. Par conséquent, elles doivent...». Le membre gouvernemental a expliqué que l'amendement proposé mettait l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie et sur le fait que cet apprentissage devrait être accessible à tous, y compris aux personnes défavorisées.
- 216.** Le groupe des employeurs a appuyé l'amendement proposé et fait observer qu'il était conforme aux suggestions précédemment faites par le membre gouvernemental de la France concernant l'apprentissage tout au long de la vie. Le groupe des travailleurs a lui aussi appuyé l'amendement.
- 217.** Le membre gouvernemental de la Suède a expliqué qu'il était préoccupé par le fait que les femmes soient assimilées aux travailleurs ruraux, aux personnes atteintes de handicap, aux travailleurs migrants, aux chômeurs de longue durée, etc.. Il avait le sentiment que toutes les mesures devraient être adaptées aux besoins des hommes et des femmes. En l'absence d'autres observations, l'amendement a été adopté.
- 218.** Le vice-président travailleur a présenté un amendement consistant à remplacer, dans la deuxième phrase du paragraphe 7, le texte «les personnes qui ont des besoins spécifiques, au nombre desquelles les femmes» par le texte «les femmes et les personnes qui ont des besoins spécifiques, y compris». Le vice-président travailleur a fait remarquer qu'il faut éviter d'assimiler les femmes à la catégorie recouvrant les groupes à besoins spécifiques.
- 219.** Le vice-président employeur s'est opposé à l'amendement, estimant que le texte original est suffisant. Il a ensuite fait remarquer qu'il ne faut pas faire des femmes un groupe à part pour ce qui a trait à l'organisation de l'éducation générale.
- 220.** Les membres gouvernementaux de l'Italie, de la Suède, de la Norvège, du Brésil, du Royaume-Uni, de l'Iran, de la Malaisie, du Lesotho, de l'Arabie saoudite, de la Namibie et des Emirats arabes unis ont appuyé le projet d'amendement tandis que les membres gouvernementaux de la France, du Canada et du Japon s'y sont opposés.
- 221.** Le vice-président travailleur a fait remarquer que, si les femmes sont assimilées à un groupe particulier distinct de ceux ayant des besoins plus spécifiques, la raison en est que l'égalité des sexes n'est une réalité dans aucune société. Certains pays ont réalisé des progrès considérables tandis que d'autres sont encore très loin de cet objectif. Le vice-président employeur a demandé un vote à main levée.
- 222.** Le membre gouvernemental de la France a relevé que l'origine du problème pourrait résider dans l'énumération des groupes ayant des besoins spécifiques et qu'il faudrait supprimer cette liste. Le vice-président travailleur s'est élevé contre la suppression de cette liste. Il a ensuite noté que l'amendement précédent déposé par le groupe des travailleurs pour le paragraphe 1 avait été adopté et que les textes ultérieurs devraient confirmer l'esprit du premier paragraphe, à savoir que toutes les sociétés doivent s'efforcer de faire régner l'égalité entre les sexes étant donné les inéquités que l'on peut constater à cet égard au niveau mondial.
- 223.** Mis au vote à main levée, l'amendement a été adopté par 37 004 voix pour, 4446 voix contre, avec 32 219 abstentions.

-
- 224.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a proposé un amendement soumis par les membres gouvernementaux de l’Australie, du Canada, du Danemark, du Royaume-Uni et des Etats-Unis. L’amendement consistait à insérer, dans la deuxième phrase, les mots «les travailleurs âgés,» entre les mots «les personnes atteintes d’un handicap,» et «les chômeurs de longue durée». Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a déclaré que, bien que chacun s’accorde à reconnaître que cette liste n’est pas définitive, la question des travailleurs âgés devient importante et urgente dans de nombreux pays et mérite par conséquent d’être soulignée.
- 225.** Le groupe des employeurs et celui des travailleurs ont appuyé l’amendement, qui a été adopté.

Paragraphe 8

- 226.** Le vice-président employeur a proposé un amendement visant à ajouter, dans la première phrase du paragraphe 8, après «sont un droit», les mots «et un devoir». Il a déclaré que s’il est une bonne chose de mettre l’accent sur l’importance de l’apprentissage tout au long de la vie et sur l’accès à la formation, il en est également une autre de mentionner les devoirs de chacun en matière de formation.
- 227.** Le vice-président travailleur a demandé au président de la commission s’il pouvait obtenir une définition du terme «travail des enfants» afin de préciser l’utilisation qu’en fait le document. Le président a demandé au représentant adjoint du Secrétaire général de donner la définition du travail des enfants sur la base des directives de l’OIT.
- 228.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a déclaré que c’est aux citoyens qu’il appartient de tirer profit de la formation et a appuyé l’amendement proposé.
- 229.** Le vice-président travailleur a demandé des précisions quant à la signification du mot «devoir» dans le contexte de la formation. Il a expliqué que, bien que les documents préparés par les organisations internationales, y compris l’OIT, se réfèrent à différents droits, ces droits n’étaient aucunement restreints par des responsabilités dans lesdits documents.
- 230.** Le vice-président employeur a proposé un sous-amendement à l’amendement proposé. Il a suggéré que la première phrase se lise comme suit: «L’éducation et la formation sont un droit pour tous et une responsabilité pour les individus.» Le vice-président travailleur a proposé un sous-amendement permettant de tenir compte des préoccupations du groupe des employeurs. Ce sous-amendement consistait à ne pas modifier la première et la seconde phrase et à ajouter ensuite la nouvelle phrase suivante: «Il appartient à chacun de tirer profit des opportunités qui lui sont offertes.»
- 231.** Le groupe des employeurs a déclaré qu’il était d’accord avec l’amendement proposé, tel que sous-amendé, et la proposition a reçu l’appui du membre gouvernemental du Japon. La proposition d’amendement a été adoptée, telle que sous-amendée, par le groupe des travailleurs.
- 232.** Le représentant adjoint du Secrétaire général a donné la définition précise du travail des enfants, telle qu’elle figure dans les instruments de l’OIT. Le vice-président travailleur s’est déclaré préoccupé par le fait que le projet de conclusions donnait l’impression, dans la première phrase, de légitimer le travail des enfants. Il a demandé que le secrétariat trouve une autre formulation pour la question du travail des enfants telle qu’elle doit être incluse dans le paragraphe.

-
- 233.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis a proposé un amendement soumis conjointement par les membres gouvernementaux du Canada, de l’Australie, du Royaume-Unis et des Etats-Unis. Cette proposition visait à insérer, dans la troisième phrase, entre les mots «publique» et «gratuite», les mots «primaire et secondaire». Le membre gouvernemental des Etats-Unis a expliqué que bien que le document se réfère à l’éducation universelle, il était important d’indiquer expressément qu’une éducation primaire et secondaire de qualité devrait être accessible à tous.
- 234.** Le groupe des employeurs et celui des travailleurs ont appuyé l’amendement proposé. L’amendement a été adopté.
- 235.** Le vice-président travailleur a proposé un amendement consistant à ajouter, dans la sixième phrase, après «de bonne qualité», les mots «la possibilité d’une éducation pour les adultes et d’une seconde chance dans l’éducation». Le vice-président travailleur a expliqué que l’amendement proposé avait pour but de souligner l’importance de l’éducation pour les adultes et d’une seconde chance dans l’éducation. Le vice-président employeur a appuyé l’amendement proposé. Ce dernier a été adopté.
- 236.** Le vice-président travailleur a proposé un amendement visant à remplacer, dans la septième phrase, les mots «Un corps enseignant qualifié» par les mots «Un corps enseignant et des formateurs qualifiés». Le groupe des employeurs a appuyé l’amendement proposé, ce qu’a fait également le membre gouvernemental de la Norvège. L’amendement a été adopté.
- 237.** Le membre gouvernemental de la Norvège a proposé un amendement, soumis conjointement par les membres gouvernementaux du Danemark, de la Finlande et de la Norvège, visant à remplacer, à la septième phrase, les mots «qui permettra à tous les enfants d’atteindre un haut degré d’instruction» par «pour les enfants et les adultes», car l’organisation d’une éducation de qualité devrait être un objectif indépendant du degré d’instruction atteint. Le vice-président travailleur a proposé un sous-amendement visant à remplacer les mots «pour les enfants et les adultes» par les mots «pour que les enfants et les adultes atteignent des niveaux élevés d’instruction et de compétences professionnelles». L’amendement, tel que sous-amendé, a été adopté.
- 238.** Le vice-président employeur a proposé un amendement consistant à modifier comme suit la huitième phrase: «Le niveau, la rémunération, l’éducation, la formation, l’affectation des enseignants et la mise à leur disposition d’infrastructures adéquates sont des éléments critiques du succès de tout système éducatif.» L’ajout des mots «et la mise à leur disposition d’infrastructures adéquates» se justifie, a-t-il dit, dans la mesure où il s’agit là d’un élément essentiel à la réussite de tout système d’éducation. L’amendement a été adopté.
- 239.** Le membre gouvernemental de la Finlande a proposé un amendement soumis conjointement par les membres gouvernementaux de la Finlande, de la Norvège et du Danemark, dans lequel des éléments relatifs à l’importance de l’information sur les professions et le marché du travail, aux services de l’emploi, à une transition plus harmonieuse de l’école au travail et aux mesures propres à favoriser la formation continue remplacent la neuvième phrase. Après des déclarations du vice-président employeur et du vice-président travailleur, qui ont fait savoir qu’ils appuyaient cet amendement, ce dernier a été adopté, et se lit comme suit:

D’autres mesures, venant s’ajouter à l’éducation et à la formation, telles que les services d’orientation professionnelle et de placement (services d’orientation de carrière) recouvrant l’éducation axée sur une carrière, le conseil professionnel, le conseil en emploi, et l’information sur les professions et le

marché du travail, ont toutes un rôle crucial à jouer dans le développement des ressources humaines. Stimuler une culture de la promotion de carrière par le biais des systèmes de formation et d'éducation, ainsi que des services de l'emploi, est de nature à favoriser la formation continue. Il est essentiel que cette culture se répande chez les jeunes et les adultes si l'on veut garantir leur employabilité et faciliter leur passage de l'éducation et de la formation à des activités professionnelles ou de perfectionnement.

- 240.** Le vice-président employeur a proposé un amendement visant à ajouter, dans la neuvième phrase, la notion de recyclage à celles d'éducation et de formation. L'amendement a été adopté.

Paragraphe 14

- 241.** Le membre gouvernemental de l'Inde a proposé un amendement visant à rendre plus clair le libellé de la troisième phrase. Un sous-amendement a été proposé par le vice-président employeur, consistant à remplacer les mots «capacités interpersonnelles» par les termes «qualités personnelles», le nouveau texte se lisant comme suit: «D'où la hausse de la demande de nouvelles qualifications et compétences, y compris des qualités personnelles et des aptitudes à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication». L'amendement, tel que sous-amendé, a été adopté.

Paragraphe 15

- 242.** Le vice-président travailleur a proposé un amendement remplaçant les troisième et quatrième phrases par des informations plus détaillées concernant le soutien au développement d'aptitudes à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication grâce à la fourniture d'équipements informatiques et à l'adoption éventuelle, par le gouvernement, de mesures d'incitation visant à encourager et favoriser de telles initiatives. Le vice-président employeur a déclaré comprendre parfaitement l'esprit dans lequel était proposé l'amendement, mais il a suggéré de conserver les troisième et quatrième phrases et de remplacer la cinquième phrase par une nouvelle. Après des consultations entre le groupe des travailleurs et celui des employeurs, un nouveau texte a été mis au point et accepté en remplacement de la cinquième phrase. Ce nouveau texte se lit comme suit: «Les entreprises peuvent fournir des équipements informatiques ou des programmes de soutien aux travailleurs – afin que ceux-ci utilisent, chez eux ou ailleurs en général, les technologies de l'information et de la communication – ainsi qu'aux établissements scolaires et aux autres praticiens de la formation, de manière à promouvoir le plus large accès possible, dans l'ensemble de la société, aux technologies de l'information et de la communication et aux compétences nécessaires pour les utiliser. Les gouvernements pourraient prendre des mesures d'incitation propres à encourager les initiatives dans ce domaine.» L'amendement, tel que sous-amendé conjointement, a été adopté.

- 243.** Le vice-président travailleur a présenté un amendement relatif à la troisième phrase et qui consiste, pour plus de clarté, à remplacer le mot «pédagogique» par le mot «d'enseignement». Le vice-président employeur a appuyé l'amendement ainsi que les autres amendements déposés sur le même point. L'amendement a été adopté.

Paragraphe 16

- 244.** Le vice-président employeur a présenté un amendement consistant à remplacer, dans la deuxième phrase, les mots «où règnent des taux d'analphabétisme adulte énormes et grandissants» par «où les taux de scolarisation sont faibles, le nombre des abandons scolaires élevé et le taux d'analphabétisme chez les adultes de plus en plus important».

-
- 245.** Le groupe des travailleurs n'a aucune objection à ce qu'on identifie les causes de l'analphabétisme adulte, mais cela doit être fait avec grand soin. Tous les points mentionnés dans l'amendement des employeurs ne pourraient être considérés comme des causes; à titre d'exemple, les faibles taux d'inscription scolaire et les taux élevés de décrochage pourraient, dans de nombreux pays en développement, être attribués à un manque de ressources. Le membre gouvernemental de l'Éthiopie a dit partager le point de vue du groupe des travailleurs.
- 246.** Le vice-président employeur a fait remarquer que les pays développés souffrent aussi d'un analphabétisme important chez les adultes et que l'amendement reflète aussi ces cas-là. Le groupe des employeurs a retiré son amendement parce que le paragraphe s'intéresse aux difficultés des pays en développement et il espère qu'il sera possible, plus tard, d'évoquer le cas des pays industrialisés.
- 247.** Le membre gouvernemental du Japon a déposé un amendement consistant, dans la neuvième phrase, à remplacer les mots «économies les moins avancées» par «pays en développement» et à supprimer «consente un allègement très substantiel de la dette». À son avis, ce n'est pas à l'OIT d'intervenir dans la question de l'allègement de la dette. Le membre gouvernemental de l'Inde a appuyé l'amendement proposé.
- 248.** Le vice-président travailleur aurait voulu remplacer «pays en développement» par «pays les moins avancés» et il ne peut être d'accord sur le point relatif à l'allègement de la dette proprement dite. Il y a lieu de considérer la crise de la dette comme une contrainte pesant sur les pays en développement dans la lutte qu'ils mènent pour promouvoir la formation et la mise en valeur des ressources humaines. Le membre gouvernemental de l'Éthiopie s'est associé au point de vue émis par le groupe des travailleurs.
- 249.** Le membre gouvernemental du Japon a retiré son amendement.
- 250.** Le vice-président travailleur a présenté un amendement: qui reconnaît que les deux problèmes de l'allègement et de l'annulation de la dette se posent.
- 251.** Le vice-président employeur a fait remarquer qu'il n'avait connaissance d'aucun cas d'annulation de la dette et que, par conséquent, la formulation actuelle était suffisamment ouverte.
- 252.** Le groupe des travailleurs a déposé un sous-amendement en ces termes: «un allègement très substantiel et, le cas échéant, une annulation». Le vice-président employeur a appuyé la proposition.
- 253.** Le membre gouvernemental du Japon a présenté un amendement dont le but est d'indiquer que c'est à l'OIT de prendre la tête des initiatives en la matière et de susciter une bonne coordination entre les agences internationales. Il y a lieu de renforcer les programmes existants en utilisant au mieux des ressources limitées. Les membres gouvernementaux de l'Inde et du Canada ont appuyé l'amendement.
- 254.** Pour le groupe des employeurs, le libellé du texte actuel pêche par insuffisance parce qu'il recommande explicitement à l'OIT de prendre l'initiative dans ce domaine. Le vice-président travailleur est d'accord avec l'argument avancé et il ne s'associe pas à l'amendement.
- 255.** Le membre gouvernemental de la Pologne a proposé d'apporter à la première phrase du quatrième alinéa une correction sans objet pour la version française. Le membre gouvernemental du Japon a retiré le projet d'amendement.

-
- 256.** Le vice-président employeur a présenté un amendement consistant à souligner l'importance du rôle qu'ont à jouer les pays en développement dans le devenir de leurs propres économies.
- 257.** Le vice-président travailleur a appuyé le projet d'amendement. L'amendement a été adopté.
- 258.** Le vice-président travailleur a présenté un amendement à la deuxième phrase du cinquième alinéa parce que si les mesures proposées constituent bien les conditions nécessaires au développement économique et social, d'autres éléments doivent aussi être pris en considération. L'amendement est adopté avec l'appui du groupe des employeurs.
- 259.** Le vice-président employeur a présenté un amendement dont le but est d'insister sur le fait que les pays en développement pourraient faire beaucoup pour s'aider eux-mêmes.
- 260.** Le vice-président travailleur s'est prononcé en faveur du projet d'amendement. Le membre gouvernemental de l'Ethiopie a lui aussi appuyé le projet d'amendement, mais en proposant d'ajouter «s'efforcent» après «les pays en développement». L'amendement, tel que sous-amendé, a été adopté.

Paragraphe 17

- 261.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a présenté un amendement proposant que, puisque le paragraphe se rapporte à des partenariats entre les gouvernements, les partenaires sociaux et d'autres acteurs dans le domaine de l'éducation professionnelle, il faudrait évoquer de manière explicite le cadre de qualifications professionnelles.
- 262.** Le vice-président employeur a reconnu que beaucoup de pays disposent de cadres de qualifications professionnelles similaires à ceux existant au Royaume-Uni. Par contre, on propose dans certains pays d'étendre le cadre de qualifications professionnelles pour y englober les diplômes universitaires. Il serait donc préférable de conserver le texte existant en l'assortissant, éventuellement, d'un amendement ainsi libellé: «cadre national de qualifications (professionnelles)».
- 263.** Le vice-président travailleur a fait remarquer que la commission avait discuté d'exemples très intéressants et qu'un des thèmes récurrents était la nécessité d'intégrer les différentes strates du système éducatif.
- 264.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a sous-amendé l'amendement en remplaçant, dans la treizième phrase, les mots «Le système national de qualifications» par les mots «Le système de qualifications professionnelles». Il a expliqué qu'il convenait de déterminer avec davantage de précision la répartition des responsabilités en matière d'organisation de l'éducation et de la formation. C'est le système de qualifications professionnelles qui devrait être tripartite et non le système national de qualifications puisque c'est au gouvernement qu'il appartient de mettre en œuvre les systèmes généraux d'éducation nationale. Le vice-président employeur a appuyé le sous-amendement.
- 265.** Le groupe des travailleurs a proposé un sous-amendement. La phrase se lirait à présent comme suit: «Le système national de qualifications devrait toujours être tripartite, offrir ...». Le vice-président employeur a appuyé l'amendement.
- 266.** Le membre gouvernemental de l'Inde s'est opposé à l'amendement du vice-président travailleur et a déclaré que certains programmes de formation de haut niveau ne sont organisés que par les employeurs et qu'ils ne pouvaient pas être mis en œuvre sur une base

tripartite. Le membre gouvernemental des Emirats arabes unis a déclaré partager ce point de vue.

- 267.** Le sous-sous-amendement a été retiré par le vice-président travailleur. L'amendement, tel que sous-amendé par les membres gouvernementaux du Canada, des États-Unis, du Royaume-Uni et de l'Australie, a été adopté.
- 268.** Le vice-président employeur a proposé un amendement consistant à ajouter, dans la deuxième phrase, les mots «et professions» après «secteur d'activités», le but étant d'élargir davantage encore la base que constituent les différents types de compétences requis sur le marché du travail. Le vice-président travailleur a appuyé l'amendement proposé, lequel a été adopté.
- 269.** Le membre gouvernemental de la Norvège a proposé un amendement, soulignant qu'il importe d'évaluer, de reconnaître et de valider toutes les formes de connaissances préalables pour l'ensemble des personnes qui constituent la main-d'œuvre en général, y compris les chômeurs. Le vice-président employeur a appuyé cet amendement.
- 270.** Le vice-président travailleur a souligné que les gens ont droit à ce que leurs compétences, quelle que soit la catégorie à laquelle elles appartiennent, soient évaluées, reconnues et validées. Ce n'est qu'après que l'on peut mettre sur pied un système ou un mécanisme permettant l'exercice de ce droit. À cet égard, que les conclusions devraient avoir un caractère normatif prononcé.
- 271.** Les membres gouvernementaux de la Norvège, du Danemark et de la Finlande ont proposé un sous-amendement consistant à remplacer les mots «travailleur a le droit de» par les mots «personnes devraient avoir la possibilité»; le groupe des travailleurs et les membres gouvernementaux de la Norvège, du Danemark et de la Finlande se sont dits favorables et l'amendement a été adopté, tel que sous-amendé.
- 272.** Le vice-président travailleur a proposé de supprimer les mots entre crochets de la troisième phrase et à les remplacer par les mots «et rémunérée conformément aux dispositions des conventions collectives pertinentes». L'amendement pouvait être considéré comme un moyen de promotion des conventions collectives, ce que l'OIT encourage.
- 273.** Le vice-président employeur a déclaré qu'il n'appuyait pas l'amendement. Il a fait remarquer que la tendance actuelle n'était pas à l'établissement d'un lien entre la rémunération et les qualifications, mais d'un lien entre la rémunération et les compétences requises pour l'emploi. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a déclaré qu'il partageait le point de vue du groupe des employeurs. Selon lui, toute interprétation selon laquelle les conventions collectives sont le seul instrument utilisable en la matière serait erronée. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a appuyé ce point de vue.
- 274.** Le vice-président travailleur s'est déclaré lui aussi convaincu que les compétences devraient être liées aux rémunérations et que les conventions collectives devraient faciliter ce processus. Toutefois, compte tenu des points de vue exprimés par différents membres, l'amendement a été retiré.
- 275.** Le vice-président employeur a proposé un amendement montrant que le groupe des employeurs était intéressé par l'établissement d'un lien entre les compétences et les rémunérations. Le groupe des travailleurs s'est déclaré opposé à l'amendement au motif qu'il le considérait comme extrêmement directif. Le groupe des employeurs a retiré l'amendement.

-
- 276.** Le membre gouvernemental de la Norvège a proposé un amendement disant que les compétences devaient être reconnues même par les établissements d'enseignement, en plus des entreprises, des secteurs d'activité et des industries.
- 277.** Le projet d'amendement a été sous-amendé par le groupe des employeurs qui propose d'ajouter «qu'ils soient publics ou privés» après «d'une institution d'enseignement». Le groupe des travailleurs a appuyé le projet d'amendement
- 278.** Le vice-président travailleur a présenté un amendement à la neuvième phrase consistant à remplacer «et dans lequel les femmes sont prédominantes» par «et qui compte un nombre prédominant de travailleuses». Le vice-président employeur n'a pas appuyé l'amendement.
- 279.** Les membres gouvernementaux de la Nouvelle-Zélande, du Canada et des Etats-Unis ont appuyé le projet d'amendement. Le groupe des employeurs a proposé un sous-amendement consistant à remplacer le texte de l'amendement par «et dans lequel les femmes sont globalement prédominantes». Le groupe des travailleurs s'est prononcé en faveur du sous-amendement. L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.
- 280.** Le vice-président travailleur a proposé un amendement se rapportant à la mondialisation de l'économie mondiale et à la tendance de cette dernière à développer l'emploi informel, dont la précarité a un impact disproportionné sur les femmes. Devant l'opposition du groupe des travailleurs, l'amendement a été retiré.
- 281.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis a présenté un amendement déposé conjointement par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, du Royaume-Uni et des Etats-Unis consistant à ajouter à la dernière phrase un texte relatif à la recherche sur la reconnaissance des connaissances préalables «et sur la compatibilité des systèmes nationaux». Le vice-président employeur n'a pas appuyé l'amendement. Le vice-président travailleur a proposé un sous-amendement consistant à remplacer «compatibilité» par «comparabilité» pour souligner que l'intention de l'amendement original n'était pas de prôner l'intégration des systèmes nationaux mais de procéder à une enquête sur les similitudes et les différences entre les systèmes. Le membre gouvernemental de l'Inde s'est opposé à l'amendement. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a appuyé l'amendement. La 11^e séance de la commission a été ajournée sans avoir pu statuer sur l'adoption du projet d'amendement.
- 282.** Le président de séance a fait confirmer que les paragraphes 1 à 8 et 14 à 16, tels qu'amendés, ont été adoptés par consensus, à l'exception du paragraphe 7 qui a été mis aux voix.
- 283.** Le membre gouvernemental du Portugal a estimé que, au vu de l'expérience de l'Union européenne, on peut très difficilement espérer que les systèmes nationaux de qualifications soient très compatibles.
- 284.** Compte tenu des malentendus qu'a suscités l'amendement original, le membre gouvernemental des Etats-Unis a proposé un sous-amendement libellé comme suit:
- L'OIT devrait constituer une base de données sur les bonnes pratiques en matière de mise sur pied de cadres nationaux de qualifications, procéder, à partir de cette base de données, à une étude générale sur la compatibilité des différents cadres nationaux de qualifications et mener une recherche sur la reconnaissance de l'apprentissage préalable.
- 285.** Le groupe des travailleurs appuie l'amendement tel que sous-amendé qui est adopté.

Paragraphe 18

- 286.** Le vice-président employeur a présenté un amendement consistant à supprimer la partie entre crochets à la fin du paragraphe 18. Le vice-président employeur a expliqué que le paragraphe 18 faisait référence à la question de la gestion et de la mise en œuvre des programmes de formation au niveau des entreprises. De l'avis du groupe des employeurs, la question de la gestion n'a pas lieu d'être discutée dans ce paragraphe.
- 287.** Le vice-président travailleur a fait remarquer que tous les partenaires ont une part de responsabilité dans la formation, ce qui veut dire, aux yeux du groupe des travailleurs, que les modalités de cette gestion sont tout à fait pertinentes.
- 288.** Le vice-président employeur a noté que le mandat tripartite ne pouvait s'appliquer à la formation en entreprise. Le vice-président travailleur a déclaré que c'est précisément dans sa sphère d'influence la plus forte, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise, que le groupe des employeurs peut vraiment faire la preuve de son attachement au tripartisme. Il demande aux gouvernements d'user de leur influence pour que la commission reconnaisse que la négociation collective est une formule qui fonctionnerait bien pour la gestion et la mise en œuvre de la formation.
- 289.** Afin d'arriver à un consensus, le membre gouvernemental de la France a proposé un sous-amendement ainsi libellé: «Au niveau du secteur et de l'entreprise, la négociation collective peut apporter les conditions appropriées à l'Organisation et à la mise en œuvre de la formation».
- 290.** Afin de rapprocher les points de vue des différents membres de la commission, le membre gouvernemental de l'Ethiopie a proposé de remplacer le terme «gestion» par «gestion partagée et participative».
- 291.** Le membre gouvernemental de l'Australie a appuyé l'amendement proposé par le groupe des employeurs parce que chaque entreprise a son système propre de gestion et de mise en œuvre de la formation. En Australie, la formation professionnelle en entreprise est principalement régie par des conventions conclues par les partenaires en fonction de la situation du marché. Sans avoir d'objections à formuler à l'encontre de conventions tripartites au niveau général, l'Australie a appuyé le projet d'amendement du groupe des employeurs.
- 292.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a fait remarquer que la formation fait partie des relations d'emploi au sens large et que, lorsque ces relations se manifestent sous une forme collective, il serait judicieux qu'elles englobent la formation. Avec le terme «permet», on se limite à constater les faits et, dans ces conditions, il préférerait se ranger aux propositions faites par les membres gouvernementaux de la France ou de l'Ethiopie.
- 293.** Le membre gouvernemental du Luxembourg n'a pas appuyé l'amendement proposé par le groupe des employeurs. La situation décrite dans la partie de phrase entre crochets prévaut dans l'Union européenne.
- 294.** Le membre gouvernemental de la Pologne a pris note que, pour le groupe des employeurs, c'est le mot «gestion» qui pose problème. Si on examine le texte des sous-amendements qui ont été proposés, on voit que ceux-ci expliquent ce qu'il faut entendre par ce mot et il n'y a dès lors plus lieu de poursuivre la discussion sur ce point.
- 295.** Le membre gouvernemental de la France a suggéré d'examiner la formulation modifiée suivante qu'il propose pour remplacer le texte entre crochets: «au niveau du secteur et de

l'entreprise, la négociation collective peut permettre de définir les conditions appropriées à l'organisation et à la mise en œuvre de la formation».

296. Le groupe des travailleurs a proposé un sous-amendement au libellé précédent qui est modifié comme suit: «au niveau du secteur et de l'entreprise en particulier, la négociation collective peut définir les conditions appropriées à l'organisation et à la mise en œuvre de la formation». L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.

297. Le groupe des travailleurs a déposé un amendement consistant à ajouter une nouvelle phrase à la fin du paragraphe 18. L'amendement proposé a été sous-amendé par le groupe des travailleurs comme suit:

Cette négociation collective peut permettre d'élaborer un cadre pour la mise au point et l'application de la formation au niveau de l'entreprise et/ou à celui du secteur. Ces deux types de formation devraient porter sur des questions telles que:

- les compétences requises par l'entreprise et l'économie;
- la formation nécessaire aux travailleurs;
- l'évaluation des compétences;
- l'organisation de la carrière professionnelle des travailleurs;
- les plans de formation et de développement personnels des travailleurs;
- les dispositions à prendre pour tirer un maximum de profit de la formation;
- l'évaluation des compétences acquises sur le lieu de travail;
- les systèmes de reconnaissance et de rémunération, y compris les barèmes de traitement.

298. Le vice-président travailleur a déclaré que le sous-amendement tente de refléter tout l'éventail de la question du rôle des partenaires sociaux à tous les niveaux de la formation.

299. Le groupe des employeurs n'a pas appuyé l'amendement parce qu'il fait double emploi avec ce que dit par ailleurs le paragraphe 18. Le membre gouvernemental de la Pologne a reconnu lui aussi la présence de doublons, du moins en ce qui concerne la première phrase. Il a estimé que la deuxième phrase du projet d'amendement pouvait être conservée. Les membres gouvernementaux du Canada et de la Finlande ont appuyé l'amendement.

300. Le membre gouvernemental de la France s'est dit d'accord avec le groupe des travailleurs quant à l'utilité qu'il y aurait à citer quelques exemples de thèmes à discuter. Pour ce qui est du sous-amendement, il a suggéré de supprimer la première phrase, de supprimer «l'évaluation des compétences» de la liste et de modifier le point «l'évaluation des compétences acquises sur lieu de travail» dont le libellé deviendrait «l'évaluation des compétences de base et des compétences acquises sur le lieu de travail ou à l'occasion d'activités individuelles ou associatives».

301. Les membres gouvernementaux du Luxembourg, du Portugal et du Royaume-Uni ont appuyé l'amendement proposé par la France. Le membre gouvernemental du Luxembourg a fait remarquer que le point «les dispositions à prendre pour tirer un maximum de profit de la formation» était mal exprimé et devait être revu. Il a exprimé ses doutes quant aux

termes «activités individuelles et associatives» qui figurent au paragraphe 18 des conclusions.

- 302.** Le membre gouvernemental de l’Ethiopie a proposé de regrouper les points par matière pour raccourcir la liste. Le membre gouvernemental des Etats-Unis a appuyé le sous-amendement proposé. Il a fait remarquer qu’il ne serait pas judicieux de consacrer du temps à affiner la liste. Le membre gouvernemental des Etats-Unis a marqué son accord sur ce point de vue mais il a noté qu’un tel exercice était superflu étant donné que cette liste ne vaut qu’à titre indicatif.
- 303.** Après consultations, les groupes des employeurs et des travailleurs ont marqué leur accord sur le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la France. L’amendement, tel que sous-amendé, est adopté et son libellé devient:

Une telle négociation collective pourrait porter sur des questions telles que:

- les compétences requises par l’entreprise et l’économie;
- la formation nécessaire aux travailleurs;
- l’évaluation des compétences de base et des compétences acquises sur le lieu de travail ou à l’occasion d’activités individuelles ou associatives;
- l’organisation de la carrière professionnelle des travailleurs;
- les plans de formation et de développement personnels des travailleurs;
- les systèmes de reconnaissance et de rémunération, y compris les barèmes de traitement.

Paragraphe 12

- 304.** Un amendement a été déposé par le groupe des employeurs visant à supprimer le mot «[actuellement]» de la première phrase. Le vice-président employeur a présenté l’amendement en précisant qu’il ne croyait pas en l’hypothétique existence, hier, aujourd’hui ou demain, d’un modèle universel d’investissement dans la formation. L’amendement a été adopté.
- 305.** Le groupe des employeurs a déposé un amendement consistant à remplacer, dans la quatrième phrase «pour augmenter les ressources affectées à la formation» par les mots «pour stimuler l’investissement dans la formation». Le vice-président employeur a fait remarquer que le paragraphe 12 a pour objet des modèles de promotion de l’investissement dans la formation et que, par conséquent, le mot «stimuler» est plus indiqué. L’expression «augmenter l’investissement dans la formation» se retrouve plusieurs fois ailleurs dans les conclusions et la mentionner une fois de plus serait une répétition.
- 306.** Le membre gouvernemental du Portugal a déclaré que le paragraphe devrait porter sur le principe qu’il faut stimuler l’investissement dans la formation et, par conséquent, il faut préférer un mot plus fort, comme «augmenter». Le membre gouvernemental du Luxembourg a appuyé le membre gouvernemental du Portugal.
- 307.** Le vice-président travailleur a souligné que certains pays, et en particulier les pays en développement, sont à la recherche de moyens d’accroître les ressources destinées à la formation. Le groupe des travailleurs a proposé un sous-amendement consistant à remplacer les mots «pour augmenter les ressources affectées à la formation» par «pour stimuler l’investissement dans la formation et augmenter les ressources destinées à la

formation». L'amendement, tel que sous-amendé par le vice-président travailleur, a été adopté.

- 308.** Le groupe des employeurs a déposé un amendement consistant à supprimer les phrases 5 à 8 entre crochets. Le vice-président employeur a fait remarquer qu'il faut que les individus et les entreprises se montrent plus autonomes et que les moyens appropriés au financement de la formation soient étudiés et déterminés par le biais des relations interactives qui lient les gouvernements, les particuliers et les entreprises. Si l'on tient compte des besoins particuliers des petites entreprises et des pays en développement, la mise en place d'un système de prélèvements aurait pour effet soit d'obliger certaines entreprises à fermer leurs portes soit de les pousser dans le secteur informel.
- 309.** Le vice-président travailleur a défendu le texte original entre crochets avant de se prononcer en faveur d'un système de prélèvements nationaux remboursables. Il a d'abord fait remarquer qu'un système national de prélèvements n'excluait pas l'élément tripartite. Il a ajouté que la société est confrontée à un dilemme de la formation et que, dans certains cas, les entreprises n'ont pas suffisamment d'incitations à investir, ce qui se traduit par un sous-investissement généralisé dans la formation. Selon lui, un système national obligatoire ferait que toutes les entreprises contribueraient au financement et, de plus, la possibilité de récupérer les sommes avancées inciterait les entreprises à investir davantage dans la formation.
- 310.** Le membre gouvernemental du Mali s'est opposé à l'esprit de l'amendement et a proposé un sous-amendement supprimant la septième phrase du texte original entre crochets. Il a exprimé son opposition à la mise en œuvre d'un mécanisme de remboursement.
- 311.** De l'avis du membre gouvernemental de la France, le texte entre crochets est de nature à orienter vers une nouvelle recommandation, ce qui serait prématuré. Il a proposé de demander à l'OIT de procéder à des études comparatives dont les conclusions pourraient figurer dans une nouvelle recommandation. Le membre gouvernemental de la France a proposé un sous-amendement consistant à supprimer les phrases 5 à 8 et à ajouter à la fin de la quatrième phrase les mots suivants: «en tenant compte du rôle essentiel des entreprises dans cet investissement». Le sous-amendement a reçu l'appui du groupe des employeurs.
- 312.** Le membre gouvernemental du Portugal a reconnu qu'il était prématuré d'entrer dans le détail à ce stade et a apporté son soutien au sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la France.
- 313.** Le membre gouvernemental de la Namibie a déclaré que, à son avis, le texte se rapportant au système de prélèvement tel qu'il a été déposé par le groupe des travailleurs était très clair et que, par conséquent, le texte entre crochets devrait être maintenu.
- 314.** Tout en apportant son soutien au sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la France, le membre gouvernemental du Luxembourg a laissé entendre que le libellé du sous-amendement était trop édulcoré et, en conséquence, il a proposé le sous-amendement suivant: «Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer ... formation. Il faut pour cela utiliser un certain nombre de mécanismes, à définir selon les circonstances, conjointement avec une augmentation des investissements dans la formation»; le texte étant à supprimer à partir de «et il est préconisé ...» jusqu'à «... au niveau national».
- 315.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a noté que les questions du partenariat tripartite et de la négociation collective étaient revenues souvent dans la discussion. Il se pourrait que le prélèvement soit le moyen le plus efficace de financer la formation, mais

c'est aux partenaires qu'il appartient d'en décider. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a par conséquent appuyé le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la France.

- 316.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a souligné qu'il incombe à l'OIT de procéder à des études comparatives qui permettront à chacun de tirer des enseignements des expériences des autres. Par ailleurs, il serait prématuré, à ce stade, de choisir une méthode particulière de financement de la formation. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a pris note de l'amendement correspondant proposé par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, du Danemark, du Royaume-Uni et des États-Unis.
- 317.** Le membre gouvernemental des Emirats arabes unis a fait remarquer que la question à l'examen était d'une grande importance parce qu'investir dans la formation est synonyme d'investir dans la mise en valeur des ressources humaines. Il faut des mécanismes de financement de la formation et des partenariats pour encadrer ce processus. Les pouvoirs publics ont un rôle à jouer sur le plan réglementaire, mais, pour le membre gouvernemental des Emirats arabes unis, des efforts volontaires ne suffiront pas. C'est pourquoi il faudrait conserver le texte original.
- 318.** Le membre gouvernemental de la Malaisie a précisé que le succès remporté dans son pays par un mécanisme de prélèvement l'incite à apporter son appui au maintien du texte original.
- 319.** De l'avis du membre gouvernemental de la Pologne, la nécessité d'augmenter l'investissement dans la formation et d'une participation de tous fait l'objet d'un consensus général. Néanmoins, il partage le point de vue du membre gouvernemental du Royaume-Uni pour qui il n'y a pas lieu de souligner une méthode en particulier. Le membre gouvernemental du Canada partage également ce point de vue.
- 320.** Le membre gouvernemental de l'Australie a évoqué l'expérience de son pays et a expliqué que la présence d'un prélèvement pour la formation change radicalement le processus décisionnel qui s'y rapporte. En Australie, le système de prélèvement a eu un effet de distorsion sur le processus décisionnel.
- 321.** Le groupe des employeurs s'est associé aux points de vue des membres gouvernementaux du Mali, de la France, du Portugal et d'autres pays, pour lesquels il faudrait que les partenaires sociaux se mettent d'accord sur la création d'un système de prélèvement. C'est aux partenaires sociaux qu'il incombe d'en arrêter les modalités. Le groupe des employeurs s'est prononcé en faveur de la liberté du dialogue social et il est prêt à envisager d'apporter son appui soit à l'amendement proposé par le membre gouvernemental de la France soit à celui du Royaume-Uni.
- 322.** Le vice-président travailleur a rappelé que le membre gouvernemental du Mali avait fait une remarque qui s'éloignait de l'interprétation donnée par le groupe des employeurs. Pour le groupe des travailleurs, le membre gouvernemental du Mali s'est prononcé en faveur d'un prélèvement modeste sans possibilité de remboursement. Le groupe des travailleurs n'est pas d'accord avec le point de vue selon lequel un système de prélèvement occasionne une distorsion du processus décisionnel en matière de formation. Pendant la discussion, certains membres gouvernementaux ont parlé du prélèvement en termes favorables, mais la question n'est pas essentielle à ce stade.

323. Le vice-président employeur a proposé un sous-sous-amendement consistant à maintenir les cinquième et sixième phrases. Il a ensuite demandé la mise aux voix du sous-amendement du membre gouvernemental de la France.

324. Le membre gouvernemental de la Pologne a proposé un sous-amendement consistant à déplacer la dixième phrase à la fin de la sixième phrase pour donner le libellé suivant:

Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en ce qui concerne l'investissement dans la formation. Il faut pour cela utiliser un certain nombre de mécanismes – conjointement avec une augmentation des investissements dans la formation. Ces mécanismes pourraient comprendre, par exemple, des systèmes de prélèvement, la constitution de fonds pour la formation, l'octroi de subventions publiques, 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, le paiement de salaires plus élevés aux travailleurs qui ont acquis [et utilisé] de nouvelles compétences, 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.

325. Le président a proposé de constituer un groupe de travail restreint chargé de préparer un texte de compromis. Après quelques échanges et consultations, un groupe de travail composé des membres gouvernementaux de la France, du Mali, du Royaume-Uni et des vice-présidents employeur et travailleur s'est constitué et s'est réuni pour élaborer un texte différent.

326. Le nouveau libellé a été adopté par la commission dans la formulation suivante:

Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer dans l'investissement dans la formation. Il faut pour cela utiliser un certain nombre de mécanismes conjointement avec une augmentation des investissements dans la formation. Ceux-ci peuvent inclure des systèmes de prélèvement sur les entreprises accompagnés de subventions publiques, la constitution de fonds pour la formation, diverses mesures d'incitation à la formation et à l'apprentissage, comme par exemple des abattements fiscaux, des crédits de formation, des primes à la formation, des comptes de formation individuels, des droits collectifs et individuels à la formation, des congés sabbatiques, des revalorisations salariales en fonction des compétences acquises (et utilisées), des conventions collectives et l'émulation des meilleures pratiques nationales et internationales en matière d'investissement dans la formation. Lorsque le mécanisme retenu pour le financement de la formation est celui des prélèvements, la gestion de la répartition des fonds devrait être tripartite, sauf dans les cas où les partenaires sociaux donneront leur accord à une gestion paritaire.

327. Le président a ensuite annoncé que l'adoption de cet amendement rendait caduques toutes les autres formulations.

328. Les membres gouvernementaux du Canada, des États-Unis, du Royaume-Uni, de l'Australie et du Danemark ont déposé un amendement consistant à modifier le libellé de la phrase «Les décisions relatives aux ... investissement dans la formation.» comme suit: «Les décisions relatives aux politiques gouvernementales d'éducation et de formation devraient être prises sur la base d'un dialogue social assorti d'une discussion sur les meilleures méthodes et modalités dont disposent les partenaires sociaux pour augmenter leur investissement dans la formation.»

-
- 329.** Les groupes des employeurs et des travailleurs n'ont pas appuyé l'amendement. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a retiré l'amendement après que le président eut suggéré de remettre la question à l'examen.
- 330.** Le président a invité les participants à formuler leurs commentaires à propos du maintien ou de la suppression des mots «et utilisé» figurant entre crochets dans le paragraphe 12. Pendant la discussion, le vice-président travailleur a proposé de supprimer les mots «le paiement de salaires plus élevés aux travailleurs qui ont acquis et utilisé de nouvelles compétences». La proposition a été adoptée par consensus.
- 331.** Soulignant l'importance particulière de l'investissement dans la formation dans les petites et moyennes entreprises, le vice-président employeur a proposé un amendement consistant à ajouter, après la dixième phrase s'achevant par «en matière d'investissement dans la formation», les mots «Le mécanisme retenu devrait tenir compte des besoins particuliers des petites et moyennes entreprises.» Le vice-président travailleur a appuyé l'amendement et celui-ci a été adopté par voie de consensus.
- 332.** Le groupe des employeurs a proposé un amendement consistant à supprimer la onzième phrase du paragraphe 12: «[Il faudrait prendre des dispositions pour améliorer l'accès à la formation, par exemple ouvrir des crèches, instaurer des congés payés pour études et offrir la possibilité de prendre des congés sabbatiques.]» Le vice-président employeur a fait remarquer que la question de ces dispositions aurait davantage sa place dans le contexte de la négociation collective (paragr. 18) que dans celui du financement.
- 333.** Le vice-président travailleur s'est opposé à l'amendement et a souligné avec force qu'un des grands messages à retirer de la discussion générale était que l'absence de ce type de disposition est un des éléments clés qui limitent l'accès à la formation d'un grand nombre de personnes.
- 334.** Le membre gouvernemental du Portugal a proposé un sous-amendement consistant à ajouter dans la phrase précédente, après «congés sabbatiques», les mots «la mise sur pied de services d'encadrement pour les familles et les particuliers». Il a précisé que cet ajout se justifie par le fait que l'offre de dispositions telles que les crèches, le congé payé pour études et le congé sabbatique sont des exemples de politiques consistant à accroître l'investissement dans la formation et à la rendre plus accessible. Le membre gouvernemental de la France a appuyé le sous-amendement.
- 335.** Les membres gouvernementaux de la Nouvelle-Zélande et du Nigéria se sont opposés à l'amendement et ont demandé que la phrase entre crochets existante soit reprise telle quelle dans les conclusions, tandis que le membre gouvernemental des Emirats arabes unis a appuyé l'amendement.
- 336.** Dans ses commentaires sur l'amendement tel que l'a amendé le membre gouvernemental du Portugal, le vice-président travailleur s'est vivement prononcé en faveur de l'adoption de l'amendement étant donné que personne ne conteste que ces dispositions jouent un rôle fondamental du point de vue de l'accès à la formation. Il a insisté de manière explicite sur l'importance de ces dispositions.
- 337.** Le vice-président employeur a proposé un sous-sous-amendement à l'amendement tel que sous-amendé par le membre gouvernemental du Portugal. Compte tenu de l'insistance du groupe des travailleurs pour que les conclusions abordent la question de l'accès à la formation ainsi que le rôle de ces dispositions, l'amendement tel que sous-amendé par le vice-président employeur consiste à insérer, dans la sixième phrase du paragraphe, les mots «et pour garantir l'accès,» entre les mots «pour cela» et «utiliser un certain».

338. Le vice-président travailleur a proposé un sous-sous-amendement à l'amendement sous-amendé par le groupe des employeurs. Celui-ci consiste à remplacer la dernière phrase du paragraphe 12 par les mots «Des mesures telles que l'organisation de services de garde d'enfants s'imposent pour faciliter l'accès à la formation» L'amendement tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs a été adopté par consensus.

Paragraphe 9

339. Le vice-président travailleur a introduit un amendement consistant à supprimer les mots «sans problème et de façon harmonieuse» dans la quatrième phrase du paragraphe 9. Bien que le groupe des travailleurs soit favorable à l'idée de rentrer et de sortir du marché du travail, il a le sentiment que cette formule est superflue et que, ainsi libellée, la phrase prête le flanc à la controverse.

340. Le groupe des employeurs a proposé de conserver le libellé et d'ajouter une formule relative à la mobilité avant les mots «marché du travail». Le groupe des travailleurs et le membre gouvernemental de la Pologne se sont opposés au sous-amendement. Le membre gouvernemental de la France a proposé un sous-amendement consistant à insérer après «été licenciés» «entrer dans le marché du travail ...». L'amendement a été adopté avec le sous-amendement du membre gouvernemental de la France.

341. Le membre gouvernemental de la Papouasie-Nouvelle-Guinée a présenté un amendement à la cinquième phrase du paragraphe 9 consistant à remplacer «diversifiée» par les mots «et une formation diversifiée». Le membre gouvernemental de l'Australie a appuyé l'amendement. L'amendement a été adopté.

342. Le vice-président travailleur a présenté un amendement consistant à supprimer, dans la cinquième phrase, les mots «que ce soit en qualité d'employé, d'ouvrier ou de chef d'entreprise; cela s'applique aussi aux personnes qui s'engagent dans des activités associatives», leur maintien ne présentant aucun intérêt. Le vice-président employeur a appuyé l'amendement. L'amendement a été adopté.

343. Le vice-président travailleur a présenté un amendement consistant à insérer, après «des activités associatives», une nouvelle phrase ainsi libellée: «L'employabilité recouvre aussi la capacité à comprendre et à influencer, individuellement ou collectivement, les conditions de travail et l'environnement social.» Le groupe des travailleurs a cru constater dans la discussion générale une convergence d'opinions sur le fait que le concept de l'employabilité requérait une définition large et que, par conséquent, il se justifiait de préciser que cette notion d'employabilité impliquait aussi la capacité d'influer sur les conditions de travail et l'environnement social, comme l'a souligné la convention n° 142.

344. Le vice-président employeur n'a pas appuyé l'amendement parce que les idées qu'il renferme ne sont pas liées à l'employabilité. Les membres gouvernementaux de l'Ethiopie, du Japon, de la Suède et de la Pologne se sont associés à ce point de vue.

345. Le vice-président travailleur a rappelé que la convention n° 142 n'avait pas été critiquée au cours de la discussion générale et qu'elle avait donc l'assentiment implicite de la commission.

346. Le vice-président employeur a répété qu'il concevait que ces questions sont très importantes mais qu'il n'y a pas de raison de les inclure dans le concept de l'employabilité. Le président a proposé un vote à main levée et l'amendement a été rejeté par 4 410 voix pour, contre 4 704 voix, avec 210 abstentions.

-
- 347.** Le vice-président travailleur a présenté un amendement visant à remplacer, dans la sixième phrase du paragraphe 9, les mots entre crochets par une nouvelle phrase ainsi libellée: «L'esprit d'entreprise peut contribuer à la création d'opportunités d'emplois et, partant, à l'amélioration de l'employabilité.» Le groupe des employeurs a appuyé l'amendement. L'amendement a été adopté.
- 348.** Le membre gouvernemental du Canada a présenté un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, du Danemark, du Royaume-Uni et des Etats-Unis, consistant à supprimer, dans la septième phrase, les crochets autour des mots «la possibilité de bénéficier de la sécurité de l'emploi grâce à une employabilité permanente».
- 349.** Le groupe des employeurs a appuyé l'amendement, et les membres gouvernementaux de la Nouvelle-Zélande, du Portugal et de l'Inde ont fait de même ensuite.
- 350.** Le vice-président travailleur a proposé un sous-amendement. Il a suggéré de ne conserver, parmi tous les mots figurant entre crochets, que les suivants: «une employabilité permanente».
- 351.** Le groupe des employeurs a appuyé la proposition du groupe des travailleurs. L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.
- 352.** Le vice-président employeur a présenté un amendement visant à supprimer la huitième phrase du paragraphe 9. Il a fait remarquer que l'employabilité est un concept large et qu'il n'est guère judicieux de ne mettre l'accent que sur un seul de ses aspects, d'où la proposition de supprimer la phrase. Le groupe des travailleurs a été d'avis que, puisque la sécurité et la santé au travail sont l'un des plus importants domaines d'activité de l'OIT et une préoccupation permanente pour les organisations syndicales, il serait utile de conserver le texte tel quel. Les membres gouvernementaux du Canada et de la Nouvelle-Zélande se sont eux aussi déclarés favorables à ce que l'on garde le texte original.
- 353.** Le vice-président travailleur a précisé que l'employabilité inclut non seulement le concept de la sécurité de l'emploi, mais aussi le maintien dans l'emploi, et que c'est dans ce contexte que la sécurité et la santé au travail deviennent importantes. Il a également souligné qu'un certain nombre d'autres éléments favorables à l'employabilité figurent également dans le texte. Il a réaffirmé sa position en faveur du maintien du texte existant. Le groupe des employeurs a retiré l'amendement.
- 354.** Le vice-président employeur a suggéré de revenir à la partie entre crochets de la troisième phrase du paragraphe 9, et a proposé de supprimer les crochets. Le vice-président travailleur a déclaré qu'il y avait deux points de vue différents sur ce sujet: celui selon lequel ce sont les compétences, connaissances et attitudes qui permettent de renforcer l'employabilité d'un travailleur, et celui selon lequel ce sont les compétences, connaissances et capacités qui renforcent l'employabilité. Le groupe des travailleurs a été d'accord avec l'utilisation du mot «capacités», mais pas avec celle du mot «attitudes».
- 355.** Le vice-président employeur a indiqué que le groupe des employeurs serait d'accord avec l'inclusion des deux mots à la fois [«attitudes» et «capacités»] car, à son avis, la référence aux attitudes est aujourd'hui courante dans le contexte de l'éducation et les attitudes sont très importantes pour l'emploi, par exemple en termes d'exactitude, d'attention portée à la clientèle, de comportement vis-à-vis de la santé et de la sécurité, etc. Il a par conséquent proposé de conserver le mot «attitudes».

-
- 356.** Pour le groupe des travailleurs, le mot «attitudes» n'est pas approprié, et il n'existe aucune application universelle des notions de compétences, connaissances et attitudes. En revanche, les compétences, connaissances et capacités sont beaucoup plus courantes. La question des «attitudes» pose le problème des «attitudes appropriées». De plus, il est difficile de mesurer les attitudes et encore plus de les valider. On est en droit de se demander qui sera chargé de décider que telle ou telle attitude est correcte ou non. A son avis, il existe des employeurs qui considèrent l'appartenance à un syndicat comme un exemple d'attitude négative pour l'emploi. C'est la raison pour laquelle le mot «capacités» serait plus facilement acceptable.
- 357.** Le vice-président employeur a reconnu que la mesure des attitudes pose problème mais que certaines attitudes n'en sont pas moins très importantes pour l'emploi. Qui plus est, une attitude positive vis-à-vis de l'apprentissage est également très importante pour le recrutement. Le groupe des employeurs a insisté pour que l'on conserve le mot «attitudes».
- 358.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a proposé un libellé de remplacement. «Compétences, connaissances et autres qualités». Le membre gouvernemental de l'Inde a considéré que le terme «attitudes» était plutôt subjectif et que «aptitudes» était sans doute une meilleure formule, puisque plus spécifiquement liée au contexte de l'emploi.
- 359.** Le vice-président travailleur s'est félicité de ce que le groupe des employeurs reconnaisse l'existence d'un problème en ce qui concerne la mesure des attitudes. Il a cependant considéré que les exemples cités par ce groupe n'étaient pas, en fait, de vrais exemples d'attitudes. A son avis, par exemple, l'exactitude n'est pas une capacité, alors que le fait d'être conscient des problèmes de sécurité et de santé est lié aux connaissances. Bien que préférant nettement utiliser le terme «aptitudes», le groupe des travailleurs est prêt, a-t-il dit, à accepter la proposition de l'Inde à titre de compromis.
- 360.** Le vice-président employeur a déclaré que l'inclusion des deux mots «attitudes» et «capacités» constituerait la meilleure solution, mais il a souhaité reprendre les propos du vice-président travailleur au sujet de la santé et de la sécurité. Il a déclaré que les attitudes permettant d'améliorer la sécurité et la santé au travail revêtent une grande importance.
- 361.** De l'avis du membre gouvernemental de la France, le mot «attitudes» est ambigu dans la mesure où certains employeurs peuvent attendre de leurs salariés qu'ils adoptent des attitudes appropriées envers leur travail, et où d'autres pourraient rajouter à celles-ci des valeurs morales – ce qui est dangereux.
- 362.** Après des consultations avec le groupe des travailleurs, le vice-président employeur a annoncé qu'il y avait eu accord sur une décision de compromis consistant à remplacer les mots «attitudes et capacités» entre crochets dans la troisième phrase du paragraphe 9, par le mot «qualifications». Le groupe des travailleurs a appuyé le sous-amendement. L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.

Paragraphe 10

- 363.** Le vice-président travailleur a proposé un amendement consistant à ajouter, dans la première phrase du paragraphe 10, après «la nécessité de garantir», le mot «universellement». Le but recherché est de renforcer le texte. Le groupe des employeurs a appuyé l'amendement, qui a été adopté.
- 364.** Le membre gouvernemental de l'Ethiopie a proposé un amendement consistant à insérer, après la première phrase du paragraphe 10, le texte suivant: «La situation socio-économique déplorable des pays africains, et en particulier des moins avancés de ceux-ci,

est source de vives préoccupations.» Il a déclaré que la situation qui prévaut dans les pays africains doit faire l'objet d'une attention particulière, d'où sa proposition d'amendement. Le membre gouvernemental du Nigéria a appuyé l'amendement.

- 365.** Le vice-président employeur a déclaré qu'il était opposé à l'amendement, car la phrase en question devrait être placée au paragraphe 16, lequel se rapporte plus particulièrement aux pays en développement. Le paragraphe 16 ayant déjà été adopté, le vice-président travailleur a proposé un sous-amendement consistant à insérer, après la quatrième phrase du paragraphe 10, une nouvelle phrase se lisant comme suit: «Cela est tout particulièrement vrai pour les pays les moins avancés, dont la plupart se trouvent en Afrique, et dont la situation socio-économique est déplorable.» L'amendement ainsi sous-amendé par le groupe des travailleurs a été adopté.
- 366.** Le groupe des travailleurs a proposé un amendement consistant à ajouter, à la fin de la deuxième phrase, les mots suivants: «à la fois par des réglementations antidiscriminatoires et par une action commune des partenaires sociaux». En présentant l'amendement, le vice-président travailleur a déclaré que l'on devrait rendre cette phrase encore plus concrète en fournissant certains exemples de mesures pratiques. L'amendement a été adopté.
- 367.** Le groupe des employeurs a proposé un amendement consistant à supprimer, dans la cinquième phrase, «souvent» et à conserver «risquent». Le vice-président employeur a présenté l'amendement en déclarant que le terme «risquent» reflétait mieux la situation actuelle dans le monde.
- 368.** Le vice-président travailleur a proposé un sous-amendement consistant à remplacer les mots «risquent souvent d'empêcher» par les mots «dans bon nombre de cas». Le vice-président employeur a proposé un sous-amendement consistant à remplacer les mots «risquent souvent» par les mots «dans certains cas», et il a déclaré que la position du groupe des employeurs était claire, à savoir que le libellé devrait être identique soit à celui proposé dans l'amendement, soit à celui proposé dans le sous-amendement. Le membre gouvernemental de l'Ethiopie a proposé les termes «dans un certain nombre de cas».
- 369.** L'amendement, tel que sous-amendé par le membre gouvernemental de l'Ethiopie, a été adopté par consensus.
- 370.** Le groupe des employeurs a soumis un amendement concernant la cinquième phrase du paragraphe 10, sans objet pour la version française. A la lumière de la nouvelle phrase ajoutée au paragraphe sur les besoins spécifiques des pays en développement, il a par ailleurs suggéré un sous-amendement visant à supprimer, dans la même phrase, les mots «[notamment dans les pays en développement]». L'amendement, tel que sous-amendé par le vice-président travailleur, a été adopté par consensus.
- 371.** Le vice-président employeur a proposé un amendement visant à supprimer la sixième phrase du paragraphe 10 «[Les incertitudes du marché ... dans la formation.]» En présentant l'amendement, il a déclaré que cette phrase ne reflétait pas de façon appropriée la situation et les tendances actuelles dans le monde. Citant un exemple du secteur des technologies de l'information et de la communication dans la Silicon Valley, il a fait valoir que la mobilité individuelle d'une entreprise à l'autre ne résulte pas d'un sous-investissement dans l'éducation et la formation. Il s'est déclaré vivement opposé à ce que la phrase concernée figure dans les conclusions.
- 372.** Le vice-président travailleur s'est opposé à l'amendement et a déclaré qu'il ressortait de la discussion générale que, dans les pays en développement en particulier, la crise

économique mondiale avait provoqué un déclin des investissements dans l'éducation et la formation, dû aux restrictions budgétaires.

- 373.** Le vice-président employeur a fait observer que l'argument du groupe des travailleurs concernait tout particulièrement les pays en développement; il a par conséquent suggéré un sous-amendement visant à placer la phrase concernée après la phrase: «Toutefois, ... formation.» Le membre gouvernemental de l'Éthiopie a proposé un sous-amendement à l'amendement tel que sous-amendé par le vice-président employeur: dans la phrase nouvellement adoptée, remplacer le premier mot «Cela» par les mots «De plus, cela». L'amendement, tel que sous-amendé par le membre gouvernemental de l'Éthiopie, a été adopté.

Paragraphe 13

- 374.** Le groupe des employeurs a proposé un amendement visant à remplacer la septième phrase du paragraphe 13 par la phrase: «Les pays devraient également adopter des mesures d'incitation en faveur du secteur privé et des particuliers afin d'encourager le développement de la culture informatique et des nouvelles aptitudes à communiquer.» Le vice-président employeur a expliqué que les capacités nécessaires pour utiliser au mieux les techniques de l'information et de la communication méritaient qu'on leur accorde une priorité élevée, et que c'était là la raison de sa proposition d'amendement.
- 375.** Le groupe des travailleurs a proposé un sous-amendement consistant à remplacer les mots «Les pays devraient» par les mots «Les gouvernements devraient». Le membre gouvernemental de l'Éthiopie a suggéré que la phrase commence par les mots «Les gouvernements sont encouragés à ...», plutôt que par les mots «Les gouvernements devraient», comme le suggère le groupe des travailleurs. Les membres gouvernementaux de la France et de la Nouvelle-Zélande ont appuyé le sous-amendement tel que proposé par le groupe des travailleurs.
- 376.** Le groupe des employeurs a appuyé le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs. La phrase amendée se lit comme suit: «Les gouvernements devraient également adopter des mesures d'incitation en faveur du secteur privé et des particuliers afin d'encourager le développement de la culture informatique et des nouvelles aptitudes à communiquer.» L'amendement, tel que sous-amendé, a été adopté.
- 377.** Le groupe des employeurs a proposé un amendement consistant à supprimer la douzième phrase du paragraphe 13 qui se trouvait entre crochets. Le groupe des travailleurs a proposé un sous-amendement visant à ne supprimer que les mots «c'est-à-dire le congé-éducation rémunéré, par exemple» et à conserver les autres parties de la phrase. Le groupe des employeurs a déclaré qu'il était d'accord avec le sous-amendement tel que proposé par le groupe des travailleurs. L'amendement, tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs, a été adopté.

Paragraphe 19

- 378.** Le groupe des travailleurs a proposé un amendement visant à remplacer, à la première phrase du paragraphe 19, «poursuivre» par «renforcer». Le vice-président travailleur a présenté l'amendement en déclarant qu'il avait retiré du consensus issu de la discussion générale qu'il était nécessaire de renforcer le dialogue social sur la formation. L'amendement a été adopté par consensus.
- 379.** Le membre gouvernemental du Japon a proposé un amendement visant à remplacer, dans la troisième phrase, le mot «doivent» par le mot «devraient». Le membre gouvernemental

de l'Inde a appuyé l'amendement. En présentant ce dernier, le membre gouvernemental du Japon a fait remarquer que le mot «doivent» était un peu trop fort. L'amendement a été adopté par consensus.

- 380.** Le groupe des employeurs a proposé un amendement consistant à remplacer, dans la quatrième phrase, le mot «cadre» par «dialogue». Le vice-président employeur a présenté l'amendement en faisant remarquer qu'un «cadre» ne suffit pas à résoudre les problèmes de coordination des politiques d'éducation et de formation, et que c'est le dialogue entre les partenaires sociaux qui doit déboucher sur une coordination.
- 381.** Le vice-président travailleur s'est opposé à l'amendement en expliquant que le terme «cadre» est censé indiquer la nécessité d'une politique d'éducation et de formation coordonnée au niveau national. Le vice-président travailleur a proposé un sous-amendement consistant à remplacer les mots «Ce cadre» par les mots «Ce dialogue et ce partenariat».
- 382.** Le vice-président employeur a proposé un autre sous-amendement consistant à ajouter les mots «Le dialogue dans ce cadre» au début de la phrase avant les mots «Ce cadre ...». L'amendement, tel que sous-amendé par le vice-président employeur, a été appuyé par le membre gouvernemental de la France.
- 383.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a proposé un sous-amendement consistant à remplacer les mots «Ce cadre» par le mot «Cela». L'amendement, tel que sous-sous-amendé par le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, a été adopté par consensus.
- 384.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, du Danemark, du Royaume-Uni et des Etats-Unis ont proposé un amendement visant à remplacer, dans la cinquième phrase, les mots «Il devrait aussi comporter des Conseils de formation tripartites, nationaux et sectoriels» par les mots «Il devrait aussi comporter des partenariats pour la formation nationaux et sectoriels, tripartites et consultatifs». En présentant cet amendement, le membre gouvernemental du Royaume-Uni a déclaré que ce qui le préoccupait le plus était les mots «Conseils de formation», terme beaucoup trop spécifique dans la mesure où les différents pays utilisent une terminologie différente pour les organisations chargées de ces fonctions.
- 385.** Le groupe des travailleurs a proposé un sous-amendement consistant à remplacer le mot «partenariats» par le mot «structures» et à supprimer le mot «consultatifs».
- 386.** Le vice-président employeur a proposé un sous-amendement à l'amendement tel que sous-amendé par le vice-président travailleur, visant à remplacer le mot «structures» par le mot «dispositions».
- 387.** L'amendement, tel que sous-amendé par le vice-président employeur, a été adopté.
- 388.** Le président de la commission a conclu la treizième séance en faisant remarquer que les paragraphes 17, 18, 12, 9, 10, 13 et 19 avaient été adoptés, tels qu'amendés par consensus, à l'exception du paragraphe 9, qui l'avait été par un vote à main levée.

Paragraphe 11

- 389.** En présentant un amendement au paragraphe 11, le vice-président travailleur a indiqué qu'un accord avait été trouvé, avec le groupe des employeurs, sur un texte sous-amendé à soumettre à l'examen de la commission. Ce texte se lit comme suit:

Le coût de l'éducation et de la formation devrait être considéré comme un investissement. Il est possible d'augmenter encore cet investissement en reconnaissant qu'il relève à la fois de la responsabilité du secteur public et de celle du secteur privé. C'est aux gouvernements qu'il appartient toujours d'assumer la responsabilité première de l'éducation de base et de la formation initiale et d'investir dans les autres formes d'éducation et de formation. C'est à eux aussi qu'échoit le rôle principal de l'investissement en faveur des groupes pour lesquels il est important de lutter contre l'exclusion ou la discrimination sociales. Il faut aussi que le gouvernement intervienne afin que l'accès à l'éducation et à la formation ne soit pas dénié pour des raisons financières, au détriment de l'intérêt de la collectivité. Les pouvoirs publics doivent aussi partager la charge de l'investissement dans la formation en leur qualité d'employeur. S'agissant du secteur privé, il convient de reconnaître la responsabilité des entreprises aussi bien que celle des individus et, le cas échéant, de les encourager à l'assumer. Cette responsabilité est tout particulièrement importante en ce qui concerne l'investissement dans l'éducation sur le lieu de travail et l'éducation permanente, susceptibles de relever le niveau d'employabilité des travailleurs et celui de la compétitivité des entreprises. Dans ce domaine, le secteur privé peut assumer l'organisation et la mise en œuvre avec un maximum d'efficacité en établissant des partenariats entre le gouvernement et les entreprises ou entre le gouvernement et les partenaires sociaux ou entre partenaires sociaux. Il conviendrait aussi en particulier qu'une approche de partenariat repose sur un accroissement de l'investissement pour les PME.

Le vice-président employeur s'est déclaré pleinement d'accord avec le texte proposé.

390. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a déclaré n'avoir aucun problème majeur avec le texte du sous-amendement, mais a suggéré l'ajout des mots «et des particuliers» après le mot «groupes», ainsi que la suppression de la dernière phrase.
391. Le vice-président travailleur a proposé de garder tel quel le texte soumis afin d'éviter de devoir inclure d'importants éléments de la première phrase dans le texte de la quatrième phrase, par exemple la question du déni d'accès pour des raisons financières. Il a considéré que cela rendrait la quatrième phrase quelque peu circonvolutionnaire.
392. Le membre gouvernemental de l'Ethiopie a appuyé l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs, mais s'est interrogé quant à l'idée sous-jacente à la notion d'«... investir dans d'autres formes d'éducation et de formation».
393. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a déclaré partager le point de vue du membre gouvernemental du Royaume-Uni, et a ajouté que le sous-amendement était fondé sur le fait que les particuliers n'ont aucune responsabilité dans le domaine concerné. Il a proposé d'ajouter à la quatrième phrase la question du déni d'accès pour des raisons financières.
394. Le membre gouvernemental du Luxembourg a exprimé des doutes quant à la proposition du membre gouvernemental de l'Ethiopie, et a expliqué qu'au Luxembourg et dans les pays de l'Union européenne en général on constate un transfert de responsabilités vers les partenaires sociaux qui aboutit à un véritable partage des responsabilités entre le gouvernement et lesdits partenaires.
395. Le membre gouvernemental de la Suède a soutenu le point de vue du membre gouvernemental du Luxembourg.
396. Le vice-président travailleur a expliqué que, dans la troisième phrase, la notion de responsabilité première était utilisée pour indiquer que le gouvernement n'était pas seul à

avoir une responsabilité en la matière. La troisième phrase indiquait également, à son avis, qu'en ce qui concerne les autres formes d'éducation et de formation il est bien entendu que l'on ne saurait attendre du gouvernement qu'il exerce la responsabilité première pour tous les types d'éducation et de formation. La quatrième phrase soulignait le rôle principal du gouvernement car elle se référait à des objectifs sociaux. De plus, a-t-il fait observer, de l'avis du groupe des travailleurs, la dernière phrase ne voulait pas dire que l'individu n'a pas de responsabilité du tout, mais que c'est au gouvernement qu'il revenait de s'assurer que les individus ne soient pas exclus pour des raisons de difficultés financières, ce qui se ferait au détriment de la société. Il a proposé les sous-sous-amendements suivants:

- a) dans la phrase commençant par «Cette responsabilité ...» insérer les mots «l'investissement dans» entre le mot «concerne» et les mots «l'éducation sur le lieu de travail»;
- b) déplacer la dernière phrase de manière à ce qu'elle vienne juste après la phrase qui se termine par «... un important objectif» et remplacer le mot «partager» par le mot «assumer».

Le vice-président employeur a dit être d'accord avec ces propositions.

- 397.** Le membre gouvernemental de l'Ethiopie a remercié le groupe des travailleurs pour ses suggestions et a proposé de modifier le libellé de la troisième phrase de manière à ce qu'après les mots «... formation initiale» la phrase se lise comme suit: «... et il faut que les investissements dans les autres formes d'éducation et de formation reçoivent l'attention qu'ils méritent».
- 398.** Les membres gouvernementaux du Royaume-Uni et de la Suède se sont déclarés d'accord avec les sous-sous-amendements du groupe des travailleurs.
- 399.** Le membre gouvernemental du Luxembourg a déclaré qu'il était lui aussi d'accord avec les sous-sous-amendements du groupe des travailleurs, mais il a également appuyé la proposition du membre gouvernemental de l'Ethiopie. Le fait que les gouvernements doivent toujours assumer la principale responsabilité lui posait problème, a-t-il dit.
- 400.** Le membre gouvernemental de l'Ethiopie a proposé un sous-amendement consistant à remplacer le premier mot de la troisième phrase «C'est» par les mots «Si c'est» et à remplacer, à la fin de la phrase, les mots «et d'investir dans les autres formes d'éducation et de formation» par les mots «, il n'en demeure pas moins que l'investissement dans les autres formes d'éducation et de formation doit recevoir l'attention qu'il mérite».
- 401.** Les membres gouvernementaux du Luxembourg et de la France se sont vivement opposés à l'utilisation de l'adjectif «principal» dans la quatrième phrase à propos du rôle qui échoit aux pouvoirs publics. Ils ont proposé un sous-amendement par lequel la phrase en question commencerait de la sorte: «Les gouvernements doivent aussi partager la charge de l'investissement ...». Le membre gouvernemental du Luxembourg a ajouté que son gouvernement ne peut accepter que le texte consacre expressément la philosophie selon laquelle les pouvoirs publics auraient à assumer la «plus grande responsabilité» à propos de la formation de certains groupes à risque. C'est précisément parce que, comme souligné par le vice-président travailleur, il s'agit de problèmes d'ordre sociétal, que tous les acteurs de la société doivent assumer leur part de responsabilité dans le traitement de la formation et de l'éducation des groupes à risque ou exclus. Cela implique une responsabilisation partagée, et notamment une responsabilité directe des partenaires sociaux. C'est d'ailleurs cette philosophie qui a été choisie par les chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union européenne lors des Sommets de Luxembourg (1997) et de Lisbonne (2000). Le membre

gouvernemental du Luxembourg a accepté le remplacement du terme «la plus grande responsabilité» par le terme de «responsabilité majeure» avec des réserves et dans le seul but de parvenir à un compromis. Cette acceptation, a-t-il dit, ne change en rien la position fondamentale du gouvernement luxembourgeois.

- 402.** Concernant la troisième phrase, le vice-président travailleur a trouvé le terme «l'attention» trop faible et imprécis et il a proposé un sous-amendement consistant à remplacer les mots «et d'investir» par les mots «et ils devraient aussi investir». Le sous-amendement est adopté par voie de consensus.
- 403.** S'agissant de la quatrième phrase, le vice-président travailleur a expliqué que, dans de nombreux pays, l'exclusion sociale est un problème important que les gouvernements ont le devoir de résoudre. Il a proposé de reformuler le texte de manière à tenir compte de cette situation. Cela ne signifie en rien que les gouvernements devraient être les seuls à investir ou qu'il n'y a qu'eux qui devraient assumer une responsabilité en la matière, mais qu'ils devraient avoir la responsabilité première des investissements dans ce domaine. Le nouveau libellé ne devrait pas être interprété comme impliquant que le secteur privé n'a aucun rôle à jouer dans la lutte contre l'exclusion ou la discrimination sociales.
- 404.** Les membres gouvernementaux du Luxembourg, de la France et de la Suède ne se satisfont pas de la présence de «principal» et ils ont demandé explicitement que le rapport reproduise les avis qu'ils ont émis ainsi que les explications données pour le maintien du libellé proposé par le vice-président travailleur. L'amendement est adopté par voie de consensus.

Paragraphe 21

- 405.** Les membres gouvernementaux du Canada, du Royaume-Uni, de l'Australie, du Danemark et des Etats-Unis ont proposé un amendement consistant à remplacer «par le truchement de la coopération technique, l'octroi de subventions publiques aux organisations syndicales et patronales, et l'échange, entre pays, d'expériences et de données sur les meilleures pratiques» par les mots «par le truchement de divers moyens pouvant inclure la coopération et l'assistance techniques aux organisations syndicales et patronales, des bourses d'apprentissage, des subventions publiques et l'échange, entre pays, d'expériences et de données sur les meilleures pratiques». En présentant l'amendement, le membre gouvernemental du Canada a fait remarquer que l'expression «subventions publiques» était trop restrictive et impérative et qu'elle exclut d'autres politiques auxquelles les gouvernements pourraient préférer avoir recours. Les membres gouvernementaux de l'Australie et de la France se sont associés aux remarques formulées par le membre gouvernemental du Canada.
- 406.** Les vice-présidents travailleur et employeur sont hostiles à cet amendement. Avant d'aller plus loin dans l'examen du texte, le vice-président employeur a proposé d'examiner un autre amendement lié au précédent et qui, s'il était adopté, pourrait apaiser les inquiétudes soulevées dans la discussion du texte à l'examen.
- 407.** Le groupe des employeurs a proposé un amendement consistant à remplacer «et des questions syndicales» dans la cinquième phrase par les mots «l'action et l'organisation des partenaires sociaux». Le groupe des employeurs a proposé un sous-amendement visant à insérer «de l'éducation syndicale, de l'administration des affaires et de l'apport social de» avant les mots «l'action et l'organisation des partenaires sociaux».

-
- 408.** Le groupe des travailleurs a appuyé l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des employeurs. L'amendement est adopté par consensus avec le sous-amendement du groupe des employeurs.
- 409.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, des Pays-Bas et de la France ont fait remarquer que l'adoption de cet amendement n'apaisait toujours pas les craintes soulevées par l'amendement déposé par les membres gouvernementaux du Canada, du Royaume-Uni, de l'Australie, du Danemark et des Etats-Unis.
- 410.** Pour tenter de prendre en compte les préoccupations suscitées par les membres gouvernementaux du Canada, du Royaume-Uni, de l'Australie, du Danemark et des Etats-Unis, le groupe des employeurs a proposé un sous-amendement visant à maintenir la phrase originale dans les conclusions et à remplacer «différents moyens, au nombre desquels peuvent figurer» par les mots «tels que». Le groupe des travailleurs a appuyé l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
- 411.** Les membres gouvernementaux du Canada, du Royaume-Uni, de l'Australie, du Danemark et des Etats-Unis ont appuyé l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des employeurs parce que l'ajout des mots «tels que» au libellé original montre à suffisance que les mesures répertoriées par la suite constituent seulement des exemples et non pas une liste prescriptive.
- 412.** L'amendement a été adopté avec le sous-amendement du groupe des employeurs.

Paragraphe 22

- 413.** Le vice-président travailleur a présenté un amendement au paragraphe 22. Il a proposé, pour des questions de procédure, d'examiner d'abord la sixième phrase entre crochets. A la suite d'un accord intervenu entre les groupes des travailleurs et des employeurs, il a déposé un sous-amendement consistant à insérer les mots «des présentes conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail lors de sa 88^e session, en 2000, des conclusions de la Charte de Cologne de 1999, des déclarations faites conjointement en la matière par les organisations internationales patronales et syndicales et les» entre les mots «devraient s'inspirer» et «éléments suivants», d'insérer les mots «et relever les défis économiques» après les mots «(2) rehausser le niveau d'employabilité des travailleurs du monde entier» et de supprimer la cinquième phrase.
- 414.** Le vice-président employeur a proposé un sous-amendement à l'amendement tel qu'il a été sous-amendé par le groupe des travailleurs. Celui-ci consiste à insérer les mots «devraient inclure» après les mots «d'employeurs et de travailleurs et». Le groupe des travailleurs a appuyé l'amendement tel que sous-sous-amendé par le groupe des employeurs.
- 415.** Le membre gouvernemental de la France a demandé la mise à l'examen d'un amendement à la sixième phrase consistant à transformer le point (7) en point (1), à changer la numérotation des points suivants (le point (1) devient (2), le (2) devient (3), etc.) et à remplacer les mots «promouvoir le concept de l'emploi décent en donnant une définition du rôle de l'éducation et de la formation» de l'ancien point (1) par les mots «promouvoir le concept de l'éducation et de la formation tout au long de la vie afin d'assurer à chacun sa place dans un monde marqué par des évolutions profondes et rapides, et garantir ainsi à tous un emploi décent». Il a insisté sur la nécessité d'inclure le concept de l'apprentissage tout au long de la vie dans les termes de référence.

-
416. La proposition consistant à inclure le concept de l'apprentissage tout au long de la vie a reçu l'appui des membres gouvernementaux de la Finlande, du Luxembourg, du Royaume-Uni et du Canada.
417. Les groupes des travailleurs et des employeurs ont donné leur appui au déplacement du point (7) au point (1) et à la renumérotation des points suivants. Pour inclure le concept de l'apprentissage tout au long de la vie, ils ont proposé un sous-amendement à l'amendement sous-sous-amendé par le groupe des employeurs, lequel consiste à insérer les mots «promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie» avant les mots «rehausser le niveau d'employabilité des travailleurs du monde entier» en partant du principe que la question de l'apprentissage tout au long de la vie se rapporte davantage au problème de l'employabilité.
418. L'amendement tel que sous-sous-sous-amendé par le groupe des travailleurs a été adopté par voie de consensus.
419. Certains amendements sont tombés du fait de l'adoption du nouveau texte du paragraphe 22. D'autres, dont ceux proposés par les membres gouvernementaux de l'Éthiopie et du Japon et par le groupe des travailleurs, n'ont pu être discutés par manque de temps.
420. Le président a annoncé que les paragraphes 11, 21 et 22, tels qu'amendés, ont été adoptés et que le paragraphe 20 a été supprimé.
421. Le Président a prononcé la clôture de la séance.

Examen et adoption du rapport

Examen du rapport

422. La commission a examiné son projet de rapport lors de sa 15^e séance.
423. Des corrections à apporter à certains paragraphes du rapport ont été proposés par divers membres.

Adoption du rapport

424. A sa 15^e séance, la commission a adopté à l'unanimité le rapport tel qu'amendé.

Genève, le 13 juin 2000.

(*Signé*) L. Mishra,
Président.

J. Chetwin,
Rapporteur.

Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, lors de sa 88^e session (2000),

Ayant tenu une discussion générale en se fondant sur le rapport V, intitulé «Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes»;

Adopte les conclusions suivantes et invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prier le Directeur général d'en tenir dûment compte pour les activités futures du Bureau et lors de l'élaboration du programme et budget pour l'exercice 2002-03.

Conclusions

1. Un défi majeur se pose à l'humanité en cette aube du vingt et unième siècle; il consiste à atteindre le plein emploi et une croissance économique durable dans l'économie mondiale, ainsi que la capacité d'intégration sociale. Le cadre mis en place par l'OIT sur le thème du travail décent aborde l'emploi sous un angle à la fois qualitatif et quantitatif et peut constituer la base de nouvelles politiques et stratégies de l'éducation et de la formation. L'éducation, la formation et la mise en valeur des ressources humaines contribuent de manière significative à la promotion des intérêts des particuliers, des entreprises, de l'économie et de la société. En faisant de chacun une personne employable et un citoyen conscient de son appartenance à une collectivité et agissant en pleine connaissance de cause, la formation et la mise en valeur des ressources humaines contribuent au développement économique et à l'obtention du plein emploi et favorisent l'intégration sociale. Elles aident également l'individu à accéder à un travail décent et à un emploi de qualité et à échapper à la pauvreté et à la marginalisation. L'éducation et la formation qualifiante pourraient faire reculer le chômage et progresser l'égalité dans l'emploi. L'économie et la société dans son ensemble, comme les particuliers et les entreprises, tirent profit de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines. L'économie devient plus productive, innovatrice et compétitive grâce à l'existence d'un potentiel humain plus qualifié. La formation et la mise en valeur des ressources humaines sous-tendent également les valeurs fondamentales de la société: équité, justice, égalité entre les sexes, non-discrimination, responsabilité sociale et participation.
2. Les changements technologiques, les bouleversements des marchés financiers, la montée en puissance des marchés mondiaux des produits et des services, la concurrence internationale, l'augmentation spectaculaire des investissements étrangers directs, les nouvelles stratégies commerciales, les nouvelles pratiques de management, les nouvelles formes d'organisation commerciale et d'organisation du travail figurent au nombre des évolutions les plus significatives qui font se transformer le marché du travail. Bon nombre de ces évolutions sont aussi des composantes de la mondialisation, nom donné aux divers processus à l'origine de l'extraordinaire intégration de l'activité économique qui marque notre époque. Ces évolutions sont à la fois des opportunités et des défis pour les entreprises, les travailleurs et les Etats. Pour les entreprises, le renforcement de la concurrence a accru le nombre des gagnants et des perdants. Pour les Etats, la mondialisation a à la fois accru le développement national et les inconvénients déjà existants en exacerbant les différences entre les avantages relatifs entre Etats. Pour certains travailleurs, ces évolutions se sont traduites par des opportunités de carrière ou par le succès dans une activité de travailleur indépendant et une amélioration de leurs niveaux de vie et de leur bien-être. Mais pour d'autres travailleurs, elles sont synonymes de précarité de l'emploi ou de chômage, d'abaissement du niveau de vie et de pauvreté. Bon nombre de ces évolutions confèrent très souvent une importance énorme à l'application des connaissances et compétences humaines à l'activité économique. L'éducation, la formation et la mise en valeur des ressources humaines sont des éléments nécessaires et essentiels, indispensables pour bénéficier pleinement des opportunités et relever les défis que présentent ces évolutions pour les entreprises, les travailleurs et les Etats. On constate une prise de conscience croissante du fait que la mondialisation comporte une dimension sociale qui exige une réponse sociale. L'éducation et la formation sont des composantes de la réponse économique et sociale à la mondialisation.
3. L'éducation et la formation ne sauraient à elles seules permettre de relever ce défi, mais elles devraient aller de pair avec des politiques économiques, de l'emploi et autres, dont le but est la constitution, sur une base équitable et juste, d'une nouvelle société qui, dans le cadre de l'économie mondiale, sera basée sur la connaissance et les compétences. Elles

produisent des résultats distincts mais convergents au fur et à mesure de l'évolution de la société. Elles ont deux raisons d'être: améliorer les capacités et les connaissances qui permettront d'aider les pays, les entreprises et les individus à utiliser les nouvelles opportunités qui s'offrent à eux *et* renforcer l'employabilité, la productivité et la capacité de gain de nombreux groupes de population affectés par la mondialisation et des changements intervenus dans la société en général. L'éducation et la formation sont nécessaires à la croissance économique et de l'emploi, ainsi qu'au développement social. Elles contribuent également à l'épanouissement personnel des individus et l'on peut s'appuyer sur elles pour faire en sorte que les gens deviennent des citoyens conscients de leur appartenance à une collectivité et qu'ils agissent en pleine connaissance de cause. L'éducation et la formation sont un moyen de donner aux gens les capacités dont ils ont besoin pour agir, d'améliorer la qualité et l'organisation du travail, de relever le niveau de productivité des citoyens, d'améliorer le revenu des travailleurs, de faire bénéficier les entreprises d'une compétitivité accrue, de favoriser la sécurité de l'emploi, de promouvoir la justice et l'insertion sociales. Elles constituent donc l'un des principaux fondements de l'emploi décent. Elles aident les gens à bénéficier d'un meilleur niveau d'employabilité sur des marchés du travail interne et externe en pleine évolution.

4. La formation et la mise en valeur des ressources humaines sont fondamentales mais elles ne suffisent pas, en soi, à assurer un développement économique et social durable ni à répondre au défi global de l'emploi. Elles devraient être cohérentes et faire partie intégrante de politiques et programmes économiques, sociaux et du marché du travail globaux qui seraient de nature à promouvoir la croissance de l'économie et de l'emploi. Les politiques ayant pour effet d'accroître la demande globale dans l'économie, telles que les mesures macroéconomiques notamment, doivent se conjuguer avec des politiques de l'offre, comme par exemple la science et la technologie, l'éducation et la formation et les politiques relatives à l'industrie et à l'entreprise. Des politiques fiscales appropriées, une sécurité sociale suffisante et une négociation collective efficace figurent au nombre des instruments d'une répartition juste et équitable des gains économiques qui en résultent; elles constituent aussi des mesures essentielles d'incitation à l'investissement dans la formation. De telles politiques intégrées ne pourront être appliquées sans envisager de doter l'économie mondiale d'un nouvel édifice financier et social, un thème à mettre au programme des études de l'OIT.
5. C'est à l'éducation de base qu'il incombe d'apporter à chacun l'épanouissement de sa personnalité humaine et de sa citoyenneté et de lui conférer les outils qui constitueront son socle d'employabilité. La formation initiale renforcera son employabilité en lui apportant des qualifications professionnelles de base à caractère général et les connaissances qui les sous-tendent, ainsi que des compétences professionnelles particulières à un secteur qui soient transférables et facilitent son entrée sur le marché du travail. L'apprentissage tout au long de la vie fait en sorte que chacun conserve et améliore ses niveaux de qualification et de compétence à mesure qu'évoluent le travail, la technologie et les aptitudes exigées; il assure l'épanouissement individuel et la progression de la carrière des travailleurs et se traduit par des hausses de la productivité générale et des revenus de tous; il renforce l'équité sociale. Dans les pays développés comme dans les pays en développement, beaucoup de travailleurs ne disposent pas des rudiments de base de la lecture, de l'écriture et du calcul. Il faut élaborer des stratégies nationales et internationales pour éliminer l'analphabétisme en s'appuyant sur des objectifs concrets, des référentiels et des évaluations de la qualité.
6. L'éducation et la formation de grande qualité sont des instruments majeurs pour améliorer les conditions socio-économiques et éviter l'exclusion et la discrimination sociales, de même que pour lutter contre ces dernières, particulièrement dans le domaine de l'emploi. Pour qu'elles soient efficaces, elles doivent s'adresser à tous, y compris les groupes

défavorisés. Par conséquent, elles doivent être soigneusement ciblées sur les femmes et les personnes qui ont des besoins spécifiques, au nombre desquelles les travailleurs ruraux, les personnes atteintes d'un handicap, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée – y compris les travailleurs non qualifiés –, les jeunes, les travailleurs migrants et les travailleurs licenciés par suite de la mise en œuvre de programmes de réforme économique ou de la restructuration de leur secteur d'activité ou de leur entreprise. Lorsque l'on cherche à satisfaire les besoins de ces groupes, et plus particulièrement des jeunes, il faut systématiquement mettre au point et offrir un accès à une combinaison d'apprentissage théorique, sur le tas et sur le lieu de travail, car cela permet d'améliorer les résultats de l'apprentissage et d'augmenter les chances des intéressés d'entrer sur le marché du travail.

7. La formation peut être l'un des instruments qui, venant s'ajouter à d'autres dispositions, permettront de résoudre le problème du secteur informel. Ce dernier n'est pas un secteur au sens traditionnel de la classification économique; il s'agit d'un terme utilisé pour qualifier l'activité économique de personnes qui se trouvent dans des situations extrêmement diverses, et qui pour la plupart exercent des activités de subsistance. Le travail dans le secteur informel est un travail non protégé, c'est-à-dire qu'il est en grande partie caractérisé par la médiocrité des salaires et de la productivité. La formation n'a pour rôle ni de préparer les gens à travailler dans le secteur informel, ni de les maintenir dans ce secteur, ni de faire en sorte qu'il se développe; elle devrait plutôt, en liaison avec d'autres mesures telles que les politiques fiscales, l'octroi de crédits, l'élargissement de la protection sociale et la législation du travail, viser à améliorer la performance des entreprises et l'employabilité des travailleurs de manière à transformer des activités souvent marginales et de survie en un travail décent pleinement intégré dans la vie économique structurée. Les connaissances préalables et les compétences acquises dans le secteur devraient être validées, ce qui permettrait d'aider les travailleurs du secteur informel à accéder au marché du travail formel. Les partenaires sociaux devraient être impliqués au maximum dans la mise au point de ces programmes.
8. L'éducation et la formation sont un droit pour tous. Les gouvernements devraient, en collaboration avec les partenaires sociaux, veiller à ce que ce droit puisse s'exercer universellement. C'est ensuite à chaque citoyen qu'il appartient de saisir les occasions. Il faut dispenser à tous les enfants une éducation publique primaire et secondaire gratuite, universelle et de qualité et empêcher que le travail des enfants ne les prive d'un accès permanent à l'éducation. L'éducation ne peut être dissociée de la formation. L'éducation de base et secondaire est la pierre angulaire sur laquelle doit reposer un système efficace d'éducation et de formation professionnelles. Une éducation de base et une formation initiale de bonne qualité ainsi que la possibilité d'une éducation pour les adultes et d'une seconde chance dans l'éducation, conjuguées à une culture de l'apprentissage, sont aussi la garantie d'un taux de participation élevé à l'éducation et la formation continues. Des enseignants et formateurs qualifiés sont la clé de voûte d'une éducation de qualité qui permettra aux enfants et aux adultes d'atteindre un haut degré d'instruction et de compétences professionnelles. Le recrutement, la rémunération, l'éducation, la formation et le recyclage, l'affectation des enseignants et la mise à leur disposition d'infrastructures adéquates sont des éléments critiques du succès de tout système éducatif.

Outre l'éducation et la formation, d'autres mesures actives du marché du travail, telles que les services d'orientation professionnelle et de placement (services d'orientation de carrière), recouvrant l'éducation axée sur une carrière, le conseil professionnel, le conseil en emploi et l'information sur les professions et le marché du travail, ont toutes un rôle crucial à jouer dans la mise en valeur des ressources humaines. Stimuler une culture de la promotion de carrière par le biais des systèmes de formation et d'éducation, ainsi que des services de l'emploi, est de nature à favoriser la formation continue. Il est essentiel que cette culture se répande chez les jeunes et les adultes si l'on veut garantir leur

employabilité et faciliter leur passage de l'éducation et de la formation à des activités professionnelles ou de perfectionnement.

9. La définition retenue pour l'employabilité est large. L'employabilité est l'un des principaux résultats de l'éducation et d'une formation de grande qualité, ainsi que d'une vaste gamme d'autres politiques. Elle englobe les compétences, connaissances et qualifications qui renforcent l'aptitude des travailleurs à trouver et conserver un emploi, progresser au niveau professionnel et s'adapter au changement, trouver un autre emploi s'ils le souhaitent ou s'ils ont été licenciés et s'intégrer plus facilement au marché du travail à différentes périodes de leur vie. Les personnes qui bénéficient du meilleur degré d'employabilité sont celles qui ont reçu une éducation et une formation diversifiées, des compétences de base transférables – y compris l'aptitude à travailler en équipe, à résoudre des problèmes, à utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication, à s'exprimer dans des langues étrangères et à communiquer avec les autres, la capacité d'«apprendre à apprendre», et qui ont bénéficié des compétences nécessaires pour se protéger elles-mêmes et leurs collègues contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cette combinaison de compétences leur permet de s'adapter aux changements qui interviennent dans le monde du travail. L'employabilité recouvre également les compétences multiples indispensables pour obtenir et conserver un emploi décent. L'esprit d'entreprise peut également contribuer à une plus grande créativité dans la recherche ou la création d'opportunités pour l'emploi et, partant, à l'amélioration de l'employabilité. Mais l'employabilité ne dépend pas que de la formation – elle nécessite le recours à un large éventail d'autres instruments favorisant l'existence d'emplois, le développement d'emplois de qualité et d'emplois durables. L'employabilité des travailleurs dépend d'un environnement économique qui stimule la croissance du nombre des emplois disponibles et récompense l'investissement individuel et collectif dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines.
10. Il existe un consensus international tripartite quant à la nécessité de garantir l'accès universel de tous à l'éducation de base, à la formation initiale et à la formation continue, et d'augmenter et optimiser l'ensemble des investissements dans ces domaines. Il faut lutter contre la discrimination qui limite l'accès à la formation, à la fois par des réglementations anti-discriminatoires et par une action commune des partenaires sociaux. Ces principes ont déjà été entérinés dans la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par le Conseil d'administration en 1977. La commission a également fait siens les termes de la Charte de Cologne de 1999 du Groupe des huit grandes nations industrialisées (le «G8»), qui demande elle aussi à toutes les parties prenantes de s'engager davantage encore dans l'apprentissage tout au long de la vie, et invite «... les gouvernements à consentir les investissements nécessaires en vue de moderniser l'éducation et la formation à tous les niveaux, le secteur privé à investir dans la formation des salariés actuels et futurs, et les individus à prendre en charge le développement de leurs capacités et l'avancement de leurs carrières». Toutefois, les programmes d'ajustement structurel, les politiques fiscales restrictives, le niveau insuffisamment élevé des salaires, les obligations du remboursement de la dette, le ralentissement du développement, la pression qu'exerce la concurrence sur les prix pratiqués par les entreprises et le manque de ressources de larges couches de la population empêchent dans certains cas les gouvernements, les entreprises et les individus d'investir suffisamment dans l'éducation et la formation. De plus, les incertitudes du marché, le débauchage des travailleurs qualifiés par d'autres entreprises et la multiplication des formes d'emploi instables, avec pour conséquence une rotation élevée du personnel, risquent de porter atteinte à la motivation des entreprises en matière d'investissement dans la formation. C'est surtout le cas pour les pays les moins avancés, dont la plupart se trouvent en Afrique, étant donné leur situation socio-économique déplorable. La culture de l'acquisition permanente de compétences individuelles et collectives en vue d'un

relèvement de la productivité et de l'employabilité doit encore être renforcée dans un environnement en mutation.

- 11.** Le coût de l'éducation et de la formation devrait être considéré comme un investissement. Il est possible d'augmenter encore cet investissement en reconnaissant qu'il relève à la fois de la responsabilité du secteur public et de celle du secteur privé. C'est aux gouvernements qu'il appartient toujours d'assumer la responsabilité première de l'éducation de base et de la formation initiale et d'investir dans d'autres types de formation. C'est à eux aussi qu'échoit le rôle principal de l'investissement en faveur des groupes pour lesquels il est important de lutter contre l'exclusion ou la discrimination sociales. Il faut aussi que le gouvernement intervienne afin que l'accès à l'éducation et à la formation ne soit pas dénié pour des raisons financières, au détriment de l'intérêt supérieur de la collectivité. Les pouvoirs publics doivent aussi, en leur qualité d'employeur, partager la charge de l'investissement dans la formation. S'agissant du secteur privé, il convient de reconnaître la responsabilité des entreprises aussi bien que celle des individus et, le cas échéant, de les encourager à l'assumer. Cette responsabilité est tout particulièrement importante en ce qui concerne l'investissement dans l'éducation sur le lieu de travail et l'éducation permanente, susceptibles de relever le niveau d'employabilité des travailleurs et celui de la compétitivité des entreprises. Dans ce domaine, le secteur privé peut assumer l'organisation et la mise en œuvre avec un maximum d'efficacité en établissant des partenariats entre le gouvernement et les entreprises ou entre le gouvernement et les partenaires sociaux ou entre partenaires sociaux. Il conviendrait aussi en particulier qu'une approche de partenariat repose sur un accroissement de l'investissement pour les PME.
- 12.** 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 entreprises. Lorsque ce sont les prélèvements qui sont choisis comme mécanisme de financement de la formation, il faut que la gestion de la distribution des fonds soit tripartite et, lorsque ces mécanismes sont adoptés sur la base d'un accord entre les partenaires sociaux, bipartite. Les décisions relatives aux politiques gouvernementales d'éducation et de formation devraient être prises sur la base de discussions tripartites approfondies et donner aux partenaires sociaux la possibilité de choisir les meilleures méthodes et modalités pour augmenter leur investissement dans la formation. Il faudrait prendre des dispositions pour améliorer l'accès à la formation, par exemple l'ouverture de crèches.

L'un des moyens d'encourager les pays et les entreprises à redoubler d'efforts en ce qui concerne leurs investissements dans la formation et à constituer un système de comparaison et de mesure auquel tout le monde pourrait se reporter consiste à créer des référentiels. L'OIT devrait mettre sur pied une base de données sur les dépenses actuelles en formation professionnelle et continue, et suggérer l'adoption d'une série de références dans le domaine de l'investissement en formation, références qui pourraient être, éventuellement, différentes selon les régions du monde, la taille des entreprises ou celle du secteur d'activité, et qui pourraient être utilisées par les pays, les secteurs d'activité et les entreprises pour déterminer où ils en sont en la matière et décider de leurs orientations futures.

- 13.** Les structures hiérarchiques linéaires, la délégation de la prise de décisions, de l'initiative et de l'autorité ont aussi pour effet de généraliser le besoin d'une formation et de compétences de haut niveau et imposent de plus en plus de responsabilités aux travailleurs. Les technologies de l'information et de la communication accélèrent cette évolution des techniques de management et bouleversent le monde du travail en général.

Les technologies de l'information et de la communication pourraient élargir dans d'énormes proportions l'accès de l'individu à une éducation et une formation de qualité, sur le lieu de travail notamment. On peut toutefois craindre que ces technologies aient pour résultat de créer une «fracture numérique» et d'aggraver les inégalités existant dans l'éducation et la formation entre zones urbaines et rurales, entre riches et pauvres, entre ceux qui savent lire, écrire et calculer et ceux qui sont dépourvus de ces aptitudes et entre pays développés et en développement. Certains pays devraient aussi consentir un effort d'investissement dans les infrastructures que requiert l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans l'éducation et la formation, dans les matériels et les logiciels et dans la formation des enseignants et des formateurs. Ce type d'investissement doit être pris en charge par le secteur public et le secteur privé à la fois, avec le concours de réseaux de coopération locaux, nationaux et internationaux auxquels ils doivent faire appel. Les gouvernements pourraient également prendre des mesures d'incitation à l'intention du secteur privé et des particuliers afin de les encourager à acquérir une culture informatique et de nouvelles aptitudes à communiquer. La formation et l'apprentissage recourant aux technologies de l'information et de la communication nécessitent le déploiement de nouveaux modes et méthodes de formation.

Les méthodes d'apprentissage à distance permettent de rendre la formation accessible au moment adéquat et en tout lieu; elles permettent aussi d'en abaisser le coût. L'apprentissage à distance n'est pas censé se substituer à toutes les autres méthodes d'apprentissage ou d'enseignement, mais il peut s'avérer un élément précieux dans la palette des outils d'enseignement. L'apprentissage à distance sera, autant que possible, combiné à des méthodes d'enseignement traditionnelles afin d'éviter de susciter un sentiment d'isolement chez la personne qui apprend. Il y a lieu d'adapter le cadre social de la formation à ces nouveaux modes de formation.

- 14.** Les forces très nombreuses mentionnées au paragraphe 2 ont un impact important sur l'organisation et les méthodes de travail des entreprises. Qui plus est, de nouveaux secteurs font leur apparition, dont bon nombre sont basés sur l'utilisation des produits et services des technologies de l'information et de la communication, y compris Internet. D'où la hausse de la demande de nouvelles qualifications et compétences, y compris des qualités personnelles et des aptitudes à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Il faut que l'éducation et la formation satisfassent cette nouvelle demande, tant en ce qui concerne le recours aux technologies de l'information et de la communication que pour ce qui est de l'évolution de l'organisation du travail.

-
- 15.** La constitution de réseaux électroniques offre aux personnes qui souhaitent apprendre une excellente occasion de s'aider mutuellement avec une efficacité accrue, de participer plus activement au processus de formation et d'éducation et d'utiliser à la fois des méthodes d'enseignement traditionnelles et non conventionnelles. Pour pouvoir appliquer les technologies de l'information et de la communication au domaine de la formation, les formateurs doivent maîtriser ces technologies et être systématiquement préparés. Il faut mettre à jour les méthodes didactiques utilisées pour enseigner les nouveaux développements qui interviennent dans le domaine des technologies de l'information et de la communication et mettre au point de nouvelles formes d'organisation des établissements scolaires pour tirer profit au maximum de ces technologies; il faut aussi que les personnes concernées apprennent à recourir à des méthodes d'auto-apprentissage. Les nouveaux types de formation sont censés faire acquérir ces différentes capacités aux individus et aux formateurs. Les entreprises peuvent fournir des équipements informatiques ou des programmes de soutien aux travailleurs – afin qu'ils utilisent, chez eux ou ailleurs en général, les technologies de l'information et de la communication – ainsi qu'aux établissements scolaires et aux autres praticiens de la formation, de manière à promouvoir le plus large accès possible, dans l'ensemble de la société, aux technologies de l'information et de la communication et aux compétences nécessaires pour les utiliser. Les gouvernements pourraient prendre des mesures d'incitation propres à encourager les initiatives dans ce domaine.
- 16.** Pour de nombreux pays en développement, les défis à relever sont nettement plus élémentaires. Des pays où règnent des taux d'analphabétisme adulte énormes et grandissants, et qui sont accablés par des dettes extérieures gigantesques, ne sont pas en mesure d'élaborer, de financer et de mettre en œuvre les politiques d'éducation et de formation modernes sur lesquelles doivent nécessairement s'appuyer le développement et la croissance économiques. A l'ère de la société du savoir, on compte encore 884 millions d'adultes analphabètes, incapables de maîtriser ne fût-ce que les outils intellectuels de la «vieille économie». D'après les estimations de l'UNESCO, alors qu'on comptait 144 millions d'adultes analphabètes dans les pays les moins avancés en 1985, leur nombre atteindra, en 2005, 188 millions, soit une progression de 30 pour cent pour ces pays. Qui plus est, les programmes d'ajustement structurel ont eu pour effet, dans des cas bien précis, de réduire les investissements publics dans l'éducation, ce qui a encore affaibli les capacités à long terme de ces pays en matière de développement et de croissance économique.

Beaucoup de pays en développement n'ont pas accès aux infrastructures physiques par lesquelles transite l'essentiel des nouvelles connaissances. Les pénuries d'électricité et de téléphone, le coût des ordinateurs et de l'accès à Internet se conjuguent pour priver les citoyens, les entreprises et les travailleurs des pays en développement des fruits de la révolution des technologies de l'information et de la communication et pour créer les conditions d'une fracture numérique qui ira en s'accroissant entre les pays. Les pays en développement devraient s'efforcer d'investir davantage dans les technologies de l'information et de la communication et de mettre au point des méthodes didactiques adaptées à celles-ci plutôt que de simplement ajouter des ordinateurs aux méthodes d'enseignement en vigueur.

Pour contribuer à la création des conditions qui permettront aux économies les moins avancées de se doter d'une réserve croissante de compétences, il faut que la communauté internationale consente un allègement très substantiel, voire, le cas échéant, une annulation de la dette, qu'elle contribue à la mobilisation de ressources qui seront allouées à des programmes d'alphabétisation de base et d'acquisition d'aptitudes au calcul, ainsi qu'au développement des infrastructures d'information et de communication, et qu'elle fournisse une assistance à la formation aux nouvelles technologies de l'information et de la

communication. Cette situation interpelle directement l'OIT et les agences internationales de développement.

Il faut exhorter les entreprises multinationales à conclure des accords de transfert de technologies équitables, à développer des compétences au niveau local dans les pays en développement et à aider à la création des infrastructures qu'exige la nouvelle économie du savoir. Il y aurait lieu de rappeler aux entreprises multinationales les contributions qu'elles peuvent apporter au développement par le biais de la formation telles qu'elles sont inscrites dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Ensemble, ces mesures contribuent au développement des économies et des sociétés des régions les plus pauvres du monde. Elles sont une passerelle qui permettra aux pays en développement d'accéder au secteur de la production à forte valeur ajoutée et, en revalorisant ainsi les biens et les services qu'ils produisent, de se tailler une place sur les marchés mondiaux. L'éducation et la formation font partie de ces trains de mesures qui permettent de franchir le fossé séparant le sous-développement de la société de l'information.

Parce qu'elles dotent les pays en développement d'une base d'éducation et de formation, les nouvelles technologies peuvent, par leur présence, ouvrir de nouvelles opportunités et, le cas échéant, permettre de faire des économies par rapport à des méthodes plus traditionnelles. Un défi majeur pour les pays en développement consiste à investir dans les technologies de l'information et de la communication et à élaborer des politiques adéquates.

L'OIT devrait collaborer plus étroitement avec l'UNESCO et d'autres organisations internationales, avec des organisations régionales telles que l'Union européenne et le MERCOSUR et avec des pays donateurs qui souhaitent donner la priorité à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines. Elle devrait également collaborer plus étroitement avec des institutions financières internationales telles que le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et des banques régionales de développement pour faire en sorte que les programmes d'ajustement structurel ne freinent pas les investissements dans la formation et l'éducation. Davantage d'efforts doivent également être consentis, aux niveaux national et international pour éliminer l'analphabétisme de la surface du globe. Ces mesures et soutiens ne peuvent être efficaces que si les pays en développement eux-mêmes adoptent des politiques et programmes qui leur permettront de promouvoir la croissance et de tirer pleinement profit des talents de leurs ressources humaines.

17. La mise sur pied d'un cadre national de qualifications est dans l'intérêt des entreprises et des travailleurs car elle facilite l'apprentissage tout au long de la vie, aide les entreprises et les agences pour l'emploi à assurer l'adéquation entre l'offre et la demande et guide les individus dans leurs choix de formation et de carrière. Ce cadre devrait se composer de plusieurs éléments: des normes de compétence générales, par secteurs d'activités et par professions, bien conçues et transférables, arrêtées par les partenaires sociaux, reflétant les capacités requises dans les secteurs de l'économie et de l'administration publique, ainsi que les qualifications professionnelles et théoriques nécessaires; et un système crédible, équitable et transparent d'évaluation du savoir-faire accumulé et des compétences acquises, quels que soient le lieu et le moment où ils l'ont été, comme par exemple dans le cadre d'une éducation et d'une formation formelles et informelles, d'une expérience professionnelle et d'un apprentissage sur le tas.

Chacun devrait se voir offrir la possibilité que l'expérience et les compétences qu'il a acquises au cours de ses activités professionnelles, ou dans le cadre de la collectivité et de la vie sociale, ou encore grâce à une formation formelle et non formelle, soient évaluées,

reconnues et validées. Les programmes conçus pour combler les lacunes professionnelles des individus en leur permettant un meilleur accès à l'éducation et à la formation devraient être mis en œuvre dans le cadre d'une reconnaissance des connaissances préalables. L'évaluation devrait permettre d'identifier les insuffisances; elle devrait être transparente et servir de fil conducteur aussi bien à la personne qui apprend qu'au formateur lui-même. Le cadre devrait également comporter un système crédible de validation de compétences qui soient transférables et reconnues d'une entreprise, d'un secteur d'activité, d'une industrie et d'un établissement d'enseignement à l'autre, qu'ils soient publics ou privés.

Les méthodes d'évaluation devraient être équitables, liées aux normes et non discriminatoires. Il conviendrait de prendre toutes les mesures nécessaires pour se prémunir contre une discrimination sournoise. Par exemple, le secteur des services, qui occupe une place de plus en plus importante dans la société et dans lequel les femmes sont prédominantes, a souvent besoin d'une main-d'œuvre possédant d'excellentes aptitudes à la communication et à la résolution de problèmes, mais ces qualités ne sont pas toujours explicitement reconnues. De même, le fait de faire passer des tests à une personne dans sa seconde langue après sa langue maternelle a souvent pour effet de fausser les résultats relatifs aux compétences techniques et autres que possède l'intéressé. Les nouvelles formes d'organisation du travail modifient fréquemment l'ordre de priorité des compétences nécessaires au sein d'une même entreprise. Par exemple, les nouvelles structures de gestion, plus linéaires, s'appuient sur le transfert de certaines responsabilités des cadres au personnel. Cela devrait déboucher sur une reconnaissance explicite des nouvelles compétences requises du personnel en pareille circonstance et il faut que les systèmes de rémunération tiennent compte de cette évolution.

Le système de qualifications professionnelles devrait être tripartite, offrir un accès aux travailleurs et à tous ceux qui souhaitent apprendre, couvrir les prestataires de formation publics et privés et être mis à jour en permanence. Il devrait être conçu de telle sorte qu'il existe de multiples occasions d'entrée et de sortie du système d'éducation et de formation tout au long de la carrière du travailleur. Il faudrait que l'OIT constitue une base de données répertoriant les cas de bonne pratique liés à la mise en place d'un cadre national de qualifications, entreprenne une étude comparative générale des différents cadres nationaux de qualification et procède à un travail de recherche sur la reconnaissance des connaissances préalables.

18. Les syndicats et les associations patronales peuvent également contribuer à la formation par l'intermédiaire des institutions de formation qu'ils gèrent eux-mêmes et par l'éducation qu'ils dispensent à leurs adhérents. Aux niveaux des secteurs d'activité et des entreprises, en particulier, la négociation collective permet de bénéficier de bonnes conditions pour l'organisation et la mise en œuvre de cette formation. Ces activités de négociation collective pourraient porter sur des questions telles que les suivantes:
 - les compétences requises par les entreprises et l'économie en général;
 - la formation nécessaire aux travailleurs;
 - l'évaluation des compétences de base et des compétences acquises soit sur le lieu de travail, soit dans le cadre d'activités personnelles ou associatives;
 - la recherche de pistes pour l'organisation des carrières des travailleurs;
 - les plans de formation et d'épanouissement personnels des travailleurs;
 - les infrastructures indispensables pour tirer un maximum de profit de la formation;
 - des régimes de reconnaissance et de gratification, y compris des barèmes de rémunération.

19. Les partenaires sociaux devraient renforcer le dialogue social sur la formation, partager la responsabilité de l'élaboration des politiques d'éducation et de formation et mettre sur pied des partenariats mutuels ou avec les gouvernements, dont la finalité consisterait à investir

dans la formation et à assurer sa planification et sa mise en œuvre. En matière de formation, les réseaux de coopération comprennent aussi les pouvoirs publics régionaux et locaux, les différents ministères, les instances sectorielles et professionnelles, des institutions et des prestataires de formation, des organisations non gouvernementales, etc. Les gouvernements devraient créer un cadre propice à un dialogue social et à des partenariats efficaces dans le domaine de la formation et de l'emploi. Cela permettrait de coordonner la politique nationale et les stratégies à long terme en matière d'éducation et de formation, dont l'élaboration fait appel à la consultation des partenaires sociaux et qui s'intègrent aux politiques économiques et de l'emploi. Il devrait aussi comporter des structures de formation tripartites, nationales et sectorielles et permettre la mise en place d'un système transparent et complet d'information sur la formation et le marché du travail. Les entreprises sont responsables au premier chef de la formation de leurs salariés et de leurs apprentis, mais elles ont aussi une part de responsabilité dans la formation professionnelle initiale des jeunes, qui leur permettra de satisfaire leurs besoins futurs.

- 20.** La portée et l'efficacité du dialogue social et des partenariats, dans le domaine de la formation, sont actuellement limitées par la capacité et les ressources des intervenants; elles varient en fonction des pays, des secteurs d'activité et de la taille des entreprises. L'intégration économique récemment intervenue au niveau régional apporte également une nouvelle dimension au dialogue social sur la formation et implique la nécessité de renforcer les capacités. Il importe d'améliorer d'urgence ces capacités en recourant à différents moyens tels que la coopération technique, le versement de subventions publiques aux organisations syndicales et patronales et l'échange, entre pays, d'expériences et de données sur les meilleures pratiques. L'éducation et la formation dans le domaine des relations du travail, de la formation syndicale, de la gestion des entreprises et de la contribution au bien-être de la société grâce aux activités et à l'organisation des partenaires sociaux, devraient aussi faire partie intégrante des activités de renforcement des capacités et de la formation initiale et professionnelle. C'est à l'OIT, en sa qualité d'organisation tripartite, qu'il revient de jouer le rôle moteur dans la coopération internationale qui permettra de renforcer les capacités d'engagement du dialogue social et de constitution de partenariats en matière de formation. Il faudrait redoubler d'efforts pour aider les pays en développement dans ce domaine.
- 21.** Les termes de référence d'un réexamen de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, devraient s'inspirer des présentes conclusions, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session, en 2000, des conclusions de la Charte de Cologne de 1999 et des déclarations conjointes sur ce sujet des organisations patronales et syndicales internationales; ils devraient comprendre les éléments suivants:
- 1) répondre aux besoins éducatifs et de formation du marché du travail moderne dans les pays en développement comme dans les pays développés et promouvoir l'équité sociale dans l'économie mondiale;
 - 2) promouvoir le concept de l'*emploi décent* en donnant une définition du rôle de l'éducation et de la formation;
 - 3) promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, rehausser le niveau d'employabilité des travailleurs du monde entier et résoudre les problèmes économiques;
 - 4) déterminer les responsabilités de chacun en matière d'investissement et de financement de l'éducation et la formation;
 - 5) promouvoir des cadres de qualifications nationaux, régionaux et internationaux comportant des dispositions relatives aux connaissances préalables;

-
- 6) améliorer l'accès à l'éducation et à la formation ainsi que l'égalité des chances de tous les travailleurs dans ce domaine;
 - 7) mettre en valeur le potentiel des partenaires sociaux à constituer des partenariats dans l'éducation et la formation;
 - 8) répondre à la nécessité d'accroître l'assistance technique et financière aux pays et sociétés les moins favorisés.

Il y aurait lieu de réexaminer la recommandation n° 150 à la lumière de la nouvelle approche de la formation. Bien que certains passages de la recommandation soient encore valables, d'autres ont perdu de leur pertinence. On peut constater le besoin d'un instrument plus dynamique, plus applicable et dont l'utilisation se généralise entre les Etats Membres et les partenaires sociaux pour la formulation et la mise en œuvre des politiques relatives à la mise en valeur des ressources humaines, intégrées aux autres politiques économiques et sociales, et plus particulièrement aux politiques de l'emploi. Une nouvelle recommandation devrait s'accompagner d'un guide pratique et d'une base de données qui la compléteraient et se prêteraient à une réactualisation permanente par le Bureau dans le cadre de son mandat général.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<i>Cinquième question à l'ordre du jour: mise en valeur des ressources humaines: orientation et formation professionnelles</i>	
Rapport de la Commission de la mise en valeur des ressources humaines.....	1
Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines.....	66
Conclusions	67

