



Cinquième question à l'ordre du jour: Aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement (Discussion générale)

Rapport de la Commission des aptitudes professionnelles

1. La Commission des aptitudes professionnelles a tenu sa première session le 28 mai 2008. Elle était initialement composée de 180 membres (78 membres gouvernementaux, 50 membres employeurs et 52 membres travailleurs). La composition de la commission a été modifiée six fois pendant la session et le nombre de voix attribuées à chaque membre a été modifié en conséquence ¹.
2. La commission a constitué son bureau comme suit:

<i>Président:</i>	M. C. Armitage (membre gouvernemental, Nouvelle-Zélande), élu lors de sa première séance.
<i>Vice-présidents:</i>	M. C. Renique (membre employeur, Pays-Bas), et M ^{me} H. Yacob (membre travailleur, Singapour), élue lors de sa première séance.
<i>Rapporteur:</i>	M. N. Ying (membre gouvernemental, Jamaïque), élu lors de sa septième séance.

¹ Les modifications ont été les suivantes:

- a) 28 mai: 180 membres (78 membres gouvernementaux avec 50 voix chacun, 50 membres employeurs avec 78 voix chacun, et 52 membres travailleurs avec 75 voix chacun);
- b) 29 mai: 209 membres (90 membres gouvernementaux avec 589 voix chacun, 57 membres employeurs avec 930 voix chacun, et 62 membres travailleurs avec 855 voix chacun);
- c) 30 mai: 205 membres (97 membres gouvernementaux avec 2 891 voix chacun, 59 membres employeurs avec 4 753 voix chacun, et 49 membres travailleurs avec 5 723 voix chacun);
- d) 5 juin: 180 membres (107 membres gouvernementaux avec 1 276 voix chacun, 29 membres employeurs avec 4 708 voix chacun, et 44 membres travailleurs avec 3 103 voix chacun).
- e) 6 juin: 170 membres (108 membres gouvernementaux avec 13 voix chacun, 26 membres employeurs avec 54 voix chacun, et 36 membres travailleurs avec 39 voix chacun).
- f) 9 juin: 166 membres (108 membres gouvernementaux avec 104 voix chacun, 26 membres employeurs avec 432 voix chacun, et 32 membres travailleurs avec 351 voix chacun).

-
3. A sa septième séance, la commission a constitué un groupe de rédaction, présidé par M. C. Armitage (membre d'office) et composé comme suit: M^{me} S. Donovan (membre gouvernemental, Etats-Unis), M. P. Mackay (membre employeur, Nouvelle-Zélande), M^{me} V. Miletic (membre gouvernemental, Slovénie), M. R. Mohmad (membre gouvernemental, Iraq), M. S. Morotoba (membre gouvernemental, Afrique du Sud), M. T. Parkhouse (membre employeur, Namibie), M^{me} M. S. Payssé (membre gouvernemental, Uruguay), M. C. Renique (membre employeur, Pays-Bas), M^{me} S. Saidi (membre employeur, France), M. S. Manene (membre travailleur, Afrique du Sud), M. P. Tolich (membre travailleur, Nouvelle-Zélande), M. J.-C. Tricoche (membre travailleur, France), M^{me} L. van Westerlaak (membre travailleur, Pays-Bas), M^{me} H. Jacob (membre travailleur, Singapour), M. P. Zurawski (membre employeur, Etats-Unis) et le rapporteur, M. N. Ying (membre gouvernemental, Jamaïque) (membre d'office).
 4. La commission a été saisie du rapport V préparé par le Bureau en vue d'une discussion générale sur le point 5 de l'ordre du jour: «Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement».

Introduction

5. Dans son discours d'introduction, le président a souligné que la commission offre un forum permettant un échange de points de vue de façon à parvenir à des conclusions adoptées par consensus qui pourraient servir d'orientations à l'OIT et à ses mandants à l'avenir. La question de l'amélioration des compétences pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement est déterminante pour faire face aux défis économiques et sociaux. Le débat permettra non seulement à la commission de mieux comprendre les liens existant entre compétences, productivité et croissance de l'emploi et développement, mais servira également de plan directeur en vue de la prise de mesures. L'orateur mentionne les points qu'il est proposé de discuter qui figurent dans le rapport V et qui ont été adoptés par la commission pour orienter le débat.
6. La représentante du Secrétaire général a noté que le thème de la discussion générale a été adopté à la 295^e session du Conseil d'administration et que le rapport de référence devait apporter des éléments et lancer un débat sur les principaux problèmes de politique et les réponses à y apporter sur la base d'expériences partagées dans les pays et entre partenaires sociaux. Le rapport souligne qu'une stratégie fondée sur des aptitudes insuffisantes et une faible productivité ne sont pas compatibles avec un processus dynamique de développement économique, de réduction de la pauvreté et de travail décent; des investissements dans les compétences et l'éducation contribuent à orienter l'économie vers une plus grande productivité et une plus forte croissance, contribuant ainsi à garantir davantage d'emplois de qualité.
7. L'oratrice a souligné que le rapport applique les principes d'une politique efficace du développement des compétences pour soutenir le travail décent comme le mentionne la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Le rapport se fonde également sur les conclusions du *Rapport mondial sur l'emploi 2004-05* qui a conclu qu'il existe un «cercle vertueux» entre meilleure productivité, croissance de l'emploi et réduction de la pauvreté. Le rapport de la présente commission examine comment la mise en valeur des compétences peut contribuer à ce «cercle vertueux». Pour la plupart des pays, le principal problème n'est pas le chômage mais que le travail soit insuffisamment productif pour générer un revenu décent.
8. Les pays qui ont réussi à établir un lien entre développement des compétences et productivité et emploi visent trois objectifs. Premièrement, ils cherchent à mieux adapter la demande et l'offre de compétences, notamment à élargir l'accès à la formation, en particulier celle des femmes, aux personnes handicapées, à ceux de l'économie informelle

et des communautés rurales. En second lieu, les politiques de développement des aptitudes professionnelles visent à aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter au changement. Les produits, marchés et technologies nouveaux pourraient faire que certaines compétences fassent double emploi, mais la formation tout au long de la vie pourrait contribuer à maintenir l'employabilité des travailleurs et la durabilité des entreprises. A ces objectifs à court et moyen termes, correspond un troisième objectif à long terme qui consiste à soutenir un processus de développement dynamique en anticipant et en fournissant les compétences nécessaires à l'avenir. Pour garantir le changement technologique, encourager les investissements intérieurs et étrangers, et garantir la compétitivité et la croissance de l'emploi, les politiques de développement des compétences doivent être tournées vers l'avenir, intégrées dans des stratégies de développement nationales et faire partie des solutions qui seront apportées par les agents du changement dans le monde, comme l'introduction de nouvelles technologies, l'évolution du commerce et les changements climatiques.

9. Atteindre ces objectifs ambitieux exige une coordination à plusieurs niveaux: éliminer les écarts qui existent entre éducation de base, formation professionnelle et apprentissage tout au long de la vie; renforcer la communication entre les employeurs et ceux qui offrent une formation, et établir un lien entre les politiques de développement des compétences et les politiques industrielles, d'investissement, commerciales et technologiques. Des institutions qui soutiennent ce niveau de coordination, le dialogue social et des systèmes efficaces d'information sur le marché du travail pour prévoir les besoins de compétences, et une coopération interministérielle dans le contexte de cadres de développement nationaux sont des facteurs absolument cruciaux.
10. Le rapport examine les liens entre compétences, productivité et emploi au niveau de l'individu, de l'entreprise et du pays. Dans de nombreux pays en développement, par exemple, les politiques de développement des compétences ont besoin de traiter les écarts de compétences qui existent dans des secteurs et des régions à forte croissance et à productivité élevée et de promouvoir la formalisation dans une économie informelle en pleine croissance. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, qui s'applique à la fois aux pays en développement et aux pays développés, reconnaît que le développement de la formation tout au long de la vie devrait être fondé sur des engagements partagés: avec les gouvernements pour les investissements dans l'éducation de base et la formation avant l'emploi, et la création de conditions pour améliorer l'éducation et la formation à tous les niveaux, avec les entreprises qui offrent une formation à leurs employés et avec les individus qui développent leurs propres compétences et carrières.
11. Pour conclure, l'oratrice a mis l'accent sur les trois thèmes qui reviennent à plusieurs reprises dans le rapport et qu'elle considère comme étant des facteurs essentiels au développement des compétences pour promouvoir la productivité et la croissance de l'emploi. L'important à ce stade est d'assurer une cohérence politique permettant d'intégrer le développement des compétences dans des programmes nationaux de grande envergure reflétant les aspirations des sociétés à l'extension du travail décent. Deuxièmement, le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs, notamment le dialogue social, est important pour susciter un réel engagement en faveur de l'éducation et de la formation, renforcer les soutiens à la réforme des systèmes de formation et proposer des modes de communication des informations. Les organisations d'employeurs et de travailleurs pourraient également jouer un rôle essentiel dans le maintien d'une répartition équitable et efficace des bénéfices générés par l'amélioration de la productivité. Troisièmement, dans le cadre de la promotion de l'égalité des sexes en tant que principe fondamental du travail décent, il convient d'adopter des politiques efficaces de développement des compétences permettant de surmonter les obstacles que les femmes rencontrent dans leur accès à la formation et de renforcer la productivité du travail grâce à cette formation.

Débat général

Point 1. Comment le développement des compétences peut-il contribuer au travail décent, à la productivité et à la croissance de l'emploi; et quels sont, à cet égard, les principaux défis pour les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs?

12. La vice-présidente travailleur s'est félicitée du fait que le rapport s'appuyait sur les travaux antérieurs relatifs au même sujet. Les conclusions concernant la formation et la valorisation des ressources humaines adoptées à la 88^e session de la Conférence internationale du Travail mettent l'accent sur l'éducation et la formation en tant que pilier central du travail décent. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, établit un lien entre le développement des compétences, la croissance de l'emploi et le développement. De même, le débat général sur la promotion de l'emploi des jeunes, qui a eu lieu à la 92^e session de la Conférence internationale du Travail, a mis l'accent sur le rôle clé joué par l'éducation, la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie dans l'amélioration de l'employabilité des jeunes. Les conclusions relatives à la promotion d'entreprises durables, adoptées à la 96^e session de la Conférence internationale du Travail, ont reconnu l'importance d'un enseignement, d'une formation et d'une formation tout au long de la vie de qualité, ainsi que le rôle du dialogue social dans la mise en valeur des ressources humaines. L'Agenda global pour l'emploi adopté à la 286^e session du Conseil d'administration contient de nouvelles orientations qui sont très utiles pour le débat en cours, en particulier l'élément clé 6 (l'employabilité grâce à l'amélioration des connaissances et des aptitudes professionnelles) et l'élément clé 7 (politiques actives du marché du travail pour l'emploi, la sécurité dans le changement, l'équité et la réduction de la pauvreté).
13. On ne saurait trop souligner l'importance fondamentale du développement des compétences, et en particulier le rôle qu'il joue dans les efforts déployés pour que les travailleurs restent employables, réagissent au changement et puissent exercer des emplois plus rémunérateurs afin d'améliorer leur niveau de vie. Enfin, l'important pour les travailleurs eu égard au développement de leurs compétences est la façon dont eux-mêmes et leurs familles peuvent en bénéficier et améliorer ainsi leur vie en trouvant un emploi en cas de chômage. L'oratrice a souligné la nécessité d'éviter de donner une définition trop restrictive du concept de développement des compétences, principalement axée sur les améliorations de la productivité des entreprises. Le développement des compétences devrait être considéré de façon beaucoup plus globale.
14. L'importance accordée au concept de «cercle vertueux» dépend largement de l'expérience des pays développés. Toutefois, le rapport n'examine pas de manière plus approfondie la situation dans les pays en développement ni la façon dont le cadre analytique s'applique à ces pays. En Inde, par exemple, un petit groupe de travailleurs très qualifiés côtoie dans l'économie informelle un grand nombre de travailleurs occasionnels, peu qualifiés. Il faut adopter des stratégies de développement des compétences adaptées à la fois à l'économie formelle et à l'économie informelle.
15. Le rapport reconnaît à juste titre que le développement des compétences a peu de chances, à lui seul, d'améliorer la productivité ou de créer des emplois, et qu'il faut essayer d'atteindre dans le même temps l'objectif de la croissance des emplois et celui de la croissance de la productivité. L'oratrice fait observer qu'il existe un manque de cohérence au niveau national, dans la mesure où les ministères adoptent chacun des objectifs et des buts différents. Les facteurs susceptibles de renforcer la productivité ne sont pas seulement le développement des compétences, l'évolution technologique et celle des marchés, mais

aussi, ce qui est tout aussi important, une meilleure logistique, la création de zones industrielles, la mise sur pied de services publics efficaces et la promotion d'un secteur tertiaire bien développé.

16. Du point de vue des travailleurs, le renforcement de la productivité par le développement des compétences est utile si les gains de productivité se traduisent par de meilleures conditions de travail, comme le demande l'Agenda du travail décent. L'exemple des zones franches industrielles montre qu'une productivité élevée pourrait fort bien s'accompagner de conditions de travail médiocres et de violations des normes du travail fondamentales. Les travailleurs hautement qualifiés qui contribuent à l'accroissement de la productivité risquent eux aussi d'être touchés par une diminution de la qualité de l'emploi. Le principal défi, aujourd'hui, au-delà de celui du chômage, est celui du sous-emploi, c'est-à-dire la situation des personnes occupant des postes qui ne correspondent pas à leur niveau d'éducation, de compétences ou d'expérience.
17. Pour le groupe des travailleurs, la négociation collective est un élément clé pour s'assurer que les travailleurs, y compris les moins qualifiés d'entre eux, bénéficient équitablement des gains de productivité. L'expérience de nombreux pays a montré que la croissance de la productivité ne se traduit pas par une augmentation des salaires ou une croissance de l'emploi durable. La négociation collective aux niveaux national, sectoriel et des entreprises devrait porter aussi sur des stratégies de formation permanente des travailleurs, exigeant une mise en œuvre efficace du droit à la liberté d'association et la création de conditions favorables à la négociation collective. Une augmentation durable de la productivité du travail pourrait exiger la création d'emplois de qualité. Dans un contexte de plus en plus compétitif, l'amélioration de la motivation des travailleurs contribuerait de façon importante à la réussite et à la compétitivité des entreprises. Le groupe des travailleurs considère comme utiles les lieux de travail à haute performance dans lesquels les cadres dirigeants permettent aux travailleurs d'optimiser leur potentiel tant dans leur propre intérêt que dans celui de l'entreprise, et les y encouragent. La formation et le partage des avantages font partie intégrante des lieux de travail à haute performance. Toutefois, l'impact négatif à court terme des gains de productivité aussi bien sur la qualité que sur la quantité de l'emploi ne devrait pas être sous-estimé. Le licenciement et la réintégration des travailleurs faiblement qualifiés dans les secteurs d'activité en déclin sont également préoccupants.
18. Le groupe des travailleurs a souligné que la responsabilité de la création du cadre permettant de répondre aux besoins actuels et futurs en matière de compétences incombe d'une manière générale aux gouvernements. Des politiques nationales claires et des moyens financiers sont nécessaires. Il est essentiel de mettre en place une infrastructure de formation et d'inciter les entreprises à investir dans le capital humain. Les gouvernements ont aussi pour mission d'offrir un enseignement primaire et secondaire universel et de qualité ainsi qu'une formation préalable à l'emploi, qui permettent d'assurer la continuité vers le début d'une activité professionnelle. Les employeurs doivent contribuer financièrement au développement des compétences, offrir des possibilités d'initiation à la vie professionnelle et comprendre que la formation est un moyen pour les travailleurs de progresser dans leur carrière.
19. Le groupe des travailleurs s'est dit préoccupé par la situation dans laquelle se trouvent des pays en développement dans lesquels l'amélioration de la portée, de la qualité, de la diversité de la formation et de l'accès à celle-ci reste l'une des difficultés majeures. Les pays en développement doivent relever un double défi en matière de développement des compétences, à savoir répondre à la demande de compétences dans des secteurs à forte composante technologique, tout en améliorant la productivité des activités économiques dans l'économie informelle. En ce qui concerne les secteurs à forte composante technologique, les entreprises multinationales pourraient faciliter l'échange de

compétences acquises dans les divers pays, notamment dans les pays en développement. Pour améliorer la productivité de l'économie informelle, il faut que les besoins de formation des travailleurs soient pris en considération dans le cadre de l'objectif global de l'appui à la formalisation de l'emploi.

20. La promotion de la généralisation de la formation et de la formation sur le lieu de travail est un des principaux défis à relever pour atténuer les effets négatifs du changement. Les mécanismes visant à améliorer la transférabilité des compétences sont essentiels. Une autre question consiste à faire en sorte que les femmes, les migrants, les jeunes, les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées, les minorités ethniques ainsi que les travailleurs dans les petites et moyennes entreprises et dans les communautés rurales puissent accéder effectivement à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. La création de moyens visant à encourager les entreprises à investir dans la formation qui risquent de ne pas correspondre immédiatement à leurs objectifs de productivité à court terme constitue un autre défi. Les femmes ayant des parcours professionnels différents de ceux des hommes, car elles ont des enfants et doivent les élever, il faudrait tenir compte dans les débats sur le développement des compétences du fait que leurs besoins en matière de formation ne sont pas non plus les mêmes. L'application effective des normes de l'OIT, telles que la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, est fondamentale.
21. Afin de soutenir un processus de développement dynamique, le groupe des travailleurs a considéré qu'il est important de stimuler et de diversifier les marchés locaux ou régionaux. Le rapport n'analyse pas suffisamment les dynamiques entre les politiques d'amélioration des compétences et les stratégies locales de développement économique, et il ne considère pas le développement des compétences dans le contexte de l'intégration régionale. Un examen approfondi des modèles de développement axés sur l'exportation a été présenté, mais ces modèles nécessitent des politiques gouvernementales solides et efficaces, notamment pour l'amélioration des compétences et le respect des droits syndicaux, afin de faire en sorte que les avantages soient répartis équitablement entre tous. L'investissement étranger direct (IED) peut contribuer aux processus de développement, en particulier en ce qui concerne le transfert de technologies à des entreprises nationales. Toutefois, les pays en développement éprouvent des difficultés à s'assurer que l'IED contribue aux stratégies nationales de développement des compétences, renforce les capacités nationales et stimule les marchés nationaux. Le groupe des travailleurs a également émis des réserves en ce qui concerne l'*Initiative d'aide pour le commerce* de l'Organisation mondiale du commerce, estimant que l'on devait en discuter dans les enceintes tripartites.
22. Le groupe des travailleurs a considéré que le développement des compétences joue un rôle important pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, pour autant que les fondamentaux soient en place. Le changement doit passer par le dialogue social, les syndicats jouant un rôle central dans le recensement des besoins de formation et dans la motivation des travailleurs à prendre part à des activités de formation.
23. Le vice-président employeur s'est félicité des débats de la commission qui prouvent l'intérêt croissant de l'OIT pour le pilier emploi et entreprise de l'Agenda pour le travail décent, et qui s'inscrit on ne peut mieux dans le prolongement des discussions antérieures de la CIT sur la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, le chômage des jeunes et les entreprises durables. Une main-d'œuvre qualifiée est l'une des conditions essentielles pour créer un bon climat pour les entreprises. Une approche à la fois de large portée et bien intégrée, au niveau gouvernemental, du développement de l'emploi et de la productivité est nécessaire; elle ne devrait pas être uniquement axée sur le développement des compétences, mais l'être tout autant sur

d'autres politiques structurelles relatives à la technologie, aux échanges commerciaux, au marché du travail et aux investissements. Le rapport fournit amplement la preuve de la complexité de ce noyau central essentiel que constituent l'éducation, la productivité et l'emploi, et il donne une bonne idée des politiques les plus efficaces. Ses principaux messages sont notamment: le fait que la réduction de la pauvreté exige non seulement la création d'emplois plus nombreux et plus productifs; que l'éducation et la productivité vont de pair avec des taux d'emploi élevés; et qu'il faut que la formation permette l'acquisition des compétences qu'exige le développement des entreprises.

24. Une première contribution au rapport a fait ressortir les relations complexes entre le développement des compétences, la productivité et la croissance de l'emploi; une deuxième porte sur l'attention qu'il convient d'apporter aux changements et à l'innovation à tous les niveaux: national, des entreprises et individuel. Un troisième nouvel élément est celui du dialogue et de la coopération, et la question de la façon dont les différents acteurs interagissent. Les politiques actives du marché du travail liées aux systèmes de sécurité sociale et le recours à des approches de flexisécurité sont également de plus en plus importants.
25. Les trois grands objectifs de politiques de développement des compétences liées à la productivité et à l'emploi sont: la satisfaction de la demande de compétences, l'ajustement aux changements et l'atténuation des difficultés et des coûts, le maintien d'un processus de développement dynamique. Les deux premiers objectifs sont axés sur les besoins du marché du travail, alors que le troisième est orienté de façon plus stratégique sur l'innovation, l'évolution technologique, les nouveaux marchés et l'apparition de nouveaux types d'emplois. Le vice-président employeur a soulevé la question des gains de productivité, estimant que ces gains ne peuvent pas tous être attribués au développement des compétences. Il y a de nombreux types d'avantages et de nombreuses parties prenantes. Les méthodes permettant d'améliorer la productivité dans l'économie informelle et de contribuer à l'intégration de certaines activités dans l'économie formelle sont notamment le mentorat, la microfinance et l'amélioration de la formation. Les organisations d'employeurs jouent un rôle de soutien dans la fourniture d'une formation pour les PME, alors que les sociétés multinationales pourraient de leur côté jouer le rôle moteur dans l'amélioration de la technologie.
26. Le vice-président employeur a souligné qu'il est indispensable que chaque acteur tripartite déploie davantage d'efforts pour lier le développement des compétences à la productivité et à la croissance, mais aussi qu'il existe une forte interaction entre ces acteurs, notamment sous la forme d'un dialogue social. Les partenaires sociaux devraient trouver davantage d'exemples de partenariats public-privé tels que les régimes de formation. Enfin, il a souligné qu'il existe d'excellentes occasions de collaborer en se fondant sur le principe des responsabilités partagées, en matière de développement des compétences, entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, à tous les niveaux: national, des entreprises et individuel.
27. Le membre gouvernemental du Pérou, s'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes ², a souligné qu'une formation de haute qualité ne permet pas seulement de promouvoir l'emploi mais aussi le travail décent, l'intégration sociale et la compétitivité. Pour devenir compétitif, les pays doivent disposer de structures,

² Antigua-et-Barbuda, Argentine, Bahamas, Barbade, Belize, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, Dominique, République dominicaine, Equateur, El Salvador, Grenade, Guatemala, Guyane, Haïti, Honduras, Jamaïque, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Suriname, Trinité-et-Tobago, Uruguay et République bolivarienne du Venezuela.

systèmes, technologies et investissements en capitaux productifs. L'amélioration des compétences sur le lieu de travail devrait se poursuivre puisqu'elle contribue à l'évolution du marché du travail.

- 28.** La membre gouvernementale de la Slovénie, s'exprimant au nom de l'Union européenne et d'autres pays ³, a déclaré que le rapport donne une vue globale de la façon dont les pays peuvent mettre en valeur leurs compétences pour accroître la productivité et améliorer le niveau de vie et stimuler la croissance. L'oratrice a souligné la nécessité d'offrir une éducation de qualité et d'investir dans le capital humain pour améliorer la compétitivité et la productivité de l'économie et promouvoir la cohésion sociale. Cette prestation du secteur public justifie d'inciter des organismes publics et privés à investir dans le développement des compétences. Les politiques doivent donc assurer une meilleure adéquation avec les besoins du marché du travail et être synchronisées avec les politiques techniques, commerciales, économiques et autres. Le fait de savoir lire, écrire et compter et les compétences douces (service de communication et service à la clientèle, etc.) revêtent une importance primordiale pour accroître l'employabilité et la productivité et réduire les inégalités. De nouveaux moyens de financement du développement des compétences sont nécessaires, par exemple le Fonds social de l'Union européenne. L'évolution démographique et technologique et les changements climatiques posent de nouveaux problèmes de compétences. Les réponses doivent être liées aux besoins du marché du travail, aussi bien à court terme qu'à long terme. La mise en commun d'informations pertinentes entre les administrations nationales et au niveau international peut améliorer l'adéquation de la main-d'œuvre et la mise en valeur des compétences. L'oratrice évoque la nécessité d'aider les pays en développement à concevoir et appliquer des stratégies globales de formation adaptées au marché du travail en mettant particulièrement l'accent sur les femmes et les jeunes. Un des éléments clés pour les pays en développement est la reconnaissance de la compétence non formelle et informelle, particulièrement importante pour l'économie informelle. Des systèmes permettant de contrôler et de valider cet apprentissage sont essentiels (par exemple les principes communs de l'UE en ce qui concerne la validation). Il y a de nombreuses possibilités de coopération entre formateurs et employeurs, entre employeurs et syndicats, pour proposer des formations, en discuter dans le cadre des négociations collectives et créer des opportunités de formation sur le tas.
- 29.** L'Union européenne soutient une démarche intégrée en matière de flexisécurité, notamment des stratégies de compétences tout au long de la vie et un système de protection sociale durable, qui permettent aux travailleurs de rester adaptables et employables pendant toute la durée de leur carrière. L'égalité entre hommes et femmes devrait faire partie de toutes les stratégies. Les migrations devraient bénéficier à la fois aux pays d'émigration et aux pays d'accueil si les candidats sont dotés de compétences et de qualifications. Des cadres de qualification facilitent le passage de l'école à la formation et contribuent à la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants internationaux. L'Union européenne considère la formation comme un droit humain et est prête à coopérer avec d'autres pour parvenir à des résultats positifs.
- 30.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, prenant la parole au nom du groupe des PIEM ⁴, a fait observer que l'OIT est tout à fait en mesure d'aborder la question des compétences et de la productivité, compte tenu des récentes réunions à ce sujet. La discussion est sans précédent, en ce sens où elle a pour objet d'appuyer la productivité et la

³ Albanie, Arménie, Bosnie-Herzégovine, Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine, Géorgie, République de Moldova, Monténégro, Norvège, Suisse, Turquie et Ukraine.

⁴ Notamment l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les Etats-Unis, la Finlande, le Japon, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal et la Turquie.

croissance où elle met l'accent sur l'amélioration de l'accès à l'emploi, la mobilité, l'adaptation, l'amélioration de la productivité et des gains et le soutien des politiques de développement économique. L'oratrice résume les trois objectifs que le rapport du Bureau a recensés: répondre à la demande de compétences, atténuer les coûts d'adaptation et soutenir le développement. Elle suggère d'ajouter un quatrième objectif: créer un environnement propice aux entreprises pour créer de l'emploi et favoriser le développement. Si les problèmes qui se posent aux pays sont différents, ils ont des besoins communs, notamment un enseignement de base pour doter les personnes de ce dont elles ont besoin pour trouver un emploi ou atteindre des objectifs plus généraux, une main-d'œuvre qualifiée et souple qui puisse faire face à l'évolution des besoins, et des gouvernements, des employeurs et des travailleurs qui valorisent l'enseignement comme un moyen de garantir une employabilité permanente, et par conséquent la possibilité de travailler ensemble. Les compétences servent d'élément moteur positif au développement national et permettent de surmonter les pressions extérieures; en tant que stratégie d'entreprise, une meilleure productivité serait déterminante pour l'amélioration du niveau de vie. Des informations sur le marché du travail sont nécessaires de même que des stratégies pour tirer parti des compétences sous-utilisées chez les personnes qui ont reçu une formation mais n'ont pas eu la possibilité de les utiliser dans le cadre d'un emploi.

31. Pour le groupe des PIEM, la formation qualifiante est un élément clé des principes et droits fondamentaux au travail. Les PIEM doivent relever plusieurs défis particulièrement importants: ils doivent notamment tenir compte du vieillissement de la main-d'œuvre, veiller à ce qu'il y ait une adéquation entre les domaines dans lesquels les gens choisissent de travailler et les exigences du marché du travail, comprendre les besoins actuels et futurs du marché du travail et utiliser la formation pour répondre à ces besoins, donner la possibilité aux groupes défavorisés de mettre en valeur leurs compétences et mettre en place des mécanismes institutionnels pour aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à formuler des solutions.
32. Le membre gouvernemental de Trinité-et-Tobago, s'exprimant au nom des pays de la CARICOM ⁵, s'est référé à l'examen et à l'adoption de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Il a souligné le caractère fortement axé vers l'avenir, équilibré, global et souple de l'instrument qui place l'être humain au centre du développement. La démarche adoptée dans la recommandation présente un intérêt très particulier pour les pays de la CARICOM qui ont établi, en 2004, un marché unique prévoyant la mobilité de la main-d'œuvre. Cela exige une coordination des normes du travail et de la formation, et la mise en place de systèmes de formation et de qualification flexibles et souples. La région des Caraïbes a donc élaboré un cadre régional de qualifications, encouragé la formation tout au long de la vie, mis au point un système homogène d'éducation et de formation et mis en place des initiatives visant à mettre le développement des compétences à la portée de tous.
33. La CARICOM cherche à présent à établir des liens entre le développement des compétences et l'esprit d'entreprise afin de relancer l'économie des Caraïbes. Par exemple, la Barbade et la Jamaïque ont déjà mis sur pied des conseils pour la productivité, et Trinité-et-Tobago élabore actuellement des programmes de formation sur le tas permettant aux jeunes qui abandonnent l'enseignement d'acquérir une expérience. L'évolution des technologies, des échanges commerciaux et du climat revêt une grande importance pour la région. La technologie est indispensable pour l'établissement et le maintien d'une présence sur les marchés mondiaux, alors que l'évolution du climat, en particulier l'élévation du

⁵ Notamment les Bahamas, la Barbade, la Jamaïque, Trinité-et-Tobago, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines et le Suriname.

niveau des océans et la modification des structures climatiques, est essentielle pour les économies qui dépendent du tourisme.

- 34.** Le membre gouvernemental de la Jamaïque a ajouté que, si la productivité est essentielle au développement et à l'amélioration de la qualité de vie des gens, il peut s'avérer difficile de motiver toutes les parties afin qu'elles s'engagent en faveur d'une amélioration de la productivité. Des facteurs externes tels que l'augmentation des prix du pétrole et des produits alimentaires, la récession mondiale et la fin de l'accès privilégié aux marchés ont eu un important impact sur les économies locales, les contraignant à des réorientations radicales telles que la priorité désormais accordée aux services financiers, touristiques et informatiques sur l'agriculture. Il faut que les initiatives en faveur de la productivité soient intégrées et cohérentes, et qu'elles soient lancées dans cinq domaines essentiels: le dialogue social, afin d'assurer la participation pleine et entière de tous les acteurs, et un engagement envers l'objectif de l'amélioration de la productivité afin que cette dernière atteigne un niveau de classe internationale; des politiques macroéconomiques et d'autres facteurs permettant d'attirer les investissements étrangers et nationaux vers des activités créatrices d'emplois; une formation conduisant à l'octroi de diplômes reconnus au niveau international; des mesures visant à atteindre des normes de productivité internationales dans les secteurs public et privé; et une coopération efficace en matière de gestion de la main-d'œuvre. Il faut que les gouvernements s'assurent que les systèmes d'acquisition de compétences s'adressent à des personnes dont les compétences sont recherchées sur le lieu de travail et en particulier qu'ils réagissent en permanence aux changements technologiques et aux agents du changement au niveau mondial, et que les normes internationales et les meilleures pratiques soient respectées et fassent l'objet d'un suivi permanent.
- 35.** La membre gouvernementale de la Thaïlande a indiqué que son gouvernement a organisé un débat tripartite sur le rapport, avec l'appui du bureau du BIT à Bangkok. Les partenaires sociaux, notamment les employeurs, estiment que c'est «une bonne affaire» d'investir dans les compétences de la main-d'œuvre, tout en s'appuyant sur le système d'enseignement pour la fourniture des compétences de base. Les représentants des travailleurs à cette réunion tripartite ont appelé à une ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le département du développement des compétences du ministère du Travail chargé du développement de normes en la matière a élaboré des normes relatives aux compétences, procédé à des tests des compétences et recouvré des informations sur le marché du travail afin d'identifier les besoins. La Thaïlande souffre d'une inadéquation entre les compétences des travailleurs et celles que demandent les entreprises et, dans ce pays, les diplômés ne sont pas en mesure de répondre aux besoins des employeurs, ce qui limite la productivité potentielle. Face à cette situation, le gouvernement a mis sur pied des dispositifs permettant de renforcer la formation par des mesures d'incitation fiscale et le versement de cotisations obligatoires à un fonds de développement des compétences. L'oratrice a reconnu que l'égalité des sexes est un facteur essentiel à la promotion du travail décent. Les politiques actives du marché du travail de la Thaïlande comprennent des stratégies visant à s'assurer que les groupes vulnérables puissent développer leurs propres compétences, dans le but de ramener à 6 le pourcentage de la population qui vit en-dessous du seuil de pauvreté. Les principes de «l'économie suffisante» de la Thaïlande sont tout à fait compatibles avec le travail décent.
- 36.** Le membre gouvernemental de l'Inde a déclaré partager les initiatives de son pays, notamment celle d'avoir créé une mission nationale de développement des compétences, dans le cadre de laquelle ont été créées ces cinq dernières années 15 000 institutions de formation industrielle, 100 écoles polytechniques et 10 000 écoles supplémentaires de formation professionnelle. Dix millions de personnes seront formées chaque année pour un coût de 5 milliards de dollars. La politique nationale de développement des compétences

est une autre initiative mise sur pied par l'OIT pour traiter systématiquement de la question des manques de compétences. Les investissements du secteur public ont été multipliés par 11 chaque année, passant de 250 millions de dollars des Etats-Unis à 2,75 milliards dans le budget actuel. A cela s'ajoute un nouveau modèle de partenariat public-privé, avec la création de nouvelles institutions et la participation active des partenaires sociaux. Une nouvelle approche en matière d'emploi modulaire permet de former plus de 1 million de personnes par an.

37. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran s'est déclaré d'accord sur le fait que l'amélioration des compétences des travailleurs constitue un élément important des politiques actives du marché du travail visant à réduire la perte d'emplois. Collaborer avec les entreprises pour transformer des activités marginales en un travail décent, utiliser la formation des compétences pour approcher l'économie informelle, laquelle se caractérise par le faible niveau des revenus et la médiocrité des conditions de travail – incompatibles avec le travail décent –, sont des moyens efficaces d'aborder les problèmes de chômage élevé dans l'économie informelle. Les compétences constituent un élément déterminant de la gamme des stratégies de développement qui pourraient orienter l'économie vers une production à plus forte valeur ajoutée. L'amélioration des usines et des équipements permettant d'accroître la productivité pourrait aboutir à une augmentation des salaires, une hausse des bénéfices, une diminution des heures de travail et une amélioration des conditions de travail. Les établissements scolaires et les entreprises doivent coopérer à l'élaboration de politiques en matière de compétences qui sont compatibles avec les politiques commerciales, d'investissement et autres politiques de développement.
38. La membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande s'est déclarée d'avis d'établir un lien entre systèmes de mise en valeur des compétences et futurs besoins du marché du travail. Les dispositions minimales sur le salaire minimum, la santé et la sécurité ainsi que sur les relations d'emploi sont indispensables pour parvenir à une économie stable et au travail décent et pour créer un environnement propice à la mise en valeur des compétences. L'accumulation de compétences est importante, mais elle doit permettre de répondre aux besoins actuels et futurs et doit être utilisée de façon appropriée. Le lieu de travail influence beaucoup la façon dont les compétences sont mises en valeur, utilisées et redistribuées, alors que les pratiques utilisées sur le lieu de travail, la technologie, l'organisation du travail et la culture influencent la façon dont les travailleurs et les gestionnaires sont en mesure de valoriser leur potentiel. En dernier lieu, l'oratrice a souligné les avantages qui découlent du dialogue social et des partenariats pour la mise en valeur et l'utilisation des compétences.
39. Le membre gouvernemental de l'Australie a indiqué que les améliorations de productivité constituent la pierre angulaire du programme de réformes de son pays, dont le but est la création d'une société plus productive et socialement plus intégrante grâce au renforcement des politiques d'éducation, de la formation, des relations de travail et de la participation sur le lieu de travail. Un élément fondamental dans l'élaboration d'une politique de développement des compétences est la prise en compte du point de vue des participants potentiels. La complexité des différents facteurs en jeu pourrait conduire à des échecs allant bien au-delà de l'insuffisance d'informations sur le marché du travail et le manque d'accès au développement des compétences. Certains travaux de recherche laissent à penser que l'intérêt, autre que financier, des étudiants pour une participation au développement des compétences influence de façon déterminante leurs préférences en la matière. Pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de compétences, il est tout aussi important de comprendre et de planifier les motivations autres que financières des personnes potentiellement intéressées par une formation qu'il l'est de leur communiquer des informations sur le marché du travail. Les avis sont très divergents concernant la combinaison la plus appropriée de compétences générales et de compétences techniques dont il convient de doter les étudiants aux différentes étapes du développement

de leurs compétences. Si les compétences techniques sont à la fois très utiles et efficaces pour combler les lacunes existantes dans le domaine des compétences, les compétences fondamentales le sont tout autant pour atténuer les futurs coûts d'ajustement. Il serait intéressant d'analyser les nombreuses façons de délimiter «l'espace» des politiques de développement des compétences. Les recoupements entre les différentes approches, y compris les orientations politiques les plus pertinentes pour le développement des compétences des jeunes défavorisés dans les pays en développement, devraient être pris en compte.

40. La membre gouvernementale de la Turquie a souligné que son gouvernement est pleinement conscient de la nécessité d'accorder une plus grande importance à la formation professionnelle du pays afin de tirer parti du potentiel que représentent les jeunes en Turquie qui constituent une grande partie de la population. Depuis 2006, l'Institut de formation professionnelle du pays est chargé de mettre en place, au niveau national, un système d'amélioration des compétences acceptable pour l'Union européenne. Les efforts que déploie cet institut devraient aboutir à une meilleure prise en considération des besoins des entreprises en matière de qualifications, tout en appuyant les exigences dans le domaine de la formation tout au long de la vie. En outre, l'Assemblée nationale a récemment adopté une législation en matière d'emploi portant modification d'un certain nombre de lois précédentes. La législation prévoit que les ministères et les partenaires sociaux détermineront les besoins en matière de renforcement des compétences.
41. Le membre gouvernemental du Canada a indiqué que les partenariats et la collaboration sont un élément clé du renforcement des liens entre éducation de base, formation professionnelle et stratégies d'apprentissage, et formation tout au long de la vie. Aider les citoyens à se préparer et à s'adapter aux bouleversements économiques nécessite l'intervention de partenaires multiples aux niveaux national et international. Le dialogue social et la coopération sur le lieu de travail sont des éléments importants pour atteindre cet objectif. Le Canada est résolu à renforcer la participation des groupes sous-représentés au sein de la main-d'œuvre et à améliorer leur niveau de qualifications pour relever leur niveau de vie et contribuer à trouver une solution, entre autres, aux problèmes posés par le vieillissement de la population et l'apparition de pénuries de main-d'œuvre qualifiée. L'intégration de groupes sous-représentés dans la force de travail nécessite la mise en place de stratégies et programmes spécifiquement ciblés et volontaristes en matière d'emploi. Le Canada s'efforce activement de promouvoir un marché du travail flexible qui offre des possibilités aux travailleurs à risque et favorise la croissance économique dans leurs communautés. L'OIT devrait poursuivre son programme de coopération technique en ce qui concerne le volet des programmes de travail décent par pays portant sur l'amélioration des compétences et travailler en partenariat avec d'autres organisations internationales s'intéressant à cette question.
42. Le membre gouvernemental de l'Iraq a souscrit à l'idée selon laquelle la mise en valeur des compétences contribue à l'accroissement de la productivité, à la croissance de l'emploi et au développement. Il se félicite de l'importance accordée aux groupes marginalisés et prend note des problèmes différents auxquels sont confrontés ceux qui arrivent sur le marché du travail pour la première fois et ceux qui perdent leur emploi. L'auteur souligne l'importance que revêtent les programmes de formation en cours d'emploi, d'enseignement à distance et d'autres formes de formation et les programmes de perfectionnement des qualifications qui devraient s'appliquer aux deux sexes.
43. Le membre gouvernemental de l'Argentine a estimé qu'il convient de faire preuve d'adaptabilité et de bien comprendre ce que la formation peut permettre d'obtenir. Il faut aussi mettre en place des systèmes de formation professionnelle permettant une formation tout au long de la vie ainsi que des politiques et des stratégies de développement des compétences à élaborer dans le cadre du dialogue social. Les gouvernements ont la

responsabilité de garantir l'éducation initiale et, de concert avec les partenaires sociaux, d'assurer une égalité d'accès à une formation de qualité aussi bien pour les femmes et les hommes. L'enseignement scientifique, de même que la formation aux questions du travail et aux questions d'environnement, devrait lui aussi être pris en compte. Il faut que les travailleurs démontrent leur intérêt pour leur propre formation. On rencontre un certain nombre de difficultés, par exemple en ce qui concerne la coordination du développement des compétences et des politiques macroéconomiques, ou encore les mesures visant à s'assurer que les compétences développées correspondent bien aux besoins du marché du travail, mais ces difficultés pourraient être surmontées. Il faudrait aussi adopter des politiques sociales pour appuyer le développement des compétences des personnes qui éprouvent des difficultés d'apprentissage. Des ressources sont également nécessaires pour financer et organiser tout cela, mais avec une bonne coordination, des politiques de développement des compétences efficaces permettraient de renforcer les possibilités de travail décent. Le Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR) de l'OIT a un rôle important à jouer à cet égard.

44. Le membre gouvernemental de la Chine a fait savoir que son gouvernement a adopté une loi sur la promotion de l'emploi axée sur le développement des compétences, y compris pour les travailleurs ruraux. La coopération entre secteur public et secteur privé est encouragée. La Chine incite également les établissements de formation à travailler de concert avec le gouvernement pour créer des comités de partenariat pour le développement des compétences et elle est en train d'élaborer des politiques visant à inciter les entreprises à investir davantage dans leur capital humain. Son gouvernement attache beaucoup d'importance aux stratégies de soutien au réemploi des personnes au chômage, y compris les migrants ruraux. L'orateur souligne le taux de réussite élevé d'un programme *Start and improve your business* (SIYB) lancé avec l'appui de l'OIT.
45. Le représentant de la Commission européenne a fait observer que les marchés du travail, dans des pays membres de l'UE, sont confrontés à un certain nombre de défis importants. Les changements climatiques, la réorientation vers une économie faible consommatrice de carbone, la mondialisation, l'évolution technologique et les tendances démographiques marquées par le vieillissement des populations figurent au nombre des principales préoccupations. Ces défis contraignent les pays à moderniser leurs marchés du travail. L'adéquation entre la demande et l'offre de compétences, l'intégration et l'adaptabilité sont les trois domaines dans lesquels il convient de prendre des mesures. Premièrement, l'adéquation des compétences est essentielle. Pour que le marché du travail fonctionne convenablement, il est important que la main-d'œuvre soit dotée des compétences et des qualifications demandées. Cela inclut les compétences nécessaires pour occuper des «emplois verts», celles exigées pour occuper des emplois dans des secteurs plus novateurs et de haute technologie, et celles recherchées par le secteur des services, en pleine croissance. Il faut établir des prévisions aux niveaux local, régional, national et international, et ce tant à court qu'à long terme, afin de déterminer où se trouvent les goulots d'étranglement. Les services de l'emploi publics et privés, de même que les partenaires sociaux, en particulier les employeurs, ont un rôle important à jouer à cet égard. Deuxièmement, il est nécessaire de constituer des marchés du travail accueillant les personnes qui ont le plus besoin d'éducation et de formation, tels que les groupes les moins qualifiés et les groupes défavorisés. Outre la hausse du nombre d'emplois, il faut assurer la qualité de l'emploi par le développement des possibilités de carrière, le renforcement des compétences et le respect de l'égalité entre les sexes. Troisièmement, l'approche européenne est fondée sur la nécessité de faire en sorte que les marchés du travail soient adaptables. Les travailleurs ont besoin d'éducation et de formation, y compris de formation tout au long de leur vie, pour une plus grande adaptabilité exigée par les changements rapides. La flexisécurité est la méthode que l'Union européenne a adoptée pour procéder à la modernisation de ses marchés du travail et faire face à la mondialisation et au vieillissement de la population. Cette flexisécurité facilite les transitions et implique une

combinaison de dispositions contractuelles à la fois souples et fiables, d'apprentissage tout au long de la vie, sur des bases très générales, et de développement des compétences.

46. L'oratrice a déclaré que la Fédération internationale des femmes diplômées des universités se félicite de l'attention que porte la commission à l'égalité entre hommes et femmes. Elle fait observer que les femmes et les hommes sont traités souvent de manière différente dans les lois et les politiques ainsi que dans la pratique et que l'essentiel du travail qu'elles font, qu'il soit rémunéré ou non, est sous-évalué et non reconnu. Elle confirme que les femmes se heurtent à des obstacles sociaux et culturels, dans l'accès à l'éducation et à la formation, mais affirme que les femmes font souvent preuve d'une grande créativité et d'un esprit novateur dans l'élaboration de stratégies visant à assurer leurs moyens de subsistance. L'oratrice fait valoir que souvent le travail non rémunéré que font les femmes dans l'économie informelle sert de modèles de bonnes pratiques pour des stratégies non traditionnelles de formation tout au long de la vie, et elle demande que des mécanismes soient mis en place pour faire en sorte que les qualifications acquises par des moyens informels soient reconnues.

Point 2. Politiques et mesures pouvant le mieux contribuer à l'amélioration des compétences pour favoriser le développement durable des entreprises et la productivité sur le lieu de travail et tout au long des chaînes de valeur; le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux, et la façon dont l'OIT pourrait soutenir leurs efforts

47. Le vice-président employeur a souligné qu'il est nécessaire que les gouvernements créent un contexte favorable au développement des entreprises, à la compétitivité et à la durabilité. Les stratégies de développement des compétences sont liées à trois questions relevant du domaine des entreprises: les alliances entre entreprises, les stratégies des petites et moyennes entreprises (PME) et les stratégies relatives aux lieux de travail à haute performance. Les alliances entre entreprises ne sont pas seulement des réseaux d'affaires, mais aussi des réseaux pour le développement des compétences. Qu'il s'agisse d'entreprises de petite taille ou de grandes sociétés, toutes pourraient bénéficier des échanges de connaissances. Les grandes entreprises jouent un rôle important dans le développement des compétences dans les pays en développement; on peut citer à cet égard l'exemple d'une société en Inde qui a formé plus de 30 000 femmes entrepreneurs, leur permettant d'acquérir des compétences commerciales. Les alliances avec des établissements scolaires, des universités et des établissements de formation permettent également une bonne coopération entre le monde enseignant et celui des affaires, d'où l'apport d'une nouvelle dimension à la formation professionnelle et à l'enseignement supérieur. Ces alliances constituent le noyau central des différents éléments qui facilitent l'innovation.
48. Les employeurs se sont félicités de l'attention portée aux PME dans le rapport, compte tenu de la position particulière de ces entreprises en tant que sous-traitants dans de nombreuses chaînes de valeur. Contrairement à certaines idées reçues, la sous-traitance ne signifie pas forcément une réduction du nombre d'emplois, mais aussi la création d'emplois et d'entreprises. Le soutien apporté par de grandes entreprises et des organisations d'employeurs à des PME qui n'ont pas les ressources organisationnelles et financières nécessaires pour mettre au point et dispenser des cours revêt une importance particulière. Ce soutien peut prendre la forme de fonds bipartites, de cours ou de coopération avec des écoles. Le Bureau des activités pour les employeurs du BIT et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont mis au point, avec l'appui du Centre de formation de l'OIT à Turin, un instrument permettant une meilleure approche des PME. Bien que l'essentiel de la formation dans les PME soit de nature informelle, des

systèmes d'évaluation des connaissances acquises antérieurement pourraient contribuer à reconnaître les résultats obtenus. Ces systèmes d'apprentissage doivent bénéficier d'un appui du gouvernement par le biais de mesures d'incitation et d'un cadre réglementaire favorable à l'apprentissage. Les stratégies relatives aux lieux de travail à haute performance contribuent à l'amélioration de la productivité et la participation des travailleurs est importante. Bien qu'il existe évidemment une relation entre l'organisation du travail et le partage des avantages, il est important de noter qu'il y a de nombreuses façons d'associer les employés audit partage et de réinvestir les bénéfices issus de la productivité pour maintenir les emplois, en créer de nouveaux, et offrir de nouvelles possibilités.

49. S'agissant du rôle des gouvernements et des partenaires sociaux, le groupe des employeurs a estimé que les responsabilités gouvernementales sont notamment la fourniture d'une bonne éducation de base, une garantie de qualité du développement et de la formation, tant au niveau national que régional, l'adoption de mesures d'incitation fiscale ou bien encore l'octroi de crédits à la formation pour permettre aux PME de dispenser une formation, des dispositifs de reconnaissance des compétences, et des mesures permettant de s'assurer que les compétences douces sont incluses dans les programmes de cours. Les responsabilités des employeurs sont notamment les suivantes: dispenser une formation au niveau de l'entreprise, participer au dialogue avec les partenaires sociaux, informer les jeunes des possibilités de création d'entreprises et promouvoir les systèmes d'apprentissage. Les représentants et les organisations de travailleurs sont bien placés pour motiver les travailleurs et les encourager à participer à la formation et à l'amélioration de leur productivité.
50. La vice-présidente travailleur a souligné que la promotion du développement des compétences et de la productivité ne devrait pas être considérée indépendamment du contexte général de l'Agenda du travail décent de l'OIT. Elle se réfère aux conclusions sur la promotion des entreprises durables (session de 2007 de la CIT), selon lesquelles «la mise en valeur des ressources humaines dans les entreprises durables devrait être fondée sur le dialogue social et la participation des travailleurs. Les entreprises durables voient dans les travailleurs qualifiés une source importante d'avantages concurrentiels et considèrent leurs salariés à la fois comme des atouts et comme des agents du changement. Le développement des qualifications et des compétences pertinentes ainsi que leur utilisation effective assurent aux entreprises une productivité et une compétitivité élevées»⁶. Le groupe des travailleurs a noté que la négociation collective a été utilisée en Argentine pour améliorer le niveau des compétences des travailleurs du bâtiment et que, aux Pays-Bas, l'on est dans l'attente de la signature d'un accord tripartite établissant un lien entre les entreprises multinationales, les normes internationales du travail et la formation.
51. L'oratrice a lancé un appel en faveur d'une prise en compte globale du développement des compétences et des améliorations de productivité, citant l'importance de la sécurité et de la santé au travail, et celle du lien entre une culture de formation dans une organisation et la capacité de cette dernière à bien s'adapter au changement et à l'innovation. A cet égard, un bon exemple en est le Centre néo-zélandais pour le travail à haute performance. Ce projet commun à deux syndicats a permis de dispenser des connaissances de base et, ce faisant, d'améliorer les pratiques de travail, d'où une productivité accrue et une croissance plus forte dans les entreprises participantes.

⁶ Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, Conférence internationale du Travail, juin 2007, paragr. 13.

-
- 52.** Les organisations de travailleurs ont intérêt à encourager ces derniers à acquérir de nouvelles compétences et à se former, de manière à être mieux payés, mieux reconnus, à bénéficier d'une meilleure qualité de vie, et aussi à renforcer leur employabilité face aux changements. Cela vaut plus particulièrement pour les travailleurs faiblement qualifiés et aux revenus peu élevés. Les employeurs bénéficient eux aussi de la formation des travailleurs en termes d'une amélioration de productivité et de compétitivité, ainsi qu'en termes de motivation. Les gouvernements pourraient aider les syndicats à jouer ce rôle, comme cela s'est fait dans un programme britannique d'appui aux représentants syndicaux chargés des questions de formation, qui a permis d'aider les travailleurs à participer de façon efficace à des programmes de formation dans les entreprises, auxquels ils n'auraient pas eu accès autrement, à cause de l'obstacle de la langue ou d'autres difficultés.
- 53.** Reconnaissant que les nouveaux arrivants sur le marché du travail manquent fréquemment de l'expérience nécessaire pour y avoir accès, le groupe de travailleur a demandé aux gouvernements de prendre des mesures d'incitation afin que les entreprises engagent des apprentis et leur permettent d'acquérir une expérience pratique. L'oratrice a ajouté que les travailleurs ont besoin de constater qu'ils tirent un avantage pratique de leur investissement dans la formation, en termes de reconnaissance et d'une plus grande sécurité de l'emploi. L'exemple de Singapour, où une formation appuyée par les syndicats a permis à des travailleurs âgés d'acquérir des compétences leur permettant de continuer à travailler dans des postes restructurés, est particulièrement significatif à cet égard. Il est également important que les personnes concernées bénéficient aussi des avantages de la formation en termes d'amélioration de leur niveau de salaire, car des travailleurs plus compétents contribuent à améliorer la productivité.
- 54.** Le groupe des travailleurs a fait observer que la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) contient des orientations sur la façon de former la main-d'œuvre locale et sur d'autres questions concernant les meilleurs types de comportement des entreprises et leur action citoyenne. Il appelle l'OIT à aider les gouvernements et les partenaires sociaux à appliquer plus efficacement les orientations de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Les entreprises multinationales ont une responsabilité particulière envers leurs travailleurs tout au long des chaînes de valeur mondiales. Les travailleurs craignent que les entreprises multinationales ne deviennent compétitives que grâce à une baisse de leurs coûts, ce qui n'est une option ni durable ni compatible avec le travail décent. Le groupe des travailleurs appuie les actions engagées en vue de renforcer le développement des compétences dans les petites entreprises, en particulier par des mesures d'incitation gouvernementales améliorées. Il serait utile d'élargir le Programme de l'OIT sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (programme SEED) afin d'aider les pays dans les efforts qu'ils déploient pour relancer l'emploi en développant les petites entreprises.
- 55.** Les points soulevés par les membres gouvernementaux à titre individuel ou sous la forme de déclarations de groupe ont porté sur un certain nombre de thèmes récurrents. La déclaration du groupe des PIEM ⁷ et plusieurs orateurs, y compris les membres gouvernementaux de la Grèce et de Trinité-et-Tobago, ont relevé les liens entre le débat actuel et les discussions qui ont eu lieu précédemment à la CIT sur les entreprises durables et sur le rôle des PME dans la création d'emplois, et déclarent que la formation et par conséquent le développement des compétences pourraient permettre d'améliorer la productivité et le potentiel de création d'emplois de ces entreprises.

⁷ Allemagne, Australie, Canada, Etats-Unis, Finlande, Japon, Italie, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal et Royaume-Uni.

-
- 56.** Un autre thème important est celui des rôles complémentaires des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et des autres parties prenantes dans la mise sur pied d'une formation efficace permettant d'acquérir des compétences et dans la création de systèmes de mise en relation entre l'offre et la demande d'emplois, et la nécessité de créer des institutions efficaces pour soutenir l'exercice du dialogue social et l'action collaborative. Comme l'a fait remarquer le membre gouvernemental de Trinité-et-Tobago, il faut adopter une approche consensuelle et non discriminatoire dans les débats nationaux.
- 57.** Les membres gouvernementaux de l'Australie et des Etats-Unis ont noté le rôle important des services de l'emploi, aussi bien dans la diffusion d'informations sur les besoins du marché du travail que dans la fourniture de données permettant un meilleur choix individuel. Les membres gouvernementaux de l'Afrique du Sud, de l'Algérie, de l'Argentine, de l'Egypte et de la Jamaïque donnent des exemples de la façon dont leurs gouvernements ont créé des institutions et des cadres pour promouvoir le dialogue, par exemple le Pacte pour le développement économique et social conclu en 2006 en Algérie, le Conseil tripartite pour les compétences en Egypte et les autorités chargées de l'éducation et de la formation sectorielles en Afrique du Sud. D'autres membres gouvernementaux font état d'importants investissements dans le développement des compétences et dans des mesures d'incitation fiscales à la formation.
- 58.** La plupart des orateurs se sont accordés à dire que les employeurs ont un rôle important à jouer dans l'investissement dans les compétences des travailleurs et dans la participation à des processus permettant d'identifier les besoins de formation. Tous reconnaissent la nécessité d'adopter des mesures d'incitation telles que des prêts, une assistance pour le paiement des coûts de formation, une exonération des cotisations sociales et d'autres types de mesure. Il y a également eu accord général quant à la nécessité que les travailleurs contribuent à l'amélioration de toutes les compétences en investissant du temps dans le développement de leurs propres aptitudes et compétences de base. Il faut aussi que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs prennent des mesures pour promouvoir la formation tout au long de la vie.
- 59.** Des orateurs gouvernementaux se sont déclarés d'avis qu'il faut adopter des politiques cohérentes et intégrées allant de la réforme de l'éducation à des stratégies de développement des compétences. Il est important d'établir un lien étroit avec la politique économique pour assurer une adéquation entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail. Les membres gouvernementaux de l'Afrique du Sud, de l'Egypte, de la Namibie et de Trinité-et-Tobago, entre autres, font état des mesures que leur gouvernement prennent actuellement pour réexaminer une série de politiques concernant certaines questions essentielles en matière de compétences et de productivité. Le membre gouvernemental de l'Uruguay a ajouté que les politiques d'intégration régionales doivent également prendre en considération les implications qu'elles peuvent avoir en termes de compétences et de ressources humaines et que, à cette fin, les pays du Marché commun du Sud (MERCOSUR) ont créé un groupe de haut niveau chargé de la stratégie régionale dans ce domaine.
- 60.** Les questions de l'intégration régionale et de la mondialisation de la production ont été également abordées dans un certain nombre d'interventions sur le thème de la reconnaissance des compétences. Les membres gouvernementaux de l'Egypte et de la Jamaïque figurent parmi les orateurs qui abordent cette question, et s'expriment sur la nécessité de mettre en place des dispositifs de formation et de développement des compétences de haute qualité ainsi que des systèmes de certification solides et reconnus à l'échelle internationale permettant le transfert des compétences; le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud se déclare également préoccupé par l'urgente nécessité de trouver des moyens de remédier à la perte que représente le départ de personnes hautement qualifiées des pays moins avancés vers des pays plus développés.

-
61. Le rôle essentiel que joue la diffusion efficace d'informations sur le marché du travail pour la promotion d'une bonne formation et un bon développement des compétences est souligné par la plupart des orateurs. Le membre gouvernemental des Etats-Unis, par exemple, a expliqué qu'il est essentiel de bien comprendre les différentes situations régionales et les actifs dont il est possible de se prévaloir au niveau local pour établir des plans de formation efficaces.
62. Au nombre des autres sujets abordés par les orateurs, figure la nécessité d'aborder de façon intégrée et complète la question des obstacles à une formation et un développement des compétences efficaces, ainsi qu'à des améliorations de la productivité pour s'assurer que les mesures d'adaptation sont suffisantes. Des orateurs des gouvernements de la Grèce, de l'Iraq, de Trinité-et-Tobago et d'autres pays ont déclaré qu'il faut traiter un large éventail de questions, depuis la nécessité d'assurer les travailleurs qui sont en bonne santé physique et qui disposent des ressources nécessaires pour améliorer leurs compétences, jusqu'aux avantages que présente la responsabilité sociale des entreprises. Des orateurs ont souligné également l'intérêt qu'il y a à définir un objectif national clair, comme par exemple l'engagement de l'Afrique du Sud à accueillir la coupe du monde de la FIFA en 2010, ou l'objectif de Trinité-et-Tobago consistant à devenir un pays développé d'ici à 2020, si l'on veut pouvoir orienter dans une seule et même direction les actions de différents ministères et partenaires sociaux afin de résoudre les problèmes relatifs au développement des compétences, avec une obligation de rendre des comptes au plus haut niveau.
63. Le rôle de l'OIT est clairement considéré comme consistant à faciliter l'échange d'informations sur les bonnes pratiques en matière de développement des compétences – pour une plus grande durabilité des entreprises – et en matière de financement de la formation et du recyclage, en particulier pour les travailleurs licenciés, y compris le suivi des conclusions concernant la promotion d'entreprises durables (Conférence internationale du Travail, 2007). La membre gouvernementale de la Namibie fait part de son intérêt pour tirer les enseignements de l'expérience d'autrui, dans la mesure où son pays en est à ses premiers stades de développement et est en train de mettre sur pied un centre national tripartite pour la productivité.

Point 3. Comment les gouvernements, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs peuvent-ils faire en sorte que le développement des compétences contribue à la gestion d'agents du changement à l'échelle mondiale, comme les technologies, le commerce et les changements climatiques?

64. La vice-présidente travailleur a fait observer que le développement des compétences doit aller de pair avec le rythme rapide du changement. A l'échelle mondiale, les agents du changement sont en avance par rapport au développement des compétences, ce qui entraîne une désorganisation et le licenciement de travailleurs, mettant en avant la nécessité de renforcer la cohérence des politiques. La rapidité avec lesquelles les qualifications deviennent obsolètes nécessite de planifier les besoins en matière de qualifications et appelle au dialogue social pour gérer le changement. La certification des compétences est importante à cet égard et il faut notamment prévoir des mécanismes de reconnaissance des compétences permettant aux travailleurs de passer de l'économie informelle à l'économie formelle. L'oratrice insiste sur le fait que des compétences de base sont indispensables pour se perfectionner par la suite, mais que la nature de ces compétences a évolué avec le temps au fur et à mesure que les pays se développent. La question du transfert des compétences revêt une importance particulière pour l'examen des agents du changement. L'augmentation du nombre de travailleurs licenciés donne une importance accrue à la

reconnaissance des compétences et souligne la nécessité d'adopter des politiques du marché du travail efficaces. A cet égard, les gouvernements devraient envisager la création de «guichets uniques» où les travailleurs licenciés pourraient obtenir toutes sortes de renseignements sur les emplois, la formation, la protection sociale et l'orientation professionnelle. Le licenciement des travailleurs met également en évidence la nécessité de trouver un moyen de compenser les pertes d'emplois. Le caractère abordable de la formation est en outre un problème majeur et l'oratrice fait observer que le groupe des travailleurs juge généralement inquiétant la privatisation croissante de l'éducation et de la formation. Notant que, dans de nombreux pays, le secteur agricole est important, l'oratrice a souligné qu'il est nécessaire de renforcer les compétences dans les économies rurales; ce point est particulièrement important compte tenu des répercussions anticipées des changements climatiques. L'OIT devrait examiner plus avant l'incidence des changements climatiques sur l'emploi et ses conséquences pour l'amélioration des compétences.

- 65.** Le vice-président employeur a fait remarquer qu'il existe d'autres agents du changement qui ne sont pas mentionnés dans le rapport, tels que l'évolution démographique, les crises alimentaires et la corporatisation des activités agricoles. L'OIT devrait envisager d'étudier aussi les caractéristiques et l'incidence de la mise en valeur des compétences sur ces facteurs de changement. A ce propos, l'orateur fait remarquer l'importance des réseaux d'information et mentionne le réseau mondial de renseignements de la Finlande financé par des gouvernements et des employeurs. Dans de nombreux pays, il y a inadéquation entre les compétences et la demande, et l'orateur cite l'exemple des Pays-Bas qui déploient des efforts pour encourager les individus à embrasser une carrière scientifique ou d'ingénieur, alors qu'il y a pénurie de personnes qualifiées dans ces domaines. Les investissements consacrés à la formation devraient être adaptés à la demande de compétences et l'orateur remet en doute l'utilité des programmes qui mettent l'accent sur la filière universitaire au détriment de l'acquisition de compétences professionnelles très demandées. Les pays en développement ont besoin de créer des systèmes d'éducation et de formation de base, mais il ne faudrait pas perdre de vue dans les politiques que, pour de nombreux groupes défavorisés, c'est un meilleur accès à la formation dont ils ont besoin. Faisant remarquer que la protection sociale est l'un des piliers du programme du travail décent qui bénéficie de l'appui du groupe des employeurs, l'orateur souligne qu'il faudrait mieux en priorité améliorer le maintien dans l'emploi plutôt que la sécurité d'emploi. Rappelant la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, il indique qu'il serait possible de créer un programme commun pas seulement entre organisations de travailleurs et celles d'employeurs mais aussi à l'échelon de l'entreprise. Cela est nécessaire pour s'adapter aux changements mais aussi pour les générer. Si l'investissement étranger direct peut contribuer à l'élaboration de programmes de formation, l'inverse est également vrai en ce sens où les pays dotés de solides systèmes d'éducation pourraient plus facilement attirer des investissements étrangers. Les changements climatiques constituent un énorme problème pour les entreprises, et l'industrie pourrait jouer un rôle déterminant en atténuant les effets néfastes ou en permettant de s'y adapter, notamment par le biais du développement des compétences. Le processus d'adaptation nécessite l'adoption d'un grand nombre de politiques et programmes aux niveaux national et international, et l'OIT pourrait jouer un rôle de facilitateur.
- 66.** Les interventions des membres gouvernementaux ont été axées sur deux grandes questions: les possibilités qu'offrent les agents du changement à l'échelle mondiale et comment en tirer le meilleur parti par ailleurs, et les effets négatifs et comment les atténuer au mieux. Les changements climatiques nécessitent l'adaptation d'un certain nombre de politiques, notamment des politiques de développement des compétences.

-
67. Dans la déclaration faite au nom du groupe des PIEM ⁸, il a été indiqué que, s'ils n'ont pas les compétences de base, les travailleurs ne peuvent pas réagir ni s'adapter au changement. Ce point de vue est partagé également par le membre gouvernemental de la Grèce. Une autre règle fondamentale de bonnes pratiques consiste à coordonner efficacement les politiques et responsabilités en matière de formation et de veiller à ce qu'elles soient pertinentes. Les membres gouvernementaux du Canada et du Kenya donnent des exemples d'organes tripartites et sectoriels qui coordonnent des initiatives destinées à renforcer les compétences et la productivité, assurent la qualité de la formation et définissent les domaines prioritaires dans lesquels une action s'impose. Le point soulevé par le groupe des PIEM concernant la nécessité de renforcer l'aptitude à diriger vaut aussi bien pour les possibilités qui sont offertes que pour la minimisation des risques.
68. Par ailleurs, s'agissant des possibilités offertes, le groupe des PIEM a demandé aux pays de regarder vers l'avenir quand ils recensent des éléments nouveaux et prennent des initiatives appropriées et que des travaux de recherche soient menés sur les conséquences à court et moyen termes du changement pour l'emploi. Les gouvernements de l'Argentine, du Brésil, du Mexique et de l'Uruguay ont demandé que le développement soit lié à des activités à plus forte valeur ajoutée, notamment dans l'agriculture, conscients du rôle déterminant que jouent l'éducation et la formation pour pouvoir assurer cette transition. Le membre gouvernemental de la Grèce ajoute que les sociétés du savoir jouent un rôle de premier plan dans la création de richesses et d'emplois tout en réduisant les inégalités.
69. Les membres gouvernementaux du Canada et de la Pologne ont aussi donné des exemples de l'importance de l'information pour permettre aux personnes et aux économies de tirer parti des possibilités nouvelles. Il existe au Canada un programme visant à augmenter la participation des individus et leur mobilité grâce à la diffusion d'informations plus fiables sur le marché de l'emploi, alors que la base de données nationale de Pologne, forte de plus de 6 000 instituts de formation publics et privés, aide ceux qui cherchent un emploi à se diriger vers une formation adaptée.
70. En ce qui concerne l'atténuation des incidences négatives du changement, les membres gouvernementaux ont présenté toute une série d'exemples et d'informations. Le groupe des PIEM a indiqué que la formation tout au long de la vie, le respect de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, et la nécessité pour les gouvernements, les travailleurs et les employeurs de collaborer constituent des éléments clés pour minimiser l'effondrement social et économique. La membre gouvernementale de la République bolivarienne du Venezuela a indiqué que son pays, la Bolivie, Cuba et l'Equateur ont forgé des alliances stratégiques pour résoudre la question de la pauvreté, reconnaissant la nécessité d'avoir recours au développement des compétences pour trouver une solution à la question de l'exclusion de nombreux groupes sociaux et à celle de la redistribution des richesses. Selon l'Argentine, le Brésil, le Mexique et l'Uruguay le dialogue social est un autre instrument important qui permet d'atténuer les coûts d'ajustement.

⁸ Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Etats-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, République tchèque et Turquie.

Point 4. Politiques et institutions visant à encourager l'identification précoce des besoins de compétences aux fins de stratégies de développement nationales et sectorielles et à assurer l'employabilité des travailleurs; rôle des gouvernements et des partenaires sociaux; comment l'OIT peut-elle apporter un soutien?

71. Le vice-président employeur a souligné le coût élevé de l'inadéquation entre la demande et l'offre de compétences qui nécessite d'identifier à un stade précoce les besoins compétences. Dans de nombreux pays, on a tendance à surévaluer l'enseignement universitaire et à sous-estimer la formation professionnelle, ce qui entraîne certaines inadéquations. Une information qualitative et quantitative de meilleure qualité sur les compétences correspondant au marché du travail est nécessaire. Les gouvernements devraient créer un système efficace d'information sur le marché du travail par le biais d'un dialogue dynamique avec les partenaires sociaux. Ils devraient entreprendre une collecte globale de données nationales ainsi que des recherches régulières sur le marché du travail pour apporter une aide en matière d'orientation de carrières, de services de l'emploi et de formation tout au long de la vie. Cela pourrait être complété par des institutions bipartites ou des organisations d'employeurs qui évalueraient les besoins de secteurs spécifiques. Toutefois, la rapidité des changements exige davantage de données qualitatives et moins d'approches institutionnalisées en matière de recherche. A titre d'exemple, des nouveaux profils d'emplois pourraient être par exemple fondés sur des prévisions concernant les secteurs et les entreprises et être rapidement transformés en nouveaux programmes. Etant donné que produire de tels profils prend un certain temps, une autre possibilité serait de garantir un bon équilibre entre programmes de base solides et des modules qui pourraient être facilement adaptés aux changements ou aux besoins régionaux. L'identification des compétences a besoin d'être planifiée à long terme et accompagnée d'un suivi à court terme de sorte que l'évolution et les changements puissent être signalés au plus tôt.
72. Les prévisions pourraient être aussi liées à des choix stratégiques définis au niveau national par les gouvernements, à la suite d'un dialogue en association avec les entreprises. Les exemples de la Finlande, de Hong-kong (Chine), de l'Irlande, des Pays-Bas et de Singapour montrent que les investissements et la coordination des stratégies des secteurs public et privé dans la recherche pourraient accélérer le développement de secteurs stratégiques existants ou émergents. Les retombées économiques des activités des sociétés multinationales pourraient également enrichir les bases nationales de compétences, par exemple des entreprises situées dans des zones franches d'exportation lorsqu'elles travaillent en liaison avec les sociétés nationales. Les pays dont les systèmes d'éducation sont bien développés – élément important des stratégies de développement des compétences – pourraient attirer des investissements étrangers directs et permettre de nouveaux processus de formation basés sur les technologies. Le rôle de l'OIT consiste à se concentrer sur la fourniture d'exemples de bonnes pratiques en matière d'identification de besoins de compétences – y compris pour les petites et moyennes entreprises – dans le monde. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin pourrait jouer ce rôle.
73. La vice-présidente travailleur a confirmé l'importance d'identifier à titre précoce les besoins de formation pour garantir des politiques efficaces de développement des compétences; elle a recensé trois moyens de le faire. D'abord, un dialogue social efficace au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel est déterminant. Dans les entreprises, les travailleurs doivent être associés aux futurs plans d'entreprise de sorte qu'ils puissent contribuer au mieux au processus d'identification précoce; dans certains secteurs, les institutions bipartites se sont avérées utiles pour cette identification précoce. Il est important de faire en sorte que les recommandations se traduisent en actions concrètes. Deuxièmement, l'identification précoce devrait être à nouveau encouragée par l'infrastructure sociale – c'est-à-dire des établissements d'enseignement et de formation

professionnelle efficaces et dotées de budgets suffisants avec une représentation des partenaires sociaux. Troisièmement, un cadre sur le développement des compétences est nécessaire pour définir le rôle des partenaires sociaux par le biais de négociations collectives. Plusieurs politiques peuvent contribuer à une identification précoce; un environnement favorable à la négociation collective est important car l'identification précoce en tant que sujet de négociation contribuerait au cercle vertueux mise en valeur des compétences, productivité, travail décent et développement.

74. Outre le recensement de compétences nouvelles, il faut prêter attention aux secteurs qui sont en perte de vitesse et évaluer les possibilités de recyclage des travailleurs licenciés ou de leur redéploiement dans de nouveaux secteurs. Il faudrait envisager la mise en place de mécanismes de compensation pour faire en sorte que «l'exode des cerveaux» ne compromette pas les efforts faits par les pays en développement pour renforcer les compétences. Il faut identifier ces besoins, à titre précoce, pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs du secteur informel, dans le cadre de perspectives régionales de façon à accompagner les processus d'intégration régionale. Les multinationales étant souvent des pionnières en matière d'innovation, elles doivent jouer un rôle important dans l'identification à titre précoce des besoins, tout en travaillant étroitement avec les pays dans lesquels elles sont implantées et en finançant le développement des compétences. Cette identification précoce peut contribuer à améliorer la sécurité de l'emploi et aider les entreprises à retenir des personnes compétentes, ce qui permet aux travailleurs d'acquérir des compétences pour occuper des emplois à plus forte valeur ajoutée. Le rôle de l'OIT consiste à recueillir des informations sur les bonnes pratiques d'identification à un stade précoce des compétences et à les diffuser aux pays Membres.
75. Des contributions de membres gouvernementaux ont porté sur un certain nombre de points spécifiques dans le cadre du thème global de l'identification à titre précoce. La déclaration prononcée au nom du groupe des PIEM⁹ et celle de la membre gouvernementale de l'Uruguay, s'exprimant aussi au nom de l'Argentine, du Brésil et du Mexique ont mis l'accent sur le rôle complémentaire que jouent les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social en ce qui concerne l'identification des besoins de compétences à court et à long termes et les mesures prises pour répondre à ces besoins. Les employeurs ont la capacité d'identifier leurs besoins et d'assurer une formation, tandis que les organisations de travailleurs, outre le fait de représenter les intérêts de leurs membres, peuvent promouvoir et encourager la participation. Le membre gouvernemental des Bahamas a ajouté que la responsabilité de la participation et du dialogue incombe également aux gouvernements car de nombreux ministères et départements disposent d'informations permettant de prévoir les besoins de compétences.
76. La plupart des orateurs sont convenus qu'il incombe essentiellement aux gouvernements de recueillir, d'analyser et de diffuser des informations pour faire en sorte que les politiques de formation professionnelle et les activités de formation soient de qualité. Le groupe des PIEM a demandé aux gouvernements de mieux comprendre les dynamiques de l'offre et de la demande de compétences afin de fournir des informations de qualité, tandis que le membre gouvernemental de l'Iran a souligné la nécessité de mettre en place, au niveau national, des systèmes d'information sur le marché du travail. Le membre gouvernemental de Trinité-et-Tobago a noté que la disponibilité des données favorise l'action concertée, donnant l'exemple de conclusions sur l'emploi des jeunes dans son pays

⁹ Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chypre, République de Corée, Etats-Unis, Finlande, France, Grèce, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède, République tchèque et Turquie.

qui ont débouché sur une coopération plus étroite entre les ministères et les partenaires sociaux afin d'examiner les questions d'intérêt commun.

77. Le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud a donné un exemple de la façon dont son gouvernement a utilisé des informations pour établir une liste nationale répertoriant les compétences qui font défaut; cette liste fournit un cadre commun d'action et aide à orienter les travaux de différents organismes et organes pour résoudre le problème. L'orateur fait observer que les compétences requises doivent être définies clairement pour pouvoir établir une telle liste. Le membre gouvernemental de l'Australie fait une observation concernant la valeur potentielle des méthodes de développement visant à réduire le décalage de temps entre le recensement des déficits de compétences et l'achèvement de la formation par les individus.
78. Le groupe des PIEM a évoqué une nouvelle conception de l'amélioration des compétences dans le cadre d'une économie de marché où les employeurs et les travailleurs sont considérés davantage comme les clients d'un service de formation axée sur l'emploi que comme le prolongement du système éducatif.
79. Dans les observations qu'ils ont formulées sur le rôle de l'OIT, les membres gouvernementaux ont mis l'accent sur la capacité de l'Organisation de servir de centre d'information pour la mise en commun de modèles élaborés et testés dans différents pays: le groupe des PIEM et l'Afrique du Sud ont suggéré la possibilité de mettre en commun des modèles applicables aux systèmes de collecte de données et de prévision; l'Argentine, le Brésil, le Mexique et l'Uruguay ont laissé entendre que le modèle adopté par les observatoires du marché du travail peut être utilement mis en commun et le membre gouvernemental des Bahamas a suggéré d'intégrer l'appui à l'élaboration de systèmes efficaces d'information sur le marché du travail dans les programmes par pays de promotion du travail décent.

Point 5. Politiques et mesures de coordination interministérielles visant à renforcer les liens entre l'éducation de base, la formation professionnelle, l'entrée sur le marché du travail et la formation tout au long de la vie; rôle des gouvernements et des partenaires sociaux à cet égard, et façon dont l'OIT peut soutenir leurs efforts

80. La vice-présidente travailleur a attiré l'attention sur la grande diversité qui existe entre les pays quant à la façon de satisfaire les besoins urgents en matière d'éducation, de formation tout au long de la vie et de favoriser ainsi la croissance économique. Les pays en développement, en particulier, éprouvent beaucoup de difficultés à résoudre les problèmes de compétences les plus simples et les plus cruciaux. L'analphabétisme touche 20 pour cent de la population mondiale, dont deux tiers de femmes. La coopération interministérielle et tripartite est essentielle pour s'assurer que les politiques d'éducation, de développement des compétences et de réduction de la pauvreté sont cohérentes. L'éducation est un droit fondamental et relève de la responsabilité du gouvernement. L'oratrice explique que le groupe des travailleurs est préoccupé par le fait que les institutions financières internationales sont considérées comme favorables à la privatisation de l'éducation de base, et elle suggère que l'OIT s'attaque à ce problème et travaille en collaboration avec d'autres institutions du système des Nations Unies, telles que l'UNESCO, pour promouvoir une plus grande cohérence au niveau national.
81. L'oratrice a fait observer que l'une des expériences les plus démotivantes qui soient consiste à achever une formation mais à être ensuite incapable d'obtenir un emploi parce qu'il n'y a aucune demande pour les compétences ou la certification acquises. Il s'agit là

d'un problème économique dû à une utilisation inefficace des ressources, et d'un problème social dans la mesure où cette incapacité des diplômés à trouver un emploi pourrait entraîner une frustration et déboucher sur des troubles. Tout aussi problématique est la situation des employeurs qui ne parviennent pas à trouver des personnes pour effectuer un travail nécessitant peu de qualifications et mal payé. Il y a dans les deux cas un besoin clair d'action coordonnée – il s'agit, d'une part, de s'assurer que l'information sur les besoins réels de compétences du marché du travail est bien comprise et que les fournisseurs de formation prennent les mesures indispensables à cet égard et, d'autre part, d'améliorer la qualité des emplois afin de les rendre plus attrayants et de faire en sorte qu'ils soient mieux payés. L'oratrice a expliqué que tout est loin d'être purement théorique, et qu'il existe de nombreux exemples pratiques de telles situations. Dans le secteur du nettoyage, à Singapour, les syndicats et les employeurs ont collaboré pour étoffer le contenu technologique des emplois, améliorant ainsi à la fois la productivité du travail et la qualité des emplois, ce qui permet d'attirer des travailleurs vers un secteur dont les effectifs sont chroniquement insuffisants. Pour résumer, l'oratrice a déclaré que le dialogue entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs est la meilleure façon de s'assurer que les besoins de compétences sont bien compris et que la formation correspond aux besoins des travailleurs. Les conseils régionaux et sectoriels constituent un exemple des modèles au sujet desquels l'OIT devrait recouvrer des informations, puis les diffuser.

82. De l'avis du groupe des travailleurs, la formation tout au long de la vie devrait être homogène. Pour éliminer les obstacles à l'accès à la formation, il faut procéder à des tests basés sur les compétences, permettant aux intéressés ayant acquis des compétences informelles de les faire reconnaître et d'avoir la possibilité d'approfondir leur formation, d'où la nécessité d'une collaboration entre les différents organes et ministères concernés. Les travailleurs ont le sentiment que la formation tout au long de la vie n'est pas suffisamment importante pour être inclus dans la négociation collective. L'oratrice invite enfin l'OIT à renforcer ses capacités en tant que source d'informations principale et sa capacité à fournir une aide, en particulier par l'intermédiaire de réseaux régionaux tels que le CINTERFOR de l'OIT.
83. Le vice-président employeur a fait observer que la satisfaction de la demande de compétences, la réduction des coûts d'ajustement et le soutien à apporter à des processus de développement dynamiques sont des questions dans lesquelles sont impliqués plusieurs ministères ou plusieurs niveaux de gouvernement, qui parfois ont mis au point des plans différents et contradictoires. Le développement des compétences et l'éducation relèvent fréquemment de plusieurs ministères, entre lesquels il y a parfois un manque de coordination ainsi qu'avec le reste du gouvernement. Cette inefficacité est encore exacerbée dans les pays à structure fédérale où la diversité des politiques d'éducation et de développement des compétences et la fragmentation des cadres de qualification rendent difficile la mobilité des travailleurs et restreignent la compétitivité.
84. Les employeurs ont considéré qu'il existe trois facteurs nécessaires à un processus de développement dynamique: un engagement national pour «rattraper» l'évolution technologique et à en tirer des avantages; l'acquisition de nouvelles capacités à cet effet; et le recouvrement de ces informations en vue de leur traduction en stratégies de formation, comme il en a déjà été question dans ce débat sous le point précédent.
85. L'orateur a fait valoir que la question du rattrapage concerne tous les pays à tous les stades de développement, et il a cité la Finlande et l'Irlande comme exemples de pays développés qui ont repensé leur stratégie de développement. Il souligne à cet égard la nécessité d'investir dans la recherche, et l'importance de la coopération secteur public-secteur privé, par exemple sous la forme de partenariats entre les entreprises et les universités, qui est la source de beaucoup d'initiatives novatrices. Il insiste aussi sur l'importance de la collaboration entre les entreprises et les établissements scolaires qui permet d'intéresser les

jeunes, y compris les filles, à des domaines de compétence dans lesquels la demande est élevée et de leur faire prendre conscience de leurs possibilités d'emplois futures dans ces domaines. Les Etats-Unis, la Finlande et la Norvège constituent de bons exemples de tels partenariats.

- 86.** S'agissant du développement de nouvelles compétences et de nouvelles capacités sociales, l'orateur a cité l'exemple de l'Autriche qui, avant les années quatre-vingt-dix, disposait d'un système d'enseignement universitaire complet et qui y a introduit avec succès une filière d'enseignement supérieur permettant de répondre aux besoins de l'économie. Par ailleurs, la nature du travail évoluait et tous les emplois commençaient à exiger des compétences et capacités «sociales» telles que l'esprit d'équipe, de communication et de direction. L'orateur a fait observer que, dans la plupart des pays, le budget consacré à l'éducation et à la formation est en grande partie absorbé par la filière universitaire, et qu'une bien moindre part est orientée vers le système de formation et d'enseignement professionnels, malgré la valeur que représentent les compétences sur le marché du travail; pour de nombreux pays, c'est là un facteur de limitation du rattrapage technologique. L'orateur a aussi demandé que les établissements scolaires accordent davantage d'attention au monde des affaires et à l'esprit d'entreprise.
- 87.** L'orateur a déclaré partager l'avis de la vice-présidente travailleur selon lequel la formation tout au long de la vie est déterminante et devrait être encouragée grâce à une coopération tripartite et à l'adoption de mesures d'incitations positives. Il faudrait, selon lui, établir des liens étroits, à tous les niveaux, entre les besoins de l'économie et le développement des compétences. L'orateur a terminé son intervention en mettant l'accent sur l'importance de l'orientation professionnelle, de la validation des connaissances acquises et du rôle des établissements de formation publics et privés dans la formation tout au long de la vie. L'OIT a besoin de fournir une aide technique, en particulier aux pays en développement et, par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent, de faire en sorte qu'une attention particulière soit accordée aux compétences dans des plans et des programmes de développement plus vastes.
- 88.** Les observations des gouvernements ont débuté par une intervention de la membre gouvernementale des Etats-Unis, qui s'est exprimée au nom de plusieurs pays membres du groupe des PIEM ¹⁰. L'oratrice a suggéré trois thèmes semblant revêtir une importance particulière pour la question actuellement débattue: le fait qu'il est essentiel de dispenser une formation de haute qualité et de développer les compétences fondamentales afin de permettre aux travailleurs d'avoir de meilleures chances d'occuper un emploi tout au long de leur vie et afin de répondre aux besoins de compétences des employeurs; la nécessité de mettre en place des dispositifs reliant les actions engagées en matière de développement des compétences pour satisfaire la demande du marché du travail; et la nécessité d'adopter des stratégies de développement des compétences résolument tournées vers l'avenir. La membre gouvernementale de l'Uruguay a souligné l'importance des questions d'intégration régionale au sein du MERCOSUR et décrit l'élaboration de stratégies d'emploi de haut niveau associant l'ensemble de la région, notamment les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de tous les pays. Cette coopération en matière d'emploi fait partie intégrante de la coopération économique régionale.
- 89.** Les trois thèmes mentionnés par les représentants des PIEM, de même que d'autres, ont été abordés par d'autres orateurs. La question relative à l'importance de l'éducation de base et

¹⁰ Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, République de Corée, Etats-Unis, Finlande, France, Grèce, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Turquie.

des compétences de base et à l'accès à la formation tout au long de la vie a été reprise par le membre gouvernemental de l'Égypte, qui a fait observer qu'étant donné que les travailleurs ne peuvent plus s'attendre à mettre un terme à toute formation lorsqu'ils entrent sur le marché du travail et doivent s'adapter à l'évolution de l'économie, ils ont besoin d'avoir accès à une éducation de base et à une formation gratuites. Le membre gouvernemental du Kenya a rappelé à la commission la nécessité de garantir l'accessibilité à l'éducation et la qualité de cette dernière, tandis que d'autres orateurs tels que le membre gouvernemental du Canada ont eux aussi réaffirmé qu'il est essentiel que des passerelles bien définies et sans obstacles existent entre l'éducation, la formation et l'emploi. La République de Corée a adopté un premier plan de base, au niveau national, pour le développement des compétences tout au long de la vie, afin que les travailleurs puissent continuer à bénéficier d'un maximum de possibilités d'emplois tout au long de leur vie professionnelle. L'initiative «Direction de la formation et du travail» lancée aux Pays-Bas en 2005 vise à sensibiliser les travailleurs et les employeurs à l'importance que revêt la formation et prévoit la «validation de l'expérience acquise».

90. S'agissant de la nécessité de mettre en place des dispositifs pour établir des liens entre la demande et la formation, la membre gouvernementale de la Grèce a expliqué comment le système d'apprentissage, dans son pays, en est venu à constituer une source informelle de transfert d'informations des employeurs vers les établissements de formation, ce qui permet à ces derniers d'adapter le contenu de leur formation afin de satisfaire à des besoins en constante évolution; et le membre gouvernemental de l'Algérie a décrit comment des observatoires mis sur pied et comprenant les représentants des différents ministères et des représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs ont été utilisés dans son pays pour regrouper et diffuser des informations importantes tout en servant aussi d'espaces de concertation entre les différents partenaires.
91. Le dernier point, celui qu'a soulevé le groupe des PIEM, concernant la nécessité d'adopter des stratégies tournées vers l'avenir, a été repris par de nombreux orateurs. Le membre gouvernemental de l'Inde fait état de l'adoption très récente dans son pays d'une politique nationale de développement des compétences visant à l'unification des orientations et à une meilleure coordination au niveau politique, et la membre gouvernementale de la Grèce se réfère aux stratégies ciblées de valorisation du capital humain qui relèvent de la responsabilité partagée de deux ministères et sont appliquées par l'intermédiaire de certaines institutions communes. Aux Pays-Bas, la cible, difficile à atteindre, de 20 000 jeunes non qualifiés ayant reçu une certification de compétences d'ici à 2011 est un bon exemple de l'importance de la recherche de résultats spécifiques et concrets au-delà de la mise en place des processus. La nécessité d'une bonne collaboration entre les ministères et les institutions chargés de ce type d'action a été fréquemment citée par d'autres orateurs.
92. Le membre gouvernemental de l'Argentine, s'exprimant aussi au nom du Brésil, du Mexique, de l'Uruguay et de la République bolivarienne du Venezuela, a introduit dans le débat deux autres thèmes communs: la nécessité de bien intégrer l'éducation et la formation techniques et professionnelles dans les systèmes généraux d'éducation et du marché du travail, et l'attention à porter à l'équité et à l'accessibilité.
93. Les membres gouvernementaux du Kenya et du Mozambique ont insisté sur la nécessité d'adopter une approche à la fois large et non sélective de la formation professionnelle. Le Kenya inclut explicitement des éléments de formation technique et industrielle, ainsi que de formation à l'esprit d'entreprise dans tout ce qu'il entend revoir et réformer. Le Mozambique a associé en particulier le ministère de l'Éducation et celui du Travail, en tant que chefs de file, à son processus ouvert de réforme tripartite. Le rôle des cadres nationaux de qualifications en tant que moyen de valider à la fois la formation informelle et la formation sur le tas, et en tant que point de départ d'un débat concret entre enseignants, formateurs et employeurs, a été relevé par plusieurs orateurs.

-
94. S'agissant de la question de l'accessibilité et de l'équité, le membre gouvernemental de l'Argentine, s'exprimant au nom de plusieurs pays, a déclaré que, si l'on veut vraiment mettre fin aux inégalités, il convient de lever les obstacles qui empêchent les femmes d'avoir accès à la formation et d'obtenir la validation de leurs compétences. Plusieurs exemples méritent d'être cités en ce qui concerne la garantie de l'égalité d'accès des femmes à l'éducation et à la formation. Des structures d'appui social pour les femmes sont indispensables pour aider celles-ci à concilier leur travail avec leurs responsabilités familiales. Le Mexique a, pour sa part, mis sur pied un «programme pour une meilleure vie»; le plan pour l'égalité de l'Uruguay prévoit un certain nombre de mesures d'incitation afin que les travailleurs peu qualifiés s'engagent dans une formation; l'Argentine a pris en 2006 des mesures de réinsertion des personnes qui ont des besoins d'emploi spécifiques; et la République bolivarienne du Venezuela a adopté des politiques de promotion de l'accès à la formation professionnelle de base et à l'enseignement supérieur pour les jeunes de 16 à 24 ans. La membre gouvernementale de la Grèce a mis l'accent sur l'utilisation des données recouvrées auprès des employeurs pour recenser les possibilités d'orientation de la formation et du développement des compétences vers des groupes spécifiques tels que les handicapés, afin de leur permettre d'accéder à des emplois pour lesquels la demande de compétences est élevée.
95. La question de la coopération interministérielle et interjuridictionnelle a été mentionnée par pratiquement tous les orateurs, qui ont décrit un large éventail de modèles s'étant avérés utiles dans leurs contextes particuliers. Il ne saurait y avoir un seul et unique modèle. Les différentes possibilités vont de l'approche actuelle de l'Australie consistant à combiner les responsabilités en matière de formation, d'éducation et d'intervention sur le marché du travail en un seul ministère, à la création d'une direction conjointe avec des délégations de responsabilités des ministères de l'enseignement et du travail, comme aux Pays-Bas, en passant par ce qui se fait au Canada, en Inde, en Iraq, en République de Corée et au Mozambique, à savoir la création de nombreux groupes de coordination, commissions et comités directeurs pour améliorer la cohérence de la politique et remédier aux insuffisances, aux doubles emplois, et à ce que l'un des membres a décrit comme des luttes internes. Dans un certain nombre de pays, le groupe de coordination est présidé à un très haut niveau, et son mandat comprend souvent des objectifs nationaux spécifiques ainsi que la mention d'un certain nombre d'obligations redditionnelles. Les membres de la commission se sont généralement accordés pour dire que, quel que soit le modèle retenu, il peut s'avérer difficile de concilier les différents points de vue et intérêts.
96. Enfin, les participants au débat se sont généralement accordés à reconnaître le rôle important que jouent les partenaires sociaux dans le soutien à la coordination, à cette réserve près, relevée par le membre gouvernemental du Kenya, que lesdits partenaires sociaux devraient être prêts à détacher du personnel compétent afin qu'ils participent au processus tripartite. L'OIT a un rôle à jouer dans l'appui qu'elle apporte aux pays pour qu'ils favorisent l'employabilité, dans le cadre de programmes et de politiques de formation professionnelle bien conçus. La recherche et la dissémination de bonnes pratiques sont déterminantes.

Point 6. Quels sont les moyens durables permettant de faire bénéficier de l'amélioration des compétences professionnelles les membres des communautés rurales, les personnes travaillant dans l'économie informelle pour leur permettre d'avoir un emploi dans l'économie formelle, ainsi que d'autres groupes ayant des besoins particuliers, afin de les aider à travailler dans des conditions décentes et productives?

97. Le vice-président employeur a fait observer que le point débattu fait référence à un certain nombre de groupes différents et que, même si la question de l'amélioration des compétences a la même importance pour chacun de ces groupes, il existe de nombreux autres problèmes. Pour les populations rurales, ce sont des problèmes d'infrastructure, des problèmes liés au commerce ou aux politiques de subvention; les jeunes, eux, ont besoin d'un environnement économique créateur d'emplois et les personnes handicapées de politiques du marché du travail appropriées et de postes de travail adaptés; et les problèmes ne sont pas moins nombreux concernant la question des migrations. La question des compétences est importante, mais il est fondamental d'adopter une approche intégrée.
98. Les populations rurales doivent avoir accès aux infrastructures, à l'apprentissage de la lecture et de l'écriture, à l'éducation de base et à des approches non formelles de la formation qui pourraient déboucher sur la formalisation et favoriser l'augmentation de la productivité agricole.
99. En ce qui concerne la question de l'économie informelle, le groupe des employeurs a vu les deux aspects de la question: l'esprit d'entreprise est très présent, mais l'on craint que le maintien des règles du jeu équitables ne soit pas respecté. Les employeurs donnent donc la préférence à des stratégies visant à élargir la formalisation et considèrent la formation professionnelle comme un moyen d'encourager le renforcement de la formalisation ainsi que l'accès à d'autres systèmes de formation, de santé et de retraite et au crédit. Le représentant du groupe des employeurs donne l'exemple de l'Alexandria Bank en Egypte qui propose des prêts à diverses conditions pour encourager la formalisation. Il faut lever les obstacles à la formalisation, notamment les processus complexes d'enregistrement et la fiscalité. En conclusion, l'orateur a donné quelques exemples de la façon dont les organisations professionnelles pouvaient utiliser la formation pour renforcer les capacités et la productivité des entreprises et les faire avancer sur la voie de la formalisation: au Ghana, des entreprises du secteur formel apportent un soutien personnalisé à des entreprises du secteur informel et, en Inde, des groupes sectoriels apportent un soutien à la professionnalisation et à la formalisation des entreprises.
100. En ce qui concerne les jeunes, le représentant du groupe des employeurs a fait observer qu'au cours des débats précédents à la Conférence internationale du Travail il a été affirmé que, sans croissance, les conditions propices à la création d'emplois ne sont pas réunies. Un bon niveau d'éducation et de qualifications professionnelles permettrait aux jeunes de tirer parti des possibilités offertes. Il incombe aux employeurs d'indiquer quels sont leurs besoins de compétences, de participer aux travaux de comités et d'organes consultatifs et d'offrir une expérience professionnelle, l'apprentissage étant, à leurs yeux, un outil efficace. L'orateur a pris note du lien existant avec le travail des enfants qui les empêche d'avoir accès à l'éducation dont ils auraient besoin pour réussir dans la vie. Le représentant du groupe des employeurs est convenu que l'exclusion des filles était une source de préoccupation, mais il a laissé entendre que cette question s'applique à toutes les formes d'exclusion fondée sur des motifs d'ordre ethnique, religieux ou autre.
101. Le représentant du groupe des employeurs n'était pas favorable à la mise en place d'un système de quotas pour l'emploi de personnes handicapées. En fait, la formation, le soutien

personnalisé et des mesures d'encouragement, telles que des crédits d'impôts et des exonérations de cotisations sociales, laisseraient une plus grande marge de manœuvre pour embaucher des personnes handicapées sur le marché primaire du travail. S'agissant des travailleurs migrants, même s'ils sont souvent les bienvenus dans les pays d'accueil du fait qu'ils possèdent des compétences requises, l'embauche de migrants ne devrait pas se substituer à la mise en place d'une politique d'éducation de qualité ni servir à remédier à l'inadéquation entre l'offre et la demande dans le temps. Le représentant du groupe des employeurs a pris note des problèmes auxquels se heurtent les pays d'origine en ce qui concerne l'exode des cerveaux et la perte de capacité et a demandé que soient mises au point des politiques migratoires circulaires encourageant les travailleurs qualifiés à rentrer dans leur pays d'origine ainsi que des politiques de développement qui leur garantissent de trouver un emploi attractif.

- 102.** La vice-présidente travailleur a fait observer que le rapport ne contient pas d'informations suffisantes sur les compétences que doivent avoir les travailleurs de l'économie informelle et que la plupart des modèles cités concernent des pays en développement. Elle espère que le Bureau abordera cette question dans les mesures de suivi. Le groupe des travailleurs a identifié deux domaines dans lesquels les compétences des populations rurales pourraient être améliorées, à savoir l'apprentissage de la lecture et de l'écriture et les compétences générales en matière de gestion, mais il est conscient que les compétences ne suffiraient pas, à elles seules, à permettre aux travailleurs ruraux de l'économie informelle d'obtenir un emploi mieux rémunéré dans le secteur formel. Il est préférable d'intégrer le développement des compétences dans des plans généraux de développement. L'amélioration des compétences pourrait accroître la productivité, mais, en l'absence de protection sociale et d'autres éléments propres au travail décent, l'effet sur l'élimination de la pauvreté sera limité.
- 103.** La représentante du groupe des travailleurs est convenue que les travailleurs du secteur informel devraient avoir la possibilité de faire valider leurs compétences et que, sinon, ils ne pourront pas occuper un emploi décent dans l'économie formelle. Elle cite l'exemple de l'Afrique du Sud où les compétences de plus de 7 000 travailleurs du secteur informel ont été validées et demande à l'OIT de recueillir des exemples de ce type ainsi que d'autres et de les faire connaître. Les gouvernements devraient en outre promouvoir des systèmes de formation communautaires en mettant des technologies à la disposition des travailleurs ruraux. Une autre question qui, selon le groupe des travailleurs, devrait recevoir une attention particulière est celle de la situation des travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques ou contractuelles qui, dans certains pays, représentent près de 40 pour cent de la main-d'œuvre. N'étant pas employés directement par des entreprises, ils ne bénéficient pas des plans de formation que celles-ci ont mis en place. L'oratrice demande aux gouvernements de mettre au point des mécanismes qui obligeraient les employeurs à assurer une formation ou de répercuter le coût de la formation dans les contrats. L'OIT a besoin d'effectuer davantage de recherches et d'aider les gouvernements à la formulation de stratégies visant à former ces travailleurs, notamment par le financement de programmes adaptés.
- 104.** Les politiques de lutte contre la discrimination sur le marché du travail doivent faire partie des stratégies de développement pour tenir compte des besoins des femmes, des jeunes, des travailleurs handicapés et des migrants.
- 105.** La représentante du groupe des travailleurs s'est déclarée satisfaite du soutien apporté par le groupe des employeurs à l'emploi de personnes handicapées car elle a fait observer que de nombreuses entreprises hésitaient à les embaucher, invoquant des problèmes de productivité. L'oratrice a demandé aux gouvernements d'apporter leur appui pour atténuer les coûts de formation et d'adaptation des postes de travail, et a donné des exemples de la

façon dont des modifications matérielles relativement peu importantes peuvent permettre aux employeurs de mettre à profit les compétences des personnes handicapées.

- 106.** La représentante du groupe des travailleurs a déclaré que les gouvernements et les syndicats pourraient faire plus pour la formation des travailleurs migrants. A cet égard, il serait très utile d'élaborer, au niveau régional, des cadres de formation et de qualifications car cela permettrait aux travailleurs migrants se déplaçant dans la même région de faire valider leurs compétences. Les politiques de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail sont une préoccupation essentielle pour les travailleurs.
- 107.** En conclusion, la représentante du groupe des travailleurs a réaffirmé que les compétences font partie intégrante de l'Agenda global du travail décent et que le respect des droits fondamentaux et de la protection sur le lieu de travail est fondamental. Le dialogue social est essentiel car l'amélioration de la productivité ne permettrait pas, à elle seule, de créer des emplois.
- 108.** La plupart des membres gouvernementaux se sont souciés d'adopter une approche globale pour comprendre les besoins des groupes spécifiques afin de s'assurer que ces besoins sont pris en compte dans les politiques générales et que les mesures spéciales, lorsqu'elles sont nécessaires, sont bien conçues. Le membre gouvernemental de la Thaïlande a rappelé à la commission que, bien que les femmes soient incluses, et parfois même surreprésentées, dans les populations particulièrement vulnérables, cela ne veut pas dire que toutes les femmes sont vulnérables. Le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud a donné un exemple très détaillé de la façon dont les besoins des différents groupes cibles sont satisfaits par le système de développement des compétences de l'Afrique du Sud. Le principal organe d'élaboration des politiques, le Conseil national tripartite pour le développement économique et le travail, compte parmi ses membres des représentants des jeunes, des femmes, des handicapés, et des ONG rurales et urbaines, ce qui permet aux groupes cibles de jouer un rôle direct dans l'élaboration des politiques. Les politiques et programmes de développement des compétences en Afrique du Sud reflètent bien ce niveau de participation et comportent des mesures visant à inciter les membres des groupes cibles à suivre une formation pour être embauchés à former des formateurs au service des populations cibles, à mettre en place des mécanismes de développement rural, et à élaborer des programmes à l'intention des jeunes et des handicapés, dans le cadre d'un ensemble de cibles définies au titre de la Stratégie nationale de développement des compétences, qui détermine les résultats à atteindre par groupe cible en matière de formation.
- 109.** Les orateurs ont donné un très grand nombre d'exemples de la façon dont les gouvernements ont tenu compte des besoins des différents groupes cibles. En ce qui concerne les populations rurales, la déclaration du membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom du groupe des PIEM ¹¹, selon laquelle les problèmes des zones rurales, notamment l'isolement géographique, les contraintes infrastructurelles et la surabondance d'emplois peu qualifiés, a recueilli l'assentiment général. Améliorer le développement des aptitudes professionnelles dans les zones rurales ne permettrait pas de créer des emplois si l'on ne favorise pas également le renforcement des liens avec les chaînes de valeur, si l'on n'améliore pas la production agricole, l'accès aux marchés et les approches régionales du perfectionnement de la main-d'œuvre et du développement économique. Un développement économique cohérent et intégré au plan local grâce à une meilleure formation à l'entrepreneuriat et des approches fondées sur la main-d'œuvre pour

¹¹ Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chypre, République de Corée, Etats-Unis, Finlande, France, Grèce, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède et République tchèque.

améliorer l'infrastructure rurale sont également des conditions préalables à l'accès aux marchés, à l'investissement économique et au développement des entreprises et à la croissance durables. La membre gouvernementale de l'Uruguay, s'exprimant en son nom ainsi qu'en celui de l'Argentine, du Brésil et de la République bolivarienne du Venezuela, a souligné que le faible niveau de qualifications constitue un sérieux obstacle à l'emploi rural et à l'augmentation de la valeur de la production agricole.

- 110.** Les membres gouvernementaux ont fourni des exemples sur la manière dont leurs pays abordent les problèmes qui se posent aux populations rurales. Les représentants du Kenya et du Mozambique ont mentionné des programmes qui prévoient des fonds de développement locaux ainsi qu'une formation destinée aux populations rurales alors que les représentants de l'Inde, de l'Iraq et du Kenya ont parlé de la nécessité d'assurer l'accès au développement des compétences dans les zones rurales grâce à des mécanismes novateurs, notamment des partenariats public-privé établissant un lien entre investissements pour le développement et formation professionnelle. L'Inde vise la formation pour l'acquisition de compétences dans le secteur manufacturier pour permettre aux populations rurales d'avoir accès à des emplois de plus haute valeur. L'Inde a également créé une chaîne de 600 000 centres ruraux offrant des services communs ainsi qu'un accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et une base de formation. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, de Trinité-et-Tobago, de l'Uruguay, de la République bolivarienne du Venezuela et de la Zambie ont mentionné les coopératives en tant que modèle utile combinant formation de groupe en milieu rural, développement économique et mise en valeur des compétences.
- 111.** Si de nombreux orateurs ont reconnu qu'il y a un large chevauchement entre questions économiques rurales et informelles, un certain nombre d'interventions ont été spécifiquement axées sur les travailleurs de l'économie informelle. Pour le groupe des PIEM, l'économie informelle se caractérise par des emplois peu qualifiés, peu productifs et mal rémunérés, et les mesures visant à amener ces travailleurs dans l'économie formelle comportent notamment des incitations et des possibilités pour que les travailleurs et les employeurs mettent en valeur des compétences, la validation des acquis et l'acquisition d'expériences ainsi que des cadres juridiques solides pour la protection des travailleurs. L'ampleur du problème a été illustrée par l'Argentine où l'on estime que six travailleurs sur dix ne sont pas déclarés. L'initiative de la mise en valeur des compétences de l'Inde devrait offrir une formation aux travailleurs de l'économie informelle par le biais de cours modulaires de courte durée à horaires souples. La première phase quinquennale devrait assurer la formation de 1 million de personnes alors qu'une seconde phase est en projet. Les cours sont conçus conformément à des prescriptions spécifiques de l'industrie afin d'assurer l'emploi de stagiaires, et les coûts sont pris en charge par le gouvernement si les résultats sont satisfaisants. Ceux qui ont terminé le cours bénéficient d'une évaluation indépendante ainsi que d'un certificat d'aptitude et ceux qui ont acquis les compétences pertinentes offertes de façon informelle se voient offrir reconnaissance ainsi qu'une passerelle vers un emploi formel. Le Kenya a également parlé d'un modèle de compétences acquises de façon informelle.
- 112.** Sur les questions auxquelles les jeunes sont confrontés, le membre gouvernemental de la Zambie, comme beaucoup d'autres orateurs, a fait remarquer que, dans son pays, les jeunes ont été identifiés comme étant des groupes cibles spécifiques pour le développement des compétences et que le gouvernement investit à l'heure actuelle dans des centres de formation professionnelle pour les jeunes ainsi que dans des fonds destinés à les aider à démarrer une entreprise. Cette démarche est aussi celle adoptée par le Kenya qui a investi pour améliorer les écoles polytechniques pour les jeunes. Le membre gouvernemental de l'Uruguay, prenant la parole au nom de l'Argentine, du Brésil et de la République bolivarienne du Venezuela, a souligné les gros obstacles que rencontrent les jeunes de 18 à 24 ans pour entrer sur le marché du travail, en particulier les femmes dont le taux de

chômage est souvent trois fois supérieur à la moyenne. L'orateur préconise la participation des organisations de jeunes ainsi que celle des partenaires sociaux à la formulation de programmes de mise en valeur des compétences pour faire en sorte que les jeunes ne soient pas seulement les bénéficiaires mais également les acteurs des efforts déployés pour les intégrer au marché du travail et pour qu'ils deviennent indépendants.

- 113.** Les orateurs ont reconnu les besoins des personnes ayant un handicap en termes de questions d'accessibilité et de programmes spécifiques. Le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud a donné plusieurs exemples de programmes conçus pour des personnes handicapées, notamment créer une cible pour l'emploi de ces personnes, leur offrir des bourses de formation et travailler avec les bailleurs d'ouvrage et les employeurs pour s'assurer que les personnes handicapées aient accès à l'emploi. Outre ces démarches d'intégration, le gouvernement a également créé un réseau de foyers d'hébergement pour handicapés qui offrent des possibilités d'emplois aux personnes souffrant d'un lourd handicap. D'autres orateurs, comme le membre gouvernemental du Kenya, a dit qu'il est nécessaire de rendre les possibilités de formation accessibles grâce par exemple à des unités de formation mobiles.
- 114.** La question des besoins et des problèmes spécifiques des travailleurs migrants a été abordée par plusieurs orateurs gouvernementaux. Le membre gouvernemental de la Turquie a fait remarquer que les débats en commission ont à plusieurs reprises mentionné la question des travailleurs migrants et le rapport du Bureau a inclus ce groupe de travailleurs parmi ses groupes cibles. L'oratrice a indiqué qu'il est important d'adopter une approche fondée sur des droits lorsque l'on aborde la question des migrations circulaires et du retour des travailleurs migrants dans leur pays d'origine. La déclaration du groupe de l'Union européenne ¹² a abordé un certain nombre de questions préoccupantes concernant les travailleurs migrants, notamment la nécessité d'instituts de formation et d'autorités responsables du marché du travail qui coopèrent étroitement et réagissent avec souplesse. Les observations des représentants de l'Argentine, du Brésil, de l'Uruguay et de la République bolivarienne du Venezuela mentionnent certains problèmes concernant les migrations de travailleurs, en particulier les travailleurs très qualifiés, qui ont bénéficié d'une aide publique importante. Compte tenu de l'élargissement de l'intégration régionale et de l'augmentation du nombre de migrations de travailleurs dans la région, les ministères de l'éducation de la région coopèrent actuellement pour garantir la reconnaissance réciproque des qualifications de haut niveau, mais les travailleurs dotés de peu de qualifications posent problème et on a demandé l'aide du CINTERFOR de l'OIT pour identifier les moyens de résoudre la question.
- 115.** Les orateurs ont réfléchi aux questions de l'égalité entre les sexes qui concernent les groupes spécifiques dont on a parlé, en faisant remarquer par exemple que le taux de chômage des jeunes et les perspectives d'emploi peuvent être assez différents pour les jeunes femmes et les jeunes hommes dans les différentes sociétés. Les observations faites au titre de précédents points du débat ont également montré que les hommes et les femmes, dans divers pays et contextes, pourraient faire face à des problèmes différents qui exigent que les politiques et les programmes soient adaptés afin de parvenir à des résultats qui soient les mêmes pour tous – par exemple des stratégies permettant d'entrer en contact

¹² Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède ainsi que les pays candidats, Turquie, Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine, les pays du Processus de stabilisation et d'association et les candidats potentiels (Albanie et Monténégro), Norvège, pays de l'AELE, membre de l'Espace économique européen, ainsi que l'Ukraine et la République de Moldova.

avec les filles dans les écoles et faire connaître les carrières appropriées ou intéressantes. Un certain nombre d'orateurs ont également souligné les besoins de groupes spécifiques: les autochtones, les prisonniers récemment libérés et les minorités ethniques. Tous les délégués sont convenus de la nécessité de trouver un équilibre entre approche d'intégration et besoins spécifiques pour parvenir aux meilleurs résultats possibles.

Examen du projet de conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement

116. Le président a ouvert la séance en félicitant les membres de la commission de la façon très constructive dont ils se sont servis du rapport du Bureau pour enrichir leurs discussions. Le secrétariat a établi un avant-projet de conclusions sur la base de ces discussions, qui a été ensuite soumis au groupe de rédaction pour qu'il l'élabore plus avant. Les membres de la commission ont pour tâche d'examiner les modifications qu'il est proposé d'apporter à ce projet de conclusions dans le cadre du processus formel d'amendement. Compte tenu du nombre d'amendements, dont beaucoup portent sur des questions d'ordre rédactionnel ou de traduction, l'examen des amendements sera axé sur les modifications de fond affectant les textes anglais, espagnol et français. Les trois groupes sont convenus que les quelque 60 amendements concernant la traduction en français ou en espagnol (de concepts tels que «compétences», «formation» et «formation tout au long de la vie») et d'autres questions d'ordre purement linguistique seront traités séparément.

Points 1 et 2

117. Les points 1 et 2 sont adoptés.

Point 3

118. Dans le passage se référant aux orientations fournies par les principes et valeurs du travail décent, le vice-président employeur propose d'ajouter le membre de phrase «et les principes d'entreprises durables». La vice-présidente travailleur ne souscrit pas à l'amendement présenté par les employeurs. Les principes et valeurs du travail décent sont clairs, mais l'expression «principes des entreprises durables» doit être précisée. Elle sous-amende donc le texte pour insérer le membre de phrase: «et les principes d'entreprises durables, conformément aux conclusions relatives à la Conférence internationale du Travail de 2007 sur la promotion des entreprises durables», et le groupe employeur y souscrit. Le sous-amendement est adopté.

119. Le point 3 est adopté tel qu'amendé.

Section du titre avant le point 4

120. Le vice-président employeur présente un amendement visant à remplacer les mots «à la productivité et à la croissance de l'emploi» par les mots «à la productivité, à la croissance de l'emploi et au développement» dans le titre précédant le point 4, par souci de cohérence avec le titre de la discussion.

121. Le titre avant le point 4 est adopté tel qu'amendé.

Point 4

122. Le vice-président employeur présente un amendement visant à remplacer au début de la première phrase le membre de phrase «Une stratégie de développement fondée sur des qualifications médiocres, une productivité faible et de bas salaires» par le membre de phrase «Un environnement caractérisé par une stratégie de développement fondée sur des qualifications médiocres, une productivité faible et de bas salaires» car il ne peut pas imaginer qu'un pays adopte une telle «stratégie de développement». La vice-présidente travailleur ne peut souscrire à l'amendement proposé car il irait complètement à l'encontre du but recherché dans cette section. Le point 4 met en avant une stratégie de développement non durable débouchant sur un cercle vicieux, alors que la stratégie énoncée à partir du point 5 aboutit à un cercle vertueux. La membre gouvernementale de l'Uruguay convient qu'aucun gouvernement n'adopterait le type de stratégie mentionnée au point 4. Elle suggère de remplacer le mot «stratégie» par le mot «situation» qu'elle considère comme étant une formulation plus acceptable. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni, appuyé par le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud, propose un sous-amendement visant à remplacer «stratégie de développement» par «économie» pour que le texte se lise comme suit: «Une économie caractérisée par des qualifications médiocres, une productivité faible et de bas salaires n'est pas durable», sous-amendement auquel les vice-présidents travailleur et employeur souscrivent. Ce sous-amendement est adopté. La commission accepte également l'amendement présenté par le vice-président employeur visant à insérer à la fin du point le membre de phrase «Cela nuit en outre à la compétitivité des entreprises et à leur capacité de contribuer au développement économique et social.»

123. Le point 4 est adopté tel qu'amendé.

Point 5

124. La commission convient d'ajouter le mot «internationale». Le texte en résultant se lit ainsi: «Une stratégie de développement internationale, nationale et régionale fondée sur l'amélioration de la qualité et sur l'accessibilité à l'éducation et à la formation, peut engendrer un cercle vertueux». En outre, la commission accepte l'amendement proposé par le membre gouvernemental du Portugal, s'exprimant au nom de plusieurs membres du groupe des PIEM, qui a pour objet de confirmer que le cercle vertueux devrait favoriser la création d'emplois «meilleurs» et «plus nombreux».

125. Le point 5 est adopté tel qu'amendé.

Point 6 a) et b)

126. La vice-présidente travailleur présente un amendement qui est sans objet en français. L'amendement en anglais est adopté.

127. Le membre gouvernemental du Portugal, s'exprimant au nom de plusieurs membres du groupe des PIEM, propose d'ajouter une référence à «l'école maternelle» dans le cadre «des voies d'accès continues et harmonieuses à la formation» pour que la déclaration ait une portée plus générale. Le vice-président employeur présente un nouvel amendement visant à inclure également les mots «l'enseignement supérieur». La vice-présidente travailleur propose d'ajouter un amendement ainsi libellé «tout au long de leur vie» à la fin de la phrase et «d'offrir aux travailleurs et aux chefs d'entreprise des possibilités de formation permanente afin qu'ils puissent actualiser leurs compétences et acquérir de nouvelles compétences tout au long de leur vie». Cela permet de préciser que l'éducation

et le développement des compétences constituent un processus qui se déroule tout au long de la vie. Les membres gouvernementaux des Bahamas, du Portugal, de la Slovénie et de Trinité-et-Tobago souscrivent à l'amendement. Les amendements sont adoptés. Le vice-président employeur présente un amendement visant à insérer les mots «pertinentes pour le monde du travail» après le mot «compétences» pour souligner le rôle que joue le développement des compétences pour répondre aux exigences du marché du travail. La vice-présidente travailleur ne peut accepter l'amendement proposé car le développement des compétences devrait être une voie d'accès continue et harmonieuse de la formation qui n'a pas seulement trait à l'emploi, point de vue que défend le membre gouvernemental des Bahamas. L'amendement est retiré.

- 128.** L'amendement proposé par le membre gouvernemental du Royaume-Uni visant à déplacer la mention à l'aptitude à apprendre après les mots «et d'autres compétences» afin de donner plus de poids aux deux éléments mentionnés dans la phrase concernant les compétences de base, notamment savoir lire et écrire..., etc., ainsi que d'autres qualités dont il est question dans la dernière partie de la phrase a été adopté. La vice-présidente travailleur présente un amendement sous-amendé visant à ajouter «pertinentes» de sorte que la phrase se lise «d'autres compétences pertinentes» car, sans cette adjonction, la référence au mot compétences est trop vague. Le vice-président employeur appuie cet amendement qui est adopté. Il présente également un amendement visant à proposer que l'expression «et de l'esprit d'entreprise» vienne après «ainsi que la prise de conscience des problèmes des travailleurs». La vice-présidente travailleur indique que son groupe ne peut donner son aval car, selon le groupe, l'esprit d'entreprise n'est pas considéré comme une compétence de base, ce à quoi le vice-président employeur répond que, pour son groupe, l'esprit d'entreprise est une attitude de base qui est aussi importante pour les jeunes que la prise de conscience des travailleurs. La vice-présidente travailleur répond que, de l'avis des travailleurs, l'esprit d'entreprise n'est pas une compétence de base équivalente à la maîtrise de la lecture, et ils craignent que cet amendement laisse entendre que chacun est responsable de son propre emploi, ce qui réduit une part des responsabilités incombant à l'employeur, laquelle est transférée à ceux qu'il emploie. Elle indique que la prise de conscience des droits est une compétence qualifiante qui fait en sorte que les travailleurs sont conscients qu'ils ont droit à la formation, à la liberté d'association et, par conséquent, à la possibilité d'acquérir d'autres compétences. Toutefois, le membre gouvernemental de Trinité-et-Tobago appuie l'amendement proposé par les employeurs, notant que, dans son pays et dans d'autres petits pays, l'esprit d'entreprise est considéré comme étant essentiel pour les jeunes, avis que partage le gouvernement membre des Bahamas. Le vice-président employeur répond que l'esprit d'entreprise est important non seulement pour les employeurs, mais aussi pour les travailleurs, qui pourraient utiliser cette compétence pour recenser de nouvelles possibilités ou idées au sein de leur entreprise. Il souligne également la valeur des programmes qui prévoient la prise de conscience de l'esprit d'entreprise chez les jeunes. La vice-présidente travailleur propose un sous-amendement se lisant comme suit «et la compréhension de l'esprit d'entreprise», proposition qui est acceptée par le vice-président employeur. L'amendement est adopté.
- 129.** La vice-présidente travailleur présente un amendement visant à remplacer le mot «l'aptitude» par le mot «l'appui» s'agissant des personnes qui bénéficient de la formation continue. Le vice-président employeur n'appuie pas cet amendement et fait remarquer que les mesures d'appui sont traitées dans le point qui suit. Le membre gouvernemental de la Jamaïque présente un sous-amendement, appuyé par le membre gouvernemental des Bahamas, visant à inclure les deux mots dans le texte. L'amendement est adopté tel qu'amendé.
- 130.** Le point 6 est adopté tel qu'amendé.

Point 7

131. Le vice-président employeur présente un amendement visant à modifier la phrase commençant par «L'amélioration de la productivité n'est pas une fin en soi...» par «mais un moyen essentiel d'améliorer la durabilité et la rentabilité des entreprises, le développement économique, la vie des travailleurs et la cohésion sociale» afin d'ajouter la notion de rentabilité. La vice-présidente travailleur ne peut pas accepter cette modification car elle déplace l'éclairage du paragraphe. La rentabilité est un élément fondamental des entreprises durables et n'a pas besoin d'être mise en valeur séparément. Plusieurs membres gouvernementaux préfèrent le texte original. L'amendement est retiré. Afin de souligner que l'amélioration devrait être un processus continu, le vice-président employeur présente un amendement visant à remplacer «l'amélioration» par «l'amélioration continue» à la fin du paragraphe. La vice-présidente travailleur présente un autre amendement visant à inclure «et du travail décent» à la fin du point pour qu'il y ait harmonisation avec le titre de la section. Les deux amendements à la dernière phrase sont adoptés.

132. Le point 7 est adopté tel qu'amendé.

Point 8

133. Le vice-président employeur présente un amendement visant à insérer «ces compétences présentent un intérêt pour le monde du travail», auquel s'oppose la vice-présidente travailleur l'estimant trop restrictif. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni dit que, puisque le texte concerne l'augmentation de la productivité, il va de soi que les compétences présentent un intérêt pour le monde du travail. Compte tenu de cela, le vice-président employeur retire l'amendement. Il présente un autre amendement visant à insérer les mots «un bon leadership et des processus organisationnels de haut niveau» car ce sont aussi des facteurs importants pour que l'amélioration de la productivité se traduise par la croissance de l'emploi et le développement. La vice-présidente travailleur propose un sous-amendement visant à replacer le texte proposé vers la fin de la phrase, proposition qui recueille l'assentiment du groupe des employeurs. Le vice-président employeur présente un amendement visant à remplacer dans le texte anglais, le mot «progressive» par le mot «modern» pour qualifier des politiques du marché du travail et des services de l'emploi publics et privés actifs. La vice-présidente travailleur s'oppose à l'amendement. Le terme «progressive» implique le passage d'une étape à la suivante, mais le mot «modern» n'ajoute pas à la clarté du texte. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni propose un sous-amendement visant à remplacer le mot «modern» par «efficaces» dans le texte français, ce qui est acceptable pour tous.

134. Le vice-président employeur présente un amendement visant à insérer les mots «publics et privés» pour souligner que les services d'emploi peuvent être l'un et l'autre. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, traite de la question et il ne voit aucune raison de ne pas les mentionner explicitement. La vice-présidente travailleur s'oppose à l'amendement; il est clair que le texte existant concerne à la fois les services d'emploi publics et privés. Plusieurs membres gouvernementaux confirment cette affirmation. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni fait remarquer que, du point de vue d'un gouvernement, la formulation actuelle couvre aussi bien les services d'emploi privés que publics. Compte tenu de cela, le vice-président employeur retire l'amendement.

135. Le point 8 est adopté tel qu'amendé.

Point 9

136. La proposition présentée par le vice-président employeur d'ajouter le membre de phrase «d'autres facteurs sont eux aussi essentiels:» avant les mots «des politiques dynamiques» pour insister tout particulièrement sur ce point est adoptée.
137. Le point 9 est adopté tel qu'amendé.

Point 10

138. L'amendement présenté par le vice-président employeur visant à insérer le membre de phrase «, en consultation avec les partenaires sociaux,» s'agissant de la responsabilité générale incombant aux gouvernements de créer un cadre propice est accepté sans difficulté par tous.
139. Le point 10 est adopté tel qu'amendé.

Point 11

140. Le vice-président employeur présente un amendement visant à inclure les services de l'emploi privés et publics, mais le groupe des travailleurs y est opposé car le point devrait être considéré comme un prolongement du point 10 ayant trait aux responsabilités qui incombent aux gouvernements et donc plus particulièrement aux services de l'emploi publics. Le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud propose un sous-amendement qui vise à supprimer le mot «publics» du texte existant. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
141. Le point 11 est adopté tel qu'amendé.

Point 12

142. La vice-présidente travailleur présente un amendement qui est sans objet dans le texte français et le vice-président employeur présente un amendement visant à ajouter le texte «et à tirer parti des nouvelles technologies», s'agissant de la capacité des travailleurs à passer de secteurs en déclin et à faible productivité à des secteurs en croissance ou à forte productivité. Les deux amendements sont adoptés. Le vice-président employeur présente un amendement qui définit le membre de phrase «la formation tout au long de la vie» par l'expression «bien adaptée», mais le groupe des travailleurs considère que cela donne un sens restrictif au texte, point de vue défendu par les membres gouvernementaux de l'Afrique du Sud et des Bahamas. L'amendement est retiré. Le vice-président employeur présente un amendement dans lequel il est indiqué que la reconversion, la remise à niveau et la formation tout au long de la vie aident les entreprises à s'adapter et à rester compétitives et que les travailleurs ne sont pas les seuls à en bénéficier. Un autre amendement présenté par les employeurs visant à ajouter l'orientation professionnelle, la formation et les services de l'emploi comme étant des éléments supplémentaires pour atténuer les coûts d'ajustement est aussi adopté.
143. Le point 12 est adopté tel qu'amendé.

Point 13

144. Le vice-président employeur présente un amendement visant à inclure le concept selon lequel le développement des compétences permet en outre à l'économie de rester compétitive, amendement appuyé par le groupe des travailleurs et adopté.

145. Le point 13 est adopté tel qu'amendé.

Points 14 et 15

146. Les points 14 et 15 sont adoptés.

Point 16

147. Le vice-président employeur présente un amendement visant à inclure le membre de phrase «, en consultation avec les partenaires sociaux,» s'agissant du renforcement par les gouvernements de la cohérence de leurs politiques, et la vice-présidente travailleur présente un amendement visant à inclure le terme «recherche» qui est un des éléments permettant de renforcer la cohérence des politiques et l'expression «politique sociale» s'agissant du lien avec le renforcement des compétences.

148. Le point 16 est adopté tel qu'amendé.

Point 17

149. La vice-présidente travailleur présente un amendement visant à remplacer le texte «l'intégration des économies formelle et informelle» par le texte «une transition de l'économie informelle vers une économie formelle» car cela donne une idée plus précise de l'importance de la formalisation. L'amendement est adopté.

150. Le point 17 est adopté tel qu'amendé.

Point 18

151. Le vice-président employeur présente un amendement visant à qualifier la référence aux normes internationales du travail par le terme «fondamentales». Le groupe des travailleurs émet des objections, notant l'importance de toutes les normes du travail et le fait que les principes et droits fondamentaux ont été mentionnés précédemment. Plusieurs membres gouvernementaux souscrivent au texte existant. L'amendement est retiré.

152. Le point 18 est adopté.

Point 19

153. La vice-présidente travailleur présente un amendement visant à remplacer le membre de phrase «conserver leur main-d'œuvre actuelle» par «conserver leurs travailleurs» car cela donne une meilleure idée du besoin de nouvelles compétences. Le vice-président employeur propose aussi séparément d'employer le mot «conserver» et cet amendement est donc adopté.

154. Le point 19 est adopté tel qu'amendé.

Point 20

155. Le point 20 est adopté.

Point 21

156. La vice-présidente travailleur présente un amendement visant à inclure le droit à la négociation collective qui est l'une des mesures ciblées prises par les pouvoirs publics pour les zones franches d'exportation. Le vice-président employeur souscrit à cet amendement qui est adopté.

157. Le point 21 est adopté tel qu'amendé.

Points 22 et 23

158. Les points 22 et 23 sont adoptés.

Point 24

159. Le membre gouvernemental des Etats-Unis, s'exprimant au nom de plusieurs gouvernements, présente un amendement visant à scinder une phrase portant sur les possibilités d'emploi et le chômage qui résulte de l'externalisation en deux phrases qu'elle estime apporter une plus grande clarté au texte.

160. Le point 24 est adopté tel qu'amendé.

Point 25

161. Ce point a été examiné en tant que point 24*bis* parce que le secrétariat a omis, par inadvertance, de l'inclure dans le projet de conclusions soumis à la commission. Au lieu de dire que «de mauvaises pratiques d'externalisation contraignent les travailleurs à rester piégés...», le vice-président employeur modifie la phrase comme suit: «De mauvaises pratiques d'externalisation font que les travailleurs se retrouvent piégés dans des emplois peu qualifiés et à faible productivité». Cette modification se justifie car la phrase ne se référerait pas à la situation antérieure au processus d'externalisation. Le texte est adopté tel qu'amendé.

162. Le point 25 est adopté tel qu'amendé.

Point 26

163. Le vice-président employeur présente un amendement visant à ajouter l'expression «enseignement supérieur» eu égard à l'égalité des chances en matière d'accès à l'éducation. Le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud note que d'autres types d'éducation comme l'enseignement primaire et secondaire devraient être aussi inclus et il préfère le texte original, point de vue que défendent les membres gouvernementaux des Etats-Unis et de Trinité-et-Tobago. Le vice-président employeur retire l'amendement,

croyant comprendre que la question de l'éducation a été abordée dans son ensemble. La membre gouvernementale de l'Uruguay présente un amendement qui fait référence aux travailleurs «ayant des relations d'emploi atypiques» au lieu de «travailleurs atypiques» et remplace l'expression «groupes sous-représentés» par «groupes défavorisés». Cet amendement est sous-amendé par le groupe des employeurs pour inclure aussi une référence aux travailleurs âgés. Le membre gouvernemental de l'Australie propose un sous-amendement, appuyé par le membre gouvernemental de la Zambie, visant à inclure, au début du paragraphe, la phrase «Il faudrait permettre à tous les travailleurs de pouvoir bénéficier de l'égalité des chances en ce qui concerne l'accès à une éducation de qualité.» L'amendement est adopté.

164. Le point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 27

165. Le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs présentent tous deux des amendements au même texte afin de conserver des éléments de leurs deux propositions. Cette formulation convenue a pour effet de commencer le paragraphe par «L'égalité des chances est essentielle pour les femmes» et de garder la liste des groupes de femmes ciblées recensée dans le point original. La vice-présidente travailleur, en acceptant le point amendé, souligne que, notamment, celles qui ont des responsabilités familiales ont besoin de politiques adaptées et de considération pour pouvoir disposer de suffisamment de temps pour améliorer leurs compétences, mais cela ne devrait pas donner à penser que seules les femmes ont des responsabilités familiales afin d'éviter les stéréotypes.

166. Le point 27 est adopté tel qu'amendé.

Point 28

167. Le point 28 est adopté.

Point 29 c)

168. La vice-présidente travailleur propose un amendement visant à remplacer «incitations» par «dispositifs», dont le sens est beaucoup plus large car il englobe notamment la fourniture de conseils. Le groupe des employeurs a un point de vue opposé faisant valoir qu'il est essentiel de garder la notion d'incitations et de laisser aux gouvernements le soin de décider des mesures qui pourraient être appropriées. Le membre gouvernemental de l'Argentine est favorable au mot «dispositifs», car il englobe la notion d'incitations. Le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud fait observer que la préoccupation des employeurs concerne peut-être les incitations financières qui sont, de toute façon, visées dans le même alinéa. Le groupe des employeurs considère qu'il est important de souligner qu'il peut y avoir toute une série d'incitations. Leur sous-amendement libellé comme suit «divers dispositifs, notamment des mesures d'incitations financières», est accepté. Les travailleurs et les membres gouvernementaux de la Thaïlande et de la Zambie souscrivent au sous-amendement des employeurs qui est alors adopté.

Point 29 f)

169. Le membre gouvernemental des Etats-Unis présente un amendement visant à ajouter un nouvel alinéa *f)* sur la portée des partenariats public-privé. Le point 69 traite uniquement

des partenariats publics dans le contexte de groupes ciblés, mais le groupe de rédaction n'a jamais eu l'intention de restreindre ces partenariats aux groupes ciblés. Il est utile de conserver la formulation du point 69 sur laquelle le groupe s'est mis d'accord après un long débat. L'amendement est adopté, étant entendu que le point 69 est conservé.

170. Le point 29 est adopté avec son nouvel alinéa *f)* tel qu'amendé.

Point 30

171. La vice-présidente travailleur propose un amendement consistant à ajouter le terme «offrant» au début de l'alinéa *c)* de sorte que le début de la phrase se lise comme suit: «offrant, appuyant et encourageant la formation sur le lieu de travail»; cet amendement est adopté. Elle propose ensuite d'ajouter à la fin de cet alinéa l'expression «y compris la rémunération du temps de travail pour la formation» en expliquant que de nombreuses entreprises rémunèrent leurs travailleurs pendant leur formation et que, dans certains pays, comme Singapour, cela est même prévu dans la législation. Dans les chaînes de valeur mondiales, il est important que les congés de formation soient rémunérés et surtout que les travailleurs puissent accéder plus facilement à la formation. Le vice-président employeur admet qu'il est important de rémunérer les congés de formation mais fait observer qu'il existe d'autres moyens d'épauler les travailleurs, et notamment les programmes de développement personnel en entreprise. Il propose donc un sous-amendement formulé comme suit: «y compris la rémunération du temps de travail pour la formation». Ce sous-amendement est adopté.

172. Le point 30 est adopté tel qu'amendé.

Point 31

173. En ce qui concerne l'action de l'OIT consistant à appliquer des bonnes pratiques en fonction de la situation particulière d'un pays, le vice-président employeur propose de supprimer le membre de phrase: «à la formation pour les femmes pour faciliter leur passage du secteur informel au secteur formel» à l'alinéa *a)*, ce qui, selon lui, élargit la formulation. La vice-présidente travailleur exprime son désaccord car la section donne des exemples de femmes de l'économie informelle qui sont très nombreuses dans ce secteur. Les membres gouvernementaux de l'Afrique du Sud et des Etats-Unis se sont déclarés favorables au maintien du texte original. Après avoir examiné les propositions visant à remplacer les mots «pour les femmes» par «pour la population» ou «pour les travailleurs», le groupe a adopté un sous-amendement de la vice-présidente travailleur qui a proposé d'utiliser les termes «pour les hommes et les femmes».

Point 31 b)

174. La vice-présidente travailleur a proposé de rendre le texte plus clair en remplaçant le terme «dialogue» par «dialogue social»; cet amendement est adopté.

Point 31 f)

175. L'amendement proposé par le vice-président employeur consistant à ajouter un alinéa *f)* formulé comme suit: «élaborer des accords types bilatéraux et multilatéraux sur la certification des compétences pour l'emploi, dans le cadre de systèmes de validation des compétences entre pays», est adopté.

176. Le point 31 est adopté tel qu'amendé.

Point 32

177. L'amendement proposé par la vice-présidente travailleur, consistant à remplacer le verbe «peut» par le verbe «devrait» pour insister sur l'importance de l'aide apportée aux personnes afin qu'elles s'adaptent à des situations nouvelles et aux agents du changement au niveau mondial, est adopté. L'amendement proposé par les membres employeurs consistant à insérer l'expression «et ils ont créé de nouveaux emplois exigeant de nouvelles compétences» après «les changements technologiques permettent d'accroître la productivité et de créer de nouvelles entreprises» est adopté. Le reste de la phrase «mais ils ont également eu pour conséquence d'importantes pertes d'emplois et une évolution des compétences nécessaires» a fait l'objet d'autres amendements qui ont abouti à la suppression du terme «importantes».

178. Le point 32 est adopté tel qu'amendé.

Point 33

179. Le membre gouvernemental de Trinité-et-Tobago propose un amendement consistant à inclure les migrations comme moteur du changement, et cet amendement a été approuvé par les membres travailleurs. Le vice-président employeur a exprimé son désaccord en affirmant que les migrations sont une conséquence et non un moteur du changement. Le membre gouvernemental de Trinité-et-Tobago a répondu que dans de nombreux pays en développement, comme les Caraïbes, les migrations sont un phénomène très important qui appelle une action des pouvoirs publics, ce qui est proposé à juste titre dans le paragraphe. La vice-présidente travailleur et le vice-président employeur ont accepté un sous-amendement visant à inclure les migrations parmi les autres moteurs du changement. La vice-présidente travailleur propose un amendement consistant à inclure les régimes de protection sociale, parce qu'une protection sociale efficace est indispensable pour aider les travailleurs à effectuer la transition et à s'adapter aux conséquences du changement mondial. Le vice-président employeur a proposé de parler de «politiques» plutôt que de «régimes» et d'ajouter le terme «viables». La nouvelle formulation, à savoir «notamment des politiques favorisant le développement des compétences ainsi que des politiques de protection sociale viables qui tiennent compte effectivement de ces problèmes», est adoptée.

180. Le point 33 est adopté tel qu'amendé.

Point 34

181. S'exprimant au nom de plusieurs membres gouvernementaux, le membre gouvernemental du Royaume-Uni présente un amendement, traitant de l'importance d'adopter une approche intégrée pour traiter efficacement de la question des agents du changement au niveau mondial. La commission est saisie d'un texte sous-amendé qui fait remarquer qu'une approche intégrée pourrait inclure des politiques de l'emploi bien conçues, ainsi que des politiques efficaces de protection sociale, du marché du travail et de formation tout au long de la vie, utilisant une démarche équilibrée pour élaborer des accords négociés collectivement. Plusieurs sous-amendements sont présentés, dont l'un par le groupe employeur qui cherche à supprimer la référence aux accords négociés collectivement. Le vice-président employeur indique que, puisque le point concerne avant tout le rôle des gouvernements et que les conventions collectives sont conclues entre les organisations de

travailleurs et d'employeurs indépendamment des gouvernements, cette référence ne devrait pas figurer dans le texte. En outre, il a été noté antérieurement dans le texte que la mise en place d'une approche intégrée devrait être décidée en consultation avec les partenaires sociaux. La vice-présidente travailleur propose que le mot «facilitant» soit remplacé par «utilisant» en rapport avec le rôle que jouent les gouvernements dans les négociations collectives; elle fait remarquer que cette formulation n'est pas prescriptive et qu'il est extrêmement important que les conventions collectives traitent de l'atténuation des effets néfastes des acteurs du changement au niveau mondial. A la suite d'efforts concertés pour trouver un libellé acceptable pour les sous-amendements proposés, le membre gouvernemental du Royaume-Uni, par souci de parvenir à un texte fondé sur un consensus, retire l'amendement.

182. Le point 34 est adopté.

Point 35

183. Le point 35 est adopté.

Point 36 c)

184. Le vice-président employeur propose d'insérer les termes «publics et privés» pour faire bien comprendre que les deux types de services de l'emploi sont concernés. Le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud répond que le groupe des employeurs souhaiterait peut-être faire référence à la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, pour expliciter davantage le texte. Mais la vice-présidente travailleur rejette cette proposition pour les raisons qu'elle a données antérieurement. Le membre gouvernemental des Etats-Unis, pensant que l'expression «services de l'emploi» englobe à la fois les services publics et les services privés, se déclare satisfait de la formulation originale. Les membres gouvernementaux de l'Allemagne, du Portugal et du Royaume-Uni l'approuvent, et le vice-président employeur retire par conséquent son amendement.

185. Le point 36 est adopté.

Point 37 a)

186. L'amendement de la vice-présidente travailleur visant à inclure la recherche comme un domaine prioritaire de l'investissement public est adopté.

Point 37 d)

187. Le vice-président employeur propose de formuler de façon plus constructive la phrase concernant la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge en ajoutant «et de faciliter la participation de la main-d'œuvre». Cet amendement est adopté.

Point 37 f)

188. Le vice-président employeur propose le nouvel alinéa *f)* libellé comme suit: «d'adopter des mesures de protection sociale combinées avec des politiques actives du marché du travail», en expliquant qu'il s'agit là d'un rôle important incombant au gouvernement. Cet amendement est adopté.

189. Le point 37 est adopté tel qu'amendé.

Point 38 b)

190. La vice-présidente travailleur présente deux propositions de modifications. Elle propose d'abord un amendement qui est sans objet dans le texte français. Quant au deuxième amendement, il consiste à supprimer le mot «investir» qui fait référence à l'investissement des travailleurs dans la formation. Un certain nombre de sous-amendements sont proposés et débattus. Le vice-président employeur indique qu'il est important que les travailleurs investissent dans l'amélioration de leur propre employabilité.
191. Le membre gouvernemental de Royaume-Uni fait valoir que son gouvernement soutient que le développement des compétences doit se faire en partenariat et que tous les partenaires ont des responsabilités; cela étant, il appuie la référence au terme «investir». La membre gouvernementale des Etats-Unis accepte également de conserver la référence à la notion d'investir, la formation étant aussi considérée comme un partenariat dans son pays où les deux parties participent à l'investissement. Les membres gouvernementaux du Japon, de la Slovaquie et de la République tchèque abondent dans ce sens. La vice-présidente travailleur explique en détail les préoccupations des membres de son groupe: ils ne sont pas en principe opposés au fait que les travailleurs investissent dans le développement de leurs propres compétences, s'engagent à les développer et aient le sentiment d'être partie prenante, mais ils s'inquiètent du fait que la responsabilité des coûts de formation soit transférée aux travailleurs, en particulier les travailleurs défavorisés dans les pays pauvres. Elle relève une affirmation dans le rapport de référence, selon laquelle la mise en valeur du capital humain contribue, pour l'essentiel, à l'accroissement de la productivité. Le membre gouvernemental de l'Argentine souscrit au point de vue des travailleurs, convenant que la clause a pour objet de souligner l'obligation qu'ont les partenaires sociaux d'aider les travailleurs à saisir les occasions de développer leurs compétences. Le membre gouvernemental des Bahamas admet que le terme «investir» suscite des préoccupations qui ne sont pas seulement d'ordre monétaire mais fait aussi référence au temps, aux efforts et à d'autres ressources. Il convient que les travailleurs ont la responsabilité et l'obligation d'investir eux-mêmes du temps et des efforts. Souscrivant au point soulevé par le membre gouvernemental des Bahamas, qui est partagé par les membres gouvernementaux de l'Australie et des Etats-Unis, le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud fait observer que le terme «investir» pourrait être mal interprété par ceux qui ne sont pas associés au débat en cours.
192. Le président souligne que le rapport reflétera le débat sur l'interprétation du terme «investir» et que d'une manière générale les travailleurs ne l'interpréteront pas comme étant principalement un investissement financier mais aussi un investissement en temps et en labeur. La vice-présidente travailleur propose un sous-amendement visant à ajouter l'expression «tant aux plans des efforts que de l'engagement» après le mot «investir». Le vice-président employeur estime que le mot «investir» fait référence au temps et aux efforts consacrés, comme par exemple le temps nécessaire pour se rendre aux cours de formation, et il ne voit donc pas la nécessité de modifier le terme. La vice-présidente travailleur revient sur les craintes exprimées par les travailleurs selon lesquelles la participation à une formation pourrait laisser entrevoir la nécessité d'un investissement financier entre le temps et les efforts consacrés et que cela ne serait pas considéré comme du temps de travail; cela n'encouragera pas les travailleurs à participer à une formation. La membre gouvernementale du Portugal croit comprendre le point de vue des employeurs et des travailleurs étant donné que la clause a pour but de motiver les travailleurs à poursuivre une formation. Il conviendrait de prendre en compte les situations différentes des pays en développement par rapport à celle des économies développées tout comme les différences entre secteur formel et secteur informel. Dans les économies formelles et les pays

développés, on peut s'attendre à un certain niveau d'investissement de la part des travailleurs, mais il n'en va pas de même pour les pays moins avancés et les économies informelles. Le vice-président employeur estime qu'il faudrait introduire dans les conclusions une observation d'ordre général concernant le rôle des partenariats dans le développement des compétences et la nécessité que les travailleurs investissent dans leur propre employabilité. Les employeurs n'ont pas l'intention de faire supporter le coût de la formation aux travailleurs, mais d'aller dans le sens d'un engagement commun. Il est donc prêt à accepter le sous-amendement des travailleurs qui vise à ajouter le membre de phrase «tant aux plans des efforts que de l'engagement». L'amendement tel que sous-amendé est adopté.

Point 38 e)

193. Le membre gouvernemental de Trinité-et-Tobago présente un amendement visant à inclure le mot «ouragans» parmi les exemples de problèmes environnementaux qu'il faudrait résoudre. L'amendement est adopté
194. Le point 38 est adopté tel qu'amendé.

Point 39 d)

195. Pour une meilleure harmonisation des objectifs de l'OIT relatifs à l'impact du changement sur l'emploi et ceux d'autres institutions internationales, la vice-présidente travailleur propose de faire référence aux institutions du système des Nations Unies, proposition qui est adoptée.
196. Le point 39 est adopté tel qu'amendé.

Point 40 c)

197. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni propose un amendement soutenu par plusieurs autres membres gouvernementaux, visant à préciser que l'investissement dans la formation et la formation tout au long de la vie sont bénéfiques aux travailleurs ainsi qu'aux employeurs. Cet amendement est adopté.
198. Le point 40 est adopté tel qu'amendé.

Points 41 et 42

199. Les points 41 et 42 sont adoptés.

Point 43 c)

200. Le membre gouvernemental des Pays-Bas propose un amendement soutenu par plusieurs membres gouvernementaux ainsi que par les groupes des employeurs et des travailleurs, visant à souligner que les données sur lesquelles se fondent les prévisions des besoins de compétence peuvent provenir d'autres sources que les services de l'emploi et les établissements de formation. Cet amendement est adopté.
201. Le point 43 est adopté tel qu'amendé.

Point 44

202. Le vice-président employeur propose un amendement visant à préciser que la liste des contributions possibles des partenaires sociaux à la prévision des besoins de compétences, qui figure dans ce point, n'est pas exhaustive. Cet amendement est adopté.

203. Le point 44 est adopté tel qu'amendé.

Point 45 b)

204. Le vice-président employeur propose un amendement visant à souligner que le rôle joué par l'OIT pour établir et améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail et les services de l'emploi est particulièrement important pour les pays en développement. Cet amendement est adopté.

Point 45 c)

205. Le groupe des employeurs estime que l'aide apportée par l'OIT pour renforcer à l'échelon national la recherche sur l'offre et la demande de compétences doit aussi stimuler la coopération internationale dans ce domaine; cet amendement est adopté.

206. Le point 45 est adopté tel qu'amendé.

Point 46

207. Le point 46 est adopté.

Point 47

208. Le vice-président employeur propose un amendement visant à inclure des conseils en matière d'orientation professionnelle parmi les moyens de faciliter le passage de l'école à la vie active; cet amendement est adopté.

209. Le point 47 est adopté tel qu'amendé.

Point 48

210. Le point 48 est adopté.

Point 49 d)

211. Le membre gouvernemental de l'Uruguay, s'exprimant au nom de l'Argentine et de la République bolivarienne du Venezuela, propose un amendement visant à souligner l'importance de coordonner la reconnaissance des compétences non seulement entre les organisations professionnelles, mais aussi entre les différentes entités gouvernementales pour favoriser la mobilité des travailleurs d'un pays à l'autre. Cet amendement qui recueille un large consensus fait l'objet d'un sous-amendement visant à inclure l'idée de coordination avec d'autres organismes compétents, et est adopté. Le vice-président

employeur propose un amendement visant à souligner l'importance de la compatibilité régionale des cadres nationaux de qualifications, qui est adopté.

212. Le point 49 est adopté tel qu'amendé.

Points 50 et 51

213. Les points 50 et 51 sont adoptés.

Point 52 d)

214. Le vice-président employeur présente un amendement visant à préciser que la reconnaissance des acquis favorise non seulement la formation professionnelle et l'enseignement supérieur, mais aussi l'accès à l'emploi. L'amendement proposé comporte également une référence à l'importance du lien entre le développement des compétences et le monde du travail. Le groupe des travailleurs, bien que disposé à mentionner l'accès à l'emploi, propose un sous-amendement dans lequel ne figure pas la référence au monde du travail, considérée comme trop restrictive, point de vue que défendent plusieurs membres gouvernementaux. L'amendement et le sous-amendement sont adoptés.

215. Le point 52 est adopté tel qu'amendé.

Point 53 c)

216. Le vice-président employeur propose un sous-amendement visant à reformuler l'alinéa c) de façon à indiquer qu'il incombe aux partenaires sociaux l'importante responsabilité d'encourager et de faciliter la formation tout au long de la vie, notamment par le biais de conventions collectives. Le groupe des travailleurs approuve ce sous-amendement qui est adopté.

Point 53 e)

217. La vice-présidente travailleur propose un amendement visant à préciser que les partenaires sociaux doivent s'efforcer, en coordination avec les gouvernements, de chercher des moyens de financer la formation permanente. Cet amendement est adopté.

218. Le point 53 est adopté tel qu'amendé.

Point 54 c)

219. L'amendement du groupe des travailleurs précise que les autres institutions avec lesquelles la coopération doit être facilitée sont celles qui sont actives dans le domaine du développement des compétences et de l'éducation. L'amendement est adopté.

220. Le point 54 est adopté tel qu'amendé.

Point 55

221. Concernant l'importance de l'accès à l'éducation et à la formation des personnes défavorisées, la vice-présidente travailleur propose un amendement visant à souligner l'importance de reconnaître que certaines personnes défavorisées sont confrontées à de multiples sources de handicaps qui posent des problèmes particuliers. L'amendement est adopté.

222. Le point 55 est adopté tel qu'amendé.

Points 56, 57, 58 et 59

223. Les points 56, 57, 58 et 59 sont adoptés.

Point 60 a)

224. La vice-présidente travailleur propose d'inclure «la formation» dans les compétences diversifiées. Cet amendement est adopté.

225. Le point 60 est adopté tel qu'amendé.

Points 61 et 62

226. Les points 61 et 62 sont adoptés.

Point 63

227. La vice-présidente travailleur propose qu'il soit fait référence à l'importance de l'éducation de base non seulement pour les jeunes, mais aussi pour les adultes qui n'ont pas eu la chance d'avoir accès à cette éducation. Cet amendement est adopté.

228. Le point 63 est adopté tel qu'amendé.

Point 64

229. Le point 64 est adopté.

Point 65

230. La vice-présidente travailleur propose un amendement concernant l'accroissement du taux de scolarisation chez les filles considérant que l'expression «à risque» est trop restrictive dans ce contexte et devrait être supprimée. L'amendement est adopté.

231. Le point 65 est adopté tel qu'amendé.

Points 66 et 67

232. Les points 66 et 67 sont adoptés.

Point 68

233. Le vice-président employeur souhaite modifier la phrase pour préciser que les travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques ont parfois accès à la formation. Dans certains pays (par exemple les Pays-Bas), la formation de ces travailleurs est garantie par la loi et dans les conventions collectives.

234. Le point 68 est adopté tel qu'amendé.

Point 69 a)

235. Bien que l'amendement proposé sur ce point ait été retiré par les membres gouvernementaux qui en étaient les auteurs, le membre gouvernemental du Royaume-Uni tient à attirer l'attention de la commission sur les très lourdes conséquences, notamment financière, de la clause exigeant des gouvernements qu'ils mettent des services à la disposition de «tous» et demande que, à l'avenir, on porte davantage d'attention à la rédaction de telles clauses.

Point 69 c)

236. Les membres gouvernementaux de la Belgique et de la France proposent de reformuler cet alinéa de manière à insister sur l'importance de mettre en place des mécanismes interministérielles pour répondre à la question du développement des compétences des migrants et des travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques. L'amendement est adopté.

237. Le point 69 est adopté tel qu'amendé.

Point 70

238. Le point 70 est adopté.

Point 71 c)

239. Le membre gouvernemental des Pays-Bas propose un amendement visant à harmoniser la terminologie utilisée pour désigner les «travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques» dans tout le texte. L'amendement est adopté.

240. Le point 71 est adopté tel qu'amendé.

Examen et adoption du rapport

Examen du rapport

241. La commission a examiné le projet de rapport à sa douzième séance. Présentant le projet de rapport, le rapporteur, M. Ying, représentant gouvernemental de la Jamaïque, remercie le président, M. Armitage, pour son très grand professionnalisme et ses qualités de dirigeant et exprime également sa reconnaissance au vice-président employeur et à la vice-présidente travailleur pour avoir apporté leur soutien au président. Il félicite le secrétariat

pour le rôle efficace qu'il a joué dans la préparation d'un excellent rapport structuré par thème, articulé autour des six grands points pouvant faire l'objet de discussions, et des conclusions. Le rapport ne reprend pas mot pour mot ce qui a été dit, mais présente plutôt, dans son ensemble, les questions qui ont été débattues. Les délibérations de la commission, qui ont été nourries et constructives, ont été conduites dans le respect et la dignité et ont illustré par des exemples concrets la façon dont les gouvernements et les partenaires sociaux agissent et s'efforcent de répondre aux problèmes que pose le développement des compétences pour améliorer la productivité, l'emploi et le développement. Les débats portant sur les amendements apportés au projet de conclusions se sont déroulés dans un esprit de concertation et se sont efforcés de parvenir à un consensus. La commission a mis en lumière un grand nombre de questions difficiles, mais le tripartisme constructif permet d'aboutir à des conclusions communes. Le rapporteur espère que ces conclusions serviront de guide pour répondre à un grand nombre de questions soulevées, en particulier en ce qui concerne les besoins des pays en développement. La cohérence des politiques et la coordination interministérielle sont très importantes, notamment pour s'adapter aux agents du changement au plan mondial. Les gouvernements ont un rôle essentiel à jouer pour assurer un climat propice, mais les partenaires sociaux ont également un rôle fondamental à jouer. Les points importants abordés dans le cadre des débats sont les suivants: l'importance que revêt la création de cadres propices, le rôle des systèmes d'information sur le marché du travail, la volonté des travailleurs de suivre une formation, l'appui des employeurs à la formation, la coordination régionale, la certification et l'assurance qualité et les besoins de formation de groupes différents pour promouvoir la cohésion sociale et l'égalité d'accès. L'orateur espère que, à la suite des débats, tous les participants retourneront dans leur pays avec des idées plus précises sur la façon dont le développement des compétences peut contribuer à parvenir au cercle vertueux, et dont ils peuvent faire évoluer la situation dans leur propre pays.

242. Divers membres gouvernementaux et le groupe des employeurs ont soumis par écrit un très petit nombre de corrections à apporter à certains paragraphes en vue de leur inclusion dans le rapport.

Adoption du rapport

243. A sa douzième séance, la commission adopte à l'unanimité son rapport tel qu'amendé.

Remarques de clôture

244. Le bureau de la commission remercie les membres pour leur excellent travail et également le Bureau international du Travail pour le rapport de référence qui a été un bon point de départ pour la discussion. Le vice-président employeur souligne les nombreuses références faites à l'entreprise durable; le développement des entreprises et la croissance de l'emploi pourraient être désormais considérés comme étant des questions aussi importantes que la protection sociale et les normes du travail. Les deux aspects de l'Agenda du travail décent ont également été mis en lumière dans le débat de la Commission sur l'emploi rural. La vice-présidente travailleur souligne des points du débat sur certains acteurs clés en matière d'employabilité des travailleurs, notamment le partage des avantages, l'efficacité du dialogue social, les conventions collectives et le respect des droits des travailleurs, qui aboutissent au cercle vertueux. Le défi consiste à donner suite aux conclusions de la commission, notamment le rôle important que les gouvernements et les partenaires sociaux se sont attribué. L'OIT pourrait aborder un grand nombre de ces questions et étoffer la base de connaissances afin d'aider les partenaires sociaux à élaborer des stratégies de formation tout au long de la vie. Le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud convient qu'il est important d'élaborer des programmes d'action pour encourager l'application des

conclusions de la commission et il mentionne le rôle que peut jouer l'OIT pour suivre et faciliter l'échange de connaissances dans le cadre de tels processus. Ces sentiments sont partagés par le membre gouvernemental de Trinité-et-Tobago et la membre gouvernementale de l'Uruguay, prenant la parole au nom des pays du GRULAC, qui notent que le travail qui vient d'être accompli par la commission jette les bases d'un programme de travail prometteur dont bénéficieront les travailleurs, les employeurs, les gouvernements et l'ensemble de la société.

- 245.** La représentante du Secrétaire général remercie les membres de la commission d'avoir établi des priorités permettant que le Bureau international du Travail apporte un appui qui sera des plus utiles pour donner suite aux conclusions convenues. Un certain nombre de domaines de recherche ont été recensés, en particulier l'utilisation du développement des compétences pour faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, l'examen des incidences des acteurs du changement sur les besoins de compétences, les possibilités de partage des coûts concernant le recyclage des travailleurs licenciés, les innovations nécessaires pour investir dans des compétences générales transférables et l'évaluation de stratégies de développement des compétences pour la promotion de l'emploi des jeunes. Un autre domaine de travail important a porté sur la fourniture de conseils en appliquant les conclusions sur les bonnes pratiques en fonction de la situation des pays, en particulier dans des domaines importants comme la prévision des besoins de compétences et le développement des compétences dans les zones rurales. Tout comme les gouvernements se sont engagés à coordonner les politiques en matière de compétences au sein de cadres nationaux, l'OIT s'est engagée à collaborer avec l'ONU et d'autres institutions internationales pour mettre en place des voies d'accès à la formation cohérentes. L'oratrice remercie le président et les vice-présidents pour l'échange de vues constructif et l'excellence des conclusions.
- 246.** Le président souligne que les conclusions de la commission ont été adoptées par consensus, ce qui donne le sentiment à chacun d'avoir participé et fait que l'ensemble constitue un atout pour aller de l'avant. Il félicite la commission pour sa capacité d'écoute, ce qui est une compétence de base, et la remercie d'avoir pu exprimer son désaccord sur certains points tout en maintenant de bonnes relations.

Genève, le 9 juin 2008.

(Signé) C. Armitage
Président

N. Ying
Rapporteur

Résolution concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 97^e session, 2008,

Ayant tenu une discussion générale en se fondant sur le rapport V intitulé *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*,

1. Adopte les conclusions suivantes;
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à en tenir dûment compte dans la planification des activités futures en matière d'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement dans le cadre de l'Agenda du travail décent et à demander au Directeur général de les prendre en considération aussi bien lors de l'élaboration du programme et budget pour le biennium 2012-13 que pour l'affectation des ressources disponibles au cours de l'exercice 2010-11.

Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement

1. A sa 295^e session de mars 2006, le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a retenu la question des compétences pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement comme thème de discussion de la 97^e session de la Conférence internationale du Travail, 2008. Le présent document contient les conclusions auxquelles est parvenue la commission [et que la Conférence a adoptées].
2. Le rôle important que joue le développement des compétences pour le développement social et économique et pour le travail décent est mis en lumière dans une série de discussions et de conclusions de l'OIT, en particulier les conclusions sur la mise en valeur des ressources humaines (89^e session de la Conférence internationale du Travail, 2000), la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, l'Agenda global pour l'emploi adopté par le Conseil d'administration en mars 2003, les conclusions sur l'emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent (93^e session de la CIT, 2005) et les conclusions relatives à la promotion des entreprises durables (96^e session de la CIT, 2007). De plus, la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977, telle que modifiée en 2000 et 2006) (Déclaration sur les entreprises multinationales) sont tout aussi pertinentes en ce qui concerne les possibilités de formation.
3. L'éducation, la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie constituent les piliers essentiels de l'employabilité, de l'emploi des travailleurs et du développement durable des entreprises dans le cadre de l'Agenda du travail décent, et contribuent par conséquent à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, notamment celui consistant à réduire la pauvreté. Le développement des compétences est essentiel pour stimuler un processus de développement durable et peut contribuer à faciliter la transition entre l'économie informelle et l'économie formelle. Le développement des compétences est tout aussi important pour aborder la question des opportunités et des défis afin de satisfaire les nouvelles demandes des économies en pleine évolution et des nouvelles technologies dans le contexte de la mondialisation. Les principes et valeurs du travail décent et les principes des entreprises durables, conformément aux conclusions relatives à la promotion des entreprises durables (96^e session de la CIT, 2007), servent d'orientations pour la préparation, la conception et la mise en œuvre du développement des compétences, et sont un moyen efficace de gérer des transitions respectueuses socialement justes. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont besoin de collaborer dans le cadre du dialogue social pour donner forme à des programmes de développement des compétences nationaux, régionaux et internationaux qui peuvent promouvoir l'intégration des dimensions économique, sociale et environnementale du développement durable.

La contribution des compétences au travail décent, à la productivité, à la croissance de l'emploi et au développement

4. Une économie caractérisée par des qualifications médiocres, une productivité faible et de bas salaires n'est pas viable à long terme et est incompatible avec la réduction de la pauvreté. C'est le cercle vicieux, caractérisé par un niveau d'instruction insuffisant, une formation médiocre, une productivité faible, des emplois de mauvaise qualité et de bas salaires, dans lequel se retrouvent pris au piège les pauvres qui travaillent et qui exclut les

travailleurs qui ne possèdent pas les qualifications pertinentes de toute participation à la croissance économique et au développement social dans le contexte de la mondialisation. Cela nuit également à la compétitivité des entreprises et à leurs capacités de contribuer au développement économique et social.

5. Une stratégie de développement internationale, nationale et régionale fondée sur l'amélioration de la qualité et sur l'accessibilité à l'éducation et à la formation peut, inversement, engendrer un cercle vertueux dans lequel le développement des compétences alimente l'innovation, la croissance de la productivité et le développement des entreprises, le changement technologique, les investissements, la diversification de l'économie et la compétitivité nécessaires pour soutenir et accélérer la création d'emplois meilleurs et plus nombreux dans le cadre de l'Agenda du travail décent, et pour améliorer la cohésion sociale.
6. Dans ce cercle vertueux, le développement des compétences est un facteur essentiel pour atteindre l'objectif du travail décent à la fois en augmentant la productivité et la durabilité de l'entreprise et en améliorant les conditions de travail et l'employabilité des travailleurs. Un développement efficace des compétences exige une approche globale. Cette approche comprend les éléments suivants:
 - a) *des voies d'accès continues et harmonieuses à la formation* qui commencent par l'école maternelle et l'école primaire et préparent suffisamment les jeunes à l'enseignement secondaire, à l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle, qui fournissent des services d'orientation professionnelle, des informations sur le marché du travail et des conseils lorsque les jeunes entrent dans la vie active, et qui permettent d'offrir aux travailleurs et aux chefs d'entreprise des possibilités de formation permanente afin qu'ils puissent actualiser leurs compétences et en acquérir de nouvelles tout au long de leur vie;
 - b) le développement de *compétences de base* – notamment savoir lire et écrire, l'aptitude à la communication, l'aptitude à travailler en équipe et à résoudre des problèmes, et d'autres compétences pertinentes – ainsi que la sensibilisation aux droits des travailleurs et la compréhension de l'esprit d'entreprise, en tant que piliers sur lesquels peuvent venir s'appuyer la formation tout au long de la vie et la capacité d'adaptation au changement;
 - c) le développement de *compétences de haut niveau* – professionnelles, techniques et en ressources humaines, pour tirer parti des opportunités d'emplois de qualité ou bien rémunérés, ou créer de telles opportunités;
 - d) le *transfert des compétences*, basé en premier lieu sur des compétences de base permettant aux travailleurs de mettre en pratique leurs connaissances et leur expérience dans de nouveaux emplois ou de nouveaux secteurs d'activité et, en second lieu, sur des systèmes de codification, de normalisation, d'évaluation et de validation des compétences grâce auxquels les niveaux de compétence peuvent être facilement reconnus par les partenaires sociaux dans différents secteurs d'activité sur l'ensemble des marchés du travail nationaux, régionaux et même internationaux; et
 - e) *l'employabilité* (pour les salariés ou les travailleurs indépendants) est le résultat de tous ces facteurs – sur laquelle se fondent les compétences de base, l'accès à l'éducation, des possibilités de formation, une bonne motivation et l'appui nécessaire pour tirer avantage des possibilités de formation continue, et la reconnaissance des compétences acquises – et est essentielle pour permettre aux travailleurs de trouver des emplois décents et de gérer le changement et aux entreprises d'adopter de nouvelles technologies et d'accéder à de nouveaux marchés.

-
7. L'amélioration de la productivité n'est pas une fin en soi, mais un moyen d'améliorer la vie des travailleurs, la durabilité des entreprises, la cohésion sociale et le développement économique. L'amélioration continue de la productivité est également un préalable à la compétitivité et à la croissance économique. Les gains de productivité résultant du développement des compétences devraient être partagés entre les entreprises et les travailleurs – y compris par la négociation collective – et avec l'aide de la société, si l'on veut maintenir le cercle vertueux de l'amélioration de la productivité, de la croissance de l'emploi, du développement et du travail décent.
- a) Les travailleurs peuvent bénéficier du développement des compétences et des gains de productivité s'ils se traduisent par de meilleures conditions de travail, le respect des droits des travailleurs, des possibilités de formation complémentaire, une adaptabilité au changement, de meilleures perspectives d'emploi, des salaires plus élevés et d'autres facteurs qui contribuent à une meilleure qualité de vie.
 - b) Les entreprises bénéficieront du développement des compétences et des gains de productivité en réinvestissant dans l'innovation (qu'il s'agisse de produits ou de procédés), en diversifiant leurs activités, et en maintenant et en améliorant leur compétitivité et leur part de marché.
 - c) La société bénéficiera du développement des compétences et des gains de productivité en termes d'emplois de meilleure qualité, d'emplois plus nombreux, de services efficaces et de qualité, de réduction de la pauvreté, de respect des droits du travail, d'équité sociale et de compétitivité sur des marchés mondiaux en pleine évolution et dans des secteurs de croissance dynamiques.
8. Toutefois, le développement des compétences n'entraînera pas automatiquement une amélioration de la productivité ou la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, sauf si un environnement économique et social favorable permet que l'amélioration de la productivité se traduise par une croissance de l'emploi et le développement. D'autres facteurs critiques interviennent: le respect des droits des travailleurs, l'égalité des sexes, les normes de sécurité et de santé, de bonnes relations du travail, une protection sociale efficace, un bon leadership et des processus organisationnels de haut niveau, des politiques du marché du travail et des services de l'emploi efficaces et actifs.
9. De même, l'amélioration de la productivité ne saurait à elle seule donner un nouvel élan à l'emploi et au développement dans le contexte de l'Agenda du travail décent. D'autres facteurs sont eux aussi essentiels: des politiques dynamiques de croissance de l'emploi, un environnement durablement propice à l'entreprise, des partenaires sociaux forts et représentatifs, des investissements dans l'éducation et le développement des compétences, des services d'aide sociale, notamment des services de santé et une infrastructure matérielle, la création de zones industrielles ou d'agglomérats d'entreprises, des politiques locales de développement économique et social ciblées sur l'économie informelle et sur les petites et moyennes entreprises, des réseaux d'entreprises et de travailleurs, des services publics efficaces et un secteur des services bien développé, des politiques commerciales, d'investissement et macroéconomiques.
10. C'est aux gouvernements qu'incombe la responsabilité globale de créer, en consultation avec les partenaires sociaux, un *cadre propice* à la satisfaction des besoins actuels et futurs. L'expérience internationale montre que les pays, qui ont réussi à lier le développement des compétences à la productivité, à l'emploi, au développement et au travail décent, ont orienté leur politique de développement des compétences vers trois grands objectifs:

-
- a) l'adéquation de l'offre à la demande actuelle de compétences;
 - b) les mesures permettant d'aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter au changement;
 - c) l'acquisition et le maintien des compétences en vue de la satisfaction des futurs besoins du marché du travail.
11. Les deux premiers objectifs, l'adéquation des compétences et la facilitation de l'ajustement, s'inscrivent dans une perspective du marché à court et moyen termes pour réagir à l'évolution permanente des technologies et du marché. Pour atteindre le premier objectif, il faut des politiques et des institutions permettant une meilleure prévision et une meilleure adéquation des compétences disponibles aux besoins du marché du travail, ainsi qu'une meilleure généralisation de l'accès aux services de l'emploi, aux services d'orientation et aux services de formation.
12. Le deuxième objectif consiste à axer le développement des compétences sur ce qui est susceptible d'aider les travailleurs et les entreprises à passer d'activités et secteurs en déclin et à faible productivité à des activités et secteurs en croissance et à forte productivité, et à tirer parti des nouvelles technologies. La reconversion, la remise à niveau et la formation tout au long de la vie aident les travailleurs à conserver leur employabilité et les entreprises à s'adapter et à rester compétitives. Cela devrait être associé à des politiques du marché du travail actives pour appuyer la transition vers un nouvel emploi. Les travailleurs ne devraient pas subir les conséquences des coûts d'ajustement et des dispositions efficaces en matière de sécurité sociale ou une assurance-chômage, ainsi que des services d'orientation professionnelle, de formation et des services de l'emploi efficaces sont d'importants éléments du contrat social pour en atténuer les incidences.
13. Le troisième objectif s'appuie sur une perspective à long terme, axée sur l'anticipation et l'acquisition des compétences qui seront demandées à l'avenir par le biais de prévisions aux niveaux local, national, régional et international. Ce rôle stratégique du développement des compétences a pour but de favoriser un processus de développement durable visant à améliorer les conditions de travail et le développement des entreprises, de même que la capacité de l'économie à rester compétitive.
14. Pour répondre à ces trois objectifs, travailler avec les partenaires sociaux et les autres partenaires clés est important.
15. La situation économique et sociale n'est pas du tout la même selon les pays, et les niveaux d'éducation et de développement des compétences diffèrent eux aussi. Il n'en faut pas moins constamment promouvoir la créativité, l'innovation, la croissance de la productivité et la création d'emplois plus nombreux et mieux conçus à tous les stades du développement. La conception, le calendrier de mise en œuvre et l'orientation principale des politiques adoptées par les pays pour amorcer puis renforcer le cercle vertueux des compétences, de la productivité, de l'emploi et du travail décent doivent correspondre aux différents niveaux de développement.
16. La relation entre le développement des compétences, la productivité, la croissance de l'emploi et le développement est complexe. Pour que les politiques de développement des compétences soient efficaces, il faut que les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, veillent à leur cohérence en établissant un lien entre éducation, recherche et développement des compétences, d'une part, et marchés du travail, politique sociale, technologies, prestation de services publics, politiques liées au commerce, à l'investissement et aux politiques macroéconomiques, d'autre part.

-
17. L'éducation et le développement des compétences doivent être intégrés dans le cadre plus large du développement économique et social national si l'on veut parvenir à ce que leur potentiel contribue au cercle vertueux. Atteindre le cercle vertueux exige le passage de l'économie informelle à l'économie formelle, en créant des conditions qui incitent les entreprises informelles à se développer pour rejoindre l'économie formelle se caractérisant par des activités plus productives, de meilleures conditions de travail, l'accès à la protection sociale et le respect des droits des travailleurs. Cela est vrai dans tous les pays et en particulier dans les pays en développement.

Le développement des compétences sur le lieu de travail et tout au long des chaînes de valeur en vue de promouvoir la durabilité des entreprises et la croissance de l'emploi

18. Comme cela est convenu dans l'approche de l'OIT pour la Promotion d'entreprises durables (96^e session de la CIT, 2007), l'éducation, la formation et la formation tout au long de la vie sont des conditions fondamentales pour créer *un environnement favorable à des entreprises durables*. Les entreprises durables appliquent, sur le lieu de travail, des pratiques fondées sur le plein respect des principes fondamentaux, des droits au travail et des normes internationales du travail. Elles favorisent également de bonnes relations du travail qui permettent d'augmenter la productivité et de créer des emplois décents.
19. La formation dispensée dans un but d'acquisition de nouvelles compétences offre de meilleures possibilités de carrière (dans l'entreprise ou sur le marché du travail), des salaires plus élevés et une meilleure employabilité. En outre, il est admis que de nouvelles compétences sont nécessaires pour que les entreprises restent compétitives et puissent retenir leurs travailleurs.
20. Conformément au paragraphe 30 de la Déclaration sur les entreprises multinationales, les entreprises multinationales «devraient veiller [...] à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays». Le développement des compétences *tout au long des chaînes de valeur* au niveau mondial permet d'acquérir de nouvelles connaissances et de transférer des technologies étant donné que les grandes sociétés offrent des compétences aux fournisseurs en aval de la chaîne d'approvisionnement.
21. L'investissement étranger direct dans les zones franches d'exportation peut créer des emplois, mais il est nécessaire de renforcer l'élément central du travail décent. Un appui aux politiques ciblées, destiné à garantir de bonnes conditions de travail, le respect de la liberté d'association et le droit à la négociation collective et l'investissement dans la formation sont indispensables pour exploiter le potentiel de ce type d'investissement afin d'améliorer la productivité des travailleurs et le travail décent.
22. Des accords sur des pratiques novatrices au niveau organisationnel et dans le domaine des ressources humaines, ainsi que la mise en œuvre de politiques de motivation des travailleurs, sont importantes pour la productivité de la main-d'œuvre. Un investissement intégré dans les travailleurs, les technologies et la recherche-développement ainsi que la mise en œuvre de politiques des ressources humaines et de rémunération progressistes qui pourraient prévoir un partage équitable des avantages sont essentiels sur les *lieux de travail à haute performance*. La direction et les représentants des travailleurs devraient permettre et encourager les travailleurs à exploiter leur potentiel dans leur propre intérêt et dans celui de l'entreprise. Les gouvernements, les partenaires sociaux et la société en général devraient créer une culture de formation et faire face aux défis du changement.

-
23. Les *petites et moyennes entreprises (PME)* sont confrontées à des problèmes particuliers en ce qui concerne le perfectionnement des compétences. Il leur est notamment difficile de laisser du temps aux travailleurs pour leur permettre de suivre une formation; elles hésitent à investir dans la formation des travailleurs de peur que ceux-ci ne quittent l'entreprise après avoir acquis de nouvelles compétences, ou elles n'ont pas les ressources nécessaires pour investir dans le perfectionnement des compétences. La création de réseaux de PME permettrait de partager les informations, d'échanger les bonnes pratiques et de mettre en commun les ressources pour faciliter le développement des compétences. Des politiques spécifiques et ciblées sont nécessaires pour aider les PME à recycler leurs travailleurs et à améliorer leurs compétences. Dans les PME, des programmes de formation à la gestion qui aident les chefs d'entreprise à comprendre les avantages commerciaux et sociaux du développement des compétences se sont avérés particulièrement efficaces dans de nombreux pays. La formation en cours d'emploi, aussi sous la forme de l'apprentissage, est particulièrement importante pour les PME. Les programmes de formation à la gestion destinés aux PME, qui aident les chefs d'entreprise à comprendre le fonctionnement de l'entreprise et les avantages que présente pour la société le perfectionnement des compétences se sont avérés particulièrement efficaces dans de nombreux pays.
24. L'externalisation est souvent organisée de façon à mieux intégrer les chaînes de valeur en tirant parti de la spécialisation, et à améliorer la productivité. Cela permet à des petites et moyennes entreprises (PME) d'utiliser les technologies et d'acquérir de nouvelles compétences. Cela peut être une source d'emploi dans des secteurs connexes. Les effets des licenciements dans les entreprises externalisatrices pourraient être corrigés par le recyclage, les services de placement et des mesures de protection sociale. Mais les conditions d'emploi de base au niveau de l'externalisation devraient être préservées. Les entreprises externalisatrices peuvent aussi encadrer les fournisseurs dans la professionnalisation des services et la mise en place de normes de qualité.
25. De mauvaises pratiques d'externalisation font que les travailleurs se retrouvent piégés dans des emplois peu qualifiés et à faible productivité, ce qui contribue à la détérioration de leur bien-être et de leurs conditions de travail, contrairement à ce que demande l'Agenda du travail décent. Des pratiques d'externalisation responsables exigent que les entreprises collaborent avec leurs sous-traitants ou leurs prestataires de services pour offrir un travail décent et créer des possibilités de formation et d'amélioration des compétences.
26. Il faudrait permettre à tous les travailleurs de pouvoir bénéficier de l'*égalité des chances* en ce qui concerne l'accès à une éducation, un enseignement supérieur, une formation professionnelle et une formation en cours d'emploi de qualité, ainsi qu'à des groupes défavorisés, tels que les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés, les travailleurs d'origine immigrée et les personnes ayant des relations d'emploi atypiques.
27. L'égalité des chances est aussi essentielle pour les travailleuses – en particulier les travailleuses rurales, les jeunes femmes, les femmes handicapées et les femmes chefs d'entreprise – notamment celles qui ont une famille, qui ont besoin de politiques adaptées et de considération pour faire en sorte qu'elles disposent de suffisamment de temps pour améliorer leurs compétences.
28. Il est prouvé que le partage des avantages découlant de l'amélioration de la productivité sur le lieu de travail renforce la volonté d'apprendre, crée un climat de confiance et montre la volonté de faire bouger les choses sur le lieu de travail, ce qui donne en outre aux entreprises les moyens d'innover et d'investir, contribuant ainsi davantage à la hausse de la productivité. Des études ont montré que le dialogue social peut contribuer, à cet égard, au partage des avantages, notamment dans le cadre des conventions collectives.

29. Le rôle des gouvernements, consistant à soutenir le développement des compétences sur le lieu de travail et le long des chaînes de valeur pour rendre les entreprises durables et favoriser la croissance de l'emploi, devrait être essentiellement de créer un climat favorable au développement des compétences. Ce rôle devrait être notamment, mais non exclusivement:

- a) de promouvoir une culture positive de formation tout au long de la vie, le renforcement des compétences et la productivité par le biais d'un cadre d'action solide et cohérent;
- b) de veiller à ce que la formation et la certification des compétences soient de qualité pour permettre le transfert des compétences, notamment celles qui sont acquises dans le cadre de l'apprentissage informel et de la formation en entreprise;
- c) de mettre en place toute une série de mécanismes et de mesures d'incitation qui peuvent être, entre autres, des mesures d'incitation financière, pour encourager les entreprises, les PME en particulier, à former leur personnel et à leur donner les moyens de les former, dans le cadre du développement de l'entreprise, et d'inciter les travailleurs, plus particulièrement les moins qualifiés, à participer à la formation;
- d) d'assurer l'application et le respect des politiques et normes internationales du travail, notamment la liberté d'association, le droit de négociation collective et l'égalité hommes-femmes;
- e) d'apporter un soutien institutionnel au dialogue social effectif en vue de mettre en valeur les compétences dans l'entreprise et aux niveaux sectoriel, régional et national;
- f) de recenser et d'utiliser les possibilités d'établissement de partenariats public-privé lorsque ceux-ci apportent une valeur ajoutée à la satisfaction des besoins de développement de compétences des entreprises et des travailleurs, et ce dans le cadre d'accords entre les partenaires sociaux;
- g) de recueillir, d'analyser et de diffuser les données collectées et de disséminer de manière efficace les informations sur le marché du travail, notamment les compétences requises, fournissant des informations en temps voulu et accessibles et un système de référence pratique sur les mécanismes de financement à disposition;
- h) les gouvernements pouvant aussi prendre l'initiative en mettant en valeur les compétences de leurs propres personnels;
- i) la cohérence entre les politiques gouvernementales servant de fondement important à la fourniture d'une bonne éducation de base à un stade précoce; et
- j) parallèlement aux entreprises, les gouvernements ayant aussi un rôle à jouer dans l'investissement pour la recherche.

30. Les *partenaires sociaux* peuvent promouvoir le développement des compétences et la croissance de l'emploi pour rendre les entreprises durables et favoriser la croissance de l'emploi de nombreuses façons déterminantes, notamment, mais non exclusivement en:

- a) engageant un véritable dialogue social qui peut porter sur des conventions collectives signées aux niveaux national, sectoriel et dans l'entreprise;
- b) incitant les opérateurs de l'économie informelle à investir dans le développement des compétences comme première étape de la transition vers l'économie formelle, notamment en améliorant les liens entre les organisations d'employeurs et les PME et

en cherchant à promouvoir des politiques qui donnent des droits aux travailleurs de l'économie informelle;

- c) offrant, appuyant et encourageant la formation sur le lieu de travail – favorisant une culture de formation sur le lieu de travail, qui pourrait prévoir la rémunération du temps de travail consacré à la formation;
- d) cherchant à promouvoir la sensibilisation à l'esprit d'entreprise, aux syndicats et aux droits des travailleurs dans les écoles et les établissements de formation professionnelle;
- e) offrant des possibilités d'apprentissage et améliorant la qualité de l'enseignement et la reconnaissance des compétences acquises par les apprentis;
- f) assurant une formation sur le lieu de travail en fonction de la disponibilité des travailleurs et faisant en sorte que les femmes puissent bénéficier, comme les hommes, de possibilités de formation et d'apprentissage sur le lieu de travail;
- g) s'appuyant sur des formations développées aux niveaux territorial et local pour atteindre directement des groupes défavorisés ou marginalisés;
- h) jouant un rôle dans le partage de l'information et de bonnes pratiques sur la responsabilité sociale des entreprises en ce qui concerne le développement des compétences.

31. *L'appui de l'OIT* à ces efforts est particulièrement important pour:

- a) effectuer des travaux de recherche, diffuser des modèles efficaces et offrir un appui technique pour l'application de bonnes pratiques en fonction de la situation particulière d'un pays, concernant par exemple des mécanismes d'incitation efficaces à la formation et pour faire bénéficier les hommes et les femmes d'une formation en cours d'emploi sur la façon de faciliter la transition entre les activités de l'économie informelle et formelle;
- b) promouvoir les bonnes pratiques sur les lieux de travail à haute performance, qui mettent l'accent sur la formation et les compétences, l'organisation du travail, le partage des avantages, la participation des travailleurs et le dialogue social comme étant des éléments essentiels;
- c) aider les gouvernements et les partenaires sociaux à mettre en œuvre la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, qui est un outil utile pour promouvoir le développement des compétences le long des chaînes de valeur et diffuser des exemples de la façon dont le dialogue social sur le développement des compétences a contribué à accroître la productivité et à promouvoir le travail décent;
- d) inclure la formation au développement des compétences dans les programmes de promotion du développement des petites entreprises;
- e) promouvoir la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, de l'OIT;
- f) élaborer des accords types bilatéraux et multilatéraux sur la certification des compétences pour l'emploi dans le cadre de systèmes de validation des compétences entre pays.

Le développement des compétences contribue à conduire le changement à l'échelle mondiale

32. Le développement des compétences devrait s'inscrire dans le cadre d'une adaptation efficace à des situations nouvelles. Les technologies et le commerce ont d'importantes répercussions sur les pays, et ce quel que soit leur niveau de développement. Les changements climatiques pourraient avoir des répercussions similaires à l'avenir. Les changements technologiques permettent d'accroître la productivité et de créer de nouvelles entreprises; ils ont créé de nouveaux emplois exigeant de nouvelles compétences mais ont aussi entraîné des pertes d'emplois et une évolution des types de compétences demandées. La politique des échanges commerciaux offre de nouvelles possibilités et le potentiel de participer à des chaînes de valeur mondiales, mais pose aussi des problèmes de transition aux industries nationales. Il y a de fortes chances que les changements climatiques modifient les structures de l'utilisation de l'énergie, ce qui aura une incidence sur la façon dont les entreprises mènent leurs activités et augmentera la demande de nouvelles compétences dans un large éventail de secteurs: l'agriculture, les transports, le secteur manufacturier et le bâtiment.
33. D'autres agents du changement, comme les migrations, les tendances démographiques et la corporatisation grandissante des activités agricoles ainsi que les crises engendrent des tensions similaires entre la suppression des emplois existants et l'offre de nouvelles possibilités d'emploi. L'important est que les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, élaborent des politiques et des systèmes efficaces du marché du travail, notamment des politiques favorisant le développement des compétences, ainsi que des politiques de protection sociale durables qui tiennent compte effectivement de ces problèmes dans le cadre de vastes stratégies proactives et adaptées.
34. La gestion des acteurs mondiaux du changement implique, d'une part, de disposer des capacités nécessaires pour *tirer parti des opportunités* qui se présentent et, d'autre part, d'*atténuer les impacts négatifs* pour faciliter l'ajustement. La prévision et les stratégies de développement des compétences sont essentielles pour relever ces deux défis. Le dialogue social, qui peut porter notamment sur les conventions collectives, est un important moyen de s'assurer que ces stratégies, qui devraient bénéficier du changement et atténuer les répercussions négatives, sont exhaustives et efficaces.
35. *Tirer parti des possibilités offertes.* Les gouvernements et les partenaires sociaux ont besoin d'avoir accès aux informations et de les compiler, de disposer des capacités analytiques nécessaires pour adopter des stratégies permettant de tirer parti des possibilités offertes et des aptitudes à diriger et à développer un esprit d'entreprise pour piloter le changement. Le manque de travailleurs qualifiés est un facteur de limitation critique pour la capacité des pays à se développer, des entreprises à tirer parti des possibilités offertes et des travailleurs à trouver de meilleurs emplois et à gagner davantage. Inversement, des politiques de développement des compétences tournées vers l'avenir peuvent aider les entreprises, la société et les travailleurs à réagir positivement au changement et à en tirer parti, en recourant par exemple aux moyens suivants:
- a) le recensement précoce des *tendances sectorielles et des besoins de compétences*, notamment dans les secteurs qui risquent d'être les plus touchés par le changement et dans les secteurs qui ont le plus de chances d'offrir un potentiel de croissance important;
 - b) le développement de nouveaux profils professionnels et de nouvelles compétences pour permettre de répondre aux besoins futurs de compétences dans les secteurs et industries émergents;

-
- c) la recherche d'un juste équilibre entre les compétences professionnelles et les compétences générales de haut niveau afin d'améliorer le climat des investissements, la productivité et les emplois décents; et
 - d) l'orientation des jeunes vers l'étude de matières liées à la technologie, notamment les sciences et les mathématiques, pour stimuler l'innovation et le développement technologique, tout en aidant aussi les travailleurs à acquérir d'autres aptitudes créatives.

36. Atténuer l'impact négatif du changement comporte deux aspects: faire en sorte que la transition vers un nouvel emploi se fasse sans heurt pour tous les travailleurs et réduire les coûts sociaux et économiques qu'imposent les changements aux travailleurs, aux entreprises et aux pays. Concernant les travailleurs, une transition harmonieuse vers un nouvel emploi exige que les mécanismes suivants soient en place:

- a) des *systèmes de reconnaissance des compétences* pour certifier et valider les acquis et expériences professionnelles antérieures, de manière à ce qu'avec des compétences transférables, les travailleurs puissent plus facilement s'orienter vers un nouvel emploi, que ce soit à l'intérieur de l'entreprise, pour la prise de nouvelles fonctions ou l'entrée dans un nouveau secteur;
- b) les *possibilités de recyclage* et de mise à niveau des compétences offertes par les gouvernements ou les employeurs, et la volonté des travailleurs de suivre une formation tout au long de la vie en recourant à de telles mesures;
- c) des *services de l'emploi*, notamment l'accès à des informations actualisées sur le marché du travail, à des services d'orientation professionnelle et de placement;
- d) des *mesures de protection sociale* associées à des politiques actives du marché du travail pour fournir un soutien temporaire aux travailleurs touchés par les fermetures et restructurations d'entreprises.

37. Le rôle des gouvernements devrait être avant tout:

- a) d'investir dans des systèmes solides et dynamiques d'éducation, de recherche et de formation qui fournissent les compétences clés et facilitent la formation tout au long de la vie;
- b) de créer des mécanismes permettant la reconnaissance et la certification des compétences pour faciliter, aux niveaux national, régional et international, la mobilité des travailleurs;
- c) d'investir dans des programmes de recyclage des travailleurs pour faire en sorte qu'ils soient capables d'améliorer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles;
- d) de fournir, dans le cadre d'une formation tout au long de la vie, des services de placement et d'orientation professionnelle, de mettre en place des mesures actives concernant le marché du travail telles que des programmes de formation visant les travailleurs âgés, et si possible appuyés par une législation sur la discrimination contre les personnes âgées, et de faciliter la participation de la main-d'œuvre;
- e) de favoriser le dialogue social tripartite sur l'incidence des acteurs du changement au niveau mondial qui affecte le développement des compétences et l'emploi;
- f) d'adopter des mesures de protection sociale combinées avec des politiques actives du marché du travail.

38. Les *partenaires sociaux* devraient apporter une contribution:

- a) en participant activement à l'élaboration et à la mise en place de systèmes de formation pour faire en sorte que les compétences soient pertinentes, adaptables, et que la formation soit accessible à tous;
- b) en mettant en place des mécanismes pour motiver et aider les travailleurs à investir, tant aux plans des efforts que de l'engagement, et en développant des compétences, notamment en créant un environnement favorable et en gagnant la confiance des apprenants;
- c) en veillant à ce que les conditions de travail respectent les normes fondamentales du travail et les normes de santé et sécurité au travail et facilitent l'augmentation de la productivité et le développement durable;
- d) en lançant des initiatives consistant à faire connaître aux partenaires sociaux et à la société la valeur du travail et du vécu des travailleurs âgés tout en fournissant des ensembles coordonnés de mesures en faveur de l'emploi des personnes âgées, notamment l'actualisation permanente des compétences, en particulier dans le domaine des nouvelles technologies;
- e) en développant des idées novatrices en matière de création d'entreprises, qui prévoient notamment l'utilisation d'énergies renouvelables ou le recyclage, et qui doivent apporter des solutions aux problèmes locaux et mondiaux, tels que la montée du niveau des eaux, les sécheresses et les ouragans.

39. Le *soutien apporté par l'OIT* à ces efforts est particulièrement important dans les domaines suivants:

- a) la recherche et la facilitation du dialogue aux niveaux national, régional et mondial sur l'incidence pour l'emploi des principaux agents du changement et les incidences qui en résultent sur le développement des compétences et la croissance de l'emploi;
- b) le renforcement des capacités pour aider les mandants à utiliser le développement des compétences de façon à tirer parti des possibilités offertes aux niveaux national, régional et international; le Centre de formation de l'OIT à Turin et le Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR) de l'OIT peuvent jouer un rôle important dans la fourniture d'une telle formation;
- c) l'analyse et la diffusion de conclusions sur les arrangements de partage des coûts effectifs équitables permettant de recycler les travailleurs qui ont perdu leur emploi;
- d) la collaboration avec d'autres agences et institutions, notamment les organes des Nations Unies, pour assurer une plus grande conformité avec les objectifs de l'OIT pour traiter de l'incidence du changement sur l'emploi.

L'identification à un stade précoce des besoins de qualifications actuels et futurs permet d'enrichir les stratégies nationales et sectorielles de développement

40. L'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences a un coût économique et social élevé et contribue au chômage structurel, auquel elle est due. L'identification à un stade

précoce des besoins actuels et futurs de compétences fait partie d'une stratégie prospective qui réduit les pénuries de main-d'œuvre qualifiée:

- a) en adaptant les programmes d'enseignement initial aux besoins actuels et futurs de compétences;
 - b) en permettant aux fournisseurs de formation de prévoir quelles sont les demandes actuelles et à moyen et long termes de compétences, de manière à garantir une meilleure adéquation entre les emplois et les compétences;
 - c) en fournissant des informations pertinentes et à jour à tous les acteurs et en particulier aux travailleurs licenciés ainsi qu'aux personnes à la recherche de meilleures possibilités d'emploi afin, de leur permettre de passer de secteurs en perte de vitesse à des secteurs émergents;
 - d) en aidant les jeunes à choisir une formation en fonction de perspectives d'emploi réalistes;
 - e) en facilitant la prise de décisions mieux fondées en matière d'investissement dans la formation et la formation tout au long de la vie de la part des employeurs et des travailleurs; et
 - f) en aidant les entreprises à innover et à adopter des technologies nouvelles par la mise à disposition en temps voulu de travailleurs qualifiés, en améliorant les compétences des travailleurs pourvus d'un emploi et en aidant les travailleurs à rester employables.
41. Des systèmes efficaces de prévision et d'identification des compétences prévoient les tâches suivantes: collecter les données, analyser les besoins de compétences et définir les profils de compétences, diffuser largement et en temps voulu cette analyse et apporter les éléments indispensables pour la formulation de politiques de formation et leur concrétisation en programmes de formation. L'analyse d'informations et de données pertinentes devraient être diffusée le plus largement possible, notamment aux chercheurs d'emploi, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, aux formateurs dans les secteurs public et privé, ainsi qu'aux conseillers en orientation professionnelle et aux prestataires de services de placement, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle.
42. La prévision quantitative et qualitative devrait être liée à des stratégies définies dans les grandes lignes au niveau national. Il est important de repérer les secteurs et les régions qui ont un fort potentiel de croissance pour identifier de nouvelles perspectives d'emploi et les compétences requises dans ces secteurs ainsi que les secteurs traditionnels en déclin et les profils de compétences, et ceux qui perdent leur emploi. Il est en outre important de recenser la qualité de l'offre de compétences. De même, l'analyse des besoins devrait recenser les compétences de base ainsi que les compétences professionnelles car elles évoluent avec la croissance économique.
43. En ce qui concerne l'identification des compétences, les *gouvernements* sont chargés de la coordination, de l'approvisionnement en ressources, de l'élaboration de politiques, des processus et des instituts qui:
- a) apportent un soutien aux systèmes d'information sur le marché du travail en concertation avec les partenaires sociaux;
 - b) effectuent régulièrement des études du marché du travail et mettent en place des mécanismes permettant de prévoir les besoins de compétences;

-
- c) prévoient, au niveau quantitatif, les besoins de compétences en effectuant des études sur la main-d'œuvre et les établissements, et recueillent des données administratives, en particulier auprès d'établissements de formation et de services de l'emploi;
 - d) recueillent des données qualitatives par le biais, par exemple, de comités d'entreprise locaux, de syndicats, d'organisations d'employeurs, de groupes de parties prenantes et de mécanismes de remontée de l'information entre les employeurs et les formateurs locaux;
 - e) stimulent la coopération et la mise en réseau entre établissements d'enseignement et entreprises;
 - f) tiennent compte des tendances macroéconomiques, technologiques et démographiques;
 - g) vérifient et font en sorte, avec les partenaires sociaux, que les programmes sont actualisés pour répondre à la fois quantitativement et qualitativement aux besoins actuels et futurs de compétences, et utilisent les informations pour suivre les performances et déterminer les résultats que doivent obtenir les établissements de formation;
 - h) mettent au point des profils d'emploi qui peuvent servir de base pour le programme et être rapidement adaptés pour répondre aux besoins des entreprises, qui ne cessent d'évoluer; et
 - i) organisent la collecte et l'analyse concertées des données dans le cadre d'alliances d'intégration régionale.

44. Les contributions des *partenaires sociaux* à la prévision des besoins de compétences sont notamment, mais non exclusivement, les suivantes:

- a) utiliser des organes sectoriels, des institutions bipartites et tripartites et des réseaux locaux d'entreprise, des organisations de travailleurs, ainsi que des établissements de formation pour faciliter un processus continu d'actualisation de l'information sur les besoins de compétences;
- b) analyser l'impact des futures compétences sur les technologies émergentes;
- c) faire connaître les besoins de compétences et les profils d'emploi dans le cadre d'échanges entre entreprises et établissements de formation;
- d) contribuer à évaluer de nouvelles possibilités qui s'offrent aux travailleurs dont l'ensemble des compétences pourraient être affectées par le changement;
- e) instaurer un dialogue social au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel pour échanger des informations sur les prévisions des entreprises et faire connaître les besoins et les aspirations des travailleurs et des employeurs en matière de formation.

45. L'OIT peut aider les Etats Membres:

- a) en mettant en commun des modèles d'approches efficaces et rentables pour prévoir des besoins de compétences des différents pays;
- b) en aidant les pays, en particulier les pays en développement, à établir et améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail et les services de l'emploi;

-
- c) en renforçant les travaux de recherche sur la dynamique de l'offre et de la demande de compétences et encourageant la coopération internationale dans ce domaine.

Etablir un lien entre l'éducation, la mise en valeur des compétences, l'entrée sur le marché du travail et la formation tout au long de la vie

46. Les pays n'ont pas le même niveau d'éducation et de développement des compétences et sont confrontés à toutes sortes de problèmes différents pour créer des voies d'accès cohérentes à la formation qui établissent un lien entre éducation de base, enseignement secondaire et supérieur, formation professionnelle, entrée sur le marché du travail et formation tout au long de la vie. Garantir à tous une éducation de base de qualité (voir point 6 b)) devrait être une priorité absolue des gouvernements. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient viser à élaborer un cadre national intégré de qualifications pour faciliter l'accès à la formation pour tous les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle, qui devrait inclure une progression à la fois horizontale et verticale.
47. La transition entre les étapes de la formation et l'entrée sur le marché du travail est facilitée par des conseils et une orientation professionnels, la validation des acquis, l'intégration de l'esprit d'entreprise à la formation et la prévision efficace des besoins de compétences, ainsi qu'une large diffusion de l'analyse des données sur le marché du travail. Ces mesures sont particulièrement importantes pour améliorer l'employabilité des jeunes et d'autres groupes cibles. Dans de nombreux pays, les taux élevés de scolarisation dans l'enseignement secondaire et tertiaire ne se sont pas traduits par une hausse des emplois à forte productivité pour un nombre important de jeunes du simple fait qu'ils n'ont peut-être pas les compétences correspondant aux besoins du marché du travail. Ces mesures ne devraient pas être élaborées de façon isolée mais faire partie de l'agenda de développement national axé en particulier sur la mise en valeur des compétences et la croissance de l'emploi.
48. Des mécanismes d'appui spécifiques sont souvent nécessaires pour faciliter la participation des *femmes* à toutes les étapes du développement des compétences – de la fréquentation scolaire dans l'enseignement primaire et secondaire à l'offre de possibilités de formation professionnelle formelle et d'apprentissage fondé sur les compétences, en passant par la participation à des activités de formation sur le tas et de recyclage pour les personnes qui entrent une nouvelle fois sur le marché du travail. Du point de vue de la prise en compte de tous les stades de l'existence, l'égalité entre hommes et femmes et l'amélioration du travail décent et productif pour les femmes posent des problèmes à chaque étape du processus de formation. L'attention portée aux questions de genre, à savoir concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, éviter la discrimination et reconnaître la valeur des compétences acquises dans le cadre des soins prodigués aux membres de la famille, est nécessaire à la fois pour promouvoir la formation intégrée et pour élaborer des programmes visant particulièrement les femmes.
49. Il faut promouvoir l'*amélioration de la coordination* à de multiples niveaux afin de créer un lien continu entre éducation, formation, formation tout au long de la vie et emploi. Cette coordination devrait également porter sur la consultation des partenaires sociaux.
- a) Au *niveau national*, des plates-formes interministérielles sont indispensables aux actions concertées et à la coordination des programmes d'éducation et de développement des compétences offerts par les différents ministères dans le pays. La coordination entre les ministères de l'éducation et du travail et les ministères chargés des sciences et de la technologie ainsi que d'autres ministères compétents est particulièrement essentielle pour faciliter une transition harmonieuse entre l'éducation

et la formation initiales et la formation tout au long de la vie; elle est également essentielle avec les organismes économiques pour contribuer à la prévision et à l'identification des besoins de compétences.

- b) La coordination entre les différents échelons administratifs est tout aussi essentielle. Dans ce domaine, les difficultés consistent à établir un juste équilibre entre une autorité décentralisée pour pouvoir satisfaire les besoins du marché du travail local et une assurance et des normes de qualité, dont le but est de faire en sorte que les compétences soient reconnues au niveau national; cette difficulté consiste aussi à structurer des mécanismes efficaces visant à encourager la formation.
- c) Au *niveau local*, la coordination et la coopération entre les municipalités, les entreprises, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les fournisseurs de services de formation peuvent contribuer de façon significative à l'adaptation de la formation aux besoins du marché du travail local. Cette coordination est également essentielle pour intégrer le développement des compétences dans de vastes stratégies locales de développement à long terme.
- d) Au *niveau régional*, il devrait y avoir une coordination entre les pays et les organisations professionnelles et d'autres organismes connexes compétents pour la reconnaissance des compétences afin de promouvoir la mobilité des travailleurs au sein de la région. La compatibilité régionale des cadres nationaux est une question qui mérite éventuellement attention.
- e) Au *niveau international*, la collaboration entre les institutions internationales est nécessaire pour que la fourniture de l'aide soit cohérente et pour que les pays en développement parviennent à réaliser les OMD, en particulier l'objectif 2 concernant l'éducation.

50. Les *mécanismes de coordination* qui se sont avérés efficaces dans un certain nombre de pays sont notamment les suivants:

- a) des organismes de coordination interministériels nationaux;
- b) des organismes axés sur les secteurs comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs, des associations d'entreprises et des instituts spécialisés de formation et de recherche pour l'échange d'informations sur les besoins de compétences et la qualité de la formation pour améliorer la planification et la formation dispensée;
- c) la collaboration entre entreprises et instituts de formation et de recherche, en particulier pour répondre aux besoins de compétences et encourager l'innovation dans des secteurs émergents à forte valeur ajoutée;
- d) un cadre national de qualifications servant de base de dialogue entre responsables de l'éducation et de la formation, gouvernements, employeurs et travailleurs, de façon à mieux adapter le développement des compétences à l'évolution des besoins, à établir un lien entre éducation initiale, continue et formation tout au long de la vie et à assurer une large reconnaissance et la transférabilité des compétences; et
- e) dans le cadre de l'intégration régionale, les mécanismes de coordination ministériels entre les pays pour promouvoir la reconnaissance des compétences et la mobilité des travailleurs.

51. Alors que les mécanismes et les processus sont importants, l'efficacité de tels mécanismes devrait être *évaluée en fonction des résultats*. Etablir des indicateurs de succès quantitatifs et qualitatifs pour atteindre les objectifs d'éducation et de formation conformes à l'Agenda

du travail décent est utile pour parvenir à une compréhension commune des succès, des carences et des enseignements tirés.

52. Les *gouvernements* sont avant tout responsables:

- a) d'assurer à tous une éducation et des compétences de base de qualité;
- b) d'établir, aux niveaux national et interrégional, des cadres de qualifications en consultation avec les partenaires sociaux;
- c) de parvenir à une compréhension commune avec les partenaires sociaux des moyens de renforcer l'investissement dans des compétences transférables qui facilite le passage de l'école au monde du travail et d'emplois et de secteurs en déclin à des secteurs d'activités en expansion;
- d) de permettre aux instituts de formation professionnelle et d'enseignement supérieur de reconnaître que les acquis et l'expérience facilitent l'accès à la formation professionnelle et à l'enseignement supérieur et donc à l'emploi;
- e) de créer des comités tripartites nationaux, régionaux et sectoriels pour suivre la mise en place coordonnée des systèmes de formation visant à assurer une meilleure qualité des résultats.

53. Il incombe aux *partenaires sociaux* en particulier:

- a) de coordonner les mécanismes qui visent à garantir une transition harmonieuse de l'éducation à la formation et au monde du travail;
- b) d'offrir des possibilités de formation sur le lieu de travail et d'en tirer parti afin de faciliter une transition harmonieuse de l'école au monde du travail et de secteurs en déclin à des secteurs émergents;
- c) de favoriser et de faciliter la formation tout au long de la vie, notamment grâce à des conventions collectives;
- d) d'encourager les partenariats public-privé à investir dans la recherche-développement;
- e) de trouver, en coopération avec les gouvernements, des sources de financement à long terme et durables pour la formation permanente.

54. L'*OIT* peut aider les Etats Membres:

- a) en étudiant des moyens novateurs pour stimuler l'investissement dans des compétences générales et transférables et en consultant les gouvernements et les partenaires sociaux sur leur adaptabilité aux situations de tous les pays;
- b) en facilitant la collaboration avec d'autres institutions du système des Nations Unies, à savoir mettre à profit sa force tripartite pour assurer une aide cohérente au développement au niveau des pays, en particulier dans le cadre «Unis dans l'action» pour la coordination interinstitutions;
- c) en facilitant la collaboration avec d'autres institutions internationales s'occupant du développement des compétences, de l'éducation et de la formation tout au long de la vie;

-
- d) en renforçant les liens interinstitutions au niveau des sièges grâce à des recherches conjointes, une évaluation des incidences et la mise au point d'outils qui mettent à profit les atouts des différentes institutions du système des Nations Unies.

Le développement des compétences pour faciliter l'insertion sociale des groupes cibles

55. L'accès à l'éducation et à la formation revêt une importance primordiale pour les personnes défavorisées de la société car elle permet de les aider à sortir du cercle vicieux que constituent le manque de compétences, la faible productivité et les emplois mal rémunérés. Il est important de reconnaître que certaines d'entre elles sont confrontées à de multiples sources de handicaps qui posent des problèmes particuliers. Éliminer les obstacles qui les empêchent d'avoir accès à la formation et à l'éducation et répondre à leurs besoins spécifiques est donc indispensable pour parvenir à l'insertion et à l'égalité sociales. Les politiques visant à lutter contre la discrimination sur le marché du travail devraient faire partie intégrante d'une stratégie efficace de mise en valeur des compétences.
56. L'infrastructure pour l'éducation et la formation est particulièrement insuffisante dans les *zones rurales* et, par conséquent, le problème de l'accès à l'éducation et à la formation est encore plus critique dans les zones rurales. Dans ces zones, le triple objectif consiste à développer les infrastructures et mettre en valeur les compétences, à créer davantage d'emplois et à améliorer la qualité de l'éducation et de la formation. Il est également d'une importance fondamentale d'encourager des attitudes positives vis-à-vis du développement des compétences dans les zones rurales.
57. L'implantation d'instituts de formation nationaux devrait être généralisée dans les zones rurales et associée à des approches novatrices telles que:
- a) une formation basée sur la communauté dispensée compte tenu des possibilités économiques et d'emplois disponibles dans les zones rurales;
 - b) l'enseignement à distance en recourant aux technologies de l'information et de la communication (TIC);
 - c) une formation mobile qui rapproche la formation de la population;
 - d) l'importance accordée aux coopératives en ce qui concerne la mise en valeur des compétences techniques et la sensibilisation à l'esprit d'entreprise;
 - e) des méthodes fondées sur la main-d'œuvre pour améliorer l'infrastructure rurale, qui offrent une formation dans le domaine de la construction, de la maintenance et des contrats publics.
58. Un système de formation diversifié est important pour aider les travailleurs des zones rurales à acquérir et améliorer les technologies, à s'intégrer dans les chaînes de valeur mondiales et à desservir les marchés locaux, à renforcer l'esprit d'entreprise, à améliorer la productivité agricole et l'accès aux marchés et à développer des activités hors exploitation pouvant compléter les revenus.
59. Les efforts déployés pour renforcer la mise en valeur des compétences dans les économies rurales doivent être intégrés aux efforts globaux visant à améliorer l'accès des travailleurs ruraux aux régimes de sécurité sociale et à garantir le respect de leurs droits. Donner un nouvel élan au développement des compétences contribue à moderniser l'économie locale

et les chaînes de valeur fondées sur des produits spécifiques, ce qui demande par ailleurs une amélioration des compétences.

- 60.** Dans l'*économie informelle*, la mise en valeur des compétences peut contribuer à améliorer la productivité et les conditions de travail, tout en traitant dans le même temps les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs de l'économie informelle, comme il en a été décidé dans les Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines (88^e session de la CIT, 2000). Un certain nombre de stratégies peuvent être utilisées pour mettre en valeur les compétences à cet effet:
- a) la *fourniture d'une formation et de compétences diversifiées*, allant de l'alphabétisation à l'éducation de base de rattrapage aux compétences techniques et professionnelles, en passant par des compétences en matière de gestion et d'entrepreneuriat;
 - b) une *approche modulaire* de la formation, qui divise la formation à long terme en un ensemble de cours de courte durée, améliore l'accès à la formation pour ceux qui n'ont ni le temps ni les moyens de s'offrir une formation à long terme. Ce système aide les gens à acquérir des connaissances à leur propre rythme et en fonction de leurs propres besoins;
 - c) la *reconnaissance des compétences* acquises dans l'économie informelle facilite l'intégration des travailleurs dans l'économie formelle;
 - d) le coût de participation à la formation ne peut être sous-estimé. Il faut trouver des mécanismes novateurs pour assumer ces coûts, étant donné que de nombreux travailleurs de l'économie informelle auraient des difficultés à prendre directement en charge une partie de ces coûts.
- 61.** Le renforcement de la base de compétences de l'économie informelle fait partie de l'effort global de développement pour améliorer les conditions actuelles et faciliter la formalisation des activités informelles. La protection sociale et les soins de santé, le respect des droits des travailleurs, un cadre de réglementation efficace pour les entreprises et des liens interentreprises dans l'économie formelle et informelle contribuent en outre aux processus de formalisation.
- 62.** Le développement des compétences est un moyen primordial de permettre aux *jeunes* de passer sans heurt de l'école à la vie professionnelle. Un grand nombre de jeunes éprouvent des difficultés à trouver un emploi productif du fait de la faiblesse de la demande ou du manque de reconnaissance de leurs compétences et de possibilités de formation.
- 63.** Il est nécessaire d'adopter une approche globale pour intégrer les jeunes, femmes et hommes, sur le marché du travail, y compris la fourniture d'une formation professionnelle pertinente et de qualité, la disponibilité d'informations sur le marché du travail et des services d'orientation professionnelle et de placement. L'amélioration de l'éducation de base et des compétences de base est particulièrement importante pour permettre aux jeunes d'apprendre tout au long de leur vie et d'entrer dans la vie active. Il est également important que les adultes qui n'ont pas suivi d'enseignement de base ni acquis de compétences de base aient la possibilité de le faire.
- 64.** L'apprentissage, à différents niveaux, est un moyen efficace pour les jeunes d'établir une passerelle entre l'école et le monde du travail en leur permettant d'acquérir une formation professionnelle et technique. Ils peuvent ainsi surmonter le problème du manque d'expérience quand ils tentent d'obtenir un premier emploi.

-
65. Des programmes spéciaux et novateurs doivent être en outre étudiés pour répondre aux besoins spécifiques de groupes défavorisés de jeunes; il faudrait notamment donner à ceux qui ont abandonné l'école une «deuxième chance» pour qu'ils puissent au moins apprendre à écrire et à compter, élaborer des programmes spéciaux visant à accroître le taux de scolarisation des filles et de posséder les compétences nécessaires pour suivre une formation professionnelle; il faudrait en outre mettre en place des mesures d'incitation à l'embauche de nouveaux arrivants sur le marché du travail pour leur permettre de surmonter leur faible productivité initiale.
66. La formation et le développement des compétences contribuent à une *plus grande intégration des personnes handicapées* sur le marché du travail. Des ateliers protégés pourraient renforcer les compétences et la confiance en soi et faciliter ainsi le passage au marché primaire du travail, mais il vaut mieux, chaque fois que cela est possible, intégrer les personnes handicapées sur les lieux de travail traditionnels. Des mesures d'incitation (réductions d'impôts, de cotisations sociales et aides à l'adaptation des postes de travail, etc.) peuvent inciter une entreprise à employer des personnes handicapées.
67. L'amélioration de la transférabilité des compétences, appuyée par des cadres nationaux et/ou régionaux ou internationaux de compétences, aide les *travailleurs migrants* à obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications et leurs compétences. Des cadres régionaux de compétences et une coopération régionale pour la reconnaissance mutuelle des compétences créent des conditions propices à la mobilité des travailleurs et à la transférabilité des compétences.
68. Une attention supplémentaire devrait être accordée à la situation des travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques qui souvent ne peuvent pas bénéficier d'une formation professionnelle ni d'une formation en cours d'emploi.
69. La responsabilité de l'insertion sociale incombe au premier chef, en consultation avec les partenaires sociaux, aux *gouvernements*. Ceux-ci doivent également veiller à ce que les groupes ayant des besoins particuliers aient un accès adéquat à une mise en valeur appropriée des compétences pour promouvoir le travail décent et productif. Les mesures appropriées sont notamment les suivantes:
- a) la fourniture de compétences de base, y compris l'apprentissage du calcul et de la lecture;
 - b) l'intégration du développement des compétences dans l'investissement dans l'infrastructure rurale et d'autres moyens de moderniser le secteur agricole;
 - c) la mise en place de mécanismes interministériels pour répondre à la question du développement des compétences des migrants et des travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques;
 - d) des mesures d'incitation accordées aux employeurs pour qu'ils embauchent des personnes handicapées et des personnes appartenant à des groupes défavorisés, qui pourraient être des incitations fiscales, une réduction des cotisations sociales ou une adaptation des postes de travail;
 - e) l'identification et l'utilisation des possibilités de partenariats public-privé lorsque ceux-ci apportent une valeur ajoutée pour répondre aux besoins de mise en valeur des compétences nécessaires aux entreprises et aux travailleurs et dans le sens des accords conclus par les partenaires sociaux;
 - f) en tant qu'incitation supplémentaire à intégrer à l'économie formelle, la possibilité pour les PME de l'économie formelle d'avoir accès à une formation subventionnée;

-
- g) de même, la formation devrait être orientée vers les PME de l'économie informelle pour leur permettre de s'intégrer à l'économie formelle.

70. Les *partenaires sociaux* devraient promouvoir le développement des compétences de groupes ciblés:

- a) en intégrant les personnes ayant des besoins spéciaux sur le marché du travail;
- b) en offrant aux jeunes diverses possibilités d'acquérir une expérience sur le lieu de travail;
- c) en envisageant des dispositifs de financement efficaces pour surmonter les inconvénients spécifiques liés à l'accès à une formation initiale et à une formation tout au long de la vie.

71. L'OIT peut aider les Etats Membres:

- a) en effectuant des travaux de recherche sur des approches efficaces du développement des compétences dans l'économie informelle, qui devraient être particulièrement axés sur les femmes;
- b) en examinant, dans le cadre multilatéral de l'OIT pour la migration de main-d'œuvre (2005), des stratégies visant à assurer une formation professionnelle aux travailleurs migrants, mettre en place des systèmes régionaux de reconnaissance des compétences et encourager les migrations circulaires et d'autres mesures pour éviter l'exode des cerveaux et en inverser la tendance;
- c) en proposant des stratégies visant à améliorer les compétences des travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques et à intégrer les personnes handicapées dans des programmes stratégiques de formation et de promotion de l'emploi;
- d) en faisant connaître et diffusant des bonnes pratiques de promotion des compétences et du travail décent pour différents groupes ciblés, en tenant compte de l'expérience approfondie acquise par les Etats Membres;
- e) en évaluant l'incidence des stratégies nationales de promotion de l'emploi des jeunes et de la contribution que constitue l'acquisition de compétences;
- f) en élaborant des stratégies visant à étendre la disponibilité et l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle dispensée dans les zones rurales, conformément aux orientations stratégiques des conclusions de la discussion générale sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté (97^e session de la CIT, 2008).

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<i>Cinquième question à l'ordre du jour: Aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement (Discussion générale)</i>	
Rapport de la Commission des aptitudes professionnelles.....	1
Résolution concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement	52
Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement	53