

Conférence internationale du Travail
92^e session 2004

Rapport IV (1)

Mise en valeur des ressources humaines et formation

Quatrième question à l'ordre du jour

ISBN 92-2-213036-7

ISSN 0251-3218

Première édition 2003

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION	1
TEXTE PROPOSÉ	2
Projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation	6

INTRODUCTION

Le 18 juin 2003, la Conférence internationale du Travail, réunie à Genève en sa 91^e session, a adopté la résolution suivante:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant adopté le rapport de la commission chargée d'examiner la quatrième question à l'ordre du jour;

Ayant approuvé en particulier, en tant que conclusions générales destinées à une consultation des gouvernements, les propositions en faveur d'une recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation,

Décide d'inscrire à l'ordre du jour de sa prochaine session ordinaire la question intitulée «Mise en valeur des ressources humaines et formation» pour une seconde discussion en vue de l'adoption d'une recommandation.

En vertu de cette résolution et conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, le Bureau est tenu de préparer, sur la base de la première discussion de la Conférence, le texte d'un projet de recommandation et de le communiquer aux gouvernements de manière qu'il leur parvienne au plus tard deux mois après la clôture de la 91^e session de la Conférence, en leur demandant de lui faire connaître dans un délai de trois mois, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, les amendements ou observations éventuels qu'ils désirent présenter.

L'objet du présent rapport est de transmettre aux gouvernements le texte établi sur la base des conclusions adoptées par la Conférence à sa 91^e session.

Conformément aux dispositions du Règlement de la Conférence, tous amendements et observations au sujet du texte proposé doivent être communiqués aussitôt que possible et, en tout cas, de manière qu'ils parviennent au Bureau à Genève le 30 novembre 2003 au plus tard. Les gouvernements qui n'ont ni amendements ni observations à présenter sont priés de faire savoir au Bureau dans le même délai s'ils considèrent que le texte proposé constitue une base de discussion satisfaisante pour la Conférence à sa 92^e session.

Les gouvernements sont également priés, conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'établir le texte définitif de leurs réponses et d'indiquer quelles organisations ils ont consultées. Cette obligation est également prévue par l'article 5, paragraphe 1 *a*), de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, pour les pays qui ont ratifié cette convention. Les résultats de cette consultation devraient se refléter dans les réponses des gouvernements.

TEXTE PROPOSÉ

On trouvera ci-après le texte d'un projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation. Ce texte a été établi sur la base des conclusions adoptées à sa 91^e session par la Conférence internationale du Travail (ci-après «les conclusions»).

Le rapport de la Commission des ressources humaines, chargée par la Conférence d'examiner cette question (ci-après «la commission»), ainsi que le compte rendu des discussions en séance plénière figurent dans le *Compte rendu provisoire* de la Conférence (CRP n^{os} 19 et 26)¹.

Le projet de recommandation ci-après se distingue des conclusions par quelques changements rédactionnels qui visent à rendre le texte conforme à la formulation généralement utilisée pour les recommandations. Quelques autres changements rédactionnels ont été apportés au texte par souci de clarté ainsi que pour assurer la concordance des deux langues officielles et pour harmoniser certaines dispositions.

Dans le commentaire qui suit, le Bureau sollicite des éclaircissements sur un certain nombre de points qui ont été soulevés au cours des discussions de la commission et en séance plénière ou qui ressortent d'une lecture attentive des conclusions. Le Bureau n'a pas proposé de nouvelles formulations ni une réorganisation majeure du texte à la lumière des discussions qui ont conduit à son adoption. Il prie les Membres de réfléchir aux points qui sont soulevés et de lui faire part de leurs commentaires en vue de leur insertion dans le rapport IV(2) que le Bureau est tenu de préparer conformément aux dispositions de l'article 39, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence.

¹ Ces textes sont reproduits dans le *Compte rendu des travaux* de la 91^e session de la Conférence internationale du Travail. Ils peuvent également être consultés sur le site du Bureau international du Travail www.ilo.org. Des exemplaires peuvent être obtenus sur demande à l'Unité de la distribution, BIT, CH-1211 Genève 22.

Projet de recommandation

COMMENTAIRE GÉNÉRAL

Conformément à certaines remarques formulées à la fin de la discussion sur les conclusions, le Bureau note que le texte adopté comporte peut-être effectivement des répétitions. Quand un même sujet est traité sous des titres différents et de manière légèrement différente, cela peut donner à penser qu'il existe des différences de fond. Par exemple, divers aspects de la formation préalable à l'emploi sont traités dans plusieurs paragraphes et il serait bon de vérifier si ces paragraphes sont complémentaires ou font double emploi. En outre, il y a lieu de se demander pourquoi la formule «en coopération avec les partenaires sociaux» a été maintenue dans certains cas tandis que les formules «avec la participation des partenaires sociaux» et «en concertation avec les partenaires sociaux» ont été utilisées dans d'autres. Les Membres sont invités à faire tout commentaire proposé à harmoniser le texte et à écarter tout risque d'ambiguïté.

PRÉAMBULE

(Point 8 des conclusions)

De l'avis du Bureau, les termes «quantitativement et qualitativement» sont implicites dans la notion de «travail décent», d'où leur suppression.

(Point 9 a) des conclusions)

D'habitude, quand des conventions sont citées, les recommandations qui les accompagnent sont également citées. Le Bureau invite donc les Membres à lui faire savoir s'ils sont d'accord pour que l'alinéa soit modifié comme suit: «la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la convention et la recommandation sur le congé-éducation payé, 1974;»

OBJECTIF, CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Paragraphe 1

(Point 10 des conclusions)

Le Bureau a maintenu dans le texte les mots «complémentaires et compatibles» mais il invite les Membres à lui indiquer si la suppression du mot «complémentaires» ne rendrait pas le texte plus clair.

Paragraphe 3

(Point 13 a) des conclusions)

Alinéa d)

Le Bureau suggère de remplacer les mots «progresser dans l'entreprise et en changeant d'emploi» par «progresser à l'intérieur d'une entreprise ou en changeant

d'entreprise». Les Membres sont invités à indiquer si ce changement leur semble acceptable.

Paragraphe 5

(Point 14 c) des conclusions)

Alinéa c)

Le sens de l'expression «cadre de référence» utilisée dans cet alinéa n'est pas totalement clair. Les Membres sont invités à faire des commentaires à ce sujet.

Paragraphe 5

(Point 14 h) des conclusions)

Divers amendements consistant à ajouter plusieurs alinéas à ce paragraphe ont été adoptés à la session de 2003 de la Conférence, de sorte que cet alinéa n'a plus de raison d'être. Il a donc été supprimé.

Paragraphe 5

(Point 14 i) des conclusions)

Alinéa h)

Le Bureau propose de modifier comme suit la dernière phrase: «Ce cadre devrait être ouvert aux changements technologiques et aux évolutions du marché du travail, compte tenu des différences régionales et locales, et être cohérent au niveau national.» Les Membres sont invités à dire s'ils jugent acceptable le texte ainsi révisé.

Paragraphe 5

(Point 14 m) des conclusions)

Alinéa l)

Comme le sens d'«institutions du dialogue social» n'est pas clair, le Bureau demande aux Membres s'ils jugent acceptable que cet alinéa se lise comme suit: «fournir un appui aux partenaires sociaux pour leur permettre de participer au dialogue social relatif à la formation».

DÉVELOPPEMENT ET MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Paragraphe 6

(Point 15 des conclusions)

Par souci de clarté, le Bureau a modifié comme suit le libellé de ce paragraphe: «Les Membres devraient établir, maintenir et améliorer en permanence un système coordonné

d'éducation et de formation tout au long de la vie, en prenant en considération leur responsabilité première en matière d'éducation et de formation préalable à l'emploi et en matière de formation des personnes sans emploi ainsi qu'en reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans la formation ultérieure. L'éducation et la formation préalable à l'emploi incluent l'éducation de base obligatoire comprenant la maîtrise des savoirs fondamentaux et des mécanismes de la lecture, de l'écriture et du calcul et l'utilisation de manière adéquate des technologies de l'information et de la communication.»

Paragraphe 8

(Point 17 des conclusions)

Le libellé de ce paragraphe a été modifié comme suit: «Les investissements dans l'éducation et la formation devraient prendre en considération des référentiels pour des pays, des régions ou des secteurs comparables.» Il est entendu que l'idée d'orientation est implicite dans le mot «référentiels».

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS DES TRAVAILLEURS AVEC OU SANS EMPLOI

Paragraphe 10

(Point 19 k) des conclusions)

Alinéa j)

Comme cet alinéa traite du rôle de l'Etat dans la formation de ses «propres employés», les mots «tous les travailleurs» renvoient-ils à ces employés ou à tous les travailleurs, du secteur privé comme du secteur public? Les Membres sont invités à formuler des commentaires pour éclaircir la question.

Paragraphe 11

(Point 19 d) des conclusions)

Le Bureau juge qu'il ne serait pas approprié de se contenter de remplacer, au début du paragraphe, «L'instrument devrait encourager les Membres à» (c'est nous qui soulignons) par «Les Membres devraient» car, dans le cas du dialogue tripartite, l'Etat ne peut pas considérer la possibilité d'entreprendre un tel dialogue seul, les autres partenaires sociaux devant eux aussi envisager d'entamer un tel dialogue. En conséquence, l'alinéa a été transformé en un paragraphe séparé.

CADRE POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES QUALIFICATIONS

Paragraphes 12 et 13

(Point 20 a) et b) des conclusions)

Le libellé de ces paragraphes a été modifié par souci de clarté et pour distinguer la question de la reconnaissance et de la validation des compétences et qualifications des

travailleurs migrants de la question plus générale de l'évaluation, de la validation et de la reconnaissance des titres et qualifications.

FORMATION EN VUE DU TRAVAIL DÉCENT ET DE L'INSERTION SOCIALE

Paragraphe 15

(Point 22 des conclusions)

Les Membres sont invités à faire savoir s'il serait souhaitable de remplacer «promouvoir la lutte contre l'exclusion sociale des personnes ayant des besoins spécifiques» par «promouvoir l'insertion sociale des personnes ayant des besoins spécifiques», ce qui serait conforme au titre de cette section.

PRESTATAIRES DE FORMATION

Paragraphe 17

(Point 24 c) des conclusions)

Alinéa c)

Les Membres sont invités à dire s'ils jugent acceptable le remplacement de «en évaluant» par «et évaluer».

COOPÉRATION INTERNATIONALE ET TECHNIQUE

Paragraphe 22

(Point 29 f) des conclusions)

Alinéa f)

Compte tenu de l'avis émis par le Conseiller juridique et de la discussion qui a suivi au sujet de l'utilisation de l'expression «pays moins avancés» au lieu de «pays moins avancés», certains Membres ont suggéré d'utiliser d'autres formules telles que «pays en développement» ou «pays les moins avancés». Les Membres sont invités à faire connaître leur point de vue à ce sujet, d'autant qu'il a été indiqué que la question sera réexaminée à la session de 2004.

**Projet de recommandation concernant la mise en valeur
des ressources humaines et la formation**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le juin 2004, en sa quatre-vingt-douzième session,

Reconnaissant que l'éducation, la formation initiale et l'acquisition de connaissances tout au long de la vie contribuent de manière significative à promouvoir les intérêts des personnes, des entreprises, de l'économie et de la société dans son ensemble, particulièrement au vu du défi essentiel consistant à parvenir au plein emploi, à l'insertion sociale et à une croissance économique durable dans l'économie mondialisée;

Appelant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à renouveler leur engagement en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie: les gouvernements investissant pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, le secteur privé assurant la formation des salariés, et les personnes utilisant les possibilités d'éducation, de formation et d'acquisition de connaissances tout au long de la vie;

Reconnaissant que l'éducation, la formation et l'acquisition de connaissances tout au long de la vie sont fondamentales mais ne suffisent pas en soi à assurer un développement économique et social durable et devraient donc s'intégrer de manière cohérente dans des politiques et programmes économiques, sociaux et du marché du travail d'ensemble;

Reconnaissant également qu'il est nécessaire d'assurer la cohérence entre la politique de mise en valeur des ressources humaines et d'autres politiques importantes pour la croissance économique et la création d'emplois, comme les politiques économique, fiscale et sociale;

Reconnaissant que de nombreux pays en développement ont besoin d'être soutenus dans la conception, le financement et la mise en œuvre des politiques modernes d'éducation et de formation afin de parvenir au développement et à la croissance économique;

Rappelant qu'un travail décent pour tous les travailleurs dans le monde est un objectif premier de l'Organisation internationale du Travail;

Notant les droits et principes énoncés dans les instruments pertinents de l'OIT, en particulier:

- a) la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964; la convention sur le congé-éducation payé, 1974;
- b) la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
- c) la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
- d) les conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, adoptées à la 88^e session (2000) de la Conférence internationale du Travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte ce jour de juin deux mille quatre la recommandation ci-après qui sera dénommée Recommandation sur les ressources humaines et la formation, 2004.

I. OBJECTIF, CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

1. Les Membres devraient élaborer, appliquer et revoir des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines et d'éducation et de formation qui soient complémentaires et compatibles avec les politiques économiques et sociales, fondées sur le dialogue social et qui prennent en considération les rôles différents du gouvernement et des partenaires sociaux.

2. La réalisation de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est fondée sur l'engagement explicite des gouvernements d'investir pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, du secteur privé de former les salariés, et des personnes de développer leurs aptitudes et leurs carrières.

3. Aux fins de la présente recommandation:

- a) l'expression «éducation et formation tout au long de la vie» englobe toutes les activités d'acquisition des connaissances entreprises durant toute la durée de l'existence en vue d'un développement des compétences et qualifications;
- b) le terme «compétences» recouvre la connaissance, les aptitudes professionnelles et le savoir-faire maîtrisé et mis en pratique dans un contexte spécifique;
- c) le terme «qualifications» se réfère à l'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur reconnues au niveau international, national ou sectoriel;
- d) le terme «employabilité» se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu de tirer parti des occasions d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi ainsi que s'adapter aux changements de la technologie et des conditions du marché du travail.

4. Les Membres devraient définir des politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation qui:

- a) facilitent l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'employabilité, et s'inscrivent dans un éventail de mesures politiques conçues pour créer des emplois sûrs et de qualité et pour promouvoir un développement économique et social durable;
- b) accordent une égale importance aux objectifs économiques et sociaux et mettent l'accent sur le développement économique durable dans le contexte de la mondialisation de l'économie et d'une société fondée sur le savoir et l'acquisition des compétences, ainsi que sur l'accroissement des compétences, la promotion du travail décent, le maintien dans l'emploi, le développement social, l'insertion sociale et la réduction de la pauvreté;

- c) accordent une grande importance à l'innovation, à la compétitivité, à la productivité et à la croissance économique ainsi qu'à la création d'emplois décents et à l'employabilité des personnes, considérant que l'innovation est créatrice de nouvelles possibilités d'emploi et requiert aussi de nouvelles approches de l'éducation et de la formation afin de répondre à la demande de nouvelles compétences;
- d) répondent au défi de la transformation des activités de l'économie informelle en un travail décent pleinement intégré à la vie économique; les politiques et les programmes devraient être développés dans le but de créer des emplois décents et d'offrir des possibilités d'éducation et de formation ainsi que de validation des connaissances et des compétences déjà acquises afin d'aider les travailleurs et les employeurs à s'intégrer dans l'économie formelle;
- e) promeuvent et maintiennent l'investissement public et privé dans les infrastructures nécessaires à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans l'éducation et la formation, dans les matériels et logiciels d'éducation et de formation ainsi que dans la formation des enseignants et des formateurs, utilisant des réseaux locaux, nationaux et internationaux de collaboration;
- f) réduisent les inégalités entre adultes dans la participation à l'éducation et à la formation.

5. Les Membres devraient:

- a) reconnaître que l'éducation et la formation sont un droit pour tous et, en coopération avec les partenaires sociaux, s'efforcer d'assurer l'accès de tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie;
- b) définir, avec la participation des partenaires sociaux, une stratégie nationale de l'éducation;
- c) définir, avec la participation des partenaires sociaux, une stratégie nationale ainsi qu'établir un cadre de référence pour les politiques de formation à différents niveaux – national, régional, local, sectoriel, niveau de l'entreprise – qui favorisent le dialogue social;
- d) harmoniser les politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation avec les politiques et stratégies qui visent à créer de la croissance économique et des emplois telles que les politiques économique, fiscale et sociale;
- e) créer un environnement économique général et mettre en place des mesures incitant les entreprises à investir dans l'éducation et la formation ainsi que les personnes à développer leurs capacités et à évoluer dans leurs carrières, en donnant la possibilité et la motivation de participer à des programmes d'éducation et de formation;
- f) faciliter le développement d'un système de prestations de formation compatible avec les conditions et les pratiques nationales;
- g) assumer la responsabilité principale de l'investissement dans l'éducation et la formation préalable à l'emploi, reconnaissant que des enseignants et formateurs qualifiés, travaillant dans des conditions décentes, sont d'une importance fonda-

mentale pour une éducation de qualité qui permettra aux enfants et aux adultes d'atteindre un haut degré d'instruction et de compétences professionnelles;

- h) établir un cadre national de qualifications qui facilite l'éducation et la formation tout au long de la vie, aide les entreprises et les services de l'emploi à rapprocher demande et offre de qualifications, guide les personnes dans leur choix d'une formation et d'une carrière et facilite la reconnaissance des connaissances, des compétences et des expériences préalablement acquises. Ce cadre devrait être ouvert aux changements technologiques et aux évolutions du marché du travail tenant compte des différences régionales et locales, sans pour autant perdre en transparence à l'échelon national;
- i) renforcer le dialogue social sur la formation à différents niveaux – international, national, régional, local, sectoriel, niveau de l'entreprise;
- j) promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'éducation et la formation;
- k) promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation des personnes ayant des besoins spécifiques, notamment les jeunes, les personnes handicapées, les migrants, les travailleurs âgés, les personnes en situation d'exclusion sociale, ainsi que des travailleurs des petites et moyennes entreprises, de l'économie informelle, du secteur rural et des travailleurs indépendants. L'identification des groupes devrait être du ressort de chaque pays;
- l) fournir un appui aux partenaires sociaux pour leur permettre de participer au dialogue social relatif à la formation;
- m) prévoir des politiques d'aides sociales et autres afin de permettre à tous de participer aux activités de formation et de perfectionnement.

II. DÉVELOPPEMENT ET MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

6. Les Membres devraient établir, maintenir et améliorer en permanence un système coordonné d'éducation et de formation tout au long de la vie en prenant en considération leur responsabilité première en matière d'éducation et de formation préalable à l'emploi et en matière de formation des personnes sans emploi ainsi qu'en reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans la formation ultérieure. L'éducation et la formation préalable à l'emploi incluent l'éducation de base obligatoire comprenant la maîtrise des savoirs fondamentaux et des mécanismes de la lecture, de l'écriture et du calcul et l'utilisation de manière adéquate des technologies de l'information et de la communication.

7. Les Membres devraient encourager le renforcement du dialogue social en matière de formation en tant que principe fondamental pour le développement des systèmes de formation, la pertinence, la qualité et le rapport coût-efficacité des programmes.

8. Les investissements dans l'éducation et la formation devraient prendre en considération des référentiels pour des pays, des régions ou des secteurs comparables.

III. EDUCATION ET FORMATION PRÉALABLE À L'EMPLOI

9. Les Membres devraient:

- a) reconnaître leur responsabilité en matière d'éducation et de formation préalable à l'emploi et améliorer l'accès de tous pour assurer l'employabilité et prévenir l'exclusion sociale;
- b) mettre au point des approches non formelles d'éducation et de formation, notamment pour les adultes qui n'ont pas pu bénéficier de l'éducation et de la formation dans leur jeunesse;
- c) utiliser, dans la mesure du possible, les nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'acquisition du savoir et la formation;
- d) assurer l'information et le conseil en matière d'orientation professionnelle, d'emploi et de marché du travail, accompagnés d'une information sur les droits et obligations de toutes les parties concernées, conformément à la législation relative au travail et autres formes de réglementation du travail;
- e) s'assurer de la pertinence et du maintien de la qualité constante des programmes d'éducation et de formation préalable à l'emploi;
- f) s'assurer que les systèmes d'enseignement et de formation professionnels sont développés et renforcés de manière à offrir des possibilités appropriées pour la mise en valeur et la validation de compétences pertinentes pour le marché du travail.

IV. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS DES TRAVAILLEURS AVEC OU SANS EMPLOI

10. Les Membres devraient:

- a) promouvoir, avec la participation des partenaires sociaux, l'identification permanente des tendances se dessinant dans les compétences nécessaires aux individus, aux entreprises, à l'économie et à la société dans son ensemble;
- b) reconnaître la formation sur les lieux de travail, qu'elle soit formelle ou informelle, et l'expérience professionnelle;
- c) soutenir les initiatives des partenaires sociaux dans le domaine de la formation, à travers le dialogue bipartite, y compris la négociation collective;
- d) reconnaître le rôle que jouent les partenaires sociaux, les entreprises et les travailleurs pour favoriser la formation, mettre en place des mesures positives pour stimuler l'investissement dans la formation et la participation à cette dernière et assumer la responsabilité principale en matière de formation des travailleurs sans emploi;
- e) promouvoir le développement de la formation et de l'acquisition de connaissances sur le lieu de travail:
 - i) en adoptant des méthodes de travail très performantes;

- ii) en organisant, avec des prestataires de formation publics et privés, une formation en cours d'emploi et hors emploi utilisant intensivement les technologies de l'information et de la communication;
 - iii) en encourageant l'utilisation de nouvelles formes d'apprentissage, associées à des mesures et politiques sociales de nature à faciliter la participation à la formation;
- f) inciter les employeurs privés et publics à établir des modèles de meilleures pratiques dans le développement des ressources humaines;
 - g) élaborer des stratégies, des mesures et des programmes pour l'égalité des chances afin de promouvoir et d'assurer la formation des femmes ainsi que des groupes particuliers, des secteurs économiques et des personnes ayant des besoins spécifiques dans le but de réduire les inégalités;
 - h) promouvoir des possibilités égales d'orientation professionnelle et de mise à niveau des qualifications pour tous les travailleurs et l'accès à celles-ci, ainsi que le soutien au recyclage des salariés dont l'emploi est menacé;
 - i) inviter les entreprises multinationales à dispenser, à toutes les catégories de leur personnel, dans le pays d'origine et les pays d'accueil, une formation afin de répondre aux besoins des entreprises et de contribuer au développement du pays;
 - j) favoriser la mise au point de politiques de formation pour leurs propres employés, reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans le secteur public, et offrir à tous les travailleurs des possibilités de formation équitables.

11. Les Membres devraient considérer la possibilité d'entreprendre un dialogue tripartite sur la formation à différents niveaux de l'administration.

V. CADRE POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES QUALIFICATIONS

12. Des mesures devraient être prises pour promouvoir, en concertation avec les partenaires sociaux, le développement, la mise en place et le financement d'un mécanisme transparent d'évaluation, de validation et de reconnaissance des titres et qualifications, y compris la reconnaissance et la validation de l'expérience et des compétences acquises antérieurement, de manière formelle ou informelle, quel que soit le pays où elles ont été acquises, en utilisant un cadre national de validation. Le mode d'évaluation devrait être équitable, conforme aux normes et non discriminatoire. Ce cadre national devrait comprendre un système fiable de validation qui assure que les qualifications sont transférables et reconnues d'une entreprise, d'un secteur, d'une industrie et d'un établissement d'enseignement à l'autre.

13. Des dispositions particulières devraient être prévues aux fins de garantir la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications des travailleurs migrants.

VI. FORMATION EN VUE D'UN TRAVAIL DÉCENT ET DE L'INSERTION SOCIALE

14. Les Membres devraient reconnaître:

- a) le rôle principal du gouvernement dans la formation des travailleurs sans emploi, de ceux cherchant à s'insérer ou à se réinsérer sur le marché du travail et des personnes ayant des besoins spécifiques en vue de développer et d'améliorer leur employabilité pour qu'elles obtiennent un travail décent dans le secteur public ou privé grâce, entre autres, aux mesures d'incitation et d'assistance;
- b) le rôle des partenaires sociaux dans le soutien à l'insertion dans la vie active des travailleurs sans emploi et des personnes ayant des besoins spécifiques grâce à des politiques de mise en valeur des ressources humaines et autres mesures;
- c) le rôle des autorités et des communautés locales dans la mise en œuvre des programmes destinés aux personnes ayant des besoins spécifiques.

15. Des mesures devraient être prises pour promouvoir la lutte contre l'exclusion sociale des personnes ayant des besoins spécifiques en privilégiant leur accès à des programmes et à des possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de les aider à obtenir un travail décent.

VII. PRESTATAIRES DE FORMATION

16. Les Membres devraient promouvoir, en coopération avec les partenaires sociaux, la diversité de l'offre de formation pour répondre aux différents besoins des personnes et des entreprises et assurer des normes de grande qualité, une reconnaissance et un processus de transfert des compétences et des qualifications dans un cadre national assurant la qualité.

17. Les Membres devraient:

- a) développer un cadre pour la validation des qualifications des prestataires de formation;
- b) préciser les rôles du gouvernement et des partenaires sociaux dans la promotion du développement et de la diversification de la formation;
- c) inclure l'assurance de qualité dans le système public et promouvoir le développement de l'assurance de qualité au sein du marché privé de la formation et évaluer les prestations d'éducation et de formation;
- d) définir des normes de qualité pour les formateurs et créer les possibilités leur permettant de les atteindre.

VIII. RECHERCHE ET SERVICES D'APPUI À LA FORMATION SUR LA MISE EN VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES ET À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

18. Les Membres devraient promouvoir et faciliter le développement de leur capacité d'analyse des tendances des marchés du travail, de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation et aider les partenaires sociaux à développer la leur.

19. Les Membres devraient:

- a) réunir des informations sur les niveaux d'instruction, les qualifications, les activités de formation, l'emploi et les revenus, ventilées par sexe et âge, notamment lorsqu'ils organisent des enquêtes périodiques sur la population, de façon à pouvoir dégager des tendances et procéder à des analyses comparatives destinées aux décideurs;
- b) établir des bases de données et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs, y compris par sexe et âge, sur le système national de formation et rassembler des données sur la formation dans le secteur privé en tenant compte de l'impact de la collecte de données sur les entreprises;
- c) recueillir, à partir des diverses sources, y compris des études longitudinales, des informations sur les compétences, les qualifications et les nouvelles tendances du marché du travail sans se limiter aux classifications professionnelles traditionnelles.

20. Les Membres devraient:

- a) assurer et faciliter la participation et l'accès tout au long de la vie à l'information et l'orientation professionnelles, aux services de placement et aux techniques de recherche d'un emploi ainsi que l'accès aux programmes d'éducation, de formation et d'appui aux politiques actives d'emploi, et à la reconnaissance des compétences et des qualifications;
- b) promouvoir et faciliter l'utilisation des technologies de l'information et de la communication ainsi que les meilleures pratiques traditionnelles dans les services d'information et d'orientation;
- c) préciser, en concertation avec les partenaires sociaux, les rôles et les responsabilités, en matière d'information et d'orientation professionnelles, des services de l'emploi, des prestataires de formation et autres prestataires de services concernés;
- d) offrir des services d'information et d'orientation sur l'esprit d'entreprise, promouvoir les compétences entrepreneuriales et sensibiliser les enseignants et les formateurs au rôle majeur que remplissent, entre autres, les entreprises dans la création de croissance et d'emplois décents.

21. Les Membres devraient soutenir et faciliter, en concertation avec les partenaires sociaux, la recherche sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation, tenant compte de l'impact de la collecte de données sur les entreprises, y compris:

- a) la méthodologie de l'acquisition du savoir et de la formation, y inclus l'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour la formation;
- b) la reconnaissance des compétences et des qualifications et les cadres de qualifications;
- c) les politiques, stratégies et cadres de mise en valeur des ressources humaines et de formation;
- d) l'investissement dans la formation, ainsi que l'efficacité et l'impact de la formation;
- e) l'identification, la mesure et la prévision de l'évolution de l'offre et de la demande de qualifications et de compétences sur le marché du travail;

- f)* l'identification et l'élimination des préjugés fondés sur la sexospécificité dans les bilans de compétences;
- g)* l'utilisation des informations tirées de la recherche à des fins d'orientation de la planification et de la mise en œuvre des programmes.

IX. COOPÉRATION INTERNATIONALE ET TECHNIQUE

22. La coopération internationale et technique dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation devrait:

- a)* accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un travail décent;
- b)* promouvoir les capacités nationales de réforme et de développement des politiques et programmes de formation, y compris le développement de la capacité de dialogue social et la mise en place de partenariats dans le domaine de la formation;
- c)* promouvoir le développement de l'esprit d'entreprise et de l'emploi décent et mettre en commun des expériences sur les meilleures pratiques dans le monde;
- d)* renforcer la capacité des partenaires sociaux en vue de leur contribution à des politiques dynamiques d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment par rapport aux nouvelles dimensions des processus d'intégration économique régionale, de migration et de l'émergence d'une société multiculturelle;
- e)* promouvoir la reconnaissance et le processus de transfert des connaissances, des compétences et des qualifications aux niveaux national, bilatéral et régional;
- f)* accroître l'assistance technique et financière aux pays les moins avancés et promouvoir, à l'échelon des institutions financières internationales et des organismes de financement, des politiques et programmes cohérents qui placent l'éducation, la formation et l'acquisition de connaissances tout au long de la vie au centre des politiques de développement;
- g)* promouvoir la coopération technique entre et parmi les gouvernements, les partenaires sociaux, le secteur privé et les organisations internationales sur toutes autres questions et stratégies qu'englobe cet instrument.