

Rapport IV (2)

Apprendre et se former pour travailler
dans la société du savoir
Les vues des mandants

Quatrième question à l'ordre du jour

ISBN 92-2-212877-X

ISSN 0251-3218

Première édition 2003

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

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

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

TABLE DES MATIÈRES

	Page
LISTE DES ABRÉVIATIONS	v
INTRODUCTION	1
RÉPONSES REÇUES ET COMMENTAIRES	3
CONCLUSIONS PROPOSÉES	93

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Organisations d'employeurs et de travailleurs

Afrique du Sud	COSATU	Congrès des syndicats sud-africains
Allemagne	BDA	Confédération des associations des employeurs d'Allemagne
Australie	ACTU	Conseil australien des syndicats
Autriche	BAK ÖGB	Chambre fédérale du travail Confédération des syndicats autrichiens
Barbade	BEC CTUSAB	Confédération des employeurs de la Barbade Congrès des syndicats et des associations de travailleurs de la Barbade
Brésil	CNI	Confédération nationale de l'industrie
Chili	CPC	Confédération de l'industrie et du commerce
Chypre	PEO SEK	Fédération panchyriote du travail Confédération des travailleurs de Chypre
Croatie	HUP SSSH	Association croate des employeurs Union des syndicats autonomes de Croatie
Danemark	FTF LO	Fédération danoise des organisations de fonctionnaires et d'employés Confédération danoise des syndicats
Egypte	FEI	Fédération des industries égyptiennes
Equateur	CAPEIPI	Chambre des petites entreprises de Pichincha
Etats-Unis	AFL-CIO USCIB	Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales
France	MEDEF	Mouvement des entreprises de France
Gabon	CPG	Confédération patronale gabonaise

Ghana	GEA	Association des employeurs du Ghana
	TUC	Congrès des syndicats du Ghana
Grèce	ESEE	Confédération nationale du commerce hellénique
	GSEE	Confédération générale des travailleurs de Grèce
	SEV	Fédération des industries grecques
Inde	EAR	Association des employeurs du Rajasthan
	EFI	Fédération des employeurs de l'Inde
	FKCCI	Fédération des chambres de commerce et d'industrie du Karnataka
	IMC	Chambre de commerce de l'Inde
Irlande	ICTU	Congrès irlandais des syndicats
Japon	Nippon Keidanren	Fédération japonaise des entreprises
	JTUC-RENGO	Confédération japonaise des syndicats
Liban	AIL	Association des industriels libanais
	UCCIAL	Union des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture du Liban
Lituanie	LPK	Confédération des industriels lituaniens
Maroc	FCCIS	Fédération des chambres de commerce, d'industrie et de services
Maurice	FSCC	Fédération des syndicats des corps constitués
Norvège	LO	Confédération des syndicats de Norvège
	NHO	Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie
Nouvelle-Zélande	Business NZ	Business New Zealand
	NZCTU	Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande
Pakistan	EFP	Fédération des employeurs du Pakistan
Pays-Bas	Unie mhp	Centrale des cadres moyens et supérieurs
	VNO-NCW	Fédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas
Pérou	CCL	Chambre de commerce de Lima
	CONFIEP	Confédération nationale des institutions d'employeurs du secteur privé

Liste des abréviations

Portugal	CCP	Confédération du commerce et des services du Portugal
	CGTP-IN	Confédération générale des travailleurs portugais – Intersyndicale nationale
	CIP	Confédération de l'industrie portugaise
	UGT	Union générale des travailleurs
Fédération de Russie	FNPR	Fédération des syndicats indépendants
Slovaquie	KOZ SR	Confédération des unions syndicales de la République slovaque
Slovénie	ZDODS	Association des employeurs de l'artisanat de Slovénie
	ZDS	Association des employeurs de Slovénie
Sri Lanka	EFC	Fédération des employeurs de Ceylan
	LJEWU	Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika
Suisse	UPS	Union patronale suisse
	USS	Union syndicale suisse
République tchèque	SPD ČR	Confédération de l'industrie et du transport
	ČMKOS	Confédération tchéco-morave des syndicats
Ukraine	FPU	Fédération des syndicats de l'Ukraine

Autres abréviations utilisées

BIAC et CSC	Comité consultatif économique et industriel et Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
CIT	Conférence internationale du Travail
EMN	Entreprise multinationale
PME	Petite et moyenne entreprise
TIC	Technologies de l'information et de la communication

INTRODUCTION

A sa 280^e session (mars 2001), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé d'inscrire la question de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines à l'ordre du jour de la 91^e session (2003) de la Conférence internationale du Travail.

Conformément à l'article 39 du Règlement de la Conférence, qui traite des stades préparatoires de la procédure de double discussion, le Bureau a établi un rapport préliminaire¹ destiné à servir de base à la première discussion sur cette question. Le rapport contient une analyse de la législation et de la pratique de différents pays dans le domaine de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines. Ce rapport, accompagné d'un questionnaire, a été envoyé aux gouvernements des Etats Membres qui ont été invités à faire parvenir leurs réponses au Bureau le 1^{er} juin 2002 au plus tard.

Lorsque le présent rapport a été établi, le Bureau avait reçu des réponses des gouvernements des 96 Etats Membres suivants²: Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Barbade, Belgique, Bénin, Bolivie, Botswana, Brésil, Bulgarie, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba, Danemark, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq, Irlande, Israël, Italie, Japon, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Luxembourg, Malaisie, Mali, Malte, Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen, Yougoslavie, Zimbabwe.

Conformément au paragraphe 3 de l'article 12 de la Constitution de l'OIT et aux dispositions de l'article 39 du Règlement de la Conférence internationale du Travail, les membres gouvernementaux ont été invités à consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'arrêter définitivement leurs réponses à ce questionnaire.

Les gouvernements de 12 Etats Membres (Croatie, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Indonésie, Lituanie, Norvège, Oman, Slovaquie, Suède, République tchèque) ont indiqué qu'ils avaient consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs pour l'établissement des réponses. D'autres gouvernements ont transmis

¹ BIT: *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 91^e session (Genève, 2003).

² Les réponses parvenues trop tard pour être incluses dans le rapport pourront être consultées par les délégués à la Conférence.

séparément les observations des organisations d'employeurs ou de travailleurs au Bureau. Dans certains cas, ces observations sont parvenues directement au Bureau. Un certain nombre de gouvernements n'ont pas répondu au questionnaire, mais les organisations d'employeurs et de travailleurs de ces Etats Membres l'ont fait; ces réponses ont été insérées dans les commentaires concernant chaque question.

Le présent rapport a été établi d'après les réponses reçues dont il reproduit l'essentiel, avec de brefs commentaires, dans les pages suivantes. Les conclusions proposées figurent à la fin du rapport.

Si la Conférence décide d'adopter un nouvel instrument international, le Bureau établira un projet qui sera soumis aux gouvernements, pour consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, afin d'être débattu lors de la 92^e session de la Conférence internationale du Travail en 2004.

RÉPONSES REÇUES ET COMMENTAIRES

La présente section contient l'essentiel des réponses au questionnaire qui accompagnait le rapport préliminaire. Le texte de chaque question est suivi de la liste des gouvernements qui y ont répondu, regroupés selon la nature de la réponse (affirmative, négative ou autre). Les réserves ou explications dont s'assortissent éventuellement les réponses sont présentées succinctement après la liste, dans l'ordre alphabétique des pays. Les réponses qui se rapportent à plusieurs questions ou qui renvoient à des questions antérieures sont présentées sous la première de ces questions et ne sont que mentionnées sous les autres. Les réponses sont suivies de brefs commentaires du Bureau qui se réfèrent au(x) point(s) correspondant(s) des conclusions proposées figurant à la fin du présent rapport.

Certaines réponses¹ contenaient des informations sur la législation et la pratique nationales. Ces renseignements, très utiles pour le travail du Bureau, n'ont été reproduits que lorsqu'ils étaient nécessaires à la compréhension de la réponse. Les réponses affirmatives ou négatives des organisations de travailleurs et d'employeurs qui ne sont pas accompagnées d'observations ne sont citées que lorsqu'elles diffèrent de la réponse du gouvernement ou lorsque le gouvernement n'a pas répondu.

Observations générales

Vers une nouvelle recommandation sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines

Compte tenu des profonds changements qui affectent l'économie, la société et le monde du travail, la grande majorité des gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont répondu se sont félicités de la préparation d'un nouvel instrument relatif à la mise en valeur des ressources humaines. La plupart ont estimé qu'il devrait prendre la forme d'une recommandation. Les observations générales indiquent qu'il est bon que les Etats Membres et les partenaires sociaux puissent disposer d'un instrument plus dynamique et d'application plus facile pour élaborer et mettre en œuvre des politiques de développement des ressources humaines intégrées aux autres politiques économiques et sociales, notamment les politiques de l'emploi. L'accent devrait porter davantage sur les cibles, cadres et domaines d'action prioritaires et moins sur la mise en œuvre pratique.

¹ Par exemple celles des gouvernements suivants: Australie, Canada, Cuba, Honduras, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Suède, et partenaires sociaux suivants: Australie: ACTU; Pérou: CONFIEP; Portugal: CCP et UGT; Suisse: USS; et Etats-Unis: AFL-CIO. Ces informations pourront être introduites dans la base de données de l'OIT relative à la révision de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/recomm/index.htm>.

Définitions, contexte et principes de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines aujourd'hui

Plusieurs réponses soulignent que certains termes sont utilisés d'une manière qui peut prêter à confusion et demandent qu'ils soient précisés. Quelques définitions sont proposées mais on ne peut tirer de conclusion générale ni quant aux demandes ni quant aux suggestions.

D'après certaines réponses, l'instrument ne devrait pas mettre l'accent seulement sur les aspects techniques mais également sur l'évolution actuelle du cadre économique et social de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation. Certains passages cités des conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines², ci-après désignées «les *Conclusions*», sont perçus comme décrivant l'évolution des objectifs, politiques et pratiques de mise en valeur des ressources humaines sous l'effet des manifestations diverses de la mondialisation, du fardeau de la dette qui ne cesse de s'alourdir pour de nombreux pays en développement, des mutations technologiques, des nouvelles pratiques de gestion des entreprises et de la nécessité de faire face à la détérioration du marché du travail et de la situation sociale de nombreux groupes défavorisés. Le préambule de la nouvelle recommandation devrait refléter ces évolutions.

Certaines réponses indiquent que le préambule devrait mentionner l'apprentissage tout au long de la vie, la responsabilité individuelle et le dialogue social en tant que principes directeurs des politiques actuelles des ressources humaines. La majorité des réponses soulignent qu'il faudrait à cet effet faire référence à la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, aux *Conclusions* susmentionnées, à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. D'autres instruments sont cités pour inclusion dans le préambule, mais il ne s'en dégage pas de préférence claire pour tel ou tel type d'instrument.

Objectifs et portée de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation

Beaucoup de réponses soulignent que le nouvel instrument devrait s'appuyer sur les paragraphes pertinents des *Conclusions* pour encourager les gouvernements à adopter des politiques économiques et sociales appropriées visant le plein emploi, l'insertion sociale et l'amélioration de la compétitivité, de sorte que la mise en valeur des ressources humaines et la formation puissent contribuer pleinement à la réalisation de ces objectifs.

Certains sont d'avis qu'il faudrait utiliser une définition large du terme «employabilité» et se référer aux politiques économiques et sociales qui encouragent le plein emploi, au partenariat entre gouvernements, employeurs, syndicats et travailleurs individuels et à l'équité. Pour beaucoup, les systèmes de formation et d'éducation doivent refléter des objectifs qui vont au-delà d'une interprétation économique étroite de l'«employabilité». D'abord et avant tout, l'éducation et la formation doivent façonner des individus libres et responsables, dotés d'esprit critique et aptes à s'intégrer plus facilement dans la société, notamment sur des marchés du travail qui exigent de la souplesse et des qualifications de plus en plus poussées.

Le dialogue social dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation

Beaucoup de réponses indiquent que, tel qu'il est formulé, le questionnaire suggère un système de contrôle de l'administration centrale, où les gouvernements nationaux sont les maîtres d'œuvre de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques d'apprentissage et de forma-

² BIT: *Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines*, Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève, 2000 (reproduites à l'annexe I de BIT: *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, op. cit.).

tion. Une écrasante majorité considère qu'en la matière le dialogue social a un rôle directeur à jouer. Il faut aussi largement que possible associer d'autres acteurs que les gouvernements à l'éducation et la formation, notamment pour ce qui touche à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie. Les responsabilités des partenaires sociaux dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines doivent être mises plus en avant de manière à équilibrer la répartition des rôles.

I. Forme de l'instrument international

La Conférence internationale du Travail devrait-elle adopter un nouvel instrument international concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation? **Qu. 1**

Nombre total de réponses: 95.

Affirmatives: 93. Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Argentine, Autriche, Bahreïn, Barbade, Belgique, Bénin, Bolivie, Botswana, Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba, Danemark, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq, Irlande, Israël, Italie, Japon, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mali, Malte, Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen, Yougoslavie, Zimbabwe.

Négative: 1. Australie.

Autre: 1. Luxembourg.

Australie. Lors de la session de 2002 de la Conférence internationale du Travail, l'Australie a fait valoir qu'il conviendrait, avant de trancher sur la nécessité d'une nouvelle recommandation, d'attendre que l'OIT ait mis au point une approche systématique de la réforme normative. Toutefois, compte tenu du fait qu'une majorité d'Etats Membres appuieront un nouvel instrument à la lumière des *Conclusions* adoptées lors de cette session, le gouvernement répond au questionnaire.

Conseil australien des syndicats (ACTU): L'importance de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines pour l'économie, le développement personnel et l'entreprise est de plus en plus évidente. Les pays, les entreprises et les personnes qui n'ont pas accès à des modalités diversifiées de formation et d'éducation deviendront de moins en moins concurrentiels.

Autriche. Oui. La recommandation devrait être aussi précise que possible.

Etats-Unis. Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales (USCIB): Il n'est pas évident qu'un instrument international soit nécessaire. La mise en valeur des ressources humaines exige un ensemble de «bonnes pratiques» qui dépendent des circonstances du pays concerné. Il s'agit d'une question subjective qui a des répercussions sur le niveau de vie, la productivité nationale et la compétitivité. La portée de ce questionnaire est considérable puisqu'il couvre à la fois les systèmes d'éducation de base et les processus et systèmes sophistiqués utilisés par les grandes entreprises pour développer les qualifications de leurs salariés. Si un instrument est nécessaire, il serait peut-être préférable de mettre l'accent sur les points suivants: éducation de base pour tous, accès des groupes défavorisés à l'éducation de base, importance de la formation professionnelle, partenariats avec les entreprises offrant des emplois, pertinence des qualifications.

Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO): Oui. L'investissement dans la main-d'œuvre joue un rôle de plus en plus important dans l'aptitude des pays à relever les défis de la mondialisation et à produire des emplois de qualité: salaire convenable, prestations de santé, pensions, tâches diversifiées composant une charge de travail gérable, milieu de travail sain et sans risque, possibilité de contrôler le rythme et l'organisation du travail, interaction sociale entre les travailleurs, accès à la formation continue, informations permettant de prendre des décisions, possibilités de carrière, moyens de participer à la redéfinition de l'emploi, connaissance de l'entreprise, modalité d'expression indépendante par le biais de la négociation collective. Un instrument révisé aiderait tout particulièrement les gouvernements du monde entier, indépendamment de leur rythme ou stade de développement, à créer des systèmes d'investissement dans la main-d'œuvre qui permettent d'asseoir la concurrence sur l'innovation, la qualité et les qualifications et non sur l'abaissement des salaires et des prestations. Cet instrument serait également très utile aux représentants des employeurs et des travailleurs qui coopèrent avec le gouvernement pour faire progresser les qualifications et la formation des travailleurs et renforcer l'économie nationale.

Luxembourg. N'est pas opposé à l'adoption d'un nouvel instrument international si la majorité des Etats Membres se prononcent pour.

Maroc. Fédération des Chambres de commerce, d'industrie et de services (FCCIS): Oui.

Portugal. Oui. La nouvelle approche de l'éducation et de la formation axées sur la qualité qui se dessine n'est pas suffisamment reflétée dans les instruments antérieurs. Les droits fondamentaux des travailleurs sont également indissociables du concept de travail décent qui devrait accompagner la mise en valeur des ressources humaines.

Fédération de Russie. Fédération des syndicats indépendants (FNPR): Oui.

Slovénie. Association des employeurs de Slovénie (ZDS) et Association des employeurs de l'artisanat de Slovénie (ZDODS): Oui.

L'écrasante majorité des gouvernements et toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont répondu à cette question estiment que la Conférence devrait adopter un nouvel instrument international relatif à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation.

Dans l'affirmative, cet instrument devrait-il prendre la forme d'une recommandation?

Qu. 2

Nombre total de réponses: 93.

Affirmatives: 88. Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Bénin, Bolivie, Botswana, Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Croatie, Cuba, Danemark, Égypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gabon, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq, Irlande, Israël, Italie, Japon, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mali, Malte, Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen, Yougoslavie, Zimbabwe.

Négatives: 3. Barbade, Ghana, Pérou.

Autres: 2. Costa Rica, Nigéria.

Afrique du Sud. La structure de la recommandation proposée devrait être légèrement modifiée: I. *Préambule*; II. *Projet* (impact recherché); III. *Valeurs* (dialogue social avec une clarification des rôles et des fonctions, justice sociale, innovation, inclusion, etc.); IV. *Contexte favorable à des stratégies d'éducation et de formation efficaces* (complémentarité entre mise en valeur des ressources humaines, macroéconomie, commerce et industrie, marché du travail et politiques de développement social destinées à favoriser l'emploi, lutte contre la pauvreté, etc.); V. *Bénéficiaires* (travailleurs salariés, employeurs, chômeurs, travailleurs du secteur informel – avec des sous-sections pour chaque rubrique); VI. *Politiques et objectifs* (section générale de cadres globaux – recherche, planification, suivi et évaluation, avec des sous-sections traitant des différents bénéficiaires); VII. *Mise en œuvre des politiques et objectifs* (prestataires, promotion de la qualité et reconnaissance de qualifications acquises de manière informelle); VIII. *Responsabilités et engagements de ressources des gouvernements, milieux d'affaires, travailleurs, communautés et individus.* Cette réorganisation n'est pas une condition préalable à l'acceptation du nouvel instrument tel que proposé.

Congrès des syndicats sud-africains (COSATU): Il faudrait ajouter une dernière section fixant les mesures de suivi sur le modèle de la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.

Australie. ACTU: Oui.

Barbade. Non, l'instrument devrait prendre la forme d'une convention; les pays seraient ainsi tenus de faciliter l'application des dispositions une fois le texte ratifié, et tous les Etats Membres de l'OIT devraient présenter régulièrement des rapports sur la mise en œuvre, ce qui permettrait le suivi et la fourniture d'une assistance technique.

Confédération des employeurs de la Barbade (BEC): Oui.

Congrès des syndicats et des associations de travailleurs de la Barbade (CTUSAB): Oui.

Chypre. Confédération des travailleurs de Chypre (SEK): L'instrument devrait prendre la forme d'une recommandation, ce qui donnerait à la législation nationale suffisamment de souplesse pour prendre en compte les particularités et les besoins des pays individuels.

Costa Rica. L'avènement des sociétés du savoir rend nécessaire l'adoption, sous la forme soit d'une convention soit d'une recommandation, d'instruments juridiques ou techniques qui offrent des mécanismes utiles aux travailleurs comme aux travailleuses.

Etats-Unis. USCIB: Si un instrument est nécessaire, une recommandation suffit. La mise en valeur des ressources humaines n'est pas une question qui peut faire l'objet d'une réglementation. C'est un domaine qui nécessite d'autres mesures que les gouvernements peuvent prendre conjointement avec le secteur privé pour améliorer l'éducation, la formation et l'apprentissage permanent de la main-d'œuvre.

France. Ce texte devrait constituer un instrument de référence pour les mandants dans l'élaboration des politiques relatives à la mise en valeur des ressources humaines. Il devrait également être un instrument à portée pratique dans la mise en œuvre.

Ghana. Non, l'instrument devrait prendre la forme d'une convention et d'une recommandation de manière à ce que, si un Etat Membre ne peut ratifier la convention, il puisse néanmoins suivre les dispositions de la recommandation.

Association des employeurs du Ghana (GEA): Non. Il devrait prendre la forme d'une convention et d'une recommandation.

Congrès des syndicats du Ghana (TUC): Oui. La convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, demeure, dans une grande mesure, d'actualité.

Inde. Chambre de commerce de l'Inde (IMC): Non.

Liban. L'instrument (recommandation) devrait indiquer s'il accompagne la convention n° 142, s'il complète ses dispositions ou s'il constitue une recommandation indépendante.

Association des industriels libanais (AIL): Il devrait prendre la forme d'une convention.

Maroc. FCCIS: Oui.

Maurice. La recommandation devrait contenir des directives pour l'élaboration et l'application de politiques concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation.

Nigéria. Il devrait prendre la forme d'une convention et d'une recommandation.

Pérou. Il devrait prendre la forme d'une convention.

Chambre de commerce de Lima (CCL): Oui.

Royaume-Uni. Oui. Il serait difficile d'élaborer une nouvelle convention qui améliore la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, car cet instrument est suffisamment souple pour rester applicable dans les conditions actuelles. Si de nombreux éléments de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, demeurent pertinents et applicables, il faut néanmoins une nouvelle recommandation pour examiner de nouveaux problèmes. Une recommandation serait également plus susceptible de bénéficier d'un large consensus.

Fédération de Russie. FNPR: Oui.

Slovaquie. Confédération des unions syndicales de la République slovaque (KOZSR): Il devrait prendre la forme d'une convention.

Slovénie. ZDS et ZDODS: Oui.

Suisse. Union syndicale suisse (USS): L'instrument devrait prendre la forme d'une convention.

Ukraine. Fédération des syndicats de l'Ukraine (FPU): Non, il devrait prendre la forme d'une convention complétée par une recommandation.

La majorité des réponses indiquent que le nouvel instrument devrait prendre la forme d'une recommandation.

II. Préambule

L'instrument devrait-il comporter un préambule mentionnant:

Qu. 3

- a) *la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975?*
- b) *les conclusions de la discussion générale de la 88^e session de la Conférence internationale du Travail sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines?*
- c) *la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale?*
- d) *la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail?*
- e) *d'autres instruments (prière de préciser)?*

Nombre total de réponses: 94.

- a) *Nombre total de réponses: 86. Affirmatives: 80. Négatives: 3. Autres: 3.*
- b) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 86. Négative: 0. Autres: 3.*
- c) *Nombre total de réponses: 76. Affirmatives: 71. Négatives: 2. Autres: 3.*
- d) *Nombre total de réponses: 82. Affirmatives: 76. Négatives: 2. Autres: 4.*
- e) *Nombre total de réponses: 36.*

Affirmatives: Afrique du Sud (*a*) à *d*)), Algérie (*b*) à *d*)), Allemagne (*a*) à *d*)), Argentine (*b*) et *d*)), Australie (*a*) et *b*)), Autriche, Bahreïn, Barbade (*b*) et *d*)), Bénin (*b*) à *d*)), Bolivie (*a*)), Botswana (*a*)), Brésil, Burundi (*a*), *b*) et *d*)), Canada, République centrafricaine (*a*) à *c*)), Chili, Chine (*a*) à *d*)), Chypre (*a*) à *d*)), Costa Rica, Croatie (*a*) et *b*)), Cuba, Danemark, Egypte (*a*), *b*) et *d*)), El Salvador, Emirats arabes unis (*a*) à *d*)), Equateur (*a*) et *b*)), Espagne, Estonie, Finlande, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala (*a*), *b*) et *d*)), Guinée-Bissau, Honduras, Inde (*a*) et *b*)), Indonésie, Iraq, Irlande, Israël (*b*) à *d*)), Italie, Japon, Kazakhstan (*b*)), Kenya (*a*) à *d*)), Lettonie, Liban (*a*) à *c*)), Lituanie, Mali (*a*) à *d*)), Malte, Maurice (*a*) à *d*)), Mexique (*a*) à *d*)), République de Moldova (*a*) à *d*)), Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria (*a*)), Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman (*b*) à *d*)), Ouganda (*a*) à *d*)), Pakistan, Panama (*a*) à *d*)), Papouasie-

Nouvelle-Guinée, Pérou (*a* et *b*)), Philippines (*a* à *d*)), Pologne, Portugal (*a* à *d*)), Qatar, Roumanie (*a*, *b* et *d*)), Royaume-Uni (*a* à *d*)), Saint-Marin, Seychelles (*a* à *d*)), Singapour (*a* et *b*)), Slovaquie (*a* à *d*)), Sri Lanka (*a* à *d*)), Suède (*a* à *d*)), Suisse (*a* à *d*)), Suriname, République arabe syrienne (*a* à *d*)), République tchèque (*b* à *d*)), Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie (*a* et *b*)), Ukraine, Venezuela, Yémen (*b* et *d*)), Yougoslavie (*a* à *d*)), Zimbabwe.

Négatives: Allemagne (*e*)), Australie (*c*)), Bénin (*a* et *e*)), Israël (*a*)), Liban (*d*)), Maurice (*e*)), Oman (*a*)), Ouganda (*e*)), Seychelles (*e*)), Suisse (*e*)), Turquie (*c* et *d*)), Yougoslavie (*e*)).

Autres: Afrique du Sud (*e*)), Australie (*d*)), Bulgarie (*e*)), Chine (*e*)), Chypre (*e*)), Egypte (*e*)), Emirats arabes unis (*e*)), France, Hongrie (*e*)), Israël (*e*)), Kenya (*e*)), Liban (*e*)), Malaisie, Mali (*e*)), Mexique (*e*)), République de Moldova (*e*)), Oman (*e*)), Panama (*e*)), Pays-Bas, Philippines (*e*)), Portugal (*e*)), Roumanie (*e*)), Royaume-Uni (*e*)), Slovaquie (*e*)), Sri Lanka (*e*)), Suède (*e*)), République arabe syrienne (*e*)).

Afrique du Sud. e) Un nombre restreint d'instruments fondamentaux des institutions de Bretton Woods et de l'UNESCO pourraient être mentionnés pour attirer l'attention sur la cohérence nécessaire entre les textes. Une telle formule serait conforme à l'esprit de l'Agenda global pour l'emploi qui appelle à une amélioration de la coordination entre institutions pour ce qui touche aux politiques et aux activités.

COSATU: *e*) Convention et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et documents pertinents des Nations Unies, y compris les Conclusions du Sommet mondial pour le développement social et la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le préambule devrait également renvoyer aux conclusions adoptées à la 88^e session de la Conférence internationale du Travail, en juin 2000. Il devrait être fait mention explicitement des aspects de la discussion générale qui ne seront pas traités dans le dispositif de l'instrument révisé. Ainsi, à l'exemple des Conclusions, le préambule devrait prôner une augmentation du niveau de l'aide au développement et un allègement de la dette internationale et encourager les entreprises multinationales à conclure des accords de transfert de technologies équitables, à développer des compétences poussées au niveau local dans les pays en développement et à aider à la création des infrastructures qu'exige la nouvelle économie du savoir.

Australie. d) Cet instrument est certes important mais il ne porte pas directement sur le sujet considéré.

ACTU: *c*) Oui, sous réserve de l'accord des parties. L'objet du débat ne se limite cependant pas, et de loin, à la question des entreprises multinationales (EMN). En outre, ces entreprises sont déjà à l'avant-garde pour ce qui est de reconnaître l'importance de l'enseignement et de la formation. *d*) Oui, sous réserve de l'accord des parties. Ce texte ne devrait pas être considéré comme une composante essentielle d'une nouvelle recommandation.

Autriche. a) à *d*). Le préambule devrait mentionner l'ensemble des instruments internationaux pertinents.

Bésil. Confédération nationale de l'industrie (CNI): *d*) Non.

Bulgarie. e) Mémoire de la Commission européenne sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (2000).

Chine. e) Il conviendrait de citer également la question des services de l'emploi (convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948).

Chypre. e) Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

Croatie. Association croate des employeurs (HUP): *e)* Le préambule devrait mentionner la Charte de Cologne: apprentissage continu – objectifs et aspirations (1999) et la Déclaration conjointe sur l'éducation et la formation formulée en 1991 par le Comité consultatif économique et industriel et la Commission syndicale consultative (BIAC et CSC) auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), deux textes qui figurent aux annexes II et III, respectivement, du rapport IV (1).

Union des syndicats autonomes de Croatie (SSSH): *c)* et *d)* Oui.

Danemark. Fédération danoise des organisations de fonctionnaires et d'employés (FTF): *e)* Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974.

Egypte. e) Le préambule devrait porter avant tout sur l'action à mener contre les conséquences néfastes de la mondialisation pour ce qui touche au travail et à la production, notamment dans les pays en développement, et rappeler que les pays développés et les organisations internationales doivent agir directement et faire preuve d'une volonté résolue en vue de la réalisation des objectifs suivants: i) accroître les exportations des pays en développement et réduire les entraves au commerce dans les pays développés; ii) augmenter le niveau de l'investissement direct des pays industrialisés vers les pays en développement; iii) fournir des services d'appui sur le plan matériel, technique et scientifique; iv) assurer la libre circulation des capitaux et de la main-d'œuvre en application des conventions internationales; v) favoriser le progrès technique dans les pays en développement.

Fédération des industries égyptiennes (FIE): *c)* Mentionner ce document dans le préambule reviendrait à entériner de façon implicite le contenu de cette déclaration, une question qui est du ressort des Etats Membres.

Emirats arabes unis. e) Des pratiques exemplaires relevées dans des Etats Membres devraient être citées.

Etats-Unis. USCIB: *a)* Oui. *b)* Non. *c)* Non. La Déclaration tripartite ne porte sur aucun aspect pertinent en l'espèce. *d)* Non. La Déclaration ne porte sur aucun aspect intéressant le sujet traité. *e)* Aucun.

France. Le nouvel instrument devrait mentionner un nombre restreint de textes, qui doivent avoir une portée mondiale et concerner en particulier le thème du développement des ressources humaines.

Ghana. GEA: *e)* Convention (n° 159) et recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

Hongrie. e) Déclaration de Hambourg sur l'éducation des adultes (UNESCO, 1997), Mémoire de la Commission européenne sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (2000) et Directives de l'Union européenne sur les politiques de l'emploi.

Inde. Association des employeurs du Rajasthan (EAR): *a), b)* et *d)* Oui. *c)* Ne peut faire d'observations car ce texte n'est pas connu.

Fédération des chambres de commerce et d'industrie du Karnataka (FKCCI): *e)* Tout texte visant à promouvoir la mise en valeur des ressources humaines par une amélioration des pratiques de gestion (utilisation du courrier et de supports électroniques par exemple).

IMC: *a)* à *d)* Oui. *e)* Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

Indonésie. d) Oui, car la motivation des travailleurs dépend dans une large mesure de la reconnaissance et de la protection de leurs droits.

Japon. Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO): *e)* Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

Kenya. *e)* Convention n° 122.

Liban. *d)* Non, car les conventions fondamentales dont la Déclaration traite ne concernent pas directement la question de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines. *e)* Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, convention n° 122 et convention n° 159.

AIL: *a)* Compte tenu que l'instrument proposé doit constituer une nouvelle convention portant sur tous les aspects relatifs à la mise en valeur des ressources humaines, il serait superflu de mentionner les conventions existantes.

Malaisie. Pas d'observation car les documents mentionnés dans cette question ne sont pas disponibles.

Mali. *e)* Convention n° 111, convention n° 140, convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et convention n° 159.

Maroc. FCCIS: Oui.

Mexique. *e)* Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949.

République de Moldova. *e)* Convention n° 159 et recommandation n° 168.

Oman. *e)* Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et convention n° 142.

Pakistan. Fédération des employeurs du Pakistan (EFP): *b)* Mentionner expressément les *Conclusions* ne semble pas d'une grande utilité. *c)* Non, car ce texte ne concerne que le cas des entreprises multinationales, qui ont plus de facilité à mettre en valeur leurs ressources humaines.

Panama. *e)* Il conviendrait de mentionner la question de l'investissement consacré à la formation, un objectif vers lequel le secteur public et le secteur privé mais aussi les particuliers doivent tendre, sans que cela ne porte préjudice à l'égalité des chances.

Pays-Bas. *e)* Il conviendrait si possible de mentionner les pratiques exemplaires relevées dans des pays donnés.

Fédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas (VNO-NCW): *e)* La Charte de Cologne: apprentissage continu – objectifs et aspirations (1999) devrait être mentionnée. Il conviendrait non seulement de renvoyer à d'autres instruments mais aussi de situer le contexte et de comparer les perspectives actuelles en matière de mise en valeur des ressources humaines à la situation en 1975. Les modèles prospectifs formulés dans les années soixante-dix ne tenaient pas compte du lien entre éducation et formation d'un côté et marché du travail de l'autre, ni de l'équilibre entre l'offre et la demande. Aujourd'hui, ce n'est pas à l'Etat mais bien aux travailleurs et aux employeurs de garantir une bonne adéquation en la matière. L'éducation, pour autant que cela n'ait jamais été le cas, ne garantit plus un emploi stable à vie. Elle donne en revanche aux jeunes la possibilité d'acquérir toute une gamme de compétences nécessaires pour un apprentissage tout au long de la vie, y compris la capacité d'apprendre à apprendre, de gérer une carrière de façon avisée et de s'adapter à l'évolution du marché du travail. Il convient de bien indiquer que l'éducation et la formation ne peuvent suffire à garantir un développement économique et social durable.

Pérou. CCL: *b)* Oui.

Philippines. *e)* Déclaration universelle des droits de l'homme.

Portugal. *e)* Convention n° 122.

Confédération du commerce et des services du Portugal (CCP): *b*) Oui. Le préambule devrait attirer l'attention sur les aspects suivants: i) la mondialisation économique et ses conséquences pour le marché du travail; ii) le fait que les Etats devraient établir un lien plus étroit entre les politiques, notamment celle de l'économie et celle de l'emploi; iii) la notion d'employabilité, qui dépend dans une large mesure de certaines aptitudes de base, telles que la connaissance des technologies de l'information et de la communication (TIC); l'aptitude à résoudre des problèmes et à travailler en équipe, la connaissance des langues étrangères, la capacité de communication, etc.; iv) l'idée que l'Etat, les entreprises et les individus ont une responsabilité commune en la matière. *d*) Oui, afin de promouvoir une approche intégrée pour ce qui touche à la mise en valeur des ressources humaines, comme la Déclaration l'établit, notamment lorsqu'elle fait référence à la nécessité d'assurer le lien entre progrès social et croissance économique, deux aspects qui doivent se renforcer mutuellement.

Confédération de l'industrie portugaise (CIP): *c*) et *d*) Non.

Confédération générale des travailleurs portugais-Intersyndicale nationale (CGTP-IN): *d*) Non.

Union générale des travailleurs (UGT): *e*) Il conviendrait de rappeler aux pays que, pour assurer le succès des réformes visant l'enseignement et la formation, ils doivent adopter en parallèle d'autres mesures, notamment en matière d'emploi, de politique macroéconomique et d'investissement dans la science et la technologie. Le rôle fondamental des partenaires sociaux devrait être souligné.

Roumanie. *e*) Mémoire de la Commission européenne sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (2000) et résolution du Conseil du 3 décembre 1992 sur la transparence des qualifications.

Royaume-Uni. *c*) Oui. La Déclaration souligne l'importance de la mise en valeur des ressources humaines et établit clairement les avantages de tels programmes pour les entreprises comme pour les travailleurs. Elle appelle également l'attention sur le rôle que les entreprises multinationales peuvent jouer du point de vue de l'apprentissage et de la formation, «à titre de participation au développement national», ce qui est tout à fait dans la lignée de la réflexion menée actuellement sur la responsabilité sociale des entreprises. *d*) Oui, car la Déclaration est au cœur de l'action de l'OIT et aborde explicitement la question de la formation professionnelle dans son préambule. *e*) Les instruments fondamentaux ont déjà été mentionnés. Cependant, en cas de consensus sur l'inclusion d'autres instruments, il conviendrait de citer les conventions n^{os} 122 et 140.

Fédération de Russie. FNPR: *a*) à *d*) Oui. *e*) Recommandation (n^o 117) sur la formation professionnelle, 1962, et recommandation (n^o 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984.

Slovaquie. *e*) Convention n^o 140.

Slovénie. ZDS; ZDODS: *b*) Oui.

Sri Lanka. *e*) Convention n^o 122 et convention n^o 159.

Suède. *e*) La convention (n^o 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

Suisse. *a*) à *d*) Oui, mais dans l'ordre suivant: *d*), *b*), *a*), *c*). *e*) Non, sauf éventuellement les Principes directeurs de l'OCDE sur les entreprises multinationales (juin 2000).

Union patronale suisse (UPS): *e*) Charte de Cologne: apprentissage continu – objectifs et aspirations (1999).

République arabe syrienne. *e*) Il conviendrait de renvoyer à certains aspects traités lors de la Conférence internationale de l'éducation tenue à Genève en 1994 concernant la complémen-

tarité entre système éducatif et système de formation dans la perspective de la mise en valeur des ressources humaines.

République tchèque. Confédération tchéco-morave des syndicats (ČMKOS): *e*) Mémoire de la Commission européenne sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (2000).

Les réponses indiquent dans leur majorité que l'instrument devrait comporter un préambule mentionnant:

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

Certaines réponses se réfèrent à la Charte de Cologne: apprentissage continu – objectifs et aspirations et à la Déclaration conjointe du BIAC et de la CSC sur l'éducation et la formation, deux textes figurant en annexe au rapport IV (1). Sont aussi citées plusieurs fois la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la convention (n° 159) et la recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983. Quelques réponses proposent que soit mentionné dans le préambule le Mémoire de la Commission européenne sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

III. Objectif, champ d'application et définition

Qu. 4 *L'instrument devrait-il recommander aux gouvernements d'élaborer, d'appliquer et de superviser des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines et de formation compatibles avec d'autres politiques économiques et sociales, sur la base du dialogue social, compte tenu des différents rôles de l'Etat et des partenaires sociaux?*

Nombre total de réponses: 93.

Affirmatives: 91. Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Barbade, Belgique, Bénin, Bolivie, Botswana, Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba, Danemark, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq, Irlande, Israël, Italie, Japon, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mali, Malte, Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar, Roumanie, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri

Lanka, Suède, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Yémen, Yougoslavie, Zimbabwe.

Négative: Aucune.

Autres: 2. Portugal, Royaume-Uni.

Afrique du Sud. Oui, mais remplacer «compatibles» par «complémentaires». Il est important de faire passer l'idée que la mise en valeur des ressources humaines est essentielle pour atteindre les objectifs de la croissance et du développement et en est parfois le premier élément.

COSATU: L'instrument devrait aussi recommander aux gouvernements d'adopter d'autres politiques économiques et sociales appropriées visant le plein emploi et l'inclusion sociale, permettant à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines de contribuer à la croissance économique et au plein emploi.

Allemagne. Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA): Oui, en principe, mais la détermination des objectifs spécifiques devrait être laissée aux Etats, notamment en ce qui concerne les politiques nationales et leur surveillance.

Belgique. Gouvernement wallon: Oui, sous réserve, d'une part, du rôle exclusif de l'Etat en matière d'éducation de base et de son rôle décisif en matière de formation professionnelle, où il détermine souverainement les orientations de sa politique, d'autre part, de la nécessité de tenir compte des données et objectifs culturels dans la détermination des politiques de mise en valeur des ressources humaines, ainsi que prescrit par la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

Danemark. Les politiques cohérentes de mise en valeur des ressources humaines et de formation devraient reposer sur le dialogue social et refléter ainsi les différents rôles et *responsabilités* des acteurs.

Etats-Unis. USCIB: Oui, d'une manière générale mais non aux questions plus précises. Les politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation inspirées par les pouvoirs publics sont largement inefficaces car insuffisamment reliées aux lieux de travail et aux emplois et deviennent des programmes de «formation pour la formation».

AFL-CIO: Toutes les parties prenantes doivent participer à l'élaboration d'un plan stratégique visant à identifier les buts à long terme et à établir l'ordre de priorité des objectifs. En travaillant ensemble, elles peuvent savoir quelles sont leurs ressources, leurs forces, leurs faiblesses, les opportunités, qui sont les alliés, les adversaires, et où sont les cibles, et définir des mesures spécifiques. Les évaluations devraient porter sur les problèmes liés à la fois à l'offre (qualifications et besoins de la main-d'œuvre) et à la demande (besoins de l'industrie). L'instrument de l'OIT devrait recommander par exemple d'élaborer et de superviser des politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation qui soient largement fondées sur le dialogue social et prennent en considération les rôles différents du gouvernement et des partenaires sociaux.

France. L'intégration des politiques économiques, des politiques structurelles de l'emploi et des politiques sociales permet de rompre avec les perspectives qui font actuellement des politiques de l'emploi et de la formation un facteur d'ajustement ou d'adaptation à court terme. Une telle approche conduit en outre à modifier profondément l'appréciation des décideurs économiques, qui considèrent par exemple le financement de la formation continue comme un coût et même un risque. Des investissements dans les ressources humaines et dans le développement des compétences, dès lors qu'ils sont déployés par l'ensemble des acteurs qui en ont la responsabilité en ayant une préoccupation du niveau de cet investissement, d'égalité d'accès et de valorisation de cette formation dans l'emploi, permettent en outre d'éviter une polarisation

des économies ou des marchés du travail. En assurant une meilleure cohésion sociale, ils sont aussi facteurs d'une meilleure performance globale et, à terme, d'une meilleure croissance.

Japon. Fédération japonaise des entreprises (Nippon Keidanren): Il est légitime que les gouvernements formulent des politiques de mise en valeur des ressources humaines et les appliquent, mais des réserves sont émises en ce qui concerne leur «supervision».

Maroc. FCCIS: Oui.

Maurice. L'instrument devrait également stipuler quels sont les mécanismes d'élaboration des politiques nationales et de dialogue social.

Pays-Bas. Unie mhp: Pas forcément élaborer les politiques, mais les favoriser et les superviser.

Portugal. L'instrument devrait viser à assigner des fonctions distinctes aux gouvernements et aux partenaires sociaux, mais devrait être suffisamment souple pour recouvrir diverses formes de participation.

Royaume-Uni. Certes, il faut que les gouvernements formulent, appliquent et contrôlent les politiques mais pas uniquement sur la base du dialogue social. Les partenaires sociaux, à l'évidence, doivent être étroitement associés à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques. L'instrument devrait faire référence à la participation d'autres acteurs importants, comme par exemple les spécialistes de l'éducation et de la mise en valeur des ressources humaines et les prestataires de formation. Il devrait également s'efforcer d'incorporer la contribution des personnes insuffisamment représentées par les partenaires sociaux – chômeurs, femmes, minorités ethniques, handicapés, travailleurs âgés, personnes occupées à des formes non traditionnelles de travail.

Fédération de Russie. FNPR: Oui.

Slovénie. ZDS et ZDODS: En ce qui concerne les questions 4 à 6, les deux organisations d'employeurs sont d'accord avec les objectifs, champ d'application et définitions proposés par le questionnaire. Les gouvernements devraient avant tout faciliter l'acquisition continue de connaissances et l'employabilité et accorder une grande importance à l'innovation, à la compétitivité et à la croissance de l'économie. Ils devraient accroître l'investissement public et privé pour les infrastructures nécessaires à l'utilisation des TIC, les matériels et logiciels d'éducation et de formation ainsi que la formation des maîtres et des formateurs en utilisant des réseaux de collaboration locaux, nationaux et internationaux.

Suisse. Oui, mais en spécifiant les rôles différents et complémentaires de l'Etat, des partenaires sociaux et des autres secteurs.

République tchèque. Confédération de l'industrie et du transport (SPD ČR): Ajouter «recommander aux gouvernements de définir la compétence des autorités en matière de mise en valeur des ressources humaines et de formation et d'énoncer clairement les formes du dialogue social».

La plupart des réponses indiquent que l'instrument devrait recommander aux gouvernements d'élaborer, d'appliquer et d'assurer le suivi des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines et de formation compatibles avec les autres politiques économiques et sociales, sur la base du dialogue social, compte tenu des rôles différents de l'Etat et des partenaires sociaux.

L'instrument devrait-il encourager les gouvernements à définir des politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation qui:

Qu. 5

- a) *facilitent l'acquisition continue de connaissances et l'employabilité?*
- b) *accordent une égale importance aux objectifs économiques et aux objectifs sociaux dans le contexte de la mondialisation de l'économie et d'une société fondée sur le savoir et les qualifications, en mettant l'accent sur un développement économique et social équilibré, sur le travail décent, sur l'inclusion sociale et sur la réduction de la pauvreté?*
- c) *accordent une grande importance à l'innovation, à la compétitivité et à la croissance de l'économie ainsi qu'à l'employabilité des travailleurs?*
- d) *visent à transformer les activités de l'économie informelle en un travail décent parfaitement intégré à la vie économique?*
- e) *accroissent l'investissement public et privé pour les infrastructures nécessaires à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, les matériels et logiciels d'éducation et de formation ainsi que la formation des maîtres et des formateurs en utilisant des réseaux de collaboration locaux, nationaux et internationaux?*

Nombre total de réponses: 94.

- a) *Nombre total de réponses: 91. Affirmatives: 89. Négative: 0. Autres: 2.*
- b) *Nombre total de réponses: 88. Affirmatives: 86. Négative: 0. Autres: 2.*
- c) *Nombre total de réponses: 88. Affirmatives: 86. Négative: 0. Autres: 2.*
- d) *Nombre total de réponses: 87. Affirmatives: 81. Négatives: 3. Autres: 3.*
- e) *Nombre total de réponses: 90. Affirmatives: 85. Négative: 0. Autres: 5.*

Affirmatives: Afrique du Sud (b) et d)), Algérie, Allemagne (a) à d)), Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Barbade, Belgique, Bénin, Bolivie (b)), Botswana (a) à c) et e)), Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba, Danemark (a) à d)), Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala (a), b), d) et e)), Honduras, Hongrie, Inde (a), b) et d)), Indonésie, Iraq, Irlande, Israël (a), c) à e)), Italie, Japon, Kazakhstan (a)), Kenya (a) à c) et e)), Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mali, Malte, Maurice, Mexique (b), c) et e)), République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande (a), c) et e)), Oman (a), c) et e)), Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (a) à c) et e)), Pérou, Philippines, Pologne (a) à d)), Portugal (a) à d)), Qatar, Roumanie (a) à c) et e)), Royaume-Uni, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse (a) à c) et e)), Suriname, République arabe syrienne, République tchèque (a), c) à e)), Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie (a) et e)), Ukraine, Venezuela, Yémen (e)), Yougoslavie, Zimbabwe.

Négatives: Botswana (d)), Kenya (d)), Suisse (d)).

Autres: Afrique du Sud (a), c) et e)), Bulgarie (c) et e)), Danemark (e)), Mexique (a) et d)), Nouvelle-Zélande (b) et d)), Oman (b) et d)), Pologne (e)), Portugal (e)).

Afrique du Sud. a) S'agissant du préambule, il serait probablement plus indiqué de parler de l'objet de ces interventions (résultats/impact), à savoir des «politiques de mise en valeur des ressources humaines» qui contribuent à relever les taux d'emploi et la productivité, diversifier les carrières internes et externes, faire reculer la pauvreté et l'exclusion et faciliter la réinsertion des travailleurs victimes des restructurations ou contraints d'interrompre leur vie professionnelle en raison de responsabilités familiales. L'acquisition continue de connaissances et l'employabilité sont les conditions nécessaires pour parvenir à ces résultats. b) Oui, mais dans une perspective de restructuration, ceci relèverait d'une section traitant d'une représentation, des conditions préalables et du contexte de la mise en œuvre réussie des politiques de formation. c) Ajouter à ceci la notion de réduction des inégalités et de la discrimination sur le marché du travail. d) Oui, ajouter une référence à la nécessité d'associer les politiques et stratégies de mise en valeur des ressources humaines à d'autres interventions (microcrédit, accès au marché). e) Il faudrait deux déclarations distinctes: l'une portant sur la nécessité d'accroître l'investissement public et privé en général en relation avec un meilleur rendement de cet investissement, et l'autre faisant référence à la nécessité d'investir dans les TIC pour parvenir aux buts et objectifs de la recommandation.

COSATU: a) L'instrument devrait encourager les gouvernements à élaborer des politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation qui favorisent l'acquisition continue de connaissances et la sécurité de l'emploi. Le concept de l'employabilité devrait être défini dans ses dimensions les plus larges. A cet égard, il faut éviter d'accréditer l'idée que les travailleurs qui sont au chômage en supportent la responsabilité parce qu'ils ne sont pas «employables». Ce concept d'employabilité comporte divers éléments: i) il n'a de sens que dans le contexte d'une politique macroéconomique de promotion de l'emploi (on ne saurait être réellement employable s'il n'y a pas d'emplois); ii) l'employabilité est un partenariat conjoint entre syndicats, employeurs, gouvernements et travailleurs (on ne saurait attendre des travailleurs qu'ils assument la responsabilité principale, voire exclusive, à cet égard, notamment en ce qui concerne le financement); iii) l'employabilité suppose un environnement où l'activité économique mondiale se déroule sur une base équitable (les travailleurs du monde en développement risquent d'être condamnés au chômage si les questions de l'investissement, des échanges internationaux, de la dette internationale, de l'aide au développement, des transferts des technologies, etc. ne sont pas abordées); iv) la contribution de la mise en valeur des ressources humaines à «l'employabilité» ne se confine pas à la formation technique et professionnelle mais doit inclure tous les éléments du système éducatif national; v) «l'employabilité» est primordiale mais ne constitue pas le but et résultat unique de l'éducation et de la formation (il y a aussi l'épanouissement de la personne, l'exercice de la citoyenneté; l'esprit critique et la culture). La formation peut être un des moyens de relever les défis du secteur informel et d'aider à transformer des activités marginales en travail décent s'inscrivant pleinement dans l'économie formelle. Ce point devrait figurer intégralement dans le nouvel instrument. e) Oui.

Allemagne. BDA: e) Oui, mais il faut se garder des politiques qui réglementent ou déterminent strictement l'investissement privé, car une approche interventionniste n'est pas souhaitable.

Australie. e) Etat du Queensland: l'acquisition continue de connaissances et l'employabilité sont des priorités centrales des stratégies de formation professionnelle et d'apprentissage et contribuent à la cohésion de la société. L'idée que le gouvernement et d'autres

organismes doivent envisager la question des ressources humaines dans une perspective globale et participative commence à gagner du terrain. La promotion d'une culture de l'innovation dans l'ensemble des systèmes d'éducation et de formation est une priorité. La formation aux TIC est déterminante pour combler le fossé entre ceux qui ont un accès privilégié à l'information et la technologie et les autres. *c)* Etat de Victoria: le passage devrait se lire comme suit: «accordent une grande importance à l'innovation, à la compétitivité et à la croissance de l'économie, à la satisfaction au travail et au perfectionnement permanent des compétences pour garantir l'employabilité continue des travailleurs».

ACTU: *e)* Oui, mais compte tenu de l'accès limité à la technologie, du nombre limité d'experts et du manque de sources d'énergie fiable pour de nombreux pays, il ne faudrait pas trop dépendre des technologies de l'information pour les services d'éducation et de formation.

Autriche. *a)* à *e)* Oui, en ajoutant le membre de phrase suivant: «les politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation devraient aussi promouvoir le développement personnel».

Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB): *a)* à *e)* Oui, en ajoutant le membre de phrase suivant: «les politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation devraient aussi promouvoir le développement personnel et la capacité politique démocratique».

Barbade. CTUSAB: *a)* à *e)* Oui, pour autant qu'il démontre: 1) un engagement à l'égard du concept que l'acquisition de connaissances est un processus continu; 2) la nécessité d'encourager les individus à maintenir leur propre aptitude à l'emploi grâce à l'acquisition permanente de connaissances et au recyclage tout au long de la vie; 3) une compréhension des situations/difficultés économiques et sociales contemporaines qui trouvent en grande partie leur réponse dans l'éducation et la formation; et 4) la responsabilité qui incombe aux partenaires sociaux de peser de tout leur poids pour faire en sorte que soit mise en place l'infrastructure requise pour concrétiser cette nouvelle approche de l'éducation et de la formation.

Belgique. *a)* Gouvernement wallon: Oui, exclusivement pour ce qui concerne l'acquisition continue des connaissances. En ce qui concerne l'employabilité, cette notion est incompatible avec la [convention n° 142](#). *b)* Oui, sous réserve de la nécessité de tenir compte des données et objectifs culturels dans la détermination des politiques de mise en valeur des ressources humaines. *c)* Non, dans la mesure où ces objectifs procèdent du seul intérêt des entreprises alors qu'il convient de rencontrer également et prioritairement l'intérêt des travailleurs, ainsi que prescrit par la convention n° 142 (art. 1, paragr. 4 et 5). *e)* Oui, mais sous les réserves suivantes: 1) lorsque les nouvelles techniques d'information et de communication ne sont pas accessibles à toutes les personnes concernées, le bénéfice de l'éducation de base et de la formation professionnelle doit être assuré à toute personne concernée de manière égalitaire et non discriminatoire; 2) lorsque d'autres techniques plus classiques et éprouvées restent pleinement utiles car les nouvelles techniques ne sont pas nécessairement mises en œuvre de manière efficace et ne sont pas nécessairement supérieures ni mieux adaptées; 3) l'utilisation des nouvelles techniques implique au préalable que la capacité critique du public concerné ait été développée dans le cadre de l'éducation de base.

Brésil. CNI: *a)* à *e)* Il est important que toute formulation soit précédée de la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Bulgarie. *c)* Il convient de reformuler cette disposition comme suit: «accordent une grande importance à l'innovation, à la compétitivité et à la croissance de l'économie ainsi qu'à l'employabilité, à l'adaptabilité et à la mobilité de la main-d'œuvre». *e)* Il conviendrait également d'inclure l'investissement dans la méthodologie.

Canada. *c)* On pourrait ajouter la productivité.

République centrafricaine. d) Oui, la mise en valeur des ressources humaines à travers l'acquisition de la connaissance et la formation des travailleurs associée à certaines politiques incitatives peuvent transformer les activités de l'économie informelle.

Chypre. Fédération panchypriote du travail (PEO): a) Non. Le concept de l'employabilité est en train de réorienter la responsabilité du chômage vers les travailleurs, et il conviendrait d'éviter de s'y référer dans la recommandation. c) Non.

Croatie. SSSH: Oui, mais il est nécessaire de compléter le développement économique par la protection et la préservation de l'environnement.

Danemark. e) Au lieu «d'accroître l'investissement», il faudrait «promouvoir l'investissement» pour tenir compte des structures qui soutiennent les TIC.

FTF: L'instrument devrait se concentrer sur l'acquisition continue de connaissances dont l'objectif est de renforcer l'aptitude à l'emploi de l'individu, tout comme le développement social. Il devrait définir l'éducation/la formation comme un droit. L'éducation de base obligatoire et la formation professionnelle devraient être un droit de chacun.

Egypte. a) à e) Oui, avec le soutien des pays industriels et des organisations internationales concernées.

Etats-Unis. USCIB: a) Oui. Sur les marchés mondiaux soumis à la concurrence, la sécurité de l'emploi ne peut pas être garantie. Elle repose sur l'apprentissage permanent, et ne saurait être assurée par l'employeur, des politiques de l'emploi ou des normes internationales du travail. L'employabilité est la responsabilité de l'individu. Le travail au XXI^e siècle requiert de l'employeur comme du travailleur qu'en permanence ils se tiennent au courant des nouveautés, s'adaptent, et acquièrent de nouvelles compétences pour suivre l'évolution des technologies, des modes opératoires et des formes d'organisation du travail. b) Oui, d'une manière générale. Il va de soi qu'un environnement social/politique conçu pour favoriser l'inclusion sociale va dans le sens de ces objectifs. c) Oui. La concurrence et l'innovation ont rendu les économies plus efficaces et créé des centaines de millions d'emplois. La mondialisation génère une spirale d'emplois et de prospérité pour les pays qui s'insèrent dans le courant, même si les retombées n'atteignent pas tout le monde en même temps. Un travailleur qui investit dans sa propre employabilité se prépare à tirer parti des nouvelles possibilités d'emploi créées par l'innovation, la compétitivité et la croissance de l'économie. d) Oui mais il faut reconnaître qu'en matière de mise en valeur des ressources humaines les politiques du secteur informel n'ont rien à voir avec celles du secteur formel. e) Oui.

AFL-CIO: d) Les partenariats établis pour promouvoir les qualifications novatrices de haut niveau et de haute qualité doivent répondre aux problèmes que pose le développement du secteur informel (travailleurs temporaires et d'appoint par exemple) et s'efforcer de favoriser une croissance stable de l'emploi.

Finlande. c) Oui, conformément aux politiques nationales. d) Oui, bien que le concept d'économie informelle, tout comme son intégration dans l'économie formelle, soit un sujet complexe. e) Oui. La réalisation d'infrastructures est un préalable, mais cela est loin de suffire pour une application réussie des politiques de mise en valeur des ressources humaines.

Inde. EAR et IMC: a) à e) Oui.

Indonésie. a) Oui, à condition que cela reflète les exigences du marché du travail.

Irlande. a) Les gouvernements peuvent faciliter l'acquisition continue de connaissances de diverses façons, par exemple: en veillant à ce que l'ensemble de la population apprenne à lire, écrire et compter et bénéficie d'une scolarisation primaire complète; en veillant à ce que plus personne n'abandonne l'école prématurément et sans qualification; en favorisant l'accroissement des effectifs dans l'enseignement postsecondaire, l'éducation et la formation permanente;

en soutenant un cadre stratégique pour l'acquisition continue de connaissances et le développement d'une culture de l'apprentissage permanent sur le lieu de travail. *b)* Ceci peut être fait en adoptant diverses mesures visant à maintenir l'esprit de compétitivité des entreprises et à créer des emplois de meilleure qualité et en plus grand nombre. On peut citer comme exemples: la création d'un climat favorable aux entreprises émergentes; le repositionnement des entreprises manufacturières locales, encouragées à se tourner vers des activités à plus forte valeur et productivité offrant de meilleurs emplois; l'amélioration de la recherche-développement à l'échelon national de la capacité technologique et de la capacité d'innovation.

Italie. a) Le droit à l'acquisition continue de connaissances et l'investissement s'y rapportant ne devraient pas dépendre du libre choix ou de la conscience de l'employeur mais être énoncés dans des lois applicables à tous et convenues par les partenaires sociaux.

Japon. JTUC-RENGO: b) La définition de «l'employabilité» devrait reprendre intégralement les conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session. *d)* Compte tenu de l'expansion de l'économie informelle, cette question devrait figurer expressément dans le nouvel instrument.

Kenya. d) Non, le changement est permanent dans ce secteur.

Liban. a) à e) La formulation «l'instrument devrait-il encourager les gouvernements» pourrait être remplacée par la suivante «l'instrument devrait-il recommander aux gouvernements». *a)* Il faut qu'il existe des possibilités d'emploi pour que les politiques de formation et de mise en valeur des ressources humaines servent à quelque chose. *b)* Ces politiques doivent tenir compte des exigences réalistes de la société, qui peuvent varier selon les États. Un premier pas doit être fait en assurant une éducation de base aux groupes défavorisés afin d'établir la base de l'acquisition des qualifications dans une perspective d'avenir. *d)* Une formation adéquate doit être organisée dans le secteur informel en vue de créer des possibilités d'emploi indépendant. Il est important d'avoir une conception et une définition claires de l'économie informelle. Il s'agit de savoir si ce secteur peut être organisé et dans quelle mesure, et, le cas échéant, s'il est amené à disparaître ou à se transformer en secteur formel.

Union des Chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture du Liban (UCCIAL): *a) à e):* Oui, mais il y a lieu d'insérer un nouveau paragraphe sur le recyclage de la main-d'œuvre en fonction des besoins d'aujourd'hui.

Maroc. FCCIS: Oui.

Mexique. a) Il est essentiel que les politiques d'éducation et de formation soient conçues selon une vision globale et multidisciplinaire établissant un lien entre école et emploi. *d)* L'instrument devrait reprendre le contenu des déclarations de l'OIT sur le secteur informel pour l'élaboration et l'application de politiques spécifiques. La décence suppose honnêteté et légalité, et un emploi dans le secteur informel peut être tout aussi décent que n'importe quel emploi dans l'économie formelle. Le terme «décent» peut donc être supprimé sans changer le sens de la phrase.

Nigéria. L'assistance technique en faveur des pays en développement devrait être renforcée.

Nouvelle-Zélande. b) L'alinéa pourrait être reformulé comme suit: «accordent une importance équilibrée aux objectifs économiques comme aux objectifs sociaux...». *d)* Il conviendrait de mentionner la discussion générale sur l'économie informelle à la 90^e session de la Conférence internationale du Travail.

Business New Zealand: *d)* Il convient d'examiner si le récent développement de l'économie informelle est lié à l'absence de possibilités de formation et d'éducation ou, comme on pourrait le croire, à des politiques de protection de l'emploi de plus en plus strictes qui dissuadent les employeurs du secteur formel d'embaucher. Si la seconde hypothèse se vérifie dans de

nombreux pays, il est probable que la mise en valeur des ressources humaines et la formation ne sauraient avoir beaucoup d'impact sur la transformation des activités de l'économie informelle.

Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU): *b)* Oui.

Oman. *b)* Remplacer «égale importance» par «importance raisonnable». *d)* Une convention sur les travailleurs de l'économie informelle devrait être adoptée avant que cet instrument n'examine la question.

Pakistan. *a)* à *d)* Ces aspects devraient être abordés en tenant compte de l'évolution du marché du travail consécutive à la mondialisation et au progrès technique.

EFP: *b)* Oui, mais le concept de «travail décent» n'est pas universel. *d)* Non, à moins que l'enregistrement des employeurs dans le secteur informel ne change sensiblement.

Pologne. *b)* La fonction sociale de l'éducation de base et de la formation devrait être une priorité. *e)* La politique économique est peut-être plus efficace que la politique de mise en valeur des ressources humaines pour promouvoir l'investissement public et privé dans l'infrastructure quelle qu'elle soit. S'agissant des ressources humaines, il importe de souligner la nécessité de promouvoir les TIC.

Portugal. *c)* Les systèmes d'éducation et de formation devraient accorder une haute priorité à l'acquisition continue de connaissances; favoriser les accords entre les partenaires sociaux sur l'innovation et l'acquisition continue de connaissances; étudier les complémentarités entre l'acquisition continue de connaissances et l'adaptabilité; encourager une gestion souple du temps de travail et de la rotation des postes; enfin, souligner la responsabilité sociale qui incombe à l'entreprise de promouvoir les meilleures pratiques pour l'apprentissage tout au long de la vie, l'organisation du travail, l'égalité des chances, l'inclusion sociale et le développement durable. *d)* Les partenaires sociaux sont indispensables pour relever ce défi. *e)* L'investissement public et privé doit être organisé dans un cadre favorisant au maximum le rendement des ressources.

CCP: *b)* Les objectifs sociaux ne peuvent être atteints que par des moyens économiques vu que ce sont la croissance et le développement économiques qui génèrent les richesses nécessaires au financement des politiques sociales. A cet égard, la question ne devrait pas être présentée sous cette forme. Plutôt que d'utiliser l'expression «égale importance», l'instrument devrait prévoir une approche réaliste et équilibrée.

CIP: *b)* Remplacer «égale importance» par «plus grande importance».

Roumanie. *a)* En vue de faciliter l'acquisition continue de connaissances, on doit définir les politiques et les stratégies visant à garantir l'égalité de traitement et d'accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie. *c)* Ces facteurs font qu'il est nécessaire de déterminer des standards élevés en matière d'éducation et de qualifications dans tous les secteurs économiques en vue d'assurer une formation de qualité et, en même temps, de garantir l'acquisition permanente des qualifications et compétences correspondant à l'évolution des emplois.

Royaume-Uni. *d)* Oui. La discussion générale sur l'économie informelle qui s'est tenue à la 90^e session de la CIT est parvenue à la conclusion qu'il faut mettre l'accent sur «l'investissement humain ... – éducation, formation qualifiante, apprentissage tout au long de la vie, santé, sécurité» pour aider les travailleurs de l'économie informelle à s'intégrer dans l'économie formelle. Les travaux de l'OIT devraient «viser à créer des emplois décents et à offrir des possibilités d'instruction, d'acquisition de qualifications et de formation». *e)* Oui, mais le libellé est très prescriptif; on pourrait peut-être dire «explorent et appliquent des moyens d'accroître...». L'instrument devrait également insister sur l'investissement durable dans ce domaine ainsi que sur les liens avec d'autres projets nationaux de développement des infrastructures (électricité, télécommunications), sans lesquels une grande partie de l'investissement dans les TIC reste sans effet.

Fédération de Russie. FNPR: *a)* à *e)* Oui.

Sri Lanka. Fédération des employeurs de Ceylan (EFC): *b)* Dans les pays en développement, l'incapacité d'atteindre les objectifs sociaux est clairement imputable à l'incapacité d'atteindre les objectifs économiques. Bien que ces derniers tendent à prévaloir, il importe néanmoins que les pays ne négligent pas les problèmes sociaux et leur consacrent l'attention voulue. *d)* L'instrument doit prendre en compte l'importante contribution du secteur informel aux économies nationales. Il ne faut pas qu'en se transformant le secteur informel disparaisse. Ces entreprises doivent avoir la possibilité de s'intégrer à la vie économique officielle mais, parallèlement, le secteur informel doit continuer à absorber de nouveaux entrepreneurs.

Suède. *a)* Oui. Une étape importante sur la voie du développement durable des compétences est l'élaboration de stratégies et de mesures grâce auxquelles la main-d'œuvre, les conditions de travail et l'organisation du travail vont pouvoir s'adapter aux mutations sociales. L'éducation est importante pour la liberté comme pour la sécurité de l'individu mais également pour la croissance et la prospérité de la société, et elle doit être continue. Des actions de formation récurrentes sont nécessaires pour limiter le risque d'exclusion durant la phase active du cycle de vie. L'instrument devrait définir des cibles soulignant l'importance de l'innovation, de la compétitivité et de la croissance pour l'économie. *b)* Oui. Sur le plan des politiques, les gouvernements peuvent favoriser le développement des compétences en accordant aux actifs des déductions fiscales pour les dépenses d'éducation, de formation et autres types de perfectionnement des qualifications professionnelles. Cet avantage financier leur permettra de compenser les dépenses liées au développement des aptitudes personnelles.

Suisse. *c)* Oui, bien qu'il semble ressortir du questionnaire que l'éducation devrait avant tout viser à répondre aux besoins de l'économie, par exemple en ce qui concerne le concept d'employabilité des travailleurs. L'orientation des systèmes éducatifs en Suisse a d'abord pour objectif de former des citoyens libres et responsables. *d)* Cet aspect devrait être traité par une référence, dans le préambule, aux conclusions de la discussion générale sur l'économie informelle adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 90^e session.

UPS: *b)* et *d)* La notion de travail décent reste à préciser. *e)* Il ne s'agit pas ici d'accroître l'investissement public. Le rôle des pouvoirs publics est de mettre en place les conditions-cadres (cadre juridique, sécurité, infrastructures de base) qui permettront l'épanouissement de la libre entreprise.

USS/SGB: *a)* Le terme «employabilité» devrait toujours être accompagné des mots «capacité d'intégration sociale». *e)* Cet objectif peut être complété par celui d'investissement «dans les pratiques de lectures stimulantes et des bibliothèques de lecture». Il n'est pas question de contester l'apprentissage des TIC mais de mettre en garde contre leur utilisation par certains employeurs désireux d'économiser sur le budget de «formation de base» dont ont besoin les travailleurs les plus défavorisés. Ce commentaire s'applique également aux questions 9 *d)*, 15 et 19 *b)*.

République tchèque. SPD ČR: L'instrument devrait avant tout aider à créer des conditions propices au développement de l'apprentissage tout au long de la vie et à des opportunités d'emploi correspondantes.

La grande majorité des Etats Membres estiment que l'instrument devrait encourager les Etats Membres à définir des politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation qui facilitent l'acquisition continue de connaissances et l'employabilité; accordent une égale importance aux objectifs économiques et sociaux dans le contexte de la mondialisation de l'économie et d'une société axée sur le savoir et l'apprentissage des compétences, en mettant l'accent sur un développement économique et social équilibré, sur le travail décent, sur l'insertion sociale et la réduction de

la pauvreté; privilégient l'innovation, la compétitivité et la croissance de l'économie ainsi que l'employabilité des travailleurs; visent à transformer les activités de l'économie informelle en travail décent pleinement intégré à la vie économique; accroissent l'investissement public et privé dans les infrastructures nécessaires à l'utilisation des TIC, dans les matériels et logiciels d'éducation et de formation ainsi que dans la formation des enseignants et des formateurs en utilisant des réseaux locaux, nationaux et internationaux de collaboration. Quelques réponses expriment des préoccupations liées à la complexité de l'économie informelle et la mesure dans laquelle il est possible de l'organiser. D'autres évoquent la difficulté à définir le travail décent dans des économies et secteurs différents.

Qu. 6 *L'instrument devrait-il encourager les gouvernements à:*

- a) *reconnaître le droit de tous à l'éducation et à la formation et, en coopération avec les partenaires sociaux, en assurer l'accès universel?*
- b) *définir une stratégie nationale et instaurer un cadre institutionnel pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de formation à différents niveaux (niveaux national, régional, local et sectoriel et niveau de l'entreprise) en impliquant les partenaires sociaux, en favorisant le dialogue social et en précisant le rôle des différentes parties prenantes?*
- c) *inscrire les politiques de ressources humaines et de formation dans le cadre des politiques visant à créer des emplois (par exemple les politiques de développement régional ou industriel)?*
- d) *établir un cadre national de qualifications qui facilite l'acquisition continue de connaissances, aide les entreprises et les agences de l'emploi à faire coïncider demande et offre de qualifications, guide les individus dans le choix d'une formation et d'une carrière et facilite la reconnaissance des connaissances acquises?*
- e) *mettre au point un système national de prestations de formation adapté aux conditions et pratiques du pays?*
- f) *assumer la responsabilité principale de l'investissement dans l'éducation et la formation de base?*
- g) *investir dans les autres types de formation?*
- h) *créer un environnement économique général et des incitations encourageant les individus et les entreprises à investir individuellement ou collectivement dans l'éducation et la formation?*
- i) *renforcer le dialogue social sur la formation aux différents niveaux (niveaux national, régional, local et sectoriel et niveau de l'entreprise)?*
- j) *entreprendre d'autres activités (prière de préciser)?*

Nombre total de réponses: 95.

- a) *Nombre total de réponses: 92. Affirmatives: 87. Négative: 0. Autres: 5.*
- b) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 86. Négative: 0. Autres: 3.*
- c) *Nombre total de réponses: 90. Affirmatives: 89. Négative: 0. Autre: 1.*
- d) *Nombre total de réponses: 91. Affirmatives: 90. Négative: 0. Autre: 1.*
- e) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 87. Négative: 1. Autre: 1.*
- f) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 84. Négative: 1. Autres: 4.*
- g) *Nombre total de réponses: 90. Affirmatives: 87. Négative: 0. Autres: 3.*
- h) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 87. Négative: 0. Autres: 2.*
- i) *Nombre total de réponses: 88. Affirmatives: 87. Négative: 0. Autre: 1.*
- j) *Nombre total de réponses: 32.*

Affirmatives: Afrique du Sud (*b*), (*c*), (*e*), (*g*) à *i*)), Algérie, Allemagne (*b*) à *f*), (*h*) et *i*)), Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Barbade (*a*) à *e*), (*g*) à *i*)), Belgique, Bénin, Bolivie (*c*)), Botswana (*a*) à *i*)), Brésil, Burundi (*a*), (*b*), (*e*) et *g*)), Canada (*b*) à *i*)), République centrafricaine (*a*) à *i*)), Chili, Chine (*a*) à *f*), (*h*) et *i*)), Chypre (*a*), (*c*) à *i*)), Costa Rica, Croatie, Cuba, Danemark, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis (*a*) à *i*)), Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France (*a*), (*d*) à *h*)), Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde (*d*) et *e*)), Indonésie, Iraq (*a*) à *i*)), Irlande (*a*) à *h*)), Israël (*a*) à *d*), (*f*), (*g*) et *i*)), Italie, Japon, Kazakhstan (*a*)), Kenya (*b*) à *e*), (*g*) à *i*)), Lettonie, Liban (*a*) à *e*), (*g*) à *i*)), Lituanie, Malaisie, Mali, Malte, Maurice (*a*) à *i*)), Mexique (*a*) à *i*)), République de Moldova (*a*) à *i*)), Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria (*a*) à *h*)), Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman (*a*) à *i*)), Ouganda (*a*) à *i*)), Pakistan, Panama (*a*) à *i*)), Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (*a*) à *d*), (*f*), (*h*) et *i*)), Pérou (*a*) à *e*), (*g*) à *i*)), Philippines (*a*) à *i*)), Pologne (*a*) à *f*), (*h*) et *i*)), Portugal (*a*) à *d*), (*f*) à *i*)), Qatar, Roumanie (*a*) à *i*)), Royaume-Uni (*c*) à *i*)), Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka (*a*) à *i*)), Suède, Suisse (*a*) à *e*), (*g*) à *i*)), Suriname, République arabe syrienne, République tchèque (*a*), (*c*), (*d*), (*f*) à *i*)), Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen (*a*), (*d*), (*g*) et *i*)), Yougoslavie, Zimbabwe.

Négatives: Allemagne (*j*)), Barbade (*f*)), Israël (*e*)), Kenya (*j*)), Maurice (*j*)).

Autres: Afrique du Sud (*a*), (*d*), (*f*) et *j*)), Allemagne (*a*) et *g*)), Botswana (*j*)), Bulgarie (*g*), (*h*) et *j*)), Burundi (*j*)), Canada (*a*)), Chine (*g*) et *j*)), Chypre (*b*)), Emirats arabes unis (*j*)), France (*b*) et *c*)), Iraq (*j*)), Irlande (*j*)), Israël (*j*)), Kenya (*a*) et *f*)), Liban (*f*), (*h*) et *j*)), Mexique (*j*)), République de Moldova (*j*)), Nigéria (*i*)), Oman (*j*)), Ouganda (*j*)), Panama (*j*)), Philippines (*j*)), Pologne (*j*)), Portugal (*e*)), Roumanie (*j*)), Royaume-Uni (*a*), (*b*) et *j*)), Sri Lanka (*j*)), Suisse (*f*)).

Afrique du Sud. a) Le libellé devrait refléter le fait que l'accès universel à la formation ne sera assuré qu'avec le temps, tandis que l'accès à l'éducation de base est un droit plus immé-

diat. *b)* Oui. Il faudrait aussi encourager les gouvernements, lorsqu'ils conçoivent et mettent en œuvre ces stratégies et cadres institutionnels, à tenir dûment compte des voix de ceux qui sont en dehors de l'économie formelle et des chômeurs. *c)* Oui, mais ajouter les mots «stratégies concernant les» avant «politiques». *d)* En tant qu'élément parmi d'autres d'un système général d'acquisition des connaissances, un cadre national de qualifications ne saurait obtenir les résultats énumérés. Il est peut-être préférable d'encourager les gouvernements à établir des systèmes de formation souples prévoyant: des partenariats entre les acteurs du marché du travail et ceux qui conçoivent et exécutent les programmes de formation; un cadre national de qualifications qui permette de traduire les besoins du marché du travail et du développement social en énoncés des résultats à attendre de la formation, qui rende plus transparente la diffusion des compétences sur le marché du travail, qui facilite l'accès à l'apprentissage et la mobilité entre les différents lieux d'apprentissage et qui donne une assurance de qualité à tous les acteurs du marché du travail; des systèmes nationaux de prestations reposant sur la fourniture d'une éducation et d'une formation de qualité adaptées aux besoins du marché du travail et du développement social; enfin, des agences de l'emploi qui rendent les informations sur le marché du travail plus aisément accessibles aux intéressés. *e)* Oui, mais il est suggéré que cela s'inscrive dans une déclaration plus générique – voir *d)* ci-dessus. Il convient d'établir un lien avec le débat en cours à l'UNESCO sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels. La valeur que l'OIT ajoute réside dans l'accent qu'elle met sur le rôle des partenaires sociaux et sur l'importance de la participation pour assurer une bonne faculté d'adaptation. Il faudrait aussi établir un lien avec l'enseignement supérieur. Le résultat final pourrait même être l'adoption conjointe d'une recommandation. *f)* Il vaudrait peut-être mieux attribuer la «responsabilité principale de l'investissement dans l'éducation et la formation de base» aux gouvernements, tout en les invitant à créer des incitations et à fournir des ressources et un appui afin d'élargir l'accès à la formation initiale, tout en incitant les autres partenaires sociaux à investir du temps et des ressources. Néanmoins, l'investissement dans une formation de base destinée à ceux qui ne parviennent pas à acquérir une expérience professionnelle dans le secteur formel devrait être financé par des fonds publics mais, là encore, il faudrait trouver des mécanismes permettant d'assurer l'adéquation avec les besoins sociaux. *g)* Oui, il est nécessaire de mettre en place des incitations spéciales et des mesures d'appui à l'intention de ceux qui ne relèvent pas de l'économie formelle ou qui, pour des raisons culturelles ou historiques, en sont exclus (par exemple, les femmes, certains groupes raciaux et les personnes handicapées). L'investissement public dans la formation en faveur des pauvres dans le contexte d'initiatives de développement social a aussi son importance. *h)* Oui, voir les observations aux alinéas *f)* et *g)* ci-dessus. *i)* Oui, mais il faudrait ajouter «prestataire» et «services de l'emploi» pour compléter le tableau. *j)* Il convient de souligner que les services de l'emploi font œuvre utile en diffusant des informations sur les possibilités d'apprentissage. Les gouvernements devraient aussi être encouragés à fournir un appui aux syndicats et aux organisations communautaires pour leur permettre de jouer leur rôle dans les institutions de dialogue social.

COSATU: *d)* et *f)* Oui. *h)* Il faudrait faire mention des systèmes de prélèvement, des subventions publiques, des fonds de formation, des exonérations fiscales et des congés sabbatiques en tant que moyens d'encourager l'investissement dans la formation. En cas de recours au prélèvement, la gestion des fonds devrait être tripartite, ou bipartite, en cas d'entente entre les partenaires sociaux. *j)* Il faudrait préciser que les gouvernements doivent aider les syndicats et les organisations communautaires à participer et à contribuer à la formation. Il conviendrait également de mentionner les politiques sociales de soutien et autres mesures (par exemple les services de garde des enfants) qui permettent à tous d'entreprendre une formation ou un perfectionnement.

Allemagne. *a)* Le membre de phrase «le droit de tous à l'éducation et à la formation» devrait être remplacé par «le libre accès de tous à l'éducation, et notamment à la formation». Il faudrait ajouter aussi une phrase formulée comme suit: «l'accès à l'éducation et à la formation

devrait être assuré aux jeunes défavorisés». *f)* Oui, mais uniquement en ce qui concerne l'éducation de base en milieu scolaire. Il conviendrait de mentionner la responsabilité qui incombe aux entreprises d'accorder une formation de base. *g)* Cet alinéa devrait être libellé comme suit: «soutenir l'innovation en matière de formation et de perfectionnement».

BDA: *a)* Oui, mais il faudrait mentionner la responsabilité qui incombe à chacun de s'occuper de sa propre formation. *d)* Oui, mais les employeurs devraient avoir toute latitude pour définir des solutions flexibles déterminées par la demande au moment de dispenser une formation complémentaire à leurs salariés. *g)* Il faudrait mettre davantage l'accent sur la responsabilité individuelle et sur une approche pratique induite par la demande.

Australie. a) Le droit à l'éducation et à la formation peut se définir plus clairement en établissant une distinction entre, d'une part, l'éducation et la formation dont chacun a besoin pour participer à la vie économique, sociale et culturelle et, d'autre part, le perfectionnement des personnes qui possèdent déjà un niveau élevé d'instruction et de formation. Ce dernier n'est pas nécessairement un droit et il ne faut pas en assurer l'accès universel. *f)* Il faut encourager les gouvernements à assumer la responsabilité principale de l'investissement dans l'éducation de base. La notion de «formation de base» doit être définie, ce qui permettra de déterminer si la responsabilité principale de l'investissement doit incomber aux gouvernements ou à d'autres, tels que les prestataires ou les employeurs du secteur privé.

Australie-Occidentale: a) L'instrument devrait reconnaître le droit fondamental de chaque enfant à une éducation de qualité.

Queensland: f) Le gouvernement doit fournir un filet de sécurité en matière d'éducation et de formation et utiliser de manière judicieuse les fonds publics pour inciter le secteur privé à consentir des investissements complémentaires. Les gouvernements pourraient aussi être encouragés à faire la distinction entre la responsabilité qui leur incombe d'investir dans l'éducation de base et celle que chaque individu doit assumer à l'égard de sa propre formation et de son perfectionnement par-delà l'éducation de base. *g)* Il convient également d'investir dans une formation qui garantisse à toutes les couches de la population un accès à cette formation et des ressources équitables, des qualifications adaptées aux besoins des industries émergentes, des prestations visant à combler le déficit de main-d'œuvre qualifiée dû au mauvais fonctionnement du marché et la mise en place de voies d'accès à l'apprentissage continu et de l'infrastructure nécessaire.

Autriche. d) Oui, même s'il faut faire coïncider demande et offre de qualifications non seulement au niveau du perfectionnement mais aussi, le cas échéant, pour la formation de base. *e)* Un tel système doit également prendre en compte l'internationalisation grandissante des activités. *g)* Il convient de mentionner certains types de formation, par exemple les programmes concernant le marché du travail et les cours de rattrapage permettant d'achever l'enseignement secondaire. Le financement de la formation et celui du perfectionnement, notamment dans le cadre de l'éducation des adultes, devraient être coordonnés au niveau national pour relever les défis de l'apprentissage continu. *h)* L'Etat doit fournir aux entreprises des services consultatifs de formation et aux salariés une formation qui leur permette d'acquérir des qualifications.

Chambre fédérale du travail (BAK) et (ÖGB): Oui, mais il faudrait remplacer l'expression «accès universel» par «libre accès». *d)* Oui, et cela devrait s'appliquer le cas échéant à la formation initiale. *f)* Oui, pour autant que le membre de phrase «... assumer une plus grande responsabilité dans le financement de l'apprentissage continu» soit ajouté à l'alinéa *j)*. *g)* Il faudrait mentionner les autres types de formation et donner tout au moins quelques exemples. *j)* L'instrument devrait encourager les gouvernements à admettre que l'éducation incombe par principe à l'Etat.

BAK: Un système national de formation devrait également être compatible au plan international.

Barbade. Oui, uniquement au niveau national.

BEC: *d)* Les gouvernements devraient établir un cadre national qui aide les entreprises et les agences de l'emploi à faire coïncider demande et offre de qualifications. Cependant, il faudrait promouvoir une approche plus décentralisée qui permette la prise de décisions au niveau de l'entreprise et au moyen de conventions collectives.

CTUSAB: *f)* Oui.

Belgique. Gouvernement wallon: *a)* Oui au droit de tous à l'éducation et à la formation professionnelle, initiale et continue. Non à la coopération de partenaires sociaux pour assurer l'accès universel, dans la mesure où l'accès universel relève de l'Etat. *b)* Non, en Belgique, il s'agit d'une compétence de la communauté française; oui, uniquement en matière de formation professionnelle. *c)* Non. La mise en valeur des ressources humaines doit s'inscrire également dans la perspective d'objectifs sociaux et culturels (conformément à l'article 1.2 *c)* de la convention n° 142). *d)* Oui, au niveau régional en tout cas. *g)* Selon le type de formation.

Botswana. *j)* Accorder des prêts et des incitations aux travailleurs pour les encourager à s'inscrire à des cours de formation.

Brésil. CNI: *j)* Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans et de politiques d'éducation et de formation, il faudrait établir des liens plus étroits entre l'éducation, la formation, le travail, l'emploi, les sciences, la technologie et le développement économique et social. Il faudrait promouvoir la formation orientée vers les activités d'entreprise et soutenir les micro et petites entreprises qui génèrent des emplois et des revenus.

Bulgarie. *g)* Cet alinéa devrait être reformulé de la façon suivante: «investir dans les autres types de formation, compte tenu des priorités». *h)* Il faudrait remanier cet alinéa de la façon suivante: «favoriser la création d'un environnement économique général et d'incitations». *j)* Faire connaître les activités, programmes, méthodes, etc. de mise en valeur des ressources humaines; appuyer le développement institutionnel de cette valorisation; mettre au point des principes très clairs servant à promouvoir la mise en valeur des ressources humaines et la participation des principaux acteurs.

Burundi. *j)* Des activités qui favorisent une approche intégrée de la création d'emplois.

Canada. *c)* Il faudrait aussi tenir compte des priorités macroéconomiques. *g)* Les «autres» types de formation sont à définir.

République centrafricaine. *c)* Oui, en vue d'ajuster la demande et l'offre de qualifications et de faciliter la reconversion des travailleurs licenciés. *h)* Oui, l'Etat pourrait, pour les encourager, privilégier dans la passation des marchés publics celles des entreprises qui investissent réellement dans l'éducation et la formation.

Chine. *g)* Cet alinéa devrait être reformulé de la façon suivante: «encourager l'investissement dans les autres types de formation». *j)* Promouvoir des liens entre les services de l'emploi et la formation; prévoir des mesures spéciales pour les catégories défavorisées.

Chypre. *b)* Remplacer «un cadre institutionnel» par «une infrastructure appropriée».

PEO: *h)* La responsabilité des investissements dans la formation ne peut incomber aux travailleurs.

SEK: *a)* Oui, il est fondamental de préciser le droit de tous d'accéder à l'apprentissage et à la formation, indépendamment de la situation, des connaissances, des qualifications et de l'âge. Qui dit accès à l'apprentissage continu dit promotion de l'égalité des chances, de l'intégration sociale et du développement économique. *b)* Oui. *d)* Ce cadre ne devrait être défini qu'à l'issue d'un examen attentif des données objectives correspondant à chaque catégorie professionnelle et avec la participation des partenaires sociaux. *h)* Le financement de l'apprentissage et de la formation devrait peser principalement sur l'Etat et les employeurs, et non pas sur les particuliers. Des fonds collectifs établis par voie de conventions tripartites et bipartites pourraient être créés pour financer les projets d'apprentissage et de formation.

Croatie. HUP: a) à i) Oui. j) Investir dans la formation pour l'emploi indépendant et les activités d'entreprise et promouvoir des programmes d'enseignement à distance.

SSSH: a) à i) Oui. j) Etablir des partenariats afin d'aborder les problèmes liés au marché du travail aux niveaux local, régional, national et interrégional et lancer des activités qui auront pour effet d'instaurer de bonnes relations professionnelles et, par conséquent, d'améliorer la rentabilité des entreprises.

Cuba. b) Oui, mais il faut définir les stratégies, le cadre institutionnel et les obligations des parties prenantes en fonction des conditions particulières au pays.

Danemark. b) et d) Oui, mais il faudrait assouplir ces dispositions pour centrer l'attention sur l'élaboration de stratégies cohérentes et de systèmes de qualifications.

Egypte. a) à i) Oui, pour autant que les gouvernements des pays industriels consacrent une part de leur revenu national à aider les pays en développement à appliquer leurs programmes.

Emirats arabes unis. j) Les gouvernements doivent être encouragés à suivre des politiques visant à promouvoir une formation permanente dans l'emploi, qui soit adaptée aux besoins du marché du travail.

Espagne. d) Ce cadre favorise la transparence du marché du travail et renforce les fonctions d'intermédiaire que remplissent les services publics de l'emploi et leurs organismes pour faire coïncider demande et offre de qualifications, tout en servant de repère pour la formation professionnelle, ce qui contribue à en améliorer la qualité et la cohérence.

Etats-Unis. USCIB: a) Oui. b) Non. Cette question s'apparente à un labyrinthe réglementaire qui risque d'entraver la flexibilité dans la mise en valeur des ressources humaines car elle donne à penser que les gouvernements définissent des stratégies nationales concernant les politiques de formation au niveau de l'entreprise. c) Non. d) Non, car trop d'éléments entrent en jeu. Oui, on devrait disposer de normes de qualifications mais ces normes n'aideront pas les entreprises et les agences de l'emploi à répondre à la demande de qualifications. Des normes nationales de qualifications permettront de guider les individus dans le choix d'une formation et d'une carrière. Si les connaissances acquises font référence à l'éducation de base, des normes nationales de qualifications peuvent contribuer à opérer la transition de l'école à la vie active. e) et f) Oui. g) Le mieux serait que les gouvernements investissent dans la formation professionnelle et dans la formation aux connaissances de base. Il va de soi que la capacité des gouvernements en la matière varie beaucoup d'un pays à l'autre. h) Oui. i) Cela devrait être encouragé, en fonction des conditions nationales. j) Aucune.

AFL-CIO: a), b) et i) Oui. d) Oui, le gouvernement a un rôle important à jouer dans l'établissement d'un cadre national de qualifications qui aide à mettre au point de bons programmes de formation et permet aux travailleurs de disposer d'une certaine transférabilité de leurs compétences lorsqu'ils changent de poste.

Finlande. g) Oui. Il faudrait mentionner également l'enseignement secondaire et tertiaire. h) Oui, conformément aux politiques nationales concernant l'économie, l'éducation et le marché du travail.

France. a) Oui, il est nécessaire que des politiques coordonnées et concertées soient mises en œuvre entre l'Etat, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants, mais aussi les collectivités territoriales, les associations, les organisations professionnelles, familiales, les établissements d'enseignement publics et privés, les entreprises. b) La recommandation ne devrait pas préciser le rôle des différentes parties prenantes car il n'existe à ce jour aucun modèle universel idéal de répartition des responsabilités et des tâches. c) L'élaboration concrète des politiques comme leur mise en œuvre relèvent du niveau national et/ou du niveau régional (cadre institutionnel, système de prestataires de formation, etc.). Les autorités publiques régionales/territoriales peuvent être appelées à

exercer des compétences particulières dans ce domaine. *d)* Oui. A noter, cependant, que les relations entre emploi et formation sont complexes et qu'il convient de parler de «rapprochement» plutôt que de «coïncidence» entre demande et offre de qualifications. *e)* Oui, rien n'empêche cependant différents pays de s'accorder sur des objectifs communs et de développer une coopération particulière sur la base du volontariat. Les échanges de «bonnes pratiques» entre acteurs et la constitution de réseaux de collaboration internationaux doivent de toute évidence être encouragés. *g)* Oui, les gouvernements ont également des responsabilités dans les domaines de la formation professionnelle continue ou de l'éducation permanente dès lors que celles-ci contribuent au développement de l'emploi et à la lutte contre l'exclusion. *h)* Oui, les politiques de ressources humaines et de formation doivent s'inscrire pleinement dans le cadre de politiques visant à créer des emplois, maintenir l'employabilité des travailleurs, lutter contre la pauvreté et favoriser le travail décent et de qualité. Cependant, il faut également noter que ces politiques concourent en même temps à d'autres objectifs: cohésion sociale, épanouissement personnel ou encore vie démocratique et exercice de la citoyenneté. Cette richesse d'objectifs est la raison principale pour laquelle les gouvernements doivent être fortement impliqués dans le développement des ressources humaines et de la formation, et veiller à créer un environnement général favorable à une culture de la formation tout au long de la vie.

Inde. EAR: g) Non.

Fédération des employeurs de l'Inde (EFI): *a)* à *i)* Oui.

FKCCI: *j)* La formation polyvalente, l'apprentissage sur le lieu de travail et l'auto-perfectionnement ont pour effet d'améliorer la vie des salariés et d'augmenter la productivité dans les entreprises.

IMC: *b)* Non. *e)* Non. *g)* Non.

Iraq. j) Encourager l'éducation permanente et la formation continue en créant des possibilités et en encourageant chaque individu à les saisir.

Irlande. j) Il convient de souligner l'importance de l'éducation et de la formation lorsqu'on aborde les conséquences de la mondialisation.

Israël. b) Oui, y compris la diffusion de connaissances et de données d'expérience. *j)* Etablir une classification des postes et revaloriser les catégories professionnelles.

Italie. h) Par exemple, en adoptant des lois qui donnent aux individus le droit de bénéficier d'un congé de formation et qui prévoient l'octroi d'incitations fiscales aux entreprises pour les encourager à investir dans des activités de formation. Des incitations économiques devraient être fournies aux travailleurs faiblement qualifiés et aux travailleurs âgés pour les inciter à entreprendre un recyclage.

Japon. f) Il convient de clarifier l'expression «responsabilité principale» des gouvernements.

Kenya. a) Seules l'éducation de base et la formation initiale devraient être reconnues en tant que droit. *f)* Le gouvernement devrait assumer une responsabilité majeure et non pas principale.

Liban. a) à *e)* Le membre de phrase «encourager les gouvernements à» devrait être remplacé par «recommander aux gouvernements de» dans cette question et dans toutes les autres. *a)* L'expression «en assurer l'accès universel» devrait être nuancée par «s'employer à...». Il convient de mentionner le concept de téléenseignement et autres applications de la technologie du savoir, ainsi que les avantages qui peuvent en être tirés. *b)* Il est proposé de créer un organisme public de formation auquel participeraient tous les partenaires sociaux. *d)* L'orientation professionnelle devrait commencer au niveau scolaire. Le cadre national de qualifications devrait comporter les classifications et descriptions de poste. Des commissions spécialisées devraient s'attacher à évaluer les connaissances acquises, selon des normes spécifiques. *e)* Oui,

avec la participation des partenaires sociaux. *f)* Certains Etats pourraient avoir du mal à assumer seuls la responsabilité principale de l'investissement dans l'éducation et la formation de base, compte tenu de leur situation économique et financière, mais leur responsabilité à cet égard pourrait être précisée en ce qui concerne les catégories les plus défavorisées et les plus démunies. Dans de nombreux pays, des établissements spécialisés jouent un rôle important dans l'éducation et la formation de base. *g)* Les partenaires sociaux ont également un rôle à jouer. *h)* Oui, mais compte tenu de la situation de chaque Etat. Il importe d'évaluer les résultats d'un tel investissement. *j)* L'Etat devrait mettre sur pied et examiner périodiquement des programmes publics et uniformisés de formation à tous les niveaux, et toutes les parties concernées devraient s'y soumettre. Il devrait aussi créer un organe de supervision chargé de suivre l'évolution des besoins de formation et de réaliser des enquêtes sur le marché du travail afin d'adapter la formation aux besoins de ce marché.

Maroc. FCCIS: Oui.

Maurice. Fédération des syndicats des corps constitués (FSCC): *j)* Eradication de la pauvreté au moyen de la formation et de l'éducation de base.

Mexique. *j)* Les entreprises et les agences d'emploi privées peuvent contribuer à concevoir et à mettre au point des programmes de mise en valeur des ressources humaines.

République de Moldova. *j)* Assurer l'accès à l'éducation et à la formation ainsi que l'égalité des chances pour tous les citoyens dans ce domaine.

Nigéria. *f)* Le gouvernement devrait assumer la responsabilité principale de l'investissement dans l'éducation de base mais les employeurs devraient se charger de la formation initiale et de la formation complémentaire. *g)* L'instrument devrait encourager les gouvernements comme les employeurs à investir dans d'autres types de formation. *i)* Créer un environnement favorable qui renforcera le dialogue social sur la formation à différents niveaux.

Norvège. Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie (NHO) et Confédération des syndicats de Norvège (LO): *a)* à *i)* Oui. L'instrument devrait encourager les gouvernements à promouvoir le dialogue social concernant les questions évoquées dans tous les alinéas, et pas uniquement à l'alinéa *i)*. *f)* L'accent devrait être mis sur l'éducation de base, car c'est un élément essentiel de l'apprentissage continu. L'éducation de base des filles, en particulier, a d'importantes répercussions sur leur employabilité future ainsi que sur leur émancipation économique et sociale. Il faudrait également envisager l'éducation de base dans le contexte du travail des enfants, compte tenu en particulier de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, ainsi que de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Nouvelle-Zélande. *g)* Oui, mais toutes les parties, et non pas uniquement le gouvernement, devraient être instamment invitées à envisager d'investir dans des types de formation qui contribuent à la réalisation de leurs objectifs sociaux et économiques.

Business NZ: *c)* Le libellé de cette question donne à penser que c'est à l'administration centrale ou aux collectivités locales qu'il incombe de créer des emplois. Or la plupart des emplois productifs sont créés dans et par le secteur privé. Il faudrait donc remanier cet alinéa de la façon suivante: «harmoniser les politiques de ressources humaines et de formation visant à créer des emplois dans le secteur privé».

Oman. *b)* Oui, mais cette action ne devrait pas être trop spécifique. *j)* Assurer l'éducation et la formation de base pour tous jusqu'à ce que tous perçoivent le salaire minimum.

Ouganda. *j)* L'instrument devrait encourager les gouvernements à renforcer le dialogue avec le secteur privé sur le financement de la formation et à fournir une formation spécialement destinée aux groupes vulnérables, aux petites entreprises et à l'économie informelle.

Pakistan. EFP: *b)* Oui, mais compte tenu des conditions socio-économiques. *d)* Oui, en privilégiant les partenariats secteur privé/secteur public et la formation qui répond aux besoins des employeurs.

Panama. *j)* L'instrument devrait encourager les gouvernements à inscrire la question de la formation professionnelle dans leur programme social, en affectant des ressources budgétaires accrues à la formation dont la demande ne cesse de croître dans les couches sociales qui ont pris le plus de retard par rapport au développement national.

Pays-Bas. *e)* On ne sait pas au juste ce qu'il faut entendre par système national de prestations de formation.

VNO-NCW: *a)* Le droit de tous à l'éducation et à la formation pourrait être un principe général mais il convient d'éviter une législation centrale imposée par le haut, particulièrement en ce qui concerne l'éducation permanente. Les propositions ne doivent pas reposer sur une interprétation étroite de la législation, qui tendrait à imposer aux entreprises des droits individuels établis au niveau central. *b)* et *e)* Cela donne à penser que le gouvernement est l'architecte de tout ce qui est formation et apprentissage. Il est préférable d'opter pour une approche décentralisée selon laquelle les décisions sont prises au niveau de l'entreprise et au moyen de conventions collectives et sont appuyées par le gouvernement qui crée à cet effet des incitations et des conditions favorables. *d)* Oui. Cependant, le marché du travail est devenu très dynamique et même le concept de profession a tendance à s'affaiblir. Les personnes sont engagées en fonction de leurs compétences, qu'elles développent continuellement tout au long de leur vie active et, en moyenne, les salariés changent d'emploi au moins sept fois. En outre, y compris dans une même catégorie professionnelle, des changements considérables peuvent résulter des progrès technologiques et organisationnels. Il faut donc un cadre fondé sur des descriptions assez générales (axées sur les compétences) des qualifications qui soient transparentes mais qui puissent être définies plus précisément par les écoles et les entreprises au niveau local. Pour favoriser l'employabilité et la mobilité, il serait bon que les pays d'une même région coopèrent pour assurer la compatibilité des cadres nationaux.

Unie mph: *e)* Pas nécessairement, car tout dépend de la stratégie nationale. Les gouvernements devraient être responsables de la formation initiale, mais la formation dispensée aux travailleurs en vue d'un apprentissage continu incombe davantage aux partenaires sociaux. *g)* Oui, en particulier un dégrèvement fiscal pour l'investissement dans la formation. *j)* Fournir de bonnes informations au public concernant les moyens de formation et les responsabilités en la matière.

Philippines. *j)* Mettre au point et promouvoir l'équivalence des programmes d'enseignement entre les institutions et entre les pays.

Pologne. *j)* Les gouvernements devraient favoriser la création d'institutions qui appuient la mise en place de systèmes d'éducation et de formation. Au nombre de ces institutions figurent les organismes de formation pédagogique et celles qui s'occupent d'élaborer des normes sur l'éducation et la formation, de mettre au point des programmes et d'engager des travaux de recherche dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines.

Portugal. *d)* Il convient de mettre l'accent sur la nécessité de promouvoir le dialogue social et le partenariat à différents niveaux, un système plus structuré de formation adapté aux besoins des individus et des organisations, associant les partenaires sociaux et la société civile, et un cadre propice à l'innovation et à l'esprit d'entreprise. *e)* Le dialogue et la collaboration avec les partenaires sociaux sont très importants dans ce domaine.

CCP: *a)* Oui, pour ce qui est du droit à l'éducation qui doit être accordé par les gouvernements/autorités publiques. La formation ne doit pas être considérée comme un droit pour tous, si cela fait peser sur les partenaires sociaux la responsabilité d'assurer le plein exercice de ce droit, surtout sur le plan financier. *d)* Oui, encore que, étant donné la diversité des systèmes

d'éducation et de formation dans le monde, rien ne garantit qu'une recommandation spécifique dans ce domaine ait un quelconque impact. *h)* La question des incitations, notamment fiscales, revêt une importance particulière tant pour les entreprises que pour les individus. De telles incitations mettent en avant l'idée que l'éducation et la formation ne devraient pas être considérées comme un coût mais comme un investissement, et encouragent le partage des responsabilités entre l'entreprise et l'individu.

CGTP-IN: *d)* Toutes les connaissances, qu'elles soient acquises formellement ou autrement, devraient être reconnues. *j)* L'instrument devrait encourager les gouvernements à mettre sur pied des systèmes d'éducation et de formation qui soient complémentaires, à prendre des mesures pour veiller à ce que la formation professionnelle comporte un volet éducatif, à permettre le transfert de connaissances entre les deux systèmes et à introduire des systèmes de certification pour garantir la qualité de la formation.

CIP: *a)* Il est illusoire de s'attendre à ce que l'instrument encourage des gouvernements à reconnaître le droit de tous à l'éducation et à la formation, vu que de nombreux pays ne peuvent s'acquitter des obligations qui en découlent pour eux.

UGT: *a)* Le rôle des gouvernements – à savoir garantir le droit de tous les citoyens à l'éducation et à la formation continue – devrait être clairement défini de même que le partage des responsabilités entre les entreprises et les travailleurs/citoyens.

Roumanie. *d)* Oui, par le biais des partenariats établis entre les fournisseurs de formation et les entreprises. *f)* Oui, à condition que la responsabilité soit assumée aussi par les partenaires sociaux. *j)* Les gouvernements devraient encourager les partenaires sociaux, spécialement les employeurs, à anticiper les nouveaux besoins de compétences.

Royaume-Uni. *a)* Placer l'éducation et la formation (professionnelle) dans la catégorie des droits absolus pour tous peut déboucher sur un manque de flexibilité et une tendance à orienter des personnes vers une formation inappropriée uniquement pour remplir une obligation mal définie. L'instrument devrait être libellé du point de vue des résultats recherchés et reconnaître que les personnes ont des besoins éducatifs différents à différents moments de leur vie. Cet alinéa devrait donc se lire comme suit: «assurer l'accès de tous à un niveau minimum convenu d'éducation et de formation en fonction des besoins de chacun». La coopération avec les partenaires sociaux doit être étendue à d'autres parties prenantes (comme il est indiqué à la question 4). *b)* Comme mentionné à la question 4, la participation ne doit pas se limiter aux partenaires sociaux mais être élargie à toutes les parties prenantes. L'instrument devrait reconnaître qu'il y a lieu de promouvoir le dialogue social dans certaines circonstances, sans toutefois donner l'impression que c'est là l'unique objectif. Le dialogue social peut exclure ceux qui n'ont pas d'emploi. Un alinéa distinct pourrait exposer les avantages du dialogue social et l'opportunité de permettre aux travailleurs, aux employeurs et aux gouvernements d'engager un dialogue social fructueux, ou alors le texte pourrait être inséré à l'alinéa *j)*. Des orientations générales et non contraignantes pourraient être données sur le rôle des partenaires sociaux (voir également question 8). Enfin, cet alinéa devrait faire mention des politiques de formation et d'apprentissage continu. *e)* Oui, pour autant que ce système s'applique à toutes les parties prenantes. *f)* Oui, mais en précisant ce qu'il faut entendre par éducation et formation de base. L'instrument ne devrait pas reposer sur l'hypothèse que les gouvernements sont responsables de l'octroi d'une «formation de base» car la formation dispensée pourrait être inadaptée. L'énoncé doit être reformulé de façon à affirmer que l'instrument devrait encourager les gouvernements à assumer la responsabilité «d'investir dans l'éducation et les qualifications de base et d'assurer l'accès à une formation initiale appropriée». *g)* Oui, mais en tenant compte des priorités nationales et des autres types de formation. *i)* Oui, pour autant qu'il soit clair que le dialogue social n'est pas le seul critère et qu'il faut le promouvoir selon les besoins. *j)* Les gouvernements ont aussi un rôle à jouer dans la diffusion des informations et des bonnes pratiques, aux niveaux national et international.

Fédération de Russie. FNPR: a) à i) Oui.

Slovaquie. KOZ SR: j) Encourager les gouvernements à renforcer la nature cyclique de l'éducation et de la formation pour les partenaires sociaux.

Sri Lanka. b) Une stratégie nationale devrait être définie par une autorité centrale. j) Etablir des systèmes d'information sur le marché du travail qui facilitent la planification de la formation, l'orientation et le placement.

EFC: b) Cette stratégie et ce cadre sont souhaitables mais ne devraient pas empêcher les partenaires sociaux de jouer leurs rôles respectifs et d'œuvrer à la réalisation de leurs objectifs.

Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika (LJEWU): d) Cet aspect fondamental devrait être examiné avec soin, en collaboration avec toutes les parties concernées.

Suède. b) Oui. L'importance du renouvellement, de la compétitivité, de la croissance et de l'employabilité est décisive. c) Il importe tout particulièrement de centrer l'attention sur la question de l'employabilité des travailleurs. e) Oui. Les technologies de l'information et des communications doivent être développées car elles constituent l'un des «nouveaux» moyens majeurs d'assurer et de renforcer la qualité et le volume de la formation dispensée. g) Oui. Particulièrement en élaborant et en mettant en application des dossiers de formation sur l'égalité entre hommes et femmes dans les institutions de formation du personnel enseignant et dans les programmes de formation permanente.

Suisse. f) La formation de base (apprentissage) devrait être formulée par les gouvernements et les acteurs économiques car ces derniers ont une meilleure vision des perspectives de formation et des besoins effectifs en la matière. h) Oui, pour autant que de telles mesures ne conduisent pas au démantèlement du droit à l'éducation de qualité pour tous, tout au long de la vie, et s'inscrivent en supplément de celles prises par les pouvoirs publics.

UPS: a) Oui, comme principe et objectif, mais ceci ne doit pas conduire à une interprétation juridique étroite dont l'objet ne serait que de justifier l'interventionnisme d'Etat. L'accès à l'éducation et à la formation ne doit pas forcément être «assuré» concrètement par les gouvernements mais peut très bien être réalisé aussi par le biais du secteur privé. d) Oui, les qualifications nécessaires devant être définies par les entreprises. f) Oui, c'est une prérogative de l'Etat, mais qui peut être partagée avec le secteur privé. g) L'investissement dans les autres types de formation (autres que la formation de base) doit plutôt être effectué selon les besoins par le secteur privé. h) Oui, pour autant que ceci ne crée pas de distorsion de concurrence ou empêche le marché de fonctionner.

République tchèque. SPD ČR: j) Appuyer la mise en œuvre de politiques de formation à tous les niveaux possibles de la vie économique.

La majorité des réponses sont affirmatives pour tous les alinéas. Certaines réponses à l'alinéa g) proposent d'énumérer d'autres types de formation tels que les cours de rattrapage permettant d'achever les études secondaires, les programmes concernant le marché du travail, l'apprentissage et l'éducation secondaire et tertiaire. Quelques réponses soulignent que le dialogue social est important pour tous les aspects de la formation et doit être abordé sous tous les alinéas de la question, et pas uniquement sous l'alinéa i). Parmi les autres activités à entreprendre mentionnées en réponse à l'alinéa j), on peut citer: reconnaître la responsabilité de l'Etat en matière d'éducation; octroyer des prêts et des incitations aux travailleurs qui prennent l'initiative de se former; favoriser une approche intégrée de la création d'emplois; investir dans la formation orientée vers l'emploi indépendant et la création d'entreprises; améliorer les relations professionnelles, d'où aussi la rentabilité de l'entreprise; fournir de bonnes informa-

tions au public sur les moyens de formation et les responsabilités en la matière; établir et promouvoir l'équivalence des programmes d'enseignement entre les institutions et entre les pays; encourager les partenaires sociaux, et en particulier les employeurs, à prévoir les nouveaux besoins de qualifications; mettre en place des systèmes d'information sur le marché du travail qui facilitent la formation, la planification, l'orientation et le placement. Il ne se dégage pas de type d'activité précis de ces propositions.

IV. Mise en œuvre des politiques de formation

L'instrument devrait-il encourager l'élaboration, l'organisation et la mise en œuvre de systèmes globaux, coordonnés et souples de formation et d'acquisition continue de connaissances, compte tenu de la responsabilité première de l'Etat en matière d'éducation et de formation de base ainsi que du rôle des partenaires sociaux dans la formation complémentaire, systèmes qui devraient assurer une éducation de base obligatoire comprenant les connaissances élémentaires de lecture, d'écriture et de calcul, un apprentissage et une formation préalable à l'emploi et une éducation et une formation complémentaires?

Qu. 7

Nombre total de réponses: 95.

Affirmatives: 88. Algérie, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Barbade, Belgique, Bénin, Bolivie, Botswana, Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq, Irlande, Israël, Italie, Japon, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Lituanie, Malaisie, Mali, Malte, Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen, Yougoslavie, Zimbabwe.

Négative: Aucune.

Autres: 7. Afrique du Sud, Danemark, France, Liban, Luxembourg, Nigéria, Portugal.

Afrique du Sud. Cette section devrait mettre l'accent sur les diverses étapes de la mise en œuvre: recherche; planification et fixation des priorités (mentionner le rôle du gouvernement et du dialogue social, les orientations au niveau national et la planification au niveau local/du lieu de travail, l'établissement des grandes priorités au plan national, des priorités plus précises à l'échelon local/du lieu de travail, etc.); ciblage; prise en compte des problèmes liés à l'offre (qualité et capacité d'adaptation, etc); surveillance – outils, réseaux, coopération technique; évaluation.

COSATU: Dans les conclusions qu'elle a adoptées en 2000, la Conférence internationale du Travail (CIT) énonce que «l'éducation et la formation sont un droit pour tous. Les gouvernements devraient, en collaboration avec les partenaires sociaux, veiller à ce que ce droit puisse s'exercer universellement». Le nouvel instrument devrait tenir compte de cette recommandation et promouvoir une plus grande cohérence entre l'école, la formation professionnelle et l'enseignement supérieur, une intégration et un partage accrus entre les diverses composantes d'un système dynamique de développement des ressources humaines. Il devrait indiquer des points de référence et des cibles.

Allemagne. Oui, pour autant que soit reformulée la référence à la responsabilité première de l'Etat (voir réponse à la question 6 f)). Le concept d'éducation de base pouvant prêter à confusion, il importe de préciser qu'il s'agit de l'éducation scolaire.

BDA: Oui, en tenant dûment compte des spécificités nationales touchant les responsabilités de l'Etat, des partenaires sociaux, des entreprises et des individus.

Australie. Voir réponse à la question 6 f). Queensland: l'éducation et la formation doivent être une composante à part entière d'un ensemble de programmes et de politiques de développement économique et social. Les divers secteurs de l'enseignement et les partenaires sociaux doivent collaborer à la mise en œuvre de systèmes d'éducation tout au long de la vie permettant d'assurer la transition entre l'éducation de base, et l'éducation et la formation complémentaires. L'instrument devrait également encourager les gouvernements à mettre l'accent sur l'éducation, la formation et les compétences qui s'acquièrent en dehors du monde du travail, certains gouvernements pouvant privilégier les connaissances acquises au cours de la vie préprofessionnelle ou professionnelle au détriment de celles qui s'acquièrent en dehors du milieu professionnel ou tout au long de la vie. Australie-Occidentale: il faut accorder une haute priorité à l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, car ce sont les outils qui assurent un progrès continu dans l'acquisition du savoir et donnent à chacun les moyens de jouer un rôle effectif dans la société. Le perfectionnement professionnel des maîtres favorisera la pratique des méthodes les plus efficaces d'enseignement aux enfants de ces compétences fondamentales.

Autriche. Oui. A l'époque de la formation permanente, il faut que les compétences de base englobent les technologies de l'information, les aptitudes sociales et les langues étrangères.

BAK et ÖGB: Il faudrait également tenir compte du droit à la formation professionnelle. Les compétences de base devraient inclure les technologies de l'information et de la communication, les aptitudes sociales et la maîtrise des langues étrangères. La formation permanente doit être prise en charge par l'ensemble des acteurs sociaux, en particulier les autorités publiques, et non par les seuls partenaires sociaux.

Danemark. La question ne fait pas ressortir clairement ce qu'il en est du rôle respectif des gouvernements et des partenaires sociaux. S'agissant de la mise en œuvre des politiques, l'assignation des rôles et des responsabilités doit être conforme à la pratique nationale.

Etats-Unis. USCIB: Oui, jusqu'à «dans la formation complémentaire».

AFL-CIO: Oui.

France. La mise en œuvre de ces exigences suppose à la fois une offre de formation adéquate et disponible à tous niveaux et des possibilités d'accès pour toute personne en ayant besoin. L'ampleur du défi à relever exige un partenariat efficace entre les gouvernements, les partenaires sociaux, les entreprises, les instituts de formation, les familles et les individus. L'instrument ne doit cependant pas donner l'impression de favoriser une démarche mettant en avant une conception globale et abstraite des systèmes de formation. Celle-ci serait irréaliste. Les systèmes de formation se construisent nécessairement par étapes. En tout état de cause, la construction d'une éducation de base et d'une formation professionnelle de qualité doit constituer la priorité de tous les gouvernements.

Italie. Il faut ajouter l'acquisition des connaissances élémentaires (langue maternelle, mathématiques, langue(s) étrangère(s)) qui sont le fondement indispensable des compétences techniques et professionnelles.

Liban. L'instrument devrait désigner plus explicitement l'acteur, Etat ou autre, qu'il convient d'encourager à appliquer les dispositions de l'instrument. La responsabilité du gouvernement en matière d'éducation de base dépend de la législation nationale. L'éducation et la formation complémentaires peuvent être prises en charge par des institutions publiques ou privées.

UCCIAL: Oui, avec la participation de l'ensemble des établissements scolaires et universitaires ainsi qu'avec les centres de recherche publics et privés.

Luxembourg. Il importe de doter les jeunes d'un haut niveau de connaissances de base et de compétences technologiques dès la formation initiale pour que puisse être amorcée une professionnalisation durable. Comme l'adaptabilité aux mutations de l'emploi ne dépend pas seulement des acquis spécialisés des travailleurs, mais aussi de la qualité de leur formation fondamentale, il y a lieu, en matière de formation professionnelle initiale, de miser plutôt sur la qualité que sur la quantité. Il faut éviter, dans la mesure du possible, une spécialisation trop précoce.

Maroc. FCCIS. Oui.

Maurice. FSCC. Oui, et chaque gouvernement devrait allouer un budget à l'éducation et à la formation.

Nigéria. Il faut prendre en compte la responsabilité première du gouvernement pour l'éducation de base et le rôle des partenaires sociaux dans la formation.

Pays-Bas. Oui. Le rôle du gouvernement est de définir des orientations et de prendre des dispositions financières. Les partenaires sociaux doivent s'employer concrètement à conclure des conventions collectives.

VNO-NCW: La réponse est affirmative pour les questions 7 et 8, pour autant que soient définies les responsabilités respectives des différents acteurs en matière de formation tout au long de la vie, et que la formation des travailleurs incombe, en premier lieu, aux employeurs et aux salariés (et à leurs organisations). La section 4 pourrait être intitulée: «Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie: le rôle du gouvernement et des partenaires sociaux», afin d'éviter toute équivoque sur le rôle du gouvernement dans les politiques de formation au niveau du secteur, de la branche ou de l'entreprise.

Unie mh: La formation complémentaire ne doit pas être placée sous la seule responsabilité des partenaires sociaux. Les gouvernements devraient faciliter la formation des chômeurs.

Portugal. Il importe que chacun puisse compléter son éducation de base, comportant la maîtrise d'une langue étrangère, des connaissances dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, ainsi que l'acquisition d'une culture technique, d'un esprit d'entreprise et de compétences sociales, de manière à créer les conditions propices à l'apprentissage tout au long de la vie.

CCP: L'éducation de base est particulièrement importante pour les pays les moins avancés. La liaison entre l'éducation de base et la formation initiale est essentielle pour l'accès au marché de l'emploi et l'exercice d'un métier. Les partenaires sociaux jouent un rôle fondamental dans la formation initiale et la mise en place d'une formation combinant, autant que possible, cours théoriques et formation en cours d'emploi.

Royaume-Uni. Oui, mais le texte devrait mieux mettre en évidence le fait que ce n'est pas au gouvernement qu'incombe la responsabilité première de l'ensemble de la formation; en outre, les partenaires sociaux ne doivent pas être les seuls acteurs concernés par cette question.

Fédération de Russie. FNRP: Oui.

Slovénie. ZDS et ZDODS: Oui aux questions 7 à 13 et 15 à 21.

Sri Lanka. LJEWU: Chacun a droit à l'éducation et à la formation. Le gouvernement, en coopération avec les partenaires sociaux, devrait tout mettre en œuvre pour assurer l'universalité de ce droit. L'éducation et la formation devraient être associées aux politiques de l'économie et de l'emploi notamment, de façon équitable.

Suède. La formation tout au long de la vie favorise cet élément clé de la démocratie qu'est la participation active à la vie sociale. L'éducation et la formation de type scolaire peuvent être considérées comme la première étape de l'acquisition des compétences professionnelles. La tâche la plus importante du gouvernement est donc de formuler les objectifs du système éducatif et d'en évaluer les résultats. La mise en place d'un système d'éducation et de formation cohérent et de qualité doit s'appuyer sur une forte interaction entre l'entreprise et l'école (du primaire au supérieur), surtout aux niveaux local et régional. L'importance de cette coopération tient en outre à ce qu'elle permet d'intensifier les échanges d'idées entre les entreprises et les milieux scolaires ou universitaires.

Suisse. Oui, dans la mesure où il s'agit d'un simple encouragement.

UPS: Oui, mais en précisant que l'Etat a essentiellement la responsabilité première de la formation scolaire de base, alors que la formation professionnelle proprement dite doit de préférence relever de la responsabilité des entreprises.

Aucun Etat Membre n'a répondu par la négative à cette question. Certaines réponses indiquent que les compétences de base devraient aussi comprendre des connaissances dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, des aptitudes sociales et des langues étrangères.

Qu. 8 *L'instrument devrait-il promouvoir le dialogue social en matière de formation en tant que principe fondamental pour le développement des systèmes de formation, la pertinence, la qualité et la rentabilité des programmes ainsi que la promotion de l'égalité de chances?*

Nombre total de réponses: 95.

Affirmatives: 87. Algérie, Allemagne, Argentine, Autriche, Bahreïn, Barbade, Belgique, Bénin, Bolivie, Botswana, Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba, Danemark, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq, Irlande, Italie, Japon, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mali, Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar, Roumanie, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen, Yougoslavie.

Négative: 1. Israël.

Autres: 7. Afrique du Sud, Australie, Bulgarie, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni, Zimbabwe.

Afrique du Sud. Oui, le dialogue social devrait être un des éléments de la nouvelle section III intitulée «Valeurs» (voir la réponse à la question 2).

COSATU: Oui.

Australie. L'Australie ne s'est pas encore déterminée sur ce point.

ACTU: Oui. La participation des partenaires sociaux à l'élaboration d'un système de formation qui reflète les besoins des individus, des secteurs économiques et des entreprises est indispensable.

Barbade. CTUSAB: Oui, cela constituerait une approche viable pour la planification des ressources humaines.

Belgique. Gouvernement wallon: Oui, mais uniquement en matière de formation professionnelle continue.

Bulgarie. Il faudrait mentionner la promotion de la formation tout au long de la vie.

Chili. Confédération de l'industrie et du commerce (CPC): Non.

Cuba. Oui, en tenant compte du contexte national.

Danemark. FTF. L'instrument devrait recommander aux gouvernements de veiller à ce que les politiques en matière de formation et d'emploi soient, de leur conception à leur mise en œuvre, étroitement corrélées aux autres politiques, en particulier celles qui touchent au marché du travail et aux questions sociales. Les partenaires sociaux devraient jouer un rôle important dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces politiques.

Equateur. Chambre des petites entreprises de Pichincha (CAPEIPI): Non.

Etats-Unis. USCIB: Non. La responsabilité de la formation tout au long de la vie incombe à l'individu.

Finlande. Oui; cette question a déjà été abordée sous la question 6 i).

Italie. Pour garantir à chaque citoyen le droit à l'acquisition de compétences de base, et éviter l'exclusion sociale, certaines conditions préalables sont requises: conditions matérielles décentes, accès universel à Internet et mesures en faveur des groupes les plus marginalisés afin qu'ils puissent acquérir les compétences qui leur donneront accès au marché de l'emploi.

Japon. Oui, mais il faudrait préciser ce qu'il y a lieu d'entendre par «dialogue social en matière de formation».

Luxembourg. La mise en œuvre des politiques de formation doit engager la responsabilité des différents intervenants du système et ne saura être qu'une responsabilité commune où tous les acteurs concourent à la réussite des personnes à former et des apprenants.

Maroc. FCCIS: Oui.

Norvège. S'agissant des questions 7 et 8, la mondialisation, le changement structurel et la rapidité de l'évolution technologique ont des conséquences considérables pour l'éducation et la formation. Dans ce contexte, il importe de prendre en compte la responsabilité première du gouvernement en matière d'éducation et de formation de base et le rôle des partenaires sociaux

dans la formation complémentaire. Le dialogue social permet de prévenir et d'atténuer les difficultés suscitées par la modification des conditions de travail et des caractéristiques traditionnelles de l'emploi.

Nouvelle-Zélande. Oui, mais il importe également d'élargir la consultation et d'y associer d'autres acteurs, comme les populations indigènes, les étudiants ainsi que les prestataires de services d'éducation et de formation.

Business New Zealand. L'instrument ne devrait viser que les partenaires sociaux. Il n'est pas justifié de faire intervenir d'autres «acteurs».

Pays-Bas. Oui, pour autant que les partenaires sociaux, le gouvernement et les établissements d'enseignement y participent.

VNO-NCW. Oui. Voir réponse à la question 7.

Portugal. Il importe de découvrir quels sont les besoins réels du pays, des individus et des entreprises. Le dialogue social, à divers niveaux, est à cet égard un instrument incomparable.

Roumanie. Oui, ce qui aiderait par là même à résoudre le déficit de compétences occasionné par le chômage, l'inactivité du marché de l'emploi et l'exclusion sociale.

Royaume-Uni. Le dialogue social est un principe important, mais ce n'est pas le seul. L'instrument doit donner au dialogue social la place qui lui revient, sans pour autant exclure les autres intérêts en jeu.

Fédération de Russie. FNPR: Oui.

Suisse. En principe, oui. Mais il faut noter qu'il y a d'autres acteurs présents dans le domaine de la formation.

UPS: L'économie doit participer à la définition des objectifs de la formation et l'Etat doit veiller à leur réalisation.

Zimbabwe. L'instrument devrait également promouvoir le dialogue social pour créer des possibilités d'emploi.

Une très large majorité de réponses indiquent que le nouvel instrument devrait promouvoir le dialogue social sur la formation en tant que principe fondamental pour la formulation des systèmes, la pertinence, la qualité et le rapport coût-efficacité des programmes, ainsi que la promotion de l'égalité des chances.

V. Education de base et formation préalable à l'emploi

Qu. 9 *L'instrument devrait-il encourager les gouvernements à:*

- a) *mettre en place l'éducation et la formation préalable à l'emploi pour le monde du travail?*
- b) *améliorer l'accès à l'éducation de base et à la formation préalable à l'emploi et l'égalité de chances pour combattre l'exclusion?*
- c) *mettre au point des approches des activités informelles d'éducation de base et de formation préalable à l'emploi?*

- d) *utiliser pleinement les nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'acquisition du savoir et la formation?*
- e) *assurer l'information et l'orientation professionnelles?*

Nombre total de réponses: 93.

- a) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 80. Négative: 0. Autres: 9.*
- b) *Nombre total de réponses: 91. Affirmatives: 87. Négative: 0. Autres: 4.*
- c) *Nombre total de réponses: 83. Affirmatives: 73. Négatives: 3. Autres: 7.*
- d) *Nombre total de réponses: 84. Affirmatives: 81. Négative: 0. Autres: 3.*
- e) *Nombre total de réponses: 85. Affirmatives: 81. Négative: 0. Autres: 4.*

Affirmatives: Afrique du Sud (*b* à *e*)), Algérie (*a*, *b*, *d* et *e*)), Argentine, Australie (*a* à *c*, *e*)), Autriche (*a* et *b*)), Bahreïn, Barbade, Bénin (*a*, *b*, *d* et *e*)), Bolivie (*b*)), Botswana, Brésil, Bulgarie (*b* à *e*)), Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba, Danemark (*b* à *e*)), Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande (*a*, *b*, *d* et *e*)), France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala (*d*)), Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie (*a* à *c*, *e*)), Inde (*a*)), Indonésie, Iraq, Israël (*a*, *b*, *d* et *e*)), Italie (*b*, *d* et *e*)), Japon (*a*, *b*, *d* et *e*)), Kazakhstan (*b*)), Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Malte, Maurice, Mexique (*b* et *d*)), Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria (*b*, *d* et *e*)), Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman (*a*, *b*, *d* et *e*)), Ouganda, Pakistan (*c* à *e*)), Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou (*a*, *b* et *e*)), Philippines, Pologne, Portugal, Qatar (*a* à *d*)), Roumanie, Royaume-Uni, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Suriname (*a* à *d*)), République arabe syrienne, République tchèque (*a*, *b* et *e*)), Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen (*a* et *b*)), Yougoslavie, Zimbabwe.

Négatives: Bénin (*c*)), Israël (*c*)), Oman (*c*)).

Autres: Afrique du Sud (*a*)), Allemagne (*a* à *c*, *e*)), Australie (*d*)), Autriche (*c*)), Bulgarie (*a*)), Danemark (*a*)), Japon (*c*)), Luxembourg, Mexique (*a* à *c*, *e*)), République de Moldova, Nigéria (*a* et *c*)), Pakistan (*a* et *b*)).

Afrique du Sud. a) Voir la réponse à la question 6 f). c) Oui, notamment pour les adultes qui n'ont pas eu cette possibilité quand ils étaient jeunes. e) Oui, mais la différence entre «l'information professionnelle» et «l'orientation professionnelle» n'est pas claire. L'expression «orientation professionnelle», plus générique, serait peut-être préférable.

COSATU: a) à e) Oui. Ce faisant, l'instrument devrait encourager vivement les gouvernements à garantir l'accès gratuit et universel à l'éducation. Il conviendrait également de souligner qu'il est important pour les entreprises de fournir des équipements informatiques ou des programmes de soutien aux travailleurs, aux établissements scolaires et aux autres praticiens de la formation, afin de promouvoir ces technologies.

Allemagne. a) L'accent ne devrait pas être mis uniquement sur les gouvernements. b) Préciser le concept d'«éducation de base». c) Préciser ce qu'il faut entendre par «activités informelles d'éducation de base». e) Indiquer ici que les gouvernements ne sont pas les seuls responsables en matière d'information et d'orientation professionnelles.

BDA: a) Oui, puisque la formation induite par la demande qui satisfait les besoins du marché est essentielle. c) L'expression «activités informelles d'éducation de base» n'est pas claire.

Australie. d) C'est un objectif louable pour les pays développés, mais qui peut s'avérer irréalisable pour les pays qui ne disposent pas même d'une infrastructure de base en matière de technologies de l'information et de la communication. Un changement important de paradigme s'opère actuellement afin que les stratégies d'éducation et de formation centrées sur l'élève aient recours aux technologies de l'information et de la communication. e) L'intégration des services d'information et d'orientation professionnelles permet aux utilisateurs d'assortir leurs intérêts, valeurs et compétences à un emploi et de disposer d'informations sur les industries, les professions, l'éducation et la formation et les possibilités d'aide financière à l'étude.

Australie-Occidentale. e) L'enseignement et la formation professionnels dans les établissements universitaires et secondaires devraient également être considérés comme une alternative pour les élèves.

Queensland. e) Les milieux éducatifs doivent maximiser l'enseignement de qualité et les résultats professionnels en veillant à ce que les étudiants reçoivent l'aide dont ils ont besoin pour choisir en connaissance de cause l'enseignement qui leur convient.

Victoria. a) Il est indispensable d'améliorer l'accès à l'éducation de base afin d'en finir avec le cycle de chômage intergénérationnel de longue durée et ses effets économiques et sociaux négatifs; tout à fait favorable à ce que le gouvernement assure l'information et l'orientation professionnelles de toutes les personnes en âge de travailler, jeunes ou moins jeunes.

ACTU: d) Oui, mais voir la réponse à la question 5 e).

Autriche. a) Il conviendrait également de mentionner la formation professionnelle qualifiante. c) Il ne s'agit pas tant de développer «les activités informelles d'éducation et la formation préalable à l'emploi» que de reconnaître l'éducation de base et la formation préalable à l'emploi acquises de manière informelle.

Belgique. Gouvernement wallon: a) Non, l'éducation de base est étrangère au «monde du travail». c) Les termes «approches des activités informelles» ne sont pas compris. d) Oui, sous trois réserves: i) les nouvelles techniques n'étant pas nécessairement utilisées de manière efficace ni adaptées à toutes les situations, il faut également soutenir d'autres techniques classiques et avérées; ii) le coût du recours à ces nouvelles techniques ne doit pas porter préjudice aux investissements nécessaires à l'existence d'un corps professoral de qualité; iii) il faut éviter que certains publics ne soient exclus de l'accès à ces nouvelles techniques.

Bulgarie. a) Cet alinéa devrait faire référence à l'éducation de base.

Canada. a) Oui, notamment les aptitudes utiles pour la vie et les facultés intellectuelles critiques.

République centrafricaine. d) Oui, à condition que soit garantie l'égalité entre zones rurales et zones urbaines, entre pays riches et pays pauvres et entre pays en développement et pays industrialisés.

Chypre. PEO: c) Non.

Croatie. HUP: a) à e) Oui, notamment l'éducation et la formation professionnelles ainsi que l'enseignement supérieur.

SSSH: a) à e) Oui, mais il faut également améliorer la mobilité horizontale et verticale dans le système d'enseignement formel. Les étudiants devraient avoir plus facilement accès à l'orientation professionnelle et cet accès devrait être universel.

Danemark. a) L'instrument devrait encourager les gouvernements à privilégier la formation propre à favoriser l'employabilité.

Egypte. a) à e) Oui, dans le cadre d'un engagement international en faveur de la promotion des programmes pertinents tels que ceux visant à relever le taux d'alphabétisme.

Etats-Unis. USCIB: a) et b) Oui. c) Non, parce que la question n'est pas claire. d) Oui, à condition de reconnaître que l'utilisation des TIC n'est pas en soi une panacée; il convient d'en tirer correctement profit. e) Oui.

AFL-CIO: a) et b) Les partenariats visant à développer des qualifications de haut niveau débouchent sur une stratégie de développement économique prévoyant des formations et un appui au travail décent assorti de salaires qui permettent de vivre, et non simplement la satisfaction des besoins immédiats ou à court terme des employeurs. La meilleure façon de sortir de la pauvreté et d'accéder à la classe moyenne est d'avoir un bon emploi. De fait, les fonds publics ne devraient servir qu'à créer de tels emplois et jamais à répondre à des vacances d'emploi à court terme qui n'offrent aux travailleurs aucune perspective d'avenir ou de revenus décents.

France. a) Les gouvernements sont responsables de la mise en œuvre de l'éducation de base. Tout enfant doit y avoir accès, y compris les petites filles, par le biais d'une aide aux familles nécessiteuses par des bourses, la création d'écoles dans les lieux enclavés, l'organisation de transports scolaires, un système de veille sur la santé des enfants. e) Bien que les gouvernements aient une responsabilité fondamentale en ce qui concerne l'accueil, l'information et l'orientation professionnelles ainsi que la formation préalable à l'emploi, cette responsabilité est partagée avec les partenaires sociaux et les entreprises, et le cas échéant les autorités régionales et locales. Les partenaires sociaux pourraient être encouragés en particulier à développer des systèmes de formation en alternance pour les jeunes afin de favoriser leur orientation et insertion professionnelles.

Mouvement des entreprises de France (MEDEF): a) Il appartient à l'école de délivrer à tout jeune un «socle commun» à l'issue de sa scolarité obligatoire, notamment la maîtrise de la lecture, de l'écriture et de l'arithmétique; l'intégration des éléments socioculturels, scientifiques et technologiques permettant à tout jeune de comprendre son environnement et d'y trouver sa place et d'être réellement acteur de son orientation à l'issue du collège. e) L'orientation professionnelle doit permettre à l'élève dans un premier temps, au salarié ensuite, d'être acteur de son projet professionnel.

Ghana. TUC: a) à e) Attendu que, dans les pays en développement, le secteur informel absorbe une partie importante de la main-d'œuvre, l'instrument devrait contenir des dispositions relatives à l'élaboration de stratégies, mesures et programmes permettant de promouvoir et d'organiser concrètement une formation à l'intention des travailleurs indépendants des petites et moyennes entreprises.

Grèce. Fédération des industries grecques (SEV): a) à c) Il conviendrait de mentionner également la formation pour tous sur le lieu de travail.

Hongrie. e) Les programmes scolaires devraient permettre aux enseignants du cycle primaire de fournir aux enfants des informations élémentaires sur le monde du travail. La priorité devrait être accordée à la création et au développement d'un système d'orientation professionnelle.

Inde. EAR: b) à e) Oui. IMC: d) Non.

Italie. e) Les services d'orientation professionnelle devraient être accessibles à tous de manière permanente et être plus proches des individus et des entreprises. Ils devraient être conçus pour épauler l'individu tout au long de la vie et pas uniquement dans les moments difficiles. A cet égard, un système d'éducation et de formation intégré devrait avoir pour objectif de soutenir en permanence les individus et de leur proposer des solutions adaptées à leur situation, au cours des différentes étapes de leur vie privée et professionnelle.

Japon. c) Expliquer le sens de l'expression «activités informelles d'éducation de base».

Liban. a) La formation préalable à l'emploi varie selon le type de travail. Par conséquent, les institutions publiques devraient mettre en place ce type de formation. c) Oui, en coopération avec les parties nationales concernées et, le cas échéant, les parties internationales. e) Oui, avec l'aide d'un cadre institutionnel.

Luxembourg. b) D'une importance capitale est la formation professionnelle de base qui vise à assurer l'insertion socioprofessionnelle des jeunes qui connaissent des difficultés scolaires dans le but de réduire le nombre de jeunes quittant l'école sans aucune qualification. e) L'orientation scolaire et professionnelle joue un rôle essentiel.

Maroc. FCCIS: a) à c) et e) Oui.

Mexique. a) La formation des futurs demandeurs d'emploi est vitale pour réduire les périodes de chômage et permettre aux jeunes qui se présentent sur le marché du travail de s'intégrer rapidement et de manière satisfaisante. c) Il est important d'encourager des approches autres que celles du cadre général officiel. e) Il faut également garantir que la population d'âge scolaire et les demandeurs d'emploi aient accès à ces services.

République de Moldova. L'instrument devrait encourager les gouvernements à réduire, adapter et harmoniser progressivement les systèmes de formation professionnelle afin de répondre aux besoins d'apprentissage des jeunes et des adultes tout au long de la vie.

Nigéria. a) et c) Voir réponse à la question 7.

Norvège. b) L'égalité d'accès à l'éducation de base et à la formation préalable à l'emploi est particulièrement importante pour les filles et les jeunes femmes. c) La question doit être abordée dans le cadre de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Pakistan. a) Le verbe «mettre en place» devrait être remplacé par le verbe «faciliter». b) Le verbe «améliorer» devrait être remplacé par le verbe «faciliter».

EFP: a) Oui. c) Oui, mais seulement pour certains groupes spécifiques, tels que les analphabètes occupant un emploi.

Pays-Bas. VNO-NCW: Il conviendrait de mentionner l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur. Evidemment, les pays en développement éprouveront sans doute des difficultés à mettre en place ces types d'enseignement, mais il doit être très clair que cette responsabilité incombe en premier ressort aux gouvernements. Les secteurs du commerce et de l'industrie sont disposés à coopérer avec les établissements scolaires afin de veiller à ce que l'enseignement dispensé soit approprié et concret.

Pologne. a) et b) Oui, en particulier pour les travailleurs non qualifiés ou dont la qualification est devenue obsolète et qui sont menacés d'exclusion sociale. c) La priorité devrait être de reconnaître l'éducation de base et la formation préalable à l'emploi. e) Le recours accru aux TIC devrait aussi être évoqué comme moyen d'améliorer l'accès à l'information et à l'orientation professionnelles.

Portugal. c) Oui, en particulier en élargissant et en diversifiant la formation initiale des jeunes dans le cadre du système d'enseignement traditionnel, afin de développer leurs compétences et de garantir leur employabilité. d) Oui, la dynamisation de la société de l'information et du savoir facilitera, grâce à l'utilisation des réseaux électroniques, des bibliothèques numériques et des nouvelles formes de diffusion du patrimoine culturel, l'amélioration de la qualité de l'éducation, de la culture et de la formation.

CCP: c) Oui, si cela signifie mettre en place des systèmes de reconnaissance et de certification des compétences. d) Il conviendrait d'ajouter les mots «dans la mesure du possible» car l'objectif visant à tirer pleinement profit des technologies de l'information et de la communication est trop ambitieux, en particulier pour les pays les plus pauvres.

UGT: *c)* La société du savoir et la diffusion des technologies de l'information et de la communication appellent des changements, en particulier de l'organisation et de la nature du travail, qui pourraient déboucher sur une polarisation de la société et des travailleurs, creusant l'écart entre la minorité des travailleurs qualifiés et la majorité des autres. Il est donc essentiel de s'assurer que les gouvernements prennent des mesures et des politiques spécifiques de lutte contre l'exclusion, en particulier celle qui résulte des TIC et de la mondialisation.

Roumanie. b) Oui, en particulier en modernisant les techniques d'apprentissage et l'apprentissage en entreprise, afin de les optimiser.

Royaume-Uni. a) Même s'il incombe aux gouvernements d'assurer l'éducation de base, l'instrument devrait les encourager à garantir l'accès à l'éducation et à la formation préalable à l'emploi tout en ménageant une certaine souplesse à cet égard. *c)* Oui, si cela signifie intégrer et reconnaître les activités informelles d'éducation de base et de formation. *d)* Oui, les compétences en matière de technologies de l'information et de la communication sont désormais considérées, au même titre que la lecture et l'arithmétique, comme des éléments fondamentaux de l'employabilité. *e)* Oui, mais il y a lieu de clarifier ce qu'il faut entendre par «orientation» et indiquer si cela fait référence à de simples conseils ou à des services plus directifs.

Fédération de Russie. FNPR: a) à e) Oui.

Sri Lanka. LJEWU: b) Cela suppose une législation efficace qui soit dûment mise en œuvre.

Suède. b) Oui. Éliminer les disparités qui subsistent entre les filles et les garçons dans l'éducation de base à l'échelle mondiale est particulièrement important, car les filles sont d'autant plus exposées à la discrimination qu'elles n'ont pas été scolarisées.

Suisse. c) Il faudra préciser la notion d'«activités informelles d'éducation de base».

UPS: *a)* Ceci uniquement en ce qui concerne la formation de base (école primaire et secondaire). *c)* Il revient à chaque pays d'évaluer la situation.

République tchèque. SPD ČR: a) En particulier pour créer les conditions propices à l'éducation et à la formation préalable à l'emploi et utiliser toutes les sources d'information relatives à la formation professionnelle.

Les réponses sont clairement favorables à tous les aspects de la question 9. Beaucoup soulignent le rôle des technologies de l'information et de la communication dans l'apprentissage et la formation. Quelques-unes suggèrent que cette partie devrait également mentionner la formation professionnelle et l'enseignement supérieur.

VI. Formation des travailleurs occupant un emploi

L'instrument devrait-il encourager les gouvernements à:

Qu. 10

- promouvoir l'identification systématique des compétences requises par les entreprises, les individus et l'économie dans son ensemble?*
- reconnaître l'acquisition des connaissances sur le lieu de travail, y compris la formation formelle ou informelle, et l'expérience professionnelle?*

- c) *soutenir les initiatives des partenaires sociaux et la place de la formation dans le dialogue bipartite et les conventions collectives?*
- d) *prendre l'initiative d'accords tripartites sur la formation, à différents niveaux?*
- e) *assumer la responsabilité principale s'agissant de stimuler l'investissement dans la formation?*
- f) *reconnaître le rôle des partenaires sociaux, des entreprises et des travailleurs eux-mêmes dans la promotion des investissements dans la formation en partenariat avec l'Etat?*
- g) *promouvoir l'extension de la formation et de l'acquisition des connaissances sur le lieu de travail utilisant des pratiques professionnelles très performantes et la formation en cours d'emploi et en dehors de l'entreprise, avec des prestataires publics et privés, faisant appel aux nouvelles technologies de l'information et de la communication?*
- h) *promouvoir la gestion des ressources humaines au niveau de l'entreprise?*
- i) *développer des stratégies, mesures et programmes d'égalité de chances visant à promouvoir et assurer la formation des travailleurs des petites et moyennes entreprises, de l'économie informelle et du secteur rural ainsi que des travailleurs indépendants et, en particulier, la formation des travailleuses?*
- j) *promouvoir l'orientation en matière d'éducation et de carrière des travailleurs occupant un emploi?*
- k) *prendre d'autres initiatives (prière de préciser)?*

Nombre total de réponses: 95.

- a) *Nombre total de réponses: 88. Affirmatives: 80. Négative: 1. Autres: 7.*
- b) *Nombre total de réponses: 90. Affirmatives: 81. Négative: 0. Autres: 9.*
- c) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 83. Négative: 0. Autres: 6.*
- d) *Nombre total de réponses: 90. Affirmatives: 81. Négative: 1. Autres: 8.*
- e) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 75. Négatives: 3. Autres: 11.*
- f) *Nombre total de réponses: 91. Affirmatives: 87. Négative: 0. Autres: 4.*
- g) *Nombre total de réponses: 91. Affirmatives: 85. Négative: 0. Autres: 6.*
- h) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 77. Négatives: 4. Autres: 8.*
- i) *Nombre total de réponses: 90. Affirmatives: 84. Négative: 1. Autres: 5.*

j) *Nombre total de réponses: 90. Affirmatives: 82. Négative: 1. Autres: 7.*

k) *Nombre total de réponses: 38.*

Affirmatives: Afrique du Sud (*a*, *c* à *j*)), Algérie, Allemagne (*a* à *c*), *f*, *g*, *i* et *j*)), Argentine, Australie (*b*, *f* à *j*)), Autriche, Bahreïn, Barbade (*a* à *d*), *f* à *j*)), Belgique, Bénin (*a* à *j*)), Bolivie (*i*)), Botswana, Brésil, Burundi (*a* à *j*)), Canada (*a* à *d*), *f* à *j*)), République centrafricaine (*a* à *d*), *f* à *j*)), Chili, Chine (*a* à *j*)), Chypre (*a* à *j*)), Costa Rica, Croatie (*a* à *i*)), Cuba, Danemark (*a*, *c* et *d*)), Égypte, El Salvador, Emirats arabes unis (*a* à *j*)), Equateur, Espagne (*a*, *c* à *j*)), Estonie (*a* à *h*, *j*)), Finlande (*a*, *b*, *d*, *f*, *g*, *i* et *j*)), Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala (*b* à *j*)), Guinée-Bissau (*a* à *j*)), Honduras, Hongrie, Inde (*c*, *d*, et *f*)), Indonésie (*a* à *j*)), Iraq (*a* à *j*)), Irlande (*a* à *j*)), Israël (*g* et *i*)), Italie, Japon, Kazakhstan (*d*)), Kenya (*a* à *i*)), Lettonie, Liban (*a*, *c*, *e* à *g*, *i* et *j*)), Lituanie, Malaisie, Malte, Maurice (*a* à *j*)), Mexique (*c*, *d*, *f*, *h* et *j*)), République de Moldova (*a* à *j*)), Myanmar, Namibie (*a* à *d*), *f* à *k*)), Nicaragua, Nigéria (*a* à *g*, *i* et *j*)), Norvège, Nouvelle-Zélande (*a* *b*, *f*, *g*, *i* et *j*)), Oman (*a* à *c*), *e* à *i*)), Ouganda (*a* à *f*, *i* et *j*)), Pakistan, Panama (*a* à *j*)), Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (*a* à *c*), *f* à *j*)), Pérou, Philippines (*a* à *i*)), Pologne, Qatar, Roumanie (*b* à *j*)), Royaume-Uni (*b* à *h*, *j*)), Saint-Marin, Seychelles (*a* à *j*)), Singapour, Slovaquie, Sri Lanka (*a* à *j*)), Suède, Suisse (*b*, *c*, *e* à *j*)), Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie (*a*, *b*, *e*, *f*, *g*, *i* et *j*)), Ukraine (*a* à *g*, *i* et *j*)), Venezuela, Yémen (*d*, *f*, *g* et *j*)), Yougoslavie (*a* à *j*)), Zimbabwe (*a* à *j*)).

Négatives: Allemagne (*e*, *h* et *k*)), Barbade (*e*)), Bénin (*k*)), Estonie (*i*)), Israël (*h* et *j*)), Nouvelle-Zélande (*e* et *h*)), Suisse (*a* et *d*)), Ukraine (*h* et *k*)), Yougoslavie (*k*)).

Autres réponses: Afrique du Sud (*b* et *k*)), Australie (*a*, *c* à *e*, *k*)), Barbade (*k*)), Bulgarie (*b* et *j*)), Burundi (*k*)), Canada (*e* et *k*)), République centrafricaine (*e*)), Chine (*k*)), Chypre (*k*)), Danemark (*b*, *e* à *h*, *j*)), Emirats arabes unis (*k*)), Espagne (*b*)), Finlande (*c*, *e*, *h* et *k*)), France, Guinée-Bissau (*k*)), Indonésie (*k*)), Iraq (*k*)), Irlande (*k*)), Israël (*k*)), Kenya (*j* et *k*)), Liban (*b*, *d*, *h* et *k*)), Luxembourg, Maurice (*k*)), Mexique (*a*, *b*, *e*, *g*, *i* et *k*)), République de Moldova (*k*)), Namibie (*e*)), Nigéria (*h*)), Nouvelle-Zélande (*c* et *d*)), Oman (*d*, *j* et *k*)), Ouganda (*g*, *h* et *k*)), Pays-Bas (*d* et *e*)), Panama (*k*)), Philippines (*k*)), Portugal, Roumanie (*a* et *k*)), Royaume-Uni (*a*, *i* et *k*)), Seychelles (*k*)), Sri Lanka (*k*)), Zimbabwe (*k*)).

Afrique du Sud. *a*) Oui. Ajouter les compétences dont ont besoin les communautés de développement social. *b*) La reconnaissance n'est pas une fin en soi: elle doit garantir l'accès au perfectionnement, à l'amélioration des perspectives de carrière, à une rémunération équitable et à une amélioration de la mobilité sur le marché du travail. Elle peut aussi contribuer à lutter contre la discrimination au travail. *c*) Oui, à condition que le libellé soit modifié comme suit: «soutenir les initiatives des partenaires sociaux visant à accroître le rôle de la formation dans le dialogue bipartite et les conventions collectives». *g*) Il y aurait peut-être lieu d'introduire un renvoi à la «promotion de l'assurance de qualité de cette formation d'une façon propre à renforcer le cadre national des qualifications». *h*) Oui. Peut-être faudrait-il mentionner la nécessité d'assurer cette gestion de manière croissante dans les petites entreprises. *i*) Oui. Pour les pays

en développement, il s'agit là de la majorité des travailleurs. Peut-être faudrait-il consacrer une section à l'économie informelle, au secteur rural et aux travailleurs indépendants. *j)* Oui, mais pour tous les travailleurs. *k)* Peut-être faudrait-il mettre également l'accent sur les liens existants entre productivité et qualifications et inciter les partenaires sociaux à exploiter ces liens pour faire progresser l'efficacité.

COSATU: *a)* à *j)* Oui, sous réserve des observations faites en réponse à la question 6 au sujet des moyens propres à financer la formation et de celles faites en réponse à la question 9 au sujet des technologies de l'information et de la communication. La définition de points de référence constitue un moyen d'inciter les pays à investir dans la formation, et le nouvel instrument devrait aborder cette question. *a)* Ajouter à ce point les compétences dont ont besoin les collectivités pour assurer le développement social. *c)* Le nouvel instrument devrait refléter les points énoncés dans les conclusions de la discussion générale tenue en 2000 au sujet de la négociation collective et du dialogue social.

Allemagne. *e)* Non, la responsabilité essentielle de la stimulation de l'investissement dans la formation des travailleurs occupant un emploi incombe aux partenaires sociaux. *h)* Non, c'est là la tâche des entreprises.

BDA: *b)* Oui, mais une approche fondée sur l'individu devrait rester possible. *d)* et *e)* Oui. *g)* Oui, lorsque la formation en cours d'emploi est réalisable; la formation en dehors de l'entreprise devrait être l'exception. *h)* Oui. *i)* Oui, en principe, mais il faudrait améliorer le cadre, au lieu de mettre en place des programmes particuliers.

Australie. *a)* L'Australie n'a pas de préférence à ce stade. La difficulté tient au fait que les «compétences requises» changent fréquemment. Il y a lieu de mettre l'accent sur les compétences qui améliorent l'employabilité générale, comme celles qui touchent à l'aptitude à la réflexion, à la solution des problèmes et à l'acquisition des connaissances. *b)* Il s'agit là d'une mesure importante, mais il importe d'être conscient des difficultés, particulièrement en ce qui concerne la reconnaissance de l'acquisition des connaissances et de la formation informelles. *c)* à *e)* et *k)* L'Australie n'a pas de préférence à ce stade. *e)* La responsabilité principale de l'investissement dans la formation continue incombe aux entreprises et aux individus; cependant, les gouvernements peuvent stimuler l'investissement privé (par exemple par le biais d'incitations fiscales). Queensland: *a)* La planification et la collecte des informations devraient permettre aux différentes parties prenantes de participer plus à fond et de partager les coûts et avantages de manière plus équitable. Le soutien et la collaboration des milieux économiques et des collectivités locales sont essentiels à l'obtention des meilleurs résultats en matière de formation et d'emploi ainsi qu'en matière sociale. Il ne serait pas bon que les gouvernements assument – ou donnent à croire qu'ils assument – la responsabilité du succès ou de l'échec des investissements dans la formation. *f)* L'idéal serait que les individus, les collectivités, les milieux économiques, le gouvernement et les autres parties prenantes assument la responsabilité des investissements dans la formation jusqu'à ce qu'une culture solide se soit développée dans ce domaine. Jusque-là, le gouvernement aura un rôle clé à jouer dans la stimulation du débat et les investissements dans la formation. *i)* Les cours peuvent être mal adaptés aux besoins des petites entreprises, et il est plus difficile de promouvoir la motivation par une culture de la formation. Étendre les initiatives axées sur un secteur peut servir à améliorer l'efficacité en développant les moyens des petites entreprises.

ACTU: *a)* Oui. Cependant, la prévision des besoins futurs se heurte à de sérieuses contraintes. Il est plus important de disposer d'un système de formation flexible qui peut répondre rapidement aux besoins nouveaux. *c)* à *e)* Oui.

Autriche. BAK et ÖGB: *k)* Ajouter la phrase suivante: «adopter une législation visant à offrir la possibilité à tous les travailleurs de se perfectionner, par exemple sous la forme d'un crédit de temps annuel, de congés de longue durée ou d'incitations financières».

Barbade. a) Oui, car cela aura pour effet d'améliorer l'efficacité de la planification de la main-d'œuvre. d) Oui, mais avec l'aide d'organisations non gouvernementales, religieuses et communautaires. k) La formation croisée des travailleurs dans au moins deux domaines d'activité de l'entreprise en vue d'améliorer la productivité.

BEC: k) Tout système de formation des travailleurs doit être flexible et décentralisé, contrairement à un système national de qualifications rigide.

CTUSAB: a) à j) Oui. Cette approche aura notamment les effets suivants: reconnaître la nécessité d'une planification efficace de la main-d'œuvre; faire la preuve de la valeur de la formation et de l'expérience antérieures; reconnaître la nécessité de faire participer l'ensemble des partenaires et des parties prenantes au développement des ressources humaines.

Belgique. Gouvernement wallon: d) Oui, mais uniquement en ce qui concerne la formation professionnelle continue. e) Non: responsabilité partagée entre l'Etat et les partenaires sociaux. g) Oui, sans exclusivité pour le recours systématique aux technologies de l'information et de la communication. i) Oui, sans oublier d'autres secteurs où l'égalité des chances reste à réaliser et donner la priorité à certains publics comme les travailleurs sous-qualifiés et âgés. k) Oui: Favoriser le transfert des compétences des travailleurs expérimentés vers les plus jeunes, spécialement en ce qui concerne la culture de l'entreprise et les savoir-faire spécifiques; soutenir des actions transgénérationnelles dans l'entreprise.

Brésil. CNI: k) Les formes et les outils visant à définir et à mettre à jour les profils de carrière devraient être organisés et élaborés par le biais de comités techniques sectoriels composés d'employeurs, de travailleurs et de professionnels de la formation.

Bulgarie. b) Il faudrait inclure la formation informelle. j) Ce point pourrait être reformulé comme suit: «promouvoir l'orientation en matière de formation et de carrière des travailleurs occupant un emploi».

Burundi. k) Tenir compte des questions de genre au niveau de toutes les formations et de tous les perfectionnements.

Canada. d) Oui, le cas échéant. e) De nombreux partenaires et parties prenantes ont des responsabilités dans la stimulation de l'investissement dans la formation, y compris les gouvernements. j) Oui, en tant qu'élément essentiel de la formation continue. k) Favoriser les initiatives visant à harmoniser le travail et la vie privée.

République centrafricaine. e) La formation tout autant que l'éducation relève de la responsabilité première des Etats. i) Oui, de telles stratégies pourraient éviter les exclusions et discriminations sociales.

Chine. k) Requalification des travailleurs des industries en voie de restructuration.

Chypre. d) Oui, à condition que ce soit conforme à la pratique nationale. e) Oui, mais l'expression «responsabilité principale» devrait être remplacée par l'expression «rôle clé». k) Appui aux petites et moyennes entreprises.

PEO: h) La promotion des investissements dans la formation ne peut être de la responsabilité des travailleurs pris individuellement.

SEK: k) La réorganisation du temps de travail devrait être examinée afin de créer les conditions propres à permettre l'acquisition des connaissances et la formation sur le lieu de travail. Il est important d'organiser et de partager le temps de travail et le temps de formation au moyen de négociations entre les partenaires sociaux. Le nombre d'heures de travail annuelles affectées à la formation devrait être déterminé. Le droit au congé éducatif devrait être reconnu.

Croatie. HUP: a) Un système décentralisé et flexible est préférable.

SSSH: a) à j) Oui. e) Il est important de définir l'investissement, y compris en ce qui concerne les congés pour formation. k) Inciter les employeurs à investir dans les ressources humaines (par exemple au moyen d'exemptions fiscales).

Cuba. *d), f) à i)* Oui, selon les conditions nationales.

Danemark. *b)* La question de la reconnaissance de l'apprentissage sur le lieu de travail devrait être placée dans la section VII, *Cadre pour la reconnaissance et la validation des qualifications*, et intégrée au point *c)* de la question 11. La terminologie n'apparaît pas entièrement conforme aux définitions de l'Union européenne sur la formation formelle et informelle. *e) à h)* et *j)* L'instrument devrait inciter les gouvernements, les partenaires sociaux et les entreprises à assurer une responsabilité conjointe de la stimulation et de la promotion des investissements dans la formation.

Emirats arabes unis. *k)* Favoriser par des incitations les initiatives individuelles dans le domaine du développement des performances et de la productivité grâce à la formation en entreprise.

Equateur. CAPEIPI: *f)* Non.

Espagne. *a)* Il y a lieu de procéder à une détermination systématique, mais aussi préliminaire, ainsi qu'à une mise à jour ultérieure des compétences voulues. *b)* La question devrait être reformulée comme suit: «reconnaître les compétences que possèdent les personnes, que ces compétences aient été obtenues par la formation formelle ou informelle ou dans le cadre de l'expérience professionnelle».

Estonie. *i)* Non, la formation devrait être offerte à tous les travailleurs.

Etats-Unis. USCIB: *a)* Oui, mais il s'agit là d'une tâche énorme et complexe qui nécessite la participation des entreprises. *b)* Oui. *c)* Oui, dans les cas où il existe une reconnaissance syndicale et des conventions collectives. *d)* Non, cela conduirait à une rigidité de la formation. *e)* Oui. *f)* Non, la question n'a pas de sens. *g)* Oui, mais cela ne serait applicable dans la plupart des cas que dans les pays développés. *h)* Non, la question manque de clarté. *i)* et *j)* Oui. *k)* Oui, selon les besoins.

AFL-CIO: *c)* Oui. *i)* Voir réponse à la question 5 *d)*.

Finlande. *e)* Il y aurait lieu d'envisager de diversifier la structure financière. *h)* Ce point est essentiellement de la responsabilité de la direction des entreprises. *j)* Oui, ainsi que la promotion de l'orientation en matière d'éducation et de carrière pour tous les groupes de citoyens. *k)* Le développement de l'apprentissage et de la formation des adultes selon le principe de la formation continue.

France. La responsabilité majeure de l'initiative et de la gestion de la formation des travailleurs occupant un emploi relève des partenaires sociaux et des entreprises. Cependant, celle-ci constitue un enjeu tel qu'elle appelle une concertation et une co-responsabilité entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les entreprises et les individus. L'Etat ne peut que contribuer à la définition de l'architecture générale du système de formation continue pour les personnes en emploi, en veillant à corriger les tendances spontanément discriminantes du monde du travail et en assurant l'intérêt général sur le moyen et le long terme. En cas de défaillance des partenaires sociaux, il peut être utile, voire indispensable dans bien des pays et en fonction de leurs traditions, que l'Etat intervienne pour donner une impulsion ou pour légiférer dans le domaine de la formation des travailleurs occupant un emploi.

Grèce. *g)* et *h)* Ajouter: «sur la base du principe d'égalité de chances et de traitement».

Guinée-Bissau. *k)* Création et exploitation d'un observatoire de l'emploi.

Inde. EAR: *a) à d)* et *f) à j)* Oui. *e)* Non. *k)* Publier et diffuser périodiquement auprès de tous les intéressés les informations disponibles.

EFI: *a) à j)* Oui.

IMC: *b), c), g)* et *j)* Non.

Indonésie. k) L'instrument devrait inciter les gouvernements à évaluer les politiques de l'éducation afin de créer des ressources humaines qualifiées dans le marché du travail mondial.

Iraq. k) Créer un programme de développement et de promotion des carrières.

Irlande. k) La mise à jour permanente des connaissances et des compétences est essentielle pour l'employabilité des travailleurs comme pour l'adaptabilité des entreprises à un monde du travail et de l'économie en mutation permanente.

Israël. k) Créer des voies de perfectionnement.

Italie. a) Il faudrait déterminer des critères communs de validation des compétences et de reconnaissance de la formation et accroître la mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne, en déplaçant l'accent du produit vers le processus et les objectifs consistant à suivre et à améliorer en permanence la qualité de la formation. L'évaluation et le contrôle des activités de formation ainsi que l'élaboration de points de référence en matière d'acquisition des connaissances, d'éducation et de formation devraient être obligatoires et être confiés à des organisations autonomes et indépendantes. *b)* Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer dans la solution du problème de la reconnaissance et de la validation des compétences acquises sur le lieu de travail (formation informelle). Il faudrait éviter les rigidités dans le domaine de la formation, par exemple celle consistant à exporter les systèmes rigides de l'éducation «formelle». A cette fin, il serait utile de partager les différentes expériences et bonnes pratiques nationales.

Japon. d) Il devrait être clair que les accords tripartites sont ceux qui sont conclus à tous les niveaux entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs. *e)* L'expression «responsabilité principale» devrait être clarifiée.

Nippon Keidanren: *a)* à *e)* Ces questions devraient favoriser une conception du développement des ressources humaines fondée sur l'initiative individuelle des salariés, appuyée par l'entreprise.

Kenya. j) Seulement pour ses propres travailleurs. *k)* Promouvoir l'éducation et la formation pour tous les travailleurs, indépendamment de leurs capacités physiques.

Lettonie. i) Oui, à condition que l'expression «de l'économie informelle» soit supprimée.

Liban. a) Oui, au moyen d'enquêtes sur le marché du travail, de descriptions de poste, de classifications et de révisions des normes en matière d'éducation, de connaissances et de professions. *b)* Un comité devrait fixer des critères et évaluer l'expérience professionnelle et les compétences acquises dans l'éducation et la formation formelles et informelles. *d)* Le membre de phrase «à différents niveaux» devrait être défini. *e)* Les gouvernements n'assument pas la responsabilité principale de la stimulation de l'investissement dans la formation, tout en ayant cependant un rôle fondamental à jouer; les partenaires sociaux ont également un rôle. *f)* Oui, dans les limites des lois en vigueur. *g)* Cela implique la création, le développement et la révision périodique de programmes de formation adaptés aux besoins et la fourniture d'une formation continue et d'un perfectionnement destinés aux formateurs du secteur public comme du secteur privé. *h)* L'instrument devrait définir les moyens par lesquels les gouvernements peuvent promouvoir le développement des ressources humaines dans l'entreprise. *k)* Les employeurs sont responsables du développement et de la formation de l'ensemble des travailleurs occupant un emploi, y compris les travailleurs âgés, notamment en ce qui concerne les technologies de l'information et de la communication. Les organisations de travailleurs devraient être responsables de l'éducation et de l'alphabétisation des travailleurs.

CCCIA: *a)* Cette phrase devrait commencer par les mots «S'efforcer de». *b)* Non.

Luxembourg. La formation professionnelle continue peut se faire dans le cadre d'un plan de formation, d'un projet de formation ou de dispositions spécifiques retenues dans une convention collective.

Maroc. FCCIS: a) à i) Oui. k) Offrir une formation et une orientation professionnelle aux enfants qui ne terminent pas leur scolarité.

Maurice. k) Examiner la législation en vigueur relative aux obligations qu'ont les employeurs de former leurs salariés durant une période prescrite chaque année.

Mexique. a) La détermination systématique du contenu des compétences doit être le résultat de consultations et d'échanges de vues entre les autorités chargées de l'éducation, les entreprises et les organisations de travailleurs. b) Les autorités doivent reconnaître les connaissances et compétences acquises sur le lieu de travail, en établissement et dans le cadre de l'expérience professionnelle. e) Le secteur public a une obligation juridique et politique de promouvoir l'investissement dans la formation et de créer des conditions propices à la participation du secteur privé. g) La promotion de l'acquisition de connaissances et de la formation sur le lieu de travail doit être soumise aux règles juridiques protégeant les apprentis et interdisant la création d'une relation d'emploi cachée qui soit préjudiciable au travailleur. De même, les fournisseurs publics et privés doivent être également soumis à un cadre juridique garantissant la qualité et l'efficacité des services de formation, à la fois dans l'entreprise et hors de l'entreprise. k) Formuler et mettre en œuvre des stratégies d'éducation et de formation visant spécialement les groupes les plus vulnérables, à savoir les femmes faiblement qualifiées qui veulent exercer une activité rémunératrice, les jeunes exerçant leur premier emploi et les travailleurs migrants.

République de Moldova. k) Elaborer et mettre en œuvre un système clair et flexible de formation des cadres.

Namibie. e) Ce n'est pas sûr.

Nigéria. h) L'instrument devrait inciter les employeurs à promouvoir la gestion des ressources humaines au niveau de l'entreprise.

Norvège. NHO: a) Non. i) Trop de secteurs cibles sont mentionnés. Il faudrait mentionner l'égalité de chances en faveur des femmes.

LO: a) Non. b), f) à i) Le rôle des partenaires sociaux devrait être lié à l'ensemble des points de la question, et non seulement aux points c) à e).

Nouvelle-Zélande. c) Une reconnaissance du rôle de la formation dans le dialogue bipartite et les conventions collectives aiderait à améliorer l'acquisition des compétences. d) Le sens de cet alinéa n'est pas clair. e) et f) Le libellé du point f) offre une approche plus judicieuse que celle exposée au e). h) Non. Il est important de favoriser le dialogue entre employeurs et salariés pour assurer la qualité du développement des ressources humaines.

Organisation des employeurs néo-zélandais: d) Le sens de ce point devrait être clarifié. L'inclusion d'intervenants autres que les partenaires sociaux est inopportune. La question apparaît formulée de manière à impliquer que les accords tripartites sur la formation devraient être obligatoires. Le type et la structure de la formation en entreprise doivent être à la seule discrétion de l'employeur. h) Il n'est pas souhaitable que le gouvernement participe à la gestion des ressources humaines au niveau de l'entreprise.

NZCTU: c) Oui.

Oman. b) Oui, si ce point s'inscrit dans le cadre national. d) Si c'est nécessaire. j) L'orientation en matière d'éducation et de carrière est plus importante pour les nouveaux venus sur le marché du travail que pour les travailleurs occupant un emploi. k) Mettre en place des moyens propres à tester les qualifications.

Ouganda. g) et h) En collaboration avec les partenaires sociaux et le secteur privé. k) Promouvoir la formation aux nouvelles technologies, faciliter la participation des partenaires sociaux et des autres institutions à la mise en œuvre des activités de formation.

Pakistan. EFP: *a)* et *b)* Oui, mais il faudrait inclure la participation volontaire des employeurs. *d)* Non. Les accords peuvent créer une obligation juridique pour les employeurs de fournir une formation. *k)* La reconnaissance des bonnes initiatives en matière de développement des ressources humaines par les employeurs et la formation à l'emploi indépendant et à l'esprit d'entreprise.

Panama. *k)* Garantir une éducation de base et une formation initiale efficaces et de haute qualité avec les moyens nécessaires et mettre en œuvre des systèmes efficaces de recrutement, de rémunération, d'éducation, de formation, de recyclage et d'affectation du personnel enseignant.

Pays-Bas. *d)* Cette question est trop précise et ne correspond pas aux situations où des accords tripartites couvrant de larges thèmes comme la formation, mais allant au-delà, sont conclus pour des groupes cibles. *e)* L'expression «responsabilité principale» est trop forte, et ce point pourrait être combiné avec le *f)*. *j)* L'orientation en matière d'éducation et de carrière fait partie d'une bonne politique de gestion des ressources humaines.

VNO-NCW: *a)* Voir les observations faites au titre du point 6 *b)*. Les statistiques relatives à l'évolution du marché du travail peuvent être collectées, mais il s'agit d'une notion différente de celle qui est exprimée ici. Un bon exemple d'approche décentralisée et flexible, par opposition à un système national de qualifications rigide, est celle du consortium qui regroupe sept grandes entreprises informatiques européennes. *d)* Rappelant la discussion générale qui a eu lieu à la 88^e session de la CIT en 2000 sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation, l'immense majorité des organisations d'employeurs ne sont pas favorables aux accords tripartites sur la formation. Le meilleur libellé reste la description des responsabilités exposée dans la Charte de Cologne: Objectifs et ambitions pour la formation tout au long de la vie (1999). Les gouvernements ne devraient pas être incités à conclure des accords tripartites sur la formation.

Unie mhp: *a)* Oui, mais seulement en termes généraux. *c)* et *d)* Ces points dépendent des besoins des partenaires sociaux. *i)* Oui, mais pas seulement pour les travailleuses. Ce point devrait couvrir les travailleurs handicapés, les travailleurs âgés et les personnes appartenant aux minorités ethniques. *k)* Les gouvernements devraient accorder une attention particulière aux minorités et aux personnes défavorisées sur le marché du travail.

Pérou. CCL: *a)* Oui, mais la détermination systématique des besoins de compétences n'est pas chose facile.

Philippines. *k)* Promotion d'une formation fondée sur les compétences.

Portugal. CCP: *a)* Oui. La détermination systématique implique l'existence de partenariats à différents niveaux avec les partenaires sociaux et un système de collecte de l'information fondé sur des réseaux. *b)* Oui, mais cela implique la mise en place de systèmes de reconnaissance, de validation et d'homologation des compétences, toutes choses coûteuses. Ces systèmes doivent être compatibles avec le cadre national de qualifications mentionné à la question 6 *d)*. *c)* Oui, en ce qui concerne les initiatives prises par les partenaires sociaux dans le domaine de la gestion des institutions vouées à l'éducation et à la formation. *e)* Oui, par exemple en offrant des incitations fiscales aux entreprises et aux particuliers, en favorisant les accords entre les partenaires sociaux et en encourageant les partenariats dans la gestion de l'organisation de la formation, avec le concours des fonds publics. *g)* Oui, mais l'instrument ne devrait pas proposer de méthodes, de calendriers ou de sources de financement, car il s'agit là de questions qui relèvent de la loi et de la pratique nationales et qui sont soumises aux décisions prises au niveau des entreprises. *h)* Non. *j)* Oui, sans négliger la question de la responsabilité personnelle de chaque travailleur pour sa propre carrière. *k)* Il conviendrait de mettre l'accent sur les caractéristiques particulières de la formation des travailleurs assurée par les petites et moyennes entreprises.

CIP: *h)* Non.

CGTP-IN: *i)* Il faudrait aussi mentionner les personnes handicapées et les migrants.

Roumanie. a) Envisager la création de conditions favorables à l'amélioration des compétences et des connaissances. b) Oui, mais il est important de séparer l'évaluation de la formation. k) Promouvoir la promotion des travailleurs âgés.

Royaume-Uni. a) La planification systématique des compétences dans l'ensemble de l'économie présente des difficultés. S'il est possible de déterminer certaines compétences de base universelles et d'y répondre (apprendre à lire, à écrire et à compter ainsi qu'à manier les outils informatiques), vouloir agir ainsi pour des compétences plus spécialisées risque de conduire à une formation inadaptée. Il est préférable de déterminer les besoins de compétences à différents niveaux et à différents moments. Un réseau flexible de fournisseurs de formation peut alors répondre aux besoins locaux, ou même régionaux, et fournir la formation voulue. b) Oui, mais d'une manière qui n'entraîne pas d'opérations administratives d'enregistrement et d'homologation de cette expérience. Dans l'entreprise, le dossier professionnel ou le curriculum vitae du travailleur fournit souvent les informations nécessaires à l'appui de la reconnaissance; l'expérience peut être utilisée pour faire la preuve de sa compétence dans certains domaines. d) Il existe d'autres modèles en place que le travail. e) Oui, en ce qui concerne la stimulation de l'investissement, étant toutefois entendu que le mot «principal» ne signifie pas qu'il faille exclure les autres responsabilités. g) Oui, à condition que cette extension soit maîtrisable et que la formation soit efficiente et efficace. Il serait utile d'inclure le mot «adaptée» au sujet de la formation sur le lieu de travail, afin de souligner les liens existants entre la fourniture et les besoins. i) Ces stratégies devraient être développées, mais il faudrait reformuler le texte. Les stratégies relatives à l'égalité de chances doivent être formulées séparément des stratégies relatives aux PME, à l'économie informelle, etc. L'égalité de chances doit s'appliquer à toutes les formes de travail; des mesures particulières doivent viser certains secteurs et types d'emploi précis. j) Tous les travailleurs, qu'ils soient employés ou non, ont besoin d'une telle orientation. k) L'instrument pourrait promouvoir la fourniture d'une aide spécifique aux travailleurs occupant un emploi qui sont faiblement qualifiés pour leur faire acquérir des compétences de base et garantir et maintenir ainsi leur employabilité. Ce point pourrait être lié au point i).

Fédération de Russie. FNPR: a) à e) Oui.

Seychelles. k) La reconnaissance de l'expérience.

Slovaquie. KOZ SR: k) Créer des conditions optimales pour l'auto-éducation et garantir du temps libre à cette fin.

Sri Lanka. EFC: g) et h) Oui, mais sous réserve des besoins des entreprises. j) Oui, au niveau national, mais non au niveau de l'entreprise. k) Proposer des incitations aux employeurs en vue de la formation des travailleurs occupant un emploi.

LJEWU: b) Les employeurs doivent reconnaître et accepter que cette réalité est une condition sine qua non du développement de l'institution ou de l'organisation. i) L'instrument devrait fournir des directives détaillées sur ces questions.

Suède. b) Oui. Il conviendrait de souligner que l'essentiel de l'acquisition des compétences d'une personne a lieu après que l'intéressé a terminé sa scolarité et est entré dans la vie active. S'il est vrai que la formation peut jouer un rôle dans le développement continu des compétences professionnelles, c'est sur le lieu de travail que s'acquiert l'essentiel. L'orientation la plus utile et la plus efficace a lieu dans l'entreprise au cours de chaque journée de travail, de manière individuelle. f) Il conviendrait d'établir une distinction entre le développement des compétences liées à l'activité et les initiatives relatives à ce développement choisies à titre personnel. C'est aux entreprises qu'il incombe de proposer les compétences nécessaires et de faire en sorte qu'elles puissent être développées. Le développement des compétences professionnelles, qui va au-delà des besoins et exigences de l'entreprise, constitue un élément des ambitions professionnelles de l'individu et relève de sa propre responsabilité. Plus la responsabilité qui lui est

imposée à ce sujet est élevée, plus il aura besoin d'un soutien en matière de choix éducatif et de planification de carrière. *g)* Oui, il y a lieu de penser qu'une part croissante du développement des compétences professionnelles se fera dans le cadre d'une formation sur le lieu de travail, en raison, pour une part, de ce que les compétences de base acquises durant la scolarité et l'enseignement postsecondaire deviennent vite obsolètes et doivent être remplacées par les nouvelles compétences voulues. *i)* Il y a lieu de noter que les femmes bénéficient généralement d'une moindre formation en entreprise que les hommes; de même en va-t-il des salariés au bénéfice d'un contrat de durée déterminée par rapport aux salariés permanents et des salariés des PME par rapport à ceux des grandes entreprises. Pourtant, ce sont ceux qui sont désavantagés sur le plan éducatif qui subissent le plus le choc des récessions.

Suisse. *a)* Non, pas systématiquement ni uniquement à la charge des gouvernements. *d)* Non, pas obligatoirement; l'initiative devrait rester dans le camp des partenaires sociaux. *i)* Voir observations faites en réponse à la question 5 *d)*.

UPS: *a)* Non, ce n'est pas le rôle du gouvernement. *b)* Oui, mais la reconnaissance de ces qualifications doit être effectuée sérieusement en ayant pour critère l'évaluation de leur utilité sur le marché du travail. *c)* Oui, mais cela ne doit en aucun cas être un prétexte à une immixtion de l'Etat dans les relations entre les partenaires sociaux, que ce soit au titre de la formation, du dialogue bipartite ou, à plus forte raison, des conventions collectives. *d)* Uniquement en ce qui concerne la formation de base. *e)* Non. La formation des travailleurs occupant un emploi relève en premier lieu de la responsabilité de l'économie. *f)* L'Etat doit reconnaître le rôle des entreprises en la matière. Il n'a en revanche pas à s'immiscer dans leur activité de formation, que ce soit financièrement ou d'une autre manière. *g)* et *h)* Une telle action des gouvernements ne doit avoir lieu que si elle ne fausse pas la concurrence au détriment des opérateurs du marché. La responsabilité première dans ce domaine relève de l'économie. *j)* Non.

USS/SGB: *k)* Les pays devraient ratifier la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974.

République tchèque. SPD ČR: *k)* Inciter les travailleurs à parfaire leur éducation professionnelle.

Ukraine. FTU: *k)* Inciter les entreprises à élargir la formation professionnelle au travail.

Zimbabwe. *k)* Lorsque nécessaire, préconiser la polyvalence et la requalification des travailleurs occupant un emploi en vue de les rendre autonomes en cas de réduction d'effectifs.

Chacun des alinéas de la question 10 a reçu une réponse affirmative de la quasi-totalité des Etats Membres. L'alinéa *f)*, qui demande si l'instrument devrait encourager les gouvernements à reconnaître le rôle des partenaires sociaux, des entreprises et des travailleurs eux-mêmes dans la promotion des investissements dans la formation en partenariat avec l'Etat, a reçu le plus large appui. Les réponses mentionnent d'autres initiatives: formation des travailleurs dans des domaines multiples de l'entreprise afin d'accroître la productivité; incitation des employeurs à investir dans les ressources humaines; appui à la formation dans les PME; création de conditions favorables à l'acquisition de connaissances et à la formation sur le lieu de travail; incitation des salariés à développer leur formation professionnelle; promotion de l'éducation et de la formation pour tous les travailleurs, indépendamment des handicaps; révision de la législation en vigueur concernant l'obligation des employeurs d'assurer la formation de leur personnel; attention spéciale accordée aux enfants qui interrompent leur scolarité, aux travailleurs âgés, aux chômeurs, aux membres des minorités et à ceux qui sont les moins favorisés sur le marché du travail; requalification des travailleurs

des secteurs en restructuration; promotion de la formation fondée sur les compétences; reconnaissance de l'expérience. Une multiplicité d'initiatives est proposée, mais il ne s'en dégage aucune tendance précise quant aux types d'activités.

VII. Cadre pour la reconnaissance et la validation des qualifications

Qu. 11 *L'instrument devrait-il encourager les Membres à considérer:*

- a) *la reconnaissance et la validation des qualifications, y compris le principe selon lequel les qualifications de chacun devraient être reconnues et validées, quelle que soit l'origine de ces qualifications;*
- b) *le cadre juridique et institutionnel, le rôle des partenaires sociaux, le partage des responsabilités et le financement du mécanisme de reconnaissance et de validation des qualifications;*
- c) *la reconnaissance des connaissances acquises;*
- d) *autres questions?*

Nombre total de réponses: 95.

a) *Nombre total de réponses: 93. Affirmatives: 77. Négatives: 3. Autres: 13.*

b) *Nombre total de réponses: 90. Affirmatives: 82. Négative: 0. Autres: 8.*

c) *Nombre total de réponses: 83. Affirmatives: 75. Négative: 1. Autres: 7.*

d) *Nombre total de réponses: 30.*

Affirmatives: Algérie, Allemagne (a)), Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn (b)), Barbade (b) et c)), Bénin (a) à c)), Bolivie (a)), Botswana (b) et c)), Brésil, Burundi, Canada (b) et c)), République centrafricaine, Chili, Chine (a) à c)), Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba, Danemark, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis (a) à c)), Equateur (a) à c)), Espagne, Estonie (a) et b)), Finlande, France, Gabon (b) et c)), Ghana (a) à c)), Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde (a)), Indonésie, Iraq (a) à c)), Irlande (a) à c)), Israël (b)), Kazakhstan (b)), Kenya, Lettonie, Lituanie, Malaisie, Malte, Maurice (a) à c)), Mexique a) et (c)), Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman (a) à c)), Ouganda (a) à c)), Pakistan (b) et c)), Panama (a) à c)), Papouasie-Nouvelle-Guinée (a) à c)), Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar (a) à c)), Roumanie (a) et b)), Royaume-Uni (b) et c)), Saint-Marin, Seychelles, Singapour (a) et b)), Slovaquie, Sri Lanka (a) à c)), Suède, Suisse, Suriname, République arabe syrienne (a) à c)), République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie (a) et b)), Ukraine (a) à c)), Venezuela, Yémen (a) et b)), Yougoslavie (a) à c)), Zimbabwe.

Négatives: Allemagne (d)), Barbade (a)), Bénin (d)), Estonie (c)), Gabon (a)), Ghana (d)), Israël (a)), Ouganda (d)), Yougoslavie (d)).

Autres: Afrique du Sud, Bahreïn (*a* et *c*), Barbade (*d*), Belgique (*a*), Botswana (*a*), Bulgarie (*d*), Canada (*a*), Chine (*d*), Emirats arabes unis (*d*), Equateur (*d*), Iraq (*d*), Irlande (*d*), Israël (*d*), Italie, Japon (*a*, *b* et *d*), Liban, Luxembourg, Maurice (*d*), Mexique (*b* et *d*), République de Moldova, Oman (*d*), Pakistan (*a*), Panama (*d*), Papouasie-Nouvelle-Guinée (*d*), Portugal, Qatar (*d*), Roumanie (*d*), Royaume-Uni (*a*), Sri Lanka (*d*), République arabe syrienne (*d*), Ukraine (*d*).

Afrique du Sud. Voir les observations faites sous la question 6 *d*) et la question 10 *b*). Ce ne sont pas des fins en soi, mais des moyens pour atteindre d'autres objectifs, et ces objectifs devraient être soulignés de manière explicite.

COSATU: Il est dit dans les conclusions adoptées à la 88^e session de la Conférence internationale du Travail que: «chacun devrait se voir offrir la possibilité que l'expérience et les compétences qu'il a acquises au cours de ses activités professionnelles, ou dans le cadre de la collectivité et de la vie sociale, ou encore grâce à une formation formelle et non formelle, soient évaluées, reconnues et validées». Cela devrait figurer clairement dans le nouvel instrument.

Allemagne. BDA: a) et c) Non, il ne devrait pas y avoir de reconnaissance et de validation automatiques; c'est aux États Membres d'en décider. Il faudrait voir si les qualifications sont comparables en termes de contenu.

Australie. c) La reconnaissance des connaissances acquises est une question importante. Cette reconnaissance, si elle est systématique et généralisée, permet aussi bien au gouvernement qu'à l'individu de réaliser d'importantes économies.

Bahreïn. a) et c) Cela paraît irréaliste car les établissements d'enseignement et de formation qui ne respectent pas les normes et critères internationaux pour la validation des qualifications sont nombreux.

Barbade. d) En ce qui concerne la reconnaissance des connaissances acquises, il incombe à l'individu de s'assurer avant de commencer ses études que l'établissement est accrédité.

BEC: a) Les conventions collectives et/ou déductions fiscales peuvent aider à promouvoir ce type de système de validation.

Belgique. a) L'ensemble des compétences du citoyen doit être reconnu et valorisé. L'instrument devrait promouvoir le droit à l'accès, à l'évaluation, à la reconnaissance et à la validation des compétences de tous les travailleurs, qu'ils soient salariés ou non, et que leurs compétences aient été acquises de manière formelle ou informelle. *Gouvernement wallon d):* le système de validation doit rester sous la maîtrise complète des pouvoirs publics.

Botswana. a) Supprimer «quelle que soit l'origine de ces qualifications».

Bulgarie. d) Ajouter «validation des qualifications».

Canada. a) C'est une question complexe à laquelle l'OIT peut apporter une importante contribution en diffusant l'information sur les meilleures pratiques.

Chine. d) L'instrument devrait encourager les gouvernements à considérer le développement du marché de la formation.

Chypre. a) Oui, dans le cadre prévu au niveau national pour la reconnaissance et la validation des qualifications.

PEO: b) La reconnaissance et la validation des qualifications devraient faire l'objet d'un dialogue tripartite, mais être gérées et financées par l'Etat.

SEK: a) et b) La reconnaissance et la validation de certaines qualifications doivent être déterminées par les autorités de chaque Etat, avec la collaboration des partenaires sociaux.

Croatie. HUP: a) à c) Oui. d) Les services tels que l'évaluation des connaissances acquises sont des services commerciaux qui doivent être financés par des fonds privés. La répartition des coûts entre l'employeur et le salarié doit faire l'objet de discussions au niveau de l'entreprise.

SSSH: a) à c) Oui. c) Les connaissances et qualifications acquises de manière informelle devraient être validées et inscrites dans le dossier du salarié de manière à accroître son employabilité.

Danemark. Regrouper a) et b) avec c).

FTF: a) et d) Les gouvernements jouent un rôle capital dans la mise en place d'une réglementation qui fixe les objectifs et précise le financement. Les partenaires sociaux jouent un rôle capital dans la détermination et l'application de cette réglementation, un rôle qu'appuient notamment les conventions collectives. L'instrument devrait traiter des problèmes découlant de la nouvelle organisation du travail, qui exige de nouvelles qualifications, comme l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Emirats arabes unis. d) L'instrument devrait encourager les gouvernements à encourager les initiatives des travailleurs.

Equateur. d) L'instrument devrait encourager les gouvernements à valider les qualifications des travailleurs migrants afin qu'ils puissent obtenir les droits que confère la validation.

CAPEIPI: b) Non.

Espagne. a) Oui, à condition que les concepts utilisés soient bien établis et définis. La reconnaissance et, le cas échéant, la validation des qualifications dépendront de l'inclusion de ces qualifications dans l'inventaire national des qualifications professionnelles. Le membre de phrase «quelle que soit l'origine de ces qualifications» n'est pas très clair. S'il est question de qualifications obtenues dans un pays donné, la reconnaissance et la validation des qualifications obtenues dans d'autres pays dépendront des accords existant entre pays ou au niveau régional ou sous-régional. Pour ce qui est des qualifications obtenues au travail, l'essentiel est qu'un travailleur soit en mesure de prouver qu'il possède une qualification donnée à un certain niveau, en rapport avec une qualification qui figure dans l'inventaire national des qualifications nationales du pays en question.

b) Il faudrait préciser quel est celui des acteurs sociaux qui doit financer en partie ou en totalité le processus.

Etats-Unis. USCIB: a) Non, mais les gouvernements devraient être encouragés à mettre au point une stratégie qui vise à reconnaître davantage les qualifications acquises ailleurs.

b) Non.

c) Oui, compte tenu du moment, de l'endroit et de la manière dont elles ont été acquises et de leur utilité à un moment donné.

Finlande. c) Oui, bien que cette question appelle des précisions.

France. b) Les gouvernements doivent apporter toutes les garanties légales au cadre de la reconnaissance et de la validation des qualifications, car celles-ci peuvent être de la plus haute importance pour l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi des salariés. Elles peuvent par ailleurs constituer un facteur de motivation pour développer leurs compétences au cours de leur vie professionnelle.

MEDEF: b) Reconnaître et valider l'expérience professionnelle constitue un enjeu partagé pour l'entreprise et le salarié qui renvoie à une double démarche: celle de l'entreprise, à qui il appartient de cibler les compétences lui procurant un avantage concurrentiel, et celle des partenaires sociaux, dont la responsabilité au sein des branches professionnelles est de définir les

qualifications nécessaires, anticiper leur évolution, en déterminer les modalités de validation et d'accès, et s'entendre sur les moyens de les développer.

Ghana. GEA: *d)* L'instrument devrait encourager les gouvernements à considérer l'élaboration d'un cadre de formation afin de simplifier et d'assouplir les systèmes de formation et la réglementation, ce qui faciliterait les transferts et équivalences entre cours, programmes et établissements.

Inde. EAR: *a) à c)* Oui. *d)* Des listes de personnes dont les qualifications sont validées devraient être mises à la disposition des secteurs d'activité susceptibles d'être intéressés.

EFI: *a) à c)* Oui.

IMC: *b)* Seulement le cadre juridique et institutionnel. *a) et c)* Non.

Iraq. *d)* Mettre au point un système général de tests pour déterminer le niveau de qualification des individus.

Irlande. *d)* Dans beaucoup de pays, les systèmes actuels de formation ne sont pas vraiment adaptés à un apprentissage tout au long de la vie. Le modèle dominant demeure celui de la participation à des cours à plein temps pendant les «heures de bureau». Le recours à des systèmes de formation plus souples, par rapport aux heures d'ouverture, à des cours modulaires et à un enseignement ouvert et à distance, devrait être envisagé.

Israël. *d)* Accréditation.

Italie. Reconnaissance du rôle clé que jouent les partenaires sociaux dans la résolution du problème de validation et de reconnaissance des qualifications acquises sur le lieu de travail (apprentissage non formel).

Japon. *a)* Le concept de reconnaissance et de validation des qualifications appelle des explications. *b)* Le rôle des partenaires sociaux devrait être précisé par rapport au point *a)*. *d)* Préciser la responsabilité des gouvernements en matière de reconnaissance et de validation des qualifications.

JTUC-RENGO: *a) à d)* Oui.

Liban. *a) à d)* L'expression «encourager les membres à considérer» soulève la question de la nature d'un tel encouragement. *a)* La reconnaissance implique une évaluation selon des critères précis. Il faudrait également voir dans quelle mesure les Etats reconnaissent les qualifications acquises dans d'autres pays. *b)* Il faudrait des critères précis pour la reconnaissance des qualifications, à définir par l'autorité compétente, qui définirait également le cadre de la reconnaissance. Que faut-il entendre par «financement de la reconnaissance et de la validation des qualifications»? Cette dernière devrait être déterminée par chaque Etat compte tenu de son cadre juridique et institutionnel. *d)* La reconnaissance des qualifications devrait être liée au processus d'évaluation.

CCCIA: *a)* Non.

Luxembourg. *a)* L'introduction d'un livret de formation dans lequel toutes les formations suivies par un individu sont énumérées en détail, afin que ses compétences puissent être mieux évaluées, aiderait les entreprises, les agences pour l'emploi et les demandeurs d'emploi.

b) Une charte «formation» indiquant les droits et devoirs des demandeurs d'emploi désireux de suivre une formation financée par des fonds publics pourrait avoir son utilité.

Maroc. FCCIS: Oui.

Maurice. *d)* Créer des bases de données régionales sur l'offre de qualifications et de formation.

Mexique. *a)* Une politique moderne de formation et de mise en valeur des ressources humaines doit comprendre la reconnaissance des qualifications, qu'elles aient été obtenues dans le cadre d'un système d'enseignement institutionnel, d'un établissement privé ou au travail.

b) Le cofinancement par le secteur public et les employeurs est une condition nécessaire à la mise en place d'un système national de validation des qualifications professionnelles.

d) L'instrument devrait encourager les gouvernements à jeter les fondements d'une politique nationale de formation fondée sur la reconnaissance et la validation des qualifications et des connaissances acquises au cours des activités professionnelles et dans la vie quotidienne.

République de Moldova. a) à c) Les niveaux de compétence devraient répondre aux conditions requises par l'industrie et par les établissements d'enseignement et de formation.

Nigéria. a) Oui, si les qualifications correspondent aux normes nationales.

Nouvelle-Zélande. b) Oui, mais il faudrait tenir compte de l'entrée dans la vie active après l'école et de la transition de l'inactivité au marché du travail.

Oman. c) Oui, selon le cadre national de validation.

d) Le rôle que doit jouer le BIT pour aider les pays à élaborer un cadre de reconnaissance et de validation des qualifications.

Pakistan. a) Le membre de phrase «quelle que soit l'origine de ces qualifications» devrait être assorti de la réserve suivante: il faudrait un cadre de validation juridique pour qu'il y ait reconnaissance officielle des qualifications, conformément à la question 16 *a)*.

EFP: *a)* Oui. *c)* Oui, y compris la formation non officielle.

Panama. d) Mise en place d'un cadre national pour l'évaluation et la validation de qualifications reconnues dans différents secteurs d'activité, différentes industries et entreprises et différents établissements d'enseignement, qu'ils soient publics ou privés. Elaboration de structures de gestion horizontales qui permettent de confier certaines responsabilités d'encadrement aux travailleurs et qui débouchent sur la reconnaissance de nouvelles qualifications et sur une meilleure rémunération.

Papouasie-Nouvelle-Guinée. d) Il faudrait tester et valider les qualifications des cadres à différents niveaux.

Pays-Bas. VNO-NCW: a) à c) Il est acceptable que les gouvernements investissent dans la mise au point de méthodes d'évaluation et permettent aux partenaires sociaux et aux établissements d'enseignement de les utiliser. Le contrôle de la qualité des établissements responsables de l'évaluation et de la reconnaissance peut aussi être assuré par les gouvernements, éventuellement avec les partenaires sociaux. Mais cette question pourrait donner l'impression qu'un individu a le droit d'être évalué n'importe quand et pour n'importe quelle raison. Il faudrait préciser que les services d'évaluation des connaissances acquises sont des services commerciaux qui doivent être financés en principe par des fonds privés. La répartition des coûts entre l'employeur et le salarié doit faire l'objet d'une discussion au niveau de l'entreprise. Des accords sectoriels ou des déductions fiscales pourraient encourager les activités d'évaluation et de reconnaissance.

b) Cet alinéa devrait définir de manière plus précise les responsabilités du gouvernement et celles des partenaires sociaux.

Unie mhp. *d)* Les gouvernements devraient reconnaître l'éducation obtenue dans d'autres pays.

Portugal. b) L'apprentissage tout au long de la vie devrait être financé par différentes sources, en particulier l'Etat, les familles, les entreprises et la société civile. Il faudrait également tenir compte de la dualité du droit/devoir d'apprendre. C'est à l'Etat qu'incombe en premier lieu la responsabilité de l'enseignement obligatoire, mais les individus et d'autres partenaires doivent eux aussi être responsables de l'apprentissage tout au long de la vie.

CCP: *a)* Oui, sous réserve des difficultés mentionnées dans la réponse à la question 10 *b)*.

b) Oui, sous réserve des difficultés de mise en place et de fonctionnement du système en termes de coûts. Tout système doit assurer la reconnaissance et la validation de toutes les qualifications acquises, quel que soit le moyen par lequel elles ont été acquises.

CIP: b) Il ne devrait pas être fait référence aux partenaires sociaux car ces questions dépendent directement de certaines spécificités.

Qatar. d) L'instrument devrait encourager les gouvernements à établir un système de reconnaissance des qualifications.

Roumanie. d) Les qualifications et surtout celles obtenues de manière informelle et non officielle devraient être reconnues non seulement à l'échelle nationale, mais aussi au niveau international.

Royaume-Uni. a) Ce point est lié à la question 10 a). La mise en place d'un cadre de reconnaissance et de validation des qualifications n'est pas à exclure, mais ce cadre doit être facile à comprendre et largement accepté pour être crédible. Il est vrai que les individus acquièrent de nouvelles qualifications de différentes manières, ce qui rend difficile toute validation et vérification des qualifications. Il faut reconnaître les qualifications, mais il faut que leur enregistrement et leur reconnaissance puissent se faire facilement.

b) Oui, mais le rôle des autres parties devrait aussi être pris en compte.

c) Oui, sous réserve des observations faites sous a).

Fédération de Russie. FNPR: a) à c) Oui.

Slovaquie. KOZ SR: d) Assurer la reconnaissance internationale de la validation des qualifications.

Sri Lanka. d) Promouvoir des arrangements entre les différents modes et programmes de formation.

Suède. a) Oui. Une attitude plus ouverte à l'égard des connaissances acquises et des combinaisons de différents types d'apprentissage et d'enseignement, dans le cadre de la qualification et de la reconnaissance des qualifications, est très importante pour la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie. Il est extrêmement important que toutes les connaissances et expériences soient reconnues et utilisées, qu'elles aient été acquises grâce à une formation ou un enseignement formel ou par un apprentissage quotidien sur le tas. Par conséquent, il serait peut-être bon dans l'enseignement supérieur d'envisager le lien avec les «praticiens».

b) Oui. L'apprentissage tout au long de la vie ne peut se développer que s'il existe des méthodes d'évaluation de l'apprentissage sur le tas. Il est important d'accélérer le développement des instruments de validation, surtout pour la formation professionnelle. Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer à cet égard.

Suisse. a) Oui, en se fondant par exemple sur le système de reconnaissance des qualifications de l'Union européenne. Il conviendrait cependant de fixer des standards minimums lors de la reconnaissance internationale des qualifications.

b) Il est important que tous les acteurs soient impliqués, et pas seulement les partenaires sociaux.

UPS: a) Cela ne doit pas être du seul ressort des Etats.

b) Ceci est possible mais pourrait aussi bien être organisé par le secteur privé.

c) Les gouvernements peuvent encourager ce processus mais le financement de ce dernier doit rester privé.

République arabe syrienne. d) Donner la priorité aux personnes qualifiées dans certains secteurs.

République tchèque. SPD ČR: d) Assurer la reconnaissance mutuelle des qualifications, en s'appuyant essentiellement sur les normes professionnelles.

Ukraine. d) Reconnaissance de la formation obtenue par des études indépendantes ou dans des établissements qui ne sont pas agréés par l'Etat.

La plupart des Etats Membres ont répondu affirmativement à tous les alinéas de cette question. Certains soulignent que c'est à chaque Etat qu'il doit incomber de valider les qualifications, conformément au cadre juridique et institutionnel. D'autres mettent l'accent sur le rôle des partenaires sociaux en la matière; la création de bases de données régionales sur l'offre de qualifications et de formation; la reconnaissance des qualifications obtenues dans d'autres pays et la promotion d'un système d'articulation entre les différents modes et programmes de formation. Un certain nombre de questions sont mentionnées, mais il n'en ressort aucune tendance claire quant au type de questions à considérer.

VIII. Formation en vue d'un travail décent et de l'inclusion sociale

Qu. 12 *L'instrument devrait-il reconnaître:*

- a) *le rôle principal des gouvernements dans la formation des personnes ayant des besoins spéciaux en vue de développer et de renforcer leur employabilité?*
- b) *le rôle des partenaires sociaux dans la réintégration de ces personnes dans la population active?*
- c) *la participation des partenaires sociaux, des autorités et des communautés locales et des associations dans la mise en œuvre des programmes destinés à ces personnes?*

Nombre total de réponses: 93.

a) *Nombre total de réponses: 90. Affirmatives: 87. Négative: 0. Autres: 3.*

b) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 85. Négative: 0. Autres: 4.*

c) *Nombre total de réponses: 90. Affirmatives: 86. Négative: 0. Autres: 4.*

Affirmatives: Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Argentine, Australie (b) et c)), Autriche, Bahreïn, Barbade, Belgique (b) et c)), Bénin, Bolivie (a), Botswana, Brésil, Burundi, Canada, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba, République centrafricaine, Danemark, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde (c)), Indonésie, Iraq, Irlande, Israël (b) et c)), Italie, Japon, Kazakhstan (a)), Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Malte (a) et b)), Maurice, Mexique (a) et c)), République de Moldova (a)), Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal (a)), Qatar, Fédé-

ration de Russie, République arabe syrienne, République tchèque (*a* et *c*), Roumanie (*b* et *c*), Royaume-Uni (*a* et *b*), Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède (*b* et *c*), Suisse, Suriname, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen, Yougoslavie, Zimbabwe.

Négative: Aucune.

Autres: Australie (*a*), Finlande (*b* et *c*), Mexique (*b*), République de Moldova (*b* et *c*), Portugal (*b* et *c*), Roumanie (*a*), Royaume-Uni (*c*), Suède (*a*).

Afrique du Sud. *a*) à *c*) Oui. Voir la liste des bénéficiaires dans la réponse à la question 2.

COSATU: *a*) L'instrument devrait contenir des directives spéciales adressées aux gouvernements sur la manière dont ils devraient dispenser une formation aux personnes ayant des besoins spéciaux. *b*) et *c*) Oui, l'instrument devrait mettre l'accent sur la formation en vue de la promotion sociale (services sociaux de base, infrastructure, droits des travailleurs, droits fonciers, protection des consommateurs et de l'environnement, accès aux crédits, etc.) en tant qu'objectif primordial de la mise en valeur des ressources humaines.

Allemagne. *BDA:* *b*) Oui, mais il faudrait faire en sorte que l'insertion des personnes ayant des besoins spéciaux dans le marché du travail normal soit possible. Il serait souhaitable d'offrir une formation dans certains métiers et de dispenser des cours aux jeunes présentant des aptitudes manuelles.

Australie. *a*) L'Australie n'a aucune préférence à ce stade. Les groupes ayant des besoins spéciaux comprennent notamment les femmes, les travailleurs agricoles, les personnes atteintes d'un handicap, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée, les jeunes, les travailleurs migrants et les travailleurs peu qualifiés. C'est dans le cadre du système d'enseignement et de formation ordinaire que l'on devrait s'efforcer de répondre à leurs besoins. Lorsqu'il faut cibler l'attention davantage sur un groupe particulier, le rôle des gouvernements ne devrait pas être circonscrit trop étroitement.

ACTU: *a*) Oui.

Autriche. *a*) La formation dispensée aux personnes ayant des besoins spéciaux devrait en même temps favoriser leur épanouissement personnel. *b*) Les partenaires sociaux devraient aussi jouer un rôle dans la formation et l'insertion initiales de ces groupes.

Barbade. *BEC:* *b*) La participation des partenaires sociaux devrait être volontaire.

Croatie. *HUP:* *c*) La participation des partenaires sociaux, des autorités locales, des communautés et associations locales devrait être encouragée.

Danemark. *b*) Dans l'aide apportée aux groupes vulnérables, les entreprises devraient également jouer un rôle.

Etats-Unis. *USCIB:* *a*) Oui, mais il faut que tenir compte des emplois disponibles. *b*) et *c*) Oui.

AFL-CIO: *a*) Dans la mise en valeur des ressources humaines, il faut tenir compte des personnes ayant des besoins spéciaux et garantir l'égalité d'accès aux possibilités de formation. *b*) Oui.

France. *a*) Il revient à l'Etat de financer la formation pour ces groupes de personnes afin qu'elles puissent atteindre une forme d'employabilité et la maintenir. Les partenaires sociaux doivent aussi être appelés à contribuer à ce financement car les personnes en difficulté doivent

dans la mesure du possible être capables d'occuper un emploi. La mise en œuvre des programmes de formation peut être concédée à des organismes privés tels que des associations sans but lucratif ou à des organismes gérés en collaboration avec les partenaires sociaux.

Hongrie. a) à c) Oui, car cette disposition vise à opérer une discrimination positive en faveur de groupes ayant des besoins spéciaux.

Inde. EAR, EFI et IMC: a) à c) Oui.

Iraq. a) à c) Oui, à condition de clarifier le sens de l'expression «exclusion sociale» à la question 13.

Irlande. Les mesures répondant aux besoins des personnes handicapées en matière de formation et d'accès au marché du travail devraient être axées sur l'intégration des services nécessaires aux services destinés à tous, notamment les services de placement.

Japon. b) Il est nécessaire de préciser ce qu'on entend par «réintégration dans la population active».

JTUC-RENGO: a) à c) La définition de ce que l'on entend par «employabilité» doit être suffisamment large pour que les travailleurs puissent avoir la possibilité de recevoir une éducation et une formation leur permettant d'être préparés à occuper divers emplois tout au long de leur vie.

Liban. UCCIAL: a) A la fin de la phrase, ajoutez «et inciter les entreprises à les employer».

Maroc. FCCIS: Oui.

Mexique. b) Le rôle de la société civile et des organisations non gouvernementales est essentiel.

République de Moldova. Le gouvernement devrait aussi prendre des mesures visant à offrir une véritable orientation professionnelle à ces personnes.

Oman. c) Oui, mais dans le cadre des politiques nationales relatives à la mise en valeur des ressources humaines.

Pakistan. a) Le libellé de la question devrait être modifié en ajoutant «pour faciliter» la formation des personnes ayant des besoins spéciaux.

EFP: a) Oui. b) Non, cela conférerait une autre charge aux entreprises, ce qui obérerait les finances de beaucoup d'entre elles.

Pays-Bas. Unie mhp: b) Oui, mais la responsabilité principale ne devrait pas en incomber aux partenaires sociaux.

Portugal. b) et c) Les mesures visant à faciliter l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes doivent tenir compte de la variété de leurs situations et de leurs besoins. Les mesures à prendre devraient viser à l'épanouissement personnel et professionnel des individus (information, évaluation, orientation professionnelle et acquisition de compétences sociales et techniques) et leur insertion sur le marché du travail (en aidant les personnes à se mettre à leur compte ou en facilitant leur recrutement par des entreprises existantes). Des mesures supplémentaires à l'intention des employeurs et du public en général telles que la diffusion d'informations concernant les groupes ayant des besoins spéciaux sont nécessaires.

CCP: b) Oui, les partenaires sociaux doivent jouer un rôle actif sous réserve qu'ils travaillent en étroite liaison avec les services publics de l'emploi. c) La participation des partenaires sociaux devrait se faire à titre volontaire.

CIP: a) L'instrument ne devrait pas reconnaître que le rôle principal incombe aux gouvernements car une telle formulation risque d'impliquer que les entreprises ont elles aussi des responsabilités dans ce domaine. b) L'instrument ne devrait pas reconnaître le rôle des partenai-

res sociaux dans l'intégration des personnes ayant des besoins spéciaux. Certaines d'entre elles réussissent à s'intégrer sur le marché du travail sans aide alors que d'autres ont besoin d'un soutien spécial pour s'insérer dans la vie active, dont la mise en œuvre devrait incomber aux gouvernements.

CGTP-IN: a) à c) L'accent devrait être mis sur le rôle des entreprises dans la réinsertion des personnes ayant des besoins spéciaux car ce sont elles qui créent les emplois.

Roumanie. a) Les gouvernements devraient s'attacher à promouvoir des mesures visant à diminuer la marginalisation, l'exclusion et la pauvreté des chômeurs de longue durée et des personnes ayant des besoins spéciaux.

Royaume-Uni. b) et c) Par souci de cohérence au titre de ces rubriques, il faudrait reconnaître le rôle que jouent les partenaires sociaux et les partenaires de la société civile intéressés dans l'insertion des personnes ayant des besoins spéciaux et dans la mise en œuvre de programmes qui leur sont destinés.

Fédération de Russie. FNPR: a) à c) Oui.

Suède. a) Afin d'améliorer l'insertion de certains groupes, il convient de trouver quelle est la meilleure pédagogie applicable compte tenu de la diversité de leurs niveaux de compétence, aptitudes techniques, etc.

Suisse. b) Oui, sauf que les partenaires sociaux n'ont pas une responsabilité exclusive dans ce domaine où il y a d'autres acteurs.

UPS: b) Oui, en ce qui concerne la formation.

USS/SGB: a) à c) Il convient de mettre particulièrement l'accent sur les mesures destinées aux jeunes, aux femmes et aux travailleurs migrants.

République tchèque. SPD ČR: Il faut créer les conditions propices à la formation de tous les individus y compris les personnes ayant des besoins spéciaux.

La vaste majorité des réponses est affirmative. Les commentaires font ressortir la nécessité pour les gouvernements d'assumer la responsabilité principale de la formation des personnes ayant des besoins spéciaux en vue de leur insertion sur le marché du travail, leur action devant être complétée par celle des partenaires sociaux. Il est demandé, aux employeurs comme au public en général, que soient recueillies des informations sur les groupes ayant des besoins spéciaux et que des mesures soient prises en leur faveur.

L'instrument devrait-il promouvoir l'amélioration de l'accès de tous à l'éducation et à la formation continue afin de prévenir l'exclusion sociale et de la combattre et d'aider les personnes ayant des besoins spéciaux à obtenir un travail décent?

Qu. 13

Nombre total de réponses: 89.

Affirmatives: 84. Algérie, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Barbade, Bénin, Bolivie, Botswana, Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Croatie, Cuba, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala,

Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq, Irlande, Israël, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Malte, Maurice, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Qatar, République arabe syrienne, République tchèque, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Suriname, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen, Yougoslavie, Zimbabwe.

Négative: Aucune.

Autres: 5. Afrique du Sud, Costa Rica, Danemark, Italie, Mexique.

Afrique du Sud. Etant donné qu'une grande partie de la population des pays en développement entre dans cette catégorie, l'insertion d'une section spéciale sur la formation pour le développement social est recommandée en tant qu'élément explicite et complémentaire de toute stratégie en matière de mise en valeur des ressources humaines. On débat de plus en plus au niveau international de la manière dont les personnes démunies peuvent avoir accès à des biens productifs leur permettant d'améliorer non seulement leurs revenus actuels, mais aussi leurs revenus futurs. La mise en valeur des ressources humaines est l'un de ces «actifs productifs» dont l'importance, à ce titre, doit être soulignée. La Banque mondiale a fait un travail assez approfondi dans ce domaine.

COSATU: Le rôle de la formation dans la lutte contre l'exclusion sociale et la promotion du travail décent est un élément extrêmement important et devrait être souligné dans l'ensemble du nouvel instrument. Toutefois, l'offre d'une formation à elle seule n'aboutira pas nécessairement à l'insertion sociale. Il est crucial, par exemple, d'offrir aux parents la possibilité de faire garder leurs enfants pour qu'ils puissent suivre une formation. Dans les conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, il est dit que: «il conviendrait de prendre toutes les mesures nécessaires pour se prémunir contre une discrimination sournoise. Par exemple, le secteur des services, qui occupe une place de plus en plus importante dans la société et dans lequel les femmes sont prédominantes, a souvent besoin d'une main-d'œuvre possédant d'excellentes aptitudes à la communication et à la résolution de problèmes, mais ces qualités ne sont pas toujours explicitement reconnues». L'instrument devrait traiter ce problème de manière efficace.

Costa Rica. L'instrument devrait promouvoir le droit à l'éducation, car celle-ci est une source de bien-être économique et social.

Croatie. SSSH: Oui. L'instrument devrait définir l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie comme un droit universel.

Danemark. Voir les réponses aux questions 4, 5 et 6.

Etats-Unis. USCIB: Oui.

Irlande. Voir réponse à la question 12.

Italie. Un changement très profond des systèmes nationaux d'éducation et de formation s'impose pour les rendre plus souples, ce qui permettra à chacun d'avoir accès à des possibilités d'apprentissage tout au long de sa vie.

Japon. JTUC-RENGO: Oui. D'autres facteurs tels que la mise en place de possibilités d'accueil des enfants en bas âge des personnes suivant une formation ne doivent pas être négligés.

Liban. Cela signifie qu'il faut prêter une attention particulière aux chômeurs de longue durée.

Maroc. FCCIS: Oui.

Mexique. Comme pour la question 5, on ne devrait pas utiliser l'expression «travail décent», car il s'agit là d'un concept qui n'existe pas en droit et qui risque de prêter à confusion.

Pays-Bas. Oui, en particulier en ce qui concerne les technologies de l'information et de la communication.

Royaume-Uni. Oui, mais ce texte devrait figurer sous III. *Objectif, champ d'application et définition*, et devrait se terminer par «et aider tous les individus, y compris ceux ayant des besoins spéciaux, à obtenir un travail décent»-

Fédération de Russie. FNPR: Oui.

Toutes les réponses indiquent que l'instrument devrait promouvoir un meilleur accès pour tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, afin de prévenir et de combattre l'exclusion sociale en aidant les personnes ayant des besoins spéciaux à trouver un travail décent.

L'instrument devrait-il déterminer les groupes ayant des besoins spéciaux ou laisser cette question à la législation et à la pratique nationales? **Qu. 14**

Nombre total de réponses: 91.

L'instrument devrait spécifier les groupes ayant des besoins spéciaux.

Affirmatives: 36. Argentine, Autriche, Barbade, Bolivie, Botswana, Burundi, République centrafricaine, Chine, Croatie, El Salvador, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Indonésie, Kazakhstan, Lettonie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Ouganda, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Togo, Venezuela, Yougoslavie.

Cette question devrait être laissée à la législation et à la pratique nationales.

Affirmatives: 49. Algérie, Allemagne, Australie, Bénin, Brésil, Canada, Chili, Costa Rica, Chypre, Cuba, Égypte, Émirats arabes unis, Équateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Honduras, Inde, Iraq, Israël, Italie, Japon, Kenya, Liban, Lituanie, Malaisie, Malte, Nouvelle-Zélande, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Oman, Pakistan, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Turquie, Ukraine, Yémen, Zimbabwe.

Autres: 6. Afrique du Sud, Bahreïn, Danemark, Hongrie, Irlande, Tunisie.

Afrique du Sud. Les gouvernements devraient être encouragés à répondre aux besoins de ces personnes.

COSATU: L'instrument devrait préciser les groupes ayant des besoins spéciaux tels qu'ils sont définis dans les conclusions relatives à la formation et à la mise en œuvre des ressources humaines, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session.

Australie. Il serait peut-être utile de donner des exemples de groupes ayant des besoins spéciaux, mais il doit être clair que chaque Etat Membre doit dresser sa propre liste en fonction de sa situation particulière.

Autriche. BAK et ÖGB: La liste des groupes devrait être exhaustive tout en tenant compte des conditions régionales et de la politique du marché du travail des divers pays.

Bahreïn. La législation et la pratique de chaque pays doivent être prises en compte dans l'élaboration d'une politique générale au niveau international, mais l'instrument peut préciser à titre indicatif les groupes ayant des besoins spéciaux.

Barbade. CTUSAB: Il vaudrait peut-être mieux laisser cela à la législation et à la pratique nationales.

Belgique. Gouvernement wallon. Laisser cette question à la législation et à la pratique nationales.

République centrafricaine. L'instrument devrait contenir une liste des groupes ayant des besoins spéciaux, mais permettre que cette liste soit complétée par la législation et la pratique nationales.

Chypre. PEO: L'instrument peut faire mention de groupes spéciaux, mais la législation et la pratique nationales peuvent apporter plus de détails.

Croatie. HUP: La liste des groupes doit être dressée au niveau national.

SSSH: L'instrument devrait définir les groupes ayant des besoins spéciaux tout en permettant qu'une liste plus complète soit établie par la législation nationale.

Danemark. L'instrument ne devrait pas préciser les groupes ayant des besoins spéciaux.

Confédération danoise des syndicats (LO): L'instrument devrait préciser les groupes ayant des besoins spéciaux.

FTF: L'instrument devrait préciser les groupes ayant des besoins spéciaux.

Equateur. Cela devrait être laissé à la législation nationale. Il serait utile que la liste des groupes spéciaux figure dans la recommandation et soit utilisée à titre de référence.

Etats-Unis. USCIB: Cette question devrait être laissée à la législation et à la pratique nationales.

France. La détermination précise des populations sur lesquelles un effort doit porter peut en effet être opérée dans chaque pays. L'instrument pourrait néanmoins citer les principales catégories potentiellement concernées: personnes handicapées, femmes seules avec charge de famille, jeunes en difficulté, minorités ethniques, groupes appartenant à certains territoires ou menant certaines activités.

Gabon. Confédération patronale gabonaise (CPG): Cela relève du domaine national.

Ghana. GEA: Cette question devrait être laissée à la législation et à la pratique nationales.

Grèce. Confédération nationale du commerce hellénique (ESEE); Fédération des industries grecques (SEV) et Confédération générale des travailleurs de Grèce (GSEE): Cette question devrait être laissée à la législation et à la pratique nationales.

Hongrie. Il est nécessaire de préciser quels sont les groupes défavorisés (personnes partiellement handicapées, chômeurs de longue durée, personnes peu instruites, personnes vivant

dans des régions moins développées). Toutefois, ce sont les spécialistes des pays concernés qui sont les mieux à même de définir les groupes cibles appropriés pour les programmes d'action.

Irlande. Les gouvernements devraient élaborer un cadre juridique global pour lutter contre les inégalités et les discriminations sur le lieu de travail. L'application d'une telle législation devrait être confiée à une autorité en mesure de la faire respecter de manière efficace.

Japon. JTUC-RENGO: L'instrument devrait définir les groupes ayant des besoins spéciaux, mais cette liste devrait être souple.

Maroc. FCCIS: Oui.

Maurice. FSCC: Cette question est à laisser à la législation et à la pratique nationales.

Mexique. L'instrument devrait préciser les groupes ayant des besoins spéciaux et être complété par les dispositions de la législation et de la pratique nationales.

Nouvelle-Zélande. Cela devrait être laissé à la pratique nationale. Toutefois, l'instrument peut contenir des directives permettant aux membres d'identifier les groupes ayant des besoins spéciaux. Par exemple, on peut mentionner les groupes n'ayant pas acquis les rudiments de la lecture et du calcul et les groupes traversant des périodes de chômage.

Ouganda. L'instrument devrait préciser les groupes ayant des besoins spéciaux tels que les femmes, les handicapés, les personnes âgées, les enfants et les jeunes. Toutefois, la législation et la pratique nationales devraient être libres d'élargir cette liste.

Pakistan. EFP: Question à laisser à la législation et à la pratique nationales.

Pays-Bas. Certains exemples précis peuvent être mentionnés, mais la question devrait être laissée à la législation et à la pratique nationales.

VNO-NCW: La liste des groupes est potentiellement infinie; par conséquent, l'instrument ne devrait contenir que quelques exemples et laisser à la pratique nationale le soin de les définir plus précisément.

Pérou. CCL: L'instrument devrait préciser les groupes ayant des besoins spéciaux.

Pologne. Cette question doit être laissée à la législation et à la pratique nationales, mais on pourrait toutefois mentionner des catégories générales de personnes ayant des besoins spéciaux à titre d'exemple de problèmes précis que les gouvernements sont encouragés à résoudre.

Portugal. CGTP-IN: L'instrument devrait préciser les groupes ayant des besoins spéciaux.

Royaume-Uni. L'instrument peut contenir certaines orientations, mais la définition des groupes ayant des besoins spéciaux devrait être laissée à chaque gouvernement dans la mesure du possible.

Fédération de Russie. FNPR: L'instrument devrait préciser les groupes ayant des besoins spéciaux.

Slovénie. ZDODS: L'instrument devrait préciser les groupes ayant des besoins spéciaux.

ZDS: La détermination des groupes ayant des besoins spéciaux doit être laissée à la législation et à la pratique nationales.

Sri Lanka. EFC. Non. L'instrument devrait laisser la question de la définition des groupes ayant des besoins spéciaux à la législation et à la pratique nationales.

LJEWU: Non. Cette question devrait être laissée à la législation et à la pratique nationales.

Suède. Voir commentaires sur la question 10 i).

République tchèque. SPD ČR: L'instrument devrait préciser les groupes ayant des besoins spéciaux.

Tunisie. L'instrument devrait déterminer les groupes ayant des besoins spéciaux ou laisser cette question à la législation et à la pratique nationales.

Ukraine. FPU: La liste des groupes devrait figurer dans l'instrument, mais il faut tenir compte de la législation et de la pratique nationales.

Il ressort clairement de l'ensemble des réponses qu'il est important de définir les groupes ayant des besoins spéciaux en matière de formation en vue du travail décent et de l'insertion sociale. Toutefois, aucun consensus ne se dégage sur la question de savoir si l'instrument doit préciser quels sont ces groupes ou si cela relève de la législation et de la pratique nationales. La majorité des Etats Membres indiquent que cette question devrait être laissée à la législation et à la pratique nationales. Certains pensent qu'une telle liste pourrait être infinie et que les Membres seraient mieux en mesure de définir eux-mêmes quels sont les groupes ayant des besoins spéciaux dans leur propre pays. D'autres suggèrent que l'instrument présente une liste sommaire des groupes ayant des besoins spéciaux, une liste plus complète devant être établie par la législation et la pratique nationales. Le paragraphe ci-dessous, extrait des conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session, donne des orientations supplémentaires à ce sujet.

L'éducation et la formation de grande qualité sont des instruments majeurs pour améliorer les conditions socio-économiques et éviter l'exclusion et la discrimination sociales, de même que pour lutter contre ces dernières, particulièrement dans le domaine de l'emploi. Pour qu'elles soient efficaces, elles doivent s'adresser à tous, y compris les groupes défavorisés. Par conséquent, elles doivent être soigneusement ciblées sur les femmes et les personnes qui ont des besoins spécifiques, au nombre desquelles les travailleurs ruraux, les personnes atteintes d'un handicap, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée – y compris les travailleurs non qualifiés –, les jeunes, les travailleurs migrants et les travailleurs licenciés par suite de la mise en œuvre de programmes de réforme économique ou de la restructuration de leur secteur d'activité ou de leur entreprise. Lorsque l'on cherche à satisfaire les besoins de ces groupes, et plus particulièrement des jeunes, il faut systématiquement mettre au point et offrir un accès à une combinaison d'apprentissage théorique, sur le tas et sur le lieu de travail, car cela permet d'améliorer les résultats de l'apprentissage et d'augmenter les chances des intéressés d'entrer sur le marché du travail³.

IX. Prestataires de formation

Qu. 15 *L'instrument devrait-il encourager les gouvernements à promouvoir la diversité des prestataires de formation et à mettre au point des cadres réglementaires souples, adaptés aux conditions nationales et visant les prestations formelles et informelles, la formation et l'acquisition du*

³ BIT: *Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines*, Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève 2000 (reproduites à l'annexe I du Rapport IV(2), BIT: *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève 2003), paragr. 6.

savoir sur le lieu de travail, y compris l'apprentissage, ainsi que l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour la formation et l'acquisition du savoir?

Nombre total de réponses: 91.

Affirmatives: 85. Afrique du Sud, Algérie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Barbade, Bénin, Bolivie, Botswana, Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Danemark, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Inde, Indonésie, Iraq, Irlande, Israël, Japon, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Malte, Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen, Yougoslavie, Zimbabwe.

Négative: 1. Cuba.

Autres: 5. France, Italie, Luxembourg, Portugal, Suisse.

Afrique du Sud. Oui, les gouvernements devraient être également incités à renforcer les partenariats entre prestataires de formation et membres de la population active pour ce qui a trait à l'élaboration et à la qualité des programmes. Les gouvernements pourraient être encouragés à tirer profit des atouts du système traditionnel d'apprentissage de manière conforme aux particularités locales.

Allemagne. BDA: Oui, mais il faut éviter une réglementation trop rigide.

Autriche. Ces dispositions devraient être élargies aux prestataires de formation complémentaire.

Barbade. BEC: Les gouvernements ne devraient pas détenir de monopole en matière de formation; il doit être possible de choisir entre prestataires de formation et les prestataires privés doivent jouir des mêmes conditions que les autres. Ces questions devraient être élaborées en consultation étroite avec les partenaires sociaux.

Belgique. Gouvernement wallon: Non, la diversité ne garantit pas la satisfaction des besoins en termes qualitatifs. Les autorités nationales sont seules à apprécier s'il convient au préalable de vérifier si les besoins trouvent quantitativement une réponse suffisante, excédentaire ou insuffisante.

Chine. Mentionner également les prestataires privés et publics de formation.

Croatie. HUP: C'est le marché qui détermine la qualité de la formation complémentaire des salariés.

Cuba. Non. L'instrument devrait favoriser la cohérence entre les systèmes de formation pour favoriser l'égalité de chances et de traitement dans l'accès à l'emploi et à la formation. La diversité irait à l'encontre de l'objectif de validation officielle et de reconnaissance des compé-

tences puisqu'il est impossible d'évaluer et de contrôler la totalité des programmes. La formation ne doit pas être commercialisée.

Danemark. Voir observations relatives à la question 16.

LO: Les établissements d'enseignement jouent un rôle clé dans les stratégies d'éducation nationales et doivent, par conséquent, figurer dans l'instrument.

Etats-Unis. USCIB: Oui, si cela est conforme aux conditions nationales.

France. Une offre de formation de qualité et capable de répondre aux besoins du marché du travail et des individus doit constituer une préoccupation constante des pouvoirs publics. Cette offre peut être le fait de prestataires publics ou privés qui doivent garantir des normes de qualité. La qualité ne peut être le résultat d'une directive gouvernementale, elle est tout autant issue d'une série de démarches volontaires de tous les acteurs que de la multiplicité de cadres réglementaires, aussi souples soient-ils. Cependant, compte tenu du fait que l'éducation et la formation constituent en quelque sorte des «biens publics», il importe que les gouvernements assurent une certaine régulation de ce marché. Cette régulation peut être issue de l'imposition d'un certain nombre de normes minimales: conditions de création et de gestion d'un organisme de formation, déclaration d'activités, contrôle par la puissance publique d'utilisation de certains fonds. L'Etat et les partenaires sociaux doivent agir en vue d'un contrôle global; les professionnels doivent développer des actions diversifiées.

Irlande. Oui, mais en offrant des services tels que: centres d'enseignement multimédias; formation par Internet et accréditation des connaissances acquises antérieurement.

Italie. La décentralisation des prestataires de formation est essentielle au développement de l'apprentissage tout au long de la vie. L'accessibilité aux cours de formation et les possibilités d'acquisition de connaissances tout au long de la vie devraient être liées aux politiques régionales de programmation et les besoins en matière de formation des adultes doivent être évalués en fonction des besoins locaux.

Japon. Il conviendrait d'expliquer brièvement ce qui est entendu par «les prestations formelles et informelles».

Liban. Oui, à condition que cela soit conforme aux lois et particularités nationales. L'instrument devrait spécifier comment les gouvernements peuvent promouvoir la diversité des prestataires de formation.

Luxembourg. Il y a lieu de retenir la présence de nouveaux offreurs de formation à côté des offreurs traditionnels, qu'il s'agisse d'initiatives prises par des syndicats, des institutions ou d'autres acteurs du secteur conventionné de l'Etat.

Maroc. FCCIS: Oui.

Norvège. NHO: Ces activités devraient être entreprises conjointement avec les partenaires sociaux.

Panama. Il faudrait mettre en garde les gouvernements contre le risque de créer un «fossé numérique» qui accentuerait les inégalités.

Pays-Bas. VNO-NCW: Il y a une certaine contradiction dans les questions de la partie IX, car il s'agit plus ou moins de savoir s'il convient de demander aux gouvernements d'intervenir sur le marché de la formation. Contrairement à l'éducation de base, qui est du ressort des gouvernements, la qualité de la formation complémentaire est une question qui relève du marché. Dans plusieurs pays, les prestataires s'organisent eux-mêmes et exercent un contrôle de qualité au niveau local, mais en principe, cette question n'incombe pas au gouvernement. Il conviendrait de spécifier que les prestataires privés devraient pouvoir accéder au marché de l'éducation de base, selon, bien entendu, les mêmes critères que les prestataires publics.

Portugal. Les systèmes de formation et d'entrée dans la vie professionnelle devraient de plus en plus être des outils stratégiques permettant de répondre à l'évolution de la nature des emplois et des compétences, imputable à l'accroissement de la compétitivité économique et à la rapidité du progrès technologique et organisationnel.

Royaume-Uni. Oui, voir les réponses à la question 8.

Fédération de Russie. FNPR: Oui.

Suisse. A priori, le marché s'occupe déjà de réguler les questions de diversité. Il ne semble donc pas indispensable que le gouvernement intervienne dans ce domaine, sauf pour faire respecter les règles de la concurrence.

La très grande majorité des réponses à cette question sont affirmatives. Quelques-unes indiquent que ces dispositions devraient être élargies de manière à faire expressément référence aux prestataires publics comme aux prestataires privés.

L'instrument devrait-il encourager les gouvernements à :

Qu. 16

- a) *mettre au point un cadre juridique pour la validation des qualifications des prestataires de formation?*
- b) *préciser le rôle de l'Etat et des partenaires sociaux à l'appui du développement et de la diversification des prestations de formation?*
- c) *établir des directives pour améliorer le contrôle de qualité et l'évaluation des prestations de formation?*

Nombre total de réponses: 92.

a) *Nombre total de réponses: 86. Affirmatives: 76. Négatives: 2. Autres: 8.*

b) *Nombre total de réponses: 88. Affirmatives: 80. Négative: 1. Autres: 7.*

c) *Nombre total de réponses: 88. Affirmatives: 81. Négative: 0. Autres: 7.*

Affirmatives: Algérie, Argentine, Australie (a) et c)), Autriche, Bahreïn, Barbade, Bénin, Bolivie (c)), Botswana, Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba (a) et c)), Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne (b) et c)), Estonie, Finlande, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie (a) et c)), Inde (b)), Indonésie, Iraq, Irlande, Israël (a) et c)), Kazakhstan (b)), Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Malte (b) et c)), Maurice, Mexique (b)), République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman (a) et b)), Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (b) et c)), Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni (a) et c)), Saint-Marin, Seychelles, Singapour (b) et c)), Slovaquie, Sri Lanka, Suède (b) et c)), Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque (a) et b)), Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen (b) et c)), Yougoslavie, Zimbabwe.

Négatives: Cuba (b)), Pays-Bas (a)), Suède (a)).

Autres: Afrique du Sud, Australie (b)), Bulgarie (a)), Danemark, Espagne (a)), France, Italie, Luxembourg, Mexique (a) et c)), Oman (c)), Royaume-Uni (b)).

Afrique du Sud. Oui, mais préciser quelle est la finalité de ces interventions.

Allemagne. BDA: a) à b) Oui. c) Oui, pour ce qui a trait à la formation professionnelle initiale. La réglementation de la formation complémentaire n'est pas souhaitable.

Australie. b) L'Australie n'a pas actuellement de préférence.

ACTU: b) Oui.

Autriche. Ces dispositions devraient être étendues aux prestataires de formation complémentaire.

Bulgarie. a) Mentionner la validation des qualifications des prestataires de formation. Ajouter une disposition sur la nécessité de garantir une formation de très haute qualité.

Canada. a) Oui, un cadre réglementaire et/ou des principes directeurs.

Croatie. HUP: a) à c) Voir réponse à la question 15.

Danemark. a) à c) Le contenu de ces alinéas figure déjà dans la question 15 ou peut être inclus dans celle-ci; il convient donc de supprimer la question 16.

FTF: Les établissements d'enseignement jouent un rôle essentiel dans les stratégies nationales en matière d'éducation, et donc leur rôle et les prescriptions en matière de qualifications devraient figurer dans l'instrument.

LO: Oui.

Equateur. CAPEIPI: b) Non.

Espagne. a) Un cadre juridique devrait également être mis en place pour la validation du personnel, des instructeurs et des enseignants.

Etats-Unis. USCIB: a) Non. Il appartient au marché d'en juger, à savoir à l'individu et à l'entreprise. Cela ne requiert pas de réglementation juridique, sauf si cela concerne la santé et la sécurité. b) Non. Cela est synonyme d'inflexibilité et de solutions «taille unique». c) Non. Le gouvernement n'est pas bien placé pour juger de cela au niveau de l'entreprise. Cela est trop éloigné des besoins du marché du travail.

AFL-CIO: b) Oui.

France. Voir réponses à la question 15.

Inde. EAR: a) à c) Oui. IMC: a) b) Oui. c) Non.

Italie. a) De la décentralisation des prestations de formation notamment dépend le développement de l'apprentissage tout au long de la vie.

Japon. JTUC-RENGO: Oui.

Liban. a) Oui, mais il importe qu'un tel cadre réglementaire soit basé sur des critères établis. c) Le contrôle et l'évaluation devraient être effectués par des organismes compétents reconnus par l'Etat.

CCCIA: b) Non.

Lituanie. LPK: Etendre la validation obligatoire pour les institutions de formation.

Luxembourg. c) Le concept d'apprentissage tout au long de la vie entraîne un système de contrôle continu par opposition aux examens ponctuels. Le critère d'évaluation retenu dans tous les cas est que la personne à former doit savoir effectuer une tâche à un niveau suffisant de compétence.

Maroc. FCCIS: Oui.

Mexique. a) Chaque pays devrait disposer d'un système de validation des qualifications délivrées par les instituts publics, les organismes privés et les entreprises. c) Les pouvoirs publics ont la responsabilité d'établir des principes directeurs et des critères pour améliorer le contrôle de qualité et l'évaluation des prestations de formation.

Norvège. NHO: a) à c) Non.

Oman. c) Cette question est très importante mais devrait être traitée au plan national.

Pakistan. EFP: c) Oui, en consultation avec les parties intéressées.

Pays-Bas. a) Non. Il n'apparaît pas clairement si la question fait référence à la validation de qualifications spécifiques ou à l'accréditation des établissements d'enseignement.

Unie mhp: a) Oui, à condition que cela facilite la reconnaissance internationale.

Pologne. a) et c) Il est important que ces questions ne soient pas réglementées uniquement par le marché.

Portugal. CCP: c) Oui. La qualité des services de formation doit être assurée par l'établissement, l'application et l'évaluation continue des systèmes de validation des établissements de formation. Il faut encourager l'évaluation de l'impact de la formation sur ceux qui en bénéficient directement, les employeurs, et le retour sur investissement pour les entreprises.

Royaume-Uni. b) L'instrument peut donner des indications sur la forme que ces rôles peuvent prendre mais en tenant compte de la différence de situations et des besoins et sans être trop prescriptif. Le rôle du secteur privé est également important pour que les prestations de formation soient durables et d'un bon rapport coût-efficacité et doit donc être évoqué dans l'instrument.

Fédération de Russie. FNPR: a) à c) Oui.

Sri Lanka. EFC: a) Oui, en fonction de la question 11 a). b) et c) Oui, en consultation avec les partenaires sociaux.

Suède. a) Le contrôle de qualité, l'évaluation des prestations de formation et la validation des prestataires de formation sont également importants, mais il ne devrait pas exister de validation statutaire pour tous les prestataires.

Suisse. b) Oui, mais il faut définir aussi le rôle des autres prestataires de formation. c) Oui. Un barème international des normes pourrait être utile en cas de prestations transfrontalières de services de formation.

UPS: a) à c) Oui, et le rôle du secteur privé devrait être encouragé.

La plupart des réponses à tous les alinéas de cette question sont affirmatives.

X. Services d'appui à la mise en valeur des ressources humaines, à l'acquisition continue de connaissances et à la formation

Qu. 17 *L'instrument devrait-il prévoir que les gouvernements devraient:*

- a) *réunir des informations sur les niveaux d'instruction, les qualifications, les activités de formation, l'emploi et les revenus lorsqu'ils organisent des enquêtes périodiques sur la population?*
- b) *établir des bases de données et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs sur le système national de formation, y compris au niveau de l'entreprise?*
- c) *recueillir, à partir des diverses sources, y compris des études longitudinales, des informations sur les compétences qui échappent aux classifications professionnelles traditionnelles?*

Nombre total de réponses: 93.

a) *Nombre total de réponses: 92. Affirmatives: 82. Négatives: 5. Autres: 5.*

b) *Nombre total de réponses: 86. Affirmatives: 78. Négatives: 3. Autres: 5.*

c) *Nombre total de réponses: 87. Affirmatives: 76. Négatives: 4. Autres: 7.*

Affirmatives: Afrique du Sud, Algérie, Argentine, Australie (a) et c), Autriche, Bahreïn, Barbade, Belgique, Bénin, Bolivie (a) et b), Botswana, Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba (a) et b), Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde (a), Indonésie, Iraq, Irlande, Italie, Kazakhstan (c), Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Malte (a), Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Oman (a) et b), Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou (a) et c), Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie (b) et c), Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède (b) et c), Suisse (a) et c), Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie (a) et b), Ukraine (a) et b), Venezuela, Yémen (a) et b), Yougoslavie, Zimbabwe.

Négatives: Allemagne, Estonie (a), Israël (a), Japon (a), Norvège, Pays-Bas (b) et c), Ukraine (c).

Autres: Australie (b), Cuba (c), Danemark, Estonie (b) et (c), Japon (c), Nouvelle-Zélande, Oman (c), Roumanie (a), Royaume-Uni, Suède (a).

Afrique du Sud. a) et b) Oui, mais il faut corrélérer ces questions à la planification et au contrôle de l'ensemble du système. Voir réponse à la question 7. c) Oui, voir réponse à la question 7.

COSATU: a) à c) Oui.

Allemagne. BDA: a) et c) Oui. b) Oui, mais pas au niveau de l'entreprise.

Australie. L'Australie n'a pas encore d'opinion arrêtée à ce stade. La réunion d'informations et l'établissement de bases de données sont indispensables tant pour améliorer les prestations de formation que pour en évaluer les résultats. Il faut veiller toutefois à ne pas écraser les entreprises privées sous le poids des exigences administratives.

ACTU: b) Oui, il est précieux de pouvoir disposer d'informations sur la situation au niveau national ou d'un secteur économique. Au niveau de l'entreprise, en revanche, la réunion d'informations serait plus difficile à réaliser et n'offrirait en fin de compte que peu d'avantages aux planificateurs.

Barbade. b) Oui, mais dans le cadre d'une collaboration impliquant la participation des syndicats et des employeurs.

CTUSAB: Ces données seront utiles pour la planification à long terme.

Belgique. Gouvernement wallon: a) Oui, à condition d'assurer l'anonymat des données.

Canada. a) Oui, les informations sur le marché du travail contribuent à l'efficacité des incitations et de la formation et constituent un investissement essentiel.

Chypre. b) Oui, en ajoutant toutefois «dans la mesure du possible».

Cuba. c) La réunion d'informations doit se faire de manière réaliste, en tenant compte des possibilités des systèmes en place et des multiples contraintes qui pèsent sur les pays en développement.

Danemark. Les questions 17 à 19 insistent trop sur le rôle des gouvernements. Il faudrait libeller l'instrument en termes plus généraux.

Espagne. b) Oui, car il faut pouvoir présenter au public le résultat – mesuré en termes d'efficience et d'efficacité – des investissements consacrés à la formation. Il serait très pratique que le système d'indicateurs permette d'établir des comparaisons fiables entre pays.

Estonie. a) Ces informations ont déjà été recueillies dans le cadre des enquêtes sur la population active. c) Oui et non. Les enquêtes sont déjà fondées sur des classifications professionnelles.

Etats-Unis. USCIB: a) Oui. b) et c) Oui, s'ils ont les ressources nécessaires.

Finlande. a) Oui, tout en reconnaissant que l'établissement d'indicateurs n'est pas une tâche facile. Il conviendrait de commencer par étudier méthodiquement les travaux effectués dans ce domaine par des organisations comme l'OCDE et s'inspirer également de la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, ainsi que de l'*Enquête d'octobre du BIT*.

France. Les gouvernements doivent être encouragés à créer et financer des organismes spécialisés chargés de produire les expertises nécessaires et de les mettre à disposition des acteurs publics et privés. Cependant d'autres acteurs doivent aussi être encouragés à réunir et analyser des informations. En règle générale, il y a lieu d'encourager la collaboration entre l'Etat et les partenaires sociaux.

Grèce. b) Il faudrait ajouter «y compris des informations ventilées par sexe» après «des indicateurs quantitatifs et qualitatifs».

Hongrie. D'autres organisations internationales (comme l'OCDE et l'Union européenne) devraient également créer des bases de données de ce genre et exiger cela comme préalable à l'adhésion.

Inde. EAR, EFI et Chambre de commerce de l'Inde (IMC): a) a c) Oui.

Japon. a) Il faudrait supprimer cet alinéa car les décisions concernant la collecte des informations devraient être prises par les gouvernements. c) Il faudrait brièvement préciser pourquoi les gouvernements devraient réunir des informations sur les compétences «qui échappent aux classifications professionnelles traditionnelles».

JTUC-RENGO: a) à c) Oui.

Liban. a) Cette collecte d'informations devrait être effectuée tous les trois à cinq ans. b) Oui, et ces bases de données devraient être actualisées. c) Oui, mais il importe également de mettre à jour les classifications professionnelles traditionnelles si nécessaire.

Maroc. FCCIS: Oui.

République de Moldova. a) à c) Oui, car cela aidera les entreprises et les agences d'emploi à mieux équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée.

Norvège. a) à c) Non, en raison des difficultés que poseraient la collecte et l'analyse de ces données.

Nouvelle-Zélande. a) à c) Mieux vaudrait une approche moins prescriptive, d'autant plus que la collecte d'informations se fait à des fins nationales. Le libellé devrait insister davantage sur l'objet de la collecte que sur la nature des informations à recueillir. b) La collecte de ces informations au niveau de l'entreprise peut occasionner des dépenses importantes pour les employeurs et les syndicats. On ne comprend pas bien pourquoi les données quantitatives et qualitatives en question ne doivent concerner que la formation professionnelle. Il serait possible d'envisager une nouvelle formulation, par exemple: «encourager les gouvernements à mettre au point des méthodes appropriées et pertinentes de collecte d'informations sur les résultats de l'éducation et de la formation».

Business NZ: a) à c) Les propositions qui figurent dans le questionnaire relèvent de cette tendance prescriptive qui caractérise trop d'instruments de l'OIT. La recherche des informations et la constitution d'une base de données centrale représentent un coût considérable, tant pour l'entreprise que pour le gouvernement. Dans ce domaine, il faudrait encourager les gouvernements à réunir des données correspondant aux besoins spécifiques du pays.

Oman. a) Oui, bien que les enquêtes sur la population active fournissent en général ce type d'informations. c) C'est une question qui relève de la législation et de la pratique nationales.

Pakistan. Les informations en question doivent également porter sur tous les aspects de la formation des ressources humaines et des institutions concernées.

Pays-Bas. b) et c) Non. Ces exigences sont trop vastes. La question 20 propose suffisamment d'éléments concernant la recherche d'informations.

Pologne. b) Oui, malgré certains doutes en ce qui concerne la possibilité de collecter des informations sur les activités de formation au niveau de l'entreprise.

Portugal. L'instrument devrait introduire une certaine souplesse dans les recommandations qu'il adresse aux gouvernements.

Roumanie. a) Ces données sont difficilement quantifiables. D'autres facteurs peuvent influencer sur le lien entre les qualifications, les compétences et les salaires. c) Oui, en raison de la diversité des besoins selon les secteurs et les régions.

Royaume-Uni. a) Dans nombre de pays en développement, la collecte de ce type de données peut représenter une lourde charge administrative pour des systèmes encore rudimentaires. Il faut veiller à ce que les efforts soient ciblés en priorité sur l'éducation et la formation et encourager les États Membres à réunir des données dans la mesure de leurs moyens et de leurs capacités. b) Voir réponse au point a). Pour de nombreuses petites entreprises, l'obligation de réunir des informations serait une lourde charge et pourrait les dissuader de prendre activement

part aux activités de formation. Les gouvernements devraient bien entendu contrôler les systèmes de formation, mais en fonction de leurs capacités propres. c) Ces informations seraient utiles, mais leur collecte ne doit pas être obligatoire. L'instrument devrait simplement l'encourager lorsqu'il y a lieu.

Fédération de Russie. FNRP: a) à c) Oui.

Sri Lanka. LJEWU: a) Ce point est essentiel pour la planification du développement national. c) Il faut faire le nécessaire pour réunir les informations qui permettront de suivre les tendances les plus récentes.

Suède. a) La collecte d'informations sur les niveaux d'instruction, etc., est importante pour l'établissement de comparaisons internationales, mais le gouvernement est opposé à ce qu'elle soit effectuée au niveau de l'entreprise.

Suisse. UPS: a) Ceci doit être laissé à l'appréciation des Etats. b) et c) Non.

La majorité des Etats Membres ont répondu par l'affirmative à tous les alinéas de cette question. Beaucoup ont énuméré les avantages que peuvent présenter ce type de données pour la planification à long terme et le développement national ainsi que pour aider les entreprises et les agences d'emploi à ajuster l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée.

L'instrument devrait-il encourager les gouvernements à promouvoir et faciliter le développement de la capacité d'analyse des tendances des marchés du travail, de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation? **Qu. 18**

Nombre total de réponses: 90.

Affirmatives: 84. Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Argentine, Autriche, Bahreïn, Barbade, Belgique, Bénin, Bolivie, Botswana, Brésil, Burundi, Canada, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq, Irlande, Israël, Kazakhstan, Kenya, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen, Yougoslavie, Zimbabwe.

Négative: 1. Norvège.

Autres: 5. Australie, Danemark, Italie, Japon, Nouvelle-Zélande.

Afrique du Sud. Oui. Voir réponse à la question 7.

Australie. L'Australie n'a pas d'opinion arrêtée à ce stade. C'est un type d'analyse qui est utile et largement utilisé si l'on s'en tient à de grandes projections de la demande pour les principales catégories de compétences à court et à moyen terme. Les essais de prévision de l'évolution à long terme de professions spécifiques n'ont guère été concluants.

ACTU: Oui.

Danemark. Voir réponse à la question 17.

Espagne. En matière de formation, toute planification doit se fonder sur les analyses des tendances du marché de l'emploi. Dans le domaine du développement et de la formation des ressources humaines, il importe de tenir compte des innovations et des bonnes pratiques pour encourager un progrès continu.

Etats-Unis. USCIB: Oui, s'ils disposent des ressources nécessaires.

France. Voir réponse à la question 17.

Hongrie. Voir réponse à la question 17.

Japon. Il faudrait préciser quelles sont les capacités visées par cette question.

JTUC-RENGO: Oui.

Liban. Oui, mais l'instrument devrait définir les moyens susceptibles de promouvoir et de servir le développement de cette capacité d'analyse et préciser si l'analyse en question doit être réalisée par des institutions publiques ou non gouvernementales.

Maroc. FCCIS: Oui.

Norvège. Non, en raison des difficultés que poseront la collecte et l'analyse de ces informations.

Nouvelle-Zélande. Voir réponse à la question 17.

Royaume-Uni. Cela pourrait être utile s'il s'agit d'un encouragement et non d'une obligation. Cela dit, la convention (n° 160) et la recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985, prévoient déjà des analyses du marché du travail. Pour apporter quelque chose de nouveau, l'instrument pourrait se référer à des instruments antérieurs et encourager le développement de cette capacité spécifiquement dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines.

Fédération de Russie. FNPR: Oui.

Suisse. Oui, en collaboration avec les instituts de recherche et les organisations internationales.

UPS: Non.

La majorité des réponses indiquent que l'instrument devrait encourager les gouvernements à promouvoir et faciliter le développement de la capacité d'analyse des tendances des marchés du travail, de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation.

Qu. 19 *L'instrument devrait-il encourager les gouvernements à:*

- a) *assurer l'information et l'orientation professionnelles nécessaires pour améliorer l'employabilité, l'accès aux programmes d'éducation, de formation et d'appui aux politiques actives d'emploi, les techniques*

de recherche d'emploi, ainsi que l'accès à la reconnaissance et à la validation des qualifications tout au long de la vie?

- b) *promouvoir l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les services d'orientation?*
- c) *préciser le rôle et les responsabilités des services de l'emploi publics et privés, des partenaires sociaux et d'autres parties?*

Nombre total de réponses: 94.

a) *Nombre total de réponses: 93. Affirmatives: 86. Négative: 1. Autres: 6.*

b) *Nombre total de réponses: 88. Affirmatives: 84. Négative: 1. Autres: 3.*

c) *Nombre total de réponses: 87. Affirmatives: 79. Négative: 1. Autres: 7.*

Affirmatives: Afrique du Sud, Algérie, Allemagne (b) et c), Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Barbade, Belgique, Bénin, Bolivie (a)), Botswana, Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba (a) et b)), Égypte (b) et c)), El Salvador, Emirats arabes unis (a) et b)), Équateur, Espagne, Finlande, France (a) et b)), Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde (c)), Indonésie, Iraq, Irlande, Israël (a) et b)), Italie (a) et b)), Japon (c)), Kazakhstan (a)), Kenya, Lettonie (a) et b)), Liban, Lituanie, Malaisie, Malte (a)), Maurice, Mexique b)), République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman (a) et b)), Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne (a) et c)), Portugal, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni (a) et b)), Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque (a) et b)), Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen (a) et c)), Yougoslavie, Zimbabwe.

Négatives: Japon (a) et b)), Lettonie (c)).

Autres: Allemagne (a)), Bulgarie (a)), Cuba (c)), Danemark, Égypte (a)), France (c)), Luxembourg, Mexique (a) et c)), Oman (c)), Pologne (b)), Royaume-Uni (c)).

Afrique du Sud. Oui, voir les observations faites sous la question 7. Ceci est un élément essentiel de tout système et devrait être inclus dans les sections III et IV. Il faudrait peut-être aussi renvoyer aux instruments pertinents de l'OIT sur les agences de l'emploi publiques et privées.

Allemagne. a) Le rôle du gouvernement est exagéré. Des organismes indépendants devraient aussi être mentionnés ici.

Autriche. BAK et ÖGB: c) Les tâches et responsabilités des partenaires sociaux devraient être définies par le gouvernement, mais de manière autonome par les partenaires sociaux conformément à la loi.

Bulgarie. a) Remplacer «l'accès aux programmes d'éducation» par «perfectionner et améliorer l'employabilité».

Canada. a) Les fonctions d'orientation, de conseil et de consultation sont essentielles pour les adultes, et surtout les groupes vulnérables, désireux d'acquérir des compétences. Ces fonctions ne nécessitent pas d'investissements importants, mais elles sont souvent négligées.

Chypre. PEO: a) Oui, mais remplacer «améliorer l'employabilité» par «valoriser les ressources humaines». c) Non, les services de l'emploi devraient être du ressort de l'Etat.

Croatie. SSSH: a) Oui. Les bureaux de main-d'œuvre devraient pouvoir offrir des services de consultation aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux employeurs.

Cuba. c) Cela doit dépendre du contexte national.

Danemark. Voir la réponse à la question 17.

Egypte. a) Il faudrait des informations pertinentes uniquement dans la mesure où ces informations répondent aux intérêts nationaux.

Etats-Unis. USCIB: a) Oui, encore que les agences d'emploi privées puissent faire cela elles aussi. b) Oui, si cela correspond aux besoins nationaux. c) Non, ce type d'orientation empêcherait la formation et la mise en valeur des ressources humaines.

Finlande. a) Oui, mais les exemples donnés sont peut-être trop précis.

France. a) et b) Oui. Développer une information et un service d'orientation relatifs aux choix professionnels est une fonction qui doit être centrée sur la demande de l'individu afin de pouvoir le guider dans toutes les étapes de son parcours de formation et l'accompagner à tous les moments de transition de sa vie professionnelle. Cette fonction générale d'orientation et de conseil doit être offerte à l'échelle locale et être gratuite, neutre et de qualité. Elle doit être conçue comme un service public qui pourra prendre différentes formes: service d'orientation scolaire, service de l'emploi, services de documentation et d'information sur les métiers, prestations de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et services d'accueil pour personnes connaissant des difficultés particulières. Les partenaires sociaux devraient être associés à l'organisation de ces services. c) Le développement de services d'information, de conseil en matière de formation et d'emploi peut faire l'objet d'initiatives privées, mais il ne paraît pas souhaitable que les gouvernements encouragent leur création.

Grèce. a) A la fin de la phrase, ajouter: «compte tenu du principe d'égalité des chances et sans préjugés».

Hongrie. Voir réponse à la question 17.

Inde. EAR et EFI: a) à c) Oui.

IMC: a) et b) Oui. c) Seulement les services de l'emploi publics.

Japon. a) et b) Les services d'orientation sont importants, mais ils ne font pas partie des mesures de mise en valeur des ressources humaines, qui sont le but de l'instrument. Ils ne devraient donc pas être mentionnés. c) Oui, mais cet alinéa ne devrait mentionner que des mesures de mise en valeur des ressources humaines, qui sont le but de l'instrument.

JTUC-RENGO: a) à c) Oui.

Liban. c) Oui, dans la mesure où cela est prévu par les lois et réglementations établies.

Luxembourg. a) Cours spéciaux de l'école secondaire sur les stratégies de recherche d'emploi pour préparer les jeunes à la recherche d'un emploi. Il semble qu'une majorité écrasante des demandeurs d'emploi ignorent tout des règles de base à respecter si l'on veut trouver un emploi.

Maroc. FCCIS: Oui.

Mexique. a) L'orientation devrait s'appuyer sur une approche globale comprenant des techniques de recherche d'emploi, l'amélioration de l'employabilité, l'accès à des programmes d'éducation et de formation et la validation des qualifications, quel que soit l'endroit où elles ont été acquises. c) C'est aux gouvernements qu'il incombe de s'assurer qu'il y a convergence entre les rôles des services de l'emploi publics et privés et les mesures prises par les différents organismes sociaux (associations de petits producteurs, syndicats, chambres de commerce et établissements d'enseignement et de formation).

Norvège. a) à c) Oui, ces activités devraient être menées afin de promouvoir l'égalité des chances.

Oman. b) Oui, tout en précisant le rôle que doit jouer l'OIT dans sa mise en œuvre. c) Laisser cela à la législation et à la pratique nationales.

Pakistan. a) Le mot «assurer» devrait être remplacé par «faciliter».
EFP: a) à c) Oui.

Pays-Bas. a) Oui, à condition que les mots «à la reconnaissance et à la validation des qualifications tout au long de la vie» soient interprétés comme une reconnaissance des acquis. c) Oui, car les travaux de recherche menés récemment montrent que ces rôles ne sont pas bien définis.

Unie mhp: Oui, mais seulement de manière générale.

Pologne. b) La question des technologies de l'information et de la communication pourrait faire l'objet d'un paragraphe ou d'une section séparés.

Portugal. Les changements scientifiques et technologiques accélérés, la mondialisation et l'interdépendance économique, l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail et l'intensification de la concurrence accentuent la nécessité constante de mettre à jour et d'améliorer les compétences et qualifications. A cet égard, les systèmes d'appui existant dans le domaine de l'information et de l'orientation pédagogiques et professionnelles sont particulièrement importants dans la mesure où ils relient les besoins individuels et institutionnels au système d'enseignement, de formation et d'emploi. L'Etat doit jouer de plus en plus un rôle de coordination et définir les objectifs et les méthodes générales d'évaluation des mesures d'enseignement, de formation, d'orientation et de gestion financière générale.

CIP: L'instrument ne devrait pas aborder la question des services de l'emploi publics et privés, ni le rôle des partenaires sociaux dans ces services.

Roumanie. a) Oui, mais aussi en tant que moyen de moderniser l'organisation du travail et de promouvoir le changement structurel dans l'économie.

Royaume-Uni. a) Oui, mais la question est déjà traitée par la question 9 e). Il vaudrait mieux traiter ces deux aspects ensemble. b) Oui, ces services devraient, de toute évidence, faire la meilleure utilisation possible des technologies de l'information et de la communication, mais l'instrument devrait peut-être souligner l'importance des contacts humains dans ces services, comme dans d'autres. Une relation de personne à personne entre un conseiller et un demandeur d'emploi peut aider considérablement une personne à trouver un emploi. Il est vrai que les TIC ont leur utilité, mais elles doivent être utilisées en plus des moyens de communication classiques, afin d'éviter l'exclusion de ceux qui se retrouvent du mauvais côté du fossé numérique. c) Il est vrai que les gouvernements ont un rôle à jouer en veillant à ce que toutes les parties apportent une contribution mais, au lieu d'encourager les gouvernements à préciser les rôles, l'instrument pourrait encourager tous les acteurs à œuvrer de concert pour préciser leur rôle par consensus, en fonction du contexte.

Fédération de Russie. FNPR: a) à c) Oui.

Sri Lanka. EFC: c) Oui, en consultation avec les partenaires sociaux.

Suède. c) Etant donné le rôle de conseillers sans but lucratif que jouent les organisations syndicales, elles sont tout à fait en mesure de participer à ce travail, en même temps que d'autres acteurs. Les accords conclus entre partenaires sociaux, surtout au niveau de l'industrie, peuvent permettre d'obtenir de bons résultats.

Suisse. UPS: b) Cette question appelle des précisions. c) Non.

La majorité des Etats Membres ont répondu affirmativement à tous les alinéas de la question 19. Certains, à propos de l'alinéa c), se sont demandé s'il est bon de confier aux seuls gouvernements la responsabilité de préciser le rôle et les responsabilités des partenaires sociaux.

XI. Recherche sur les questions de mise en valeur des ressources humaines et de formation

Qu. 20 *L'instrument devrait-il encourager les gouvernements à soutenir et faciliter la recherche sur la mise en valeur des ressources humaines, l'acquisition du savoir et la formation, y compris:*

- a) *la méthodologie de l'acquisition du savoir et de la formation, y compris l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour la formation?*
- b) *les cadres de qualifications et de reconnaissance des qualifications?*
- c) *les politiques, stratégies et cadres de mise en valeur des ressources humaines et de formation?*
- d) *l'investissement dans la formation, ainsi que l'efficacité et l'impact de la formation?*
- e) *l'identification, la mesure et la prévision des demandes de qualifications?*
- f) *d'autres questions (prière de préciser)?*

Nombre total de réponses: 93.

- a) *Nombre total de réponses: 88. Affirmatives: 84. Négative: 1. Autres: 3.*
- b) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 87. Négative: 0. Autres: 2.*
- c) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 86. Négative: 0. Autres: 3.*
- d) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 87. Négative: 0. Autres: 2.*
- e) *Nombre total de réponses: 88. Affirmatives: 84. Négative: 1. Autres: 3.*
- f) *Nombre total de réponses: 32.*

Affirmatives: Afrique du Sud (*a*) à *e*)), Algérie, Argentine, Australie (*a*) à *d*)), Autriche (*a*) à *d*)), Bahreïn, Barbade (*a*) à *e*)), Bénin (*a*) à *e*)), Bolivie (*c*) et *e*)), Botswana, Brésil, Burundi, Canada (*a*) à *e*)), République centrafricaine, Chili, Chine (*a*) à *e*)), Chypre (*a*) à *e*)), Costa Rica, Croatie, Cuba (*a*) à *e*)), Danemark, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis (*a*) à *e*)), Equateur, Espagne, Estonie, Finlande (*a*) à *e*)), France, Gabon, Ghana (*a*) à *e*)), Grèce (*a*) à *e*)), Guatemala, Guinée-Bissau (*a*) à *e*)), Honduras, Hongrie, Inde (*b*), *d*) et *e*)), Indonésie, Iraq (*a*) à *e*)), Irlande (*a*) à *e*)), Israël, Italie, Japon, Kazakhstan (*c*)), Kenya (*a*) à *e*)), Lettonie, Liban (*a*), *b*), *d*) et *e*)), Lituanie, Malaisie, Malte, Maurice (*a*) à *e*)), Mexique (*a*) à *d*)), République de Moldova, Myanmar, Namibie (*a*) à *e*)), Nicaragua, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande (*a*) à *e*)), Oman (*a*) à *e*)), Ouganda (*a*) à *e*)), Pakistan, Panama (*a*) à *e*)), Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou (*a*), *b*) et *e*)), Philippines (*a*) à *e*)), Pologne, Qatar, Roumanie (*a*) à *e*)), Royaume-Uni, Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka (*a*) à *e*)), Suède (*b*) à *e*)), Suisse (*b*) à *d*)), Suriname, République arabe syrienne, République tchèque (*a*) à *d*)), Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie (*a*), *b*) et *d*)), Ukraine, Venezuela, Yémen (*c*) et *d*)), Yougoslavie, Zimbabwe.

Négatives: Allemagne (*f*)), Australie (*e*)), Bénin (*f*)), Ghana (*f*)), Maurice (*f*)), Suisse (*a*)).

Autres: Afrique du Sud (*f*)), Autriche (*f*)), Barbade (*f*)), Canada (*f*)), Chine (*f*)), Chypre (*f*)), Cuba (*f*)), Emirats arabes unis (*f*)), Finlande (*f*)), Grèce (*f*)), Guinée-Bissau (*f*)), Iraq (*f*)), Irlande (*f*)), Kenya (*f*)), Liban (*c*) et *f*)), Luxembourg (*e*) et *f*)), Mexique (*e*) et *f*)), Namibie (*f*)), Nouvelle-Zélande (*f*)), Oman (*f*)), Ouganda (*f*)), Panama (*f*)), Philippines (*f*)), Portugal, Roumanie (*f*)), Sri Lanka (*f*)), Suède (*a*)), Suisse (*e*)).

Afrique du Sud. *a*) à *e*) Oui. *f*) Ajouter les services de l'emploi et d'autres aspects de la diffusion et de la communication d'informations sur l'importance de l'acquisition de compétences en matière de mise en valeur des ressources humaines. Il faut évoquer le problème de la migration des personnes qualifiées et la nécessité de gérer ce problème de telle manière que l'on n'assiste pas à un exode massif des personnes possédant des compétences rares des pays en développement vers les pays développés. Ainsi, le recrutement actif par les pays développés de personnes possédant ce type de compétences dans les pays en développement devrait être encouragé et, dans le cadre des aides qu'ils apportent, les pays développés devraient être encouragés à nouveau à offrir des bourses d'études. Cette question peut être mise en parallèle avec la question sur les services de l'emploi.

Allemagne. BDA: *a*) à *e*) Oui, en principe, mais au lieu d'investir dans la recherche sur l'apprentissage et la formation, investir dans l'apprentissage et la formation eux-mêmes car il existe déjà un grand nombre de recherches sur ce sujet.

Australie. *e*) Non, voir les commentaires dans la réponse à la question 18.

Autriche. *f*) Cette disposition devrait couvrir aussi d'autres prestataires de formation. La recherche en matière de mise en valeur des ressources humaines devrait aussi porter sur les aspects sociaux de la formation (avec participation à la formation suivant le statut social).

Barbade. *f*) Faciliter la recherche sur ces questions ne devrait pas incomber aux gouvernements uniquement.

BEC: f) Pour être efficaces, toutes les politiques de mise en valeur des ressources humaines doivent être élaborées en collaboration avec les partenaires sociaux.

Brésil. CNI: f) Organiser et faire fonctionner des observatoires sur le travail, l'emploi, les revenus, l'éducation et la formation. Conduire des études et des évaluations comparées des systèmes de formation.

Canada. f) Etudier les barrières à la formation et à l'emploi ainsi que les moyens de les surmonter.

Chypre. f) Faire des recherches sur la nécessité pour les entreprises, les individus et l'économie dans son ensemble d'acquérir de nouvelles compétences (de nouveaux métiers).

Croatie. HUP: f) L'instrument devrait également encourager les partenaires sociaux à améliorer leurs capacités en matière de mise en valeur des ressources humaines.

Cuba. f) Réaliser des recherches et préconiser des mesures en ce qui concerne le coût de «l'exode des cerveaux» et ses conséquences pour les pays en développement.

Danemark. Les partenaires sociaux devraient être également consultés pour résoudre cette question.

FTF: Ajouter à la liste des sujets de recherche envisageables les sujets suivants: mesures incitatives de nature à encourager les gens à s'instruire et à leur donner un véritable accès à l'éducation, par exemple reconnaissance des compétences non sanctionnées par un diplôme, subventions compensatoires/d'étude, plans de formation personnalisés, etc.

Emirats arabes unis. f) Les responsabilités en matière de formation doivent être partagées entre les gouvernements et les partenaires sociaux, et il faut examiner les mesures à prendre à cet effet.

Etats-Unis. USCIB: a) à e) Oui.

Finlande. f) Recherche sur les applications concrètes de la mise en valeur des ressources humaines et formation dans les organisations.

Ghana. TUC: f) Il faudrait évoquer le rôle des agences publiques et privées pour l'emploi dans la collecte d'informations sur le marché du travail.

Grèce. f) Tirer le meilleur parti du potentiel que représente la main-d'œuvre féminine et veiller au respect du principe d'égalité dans l'élaboration des politiques et stratégies de mise en œuvre des ressources humaines.

Guinée-Bissau. f) Formation et apprentissage à distance.

Inde. EAR: a) à e) Oui. *f)* Toutes les informations doivent être accessibles sur Internet.

EFI: a) à e) Oui.

IMC: c) Non.

Iraq. f) Recherche sur les systèmes et méthodes d'apprentissage et de formation ainsi que sur la sécurité et la santé professionnelles.

Kenya. f) Créer des centres de productivité.

Liban. a) à e) La disposition devrait préciser comment les gouvernements peuvent soutenir et faciliter la recherche. *a), b) et e)* Oui, lorsqu'ils sont établis par les autorités compétentes. *c)* L'instrument devrait préciser qui est responsable de la mise en œuvre des politiques et des stratégies de mise en valeur des ressources humaines dans le cadre défini par les gouvernements à l'issue d'un dialogue social. *d)* Cela est très important. La recherche devrait porter sur les meilleurs mécanismes d'investissement et de formation. *f)* Une culture de l'éducation.

Luxembourg. De nombreuses études, recherches et enquêtes portant sur les différents domaines couverts par le questionnaire de l'OIT ont été faites par d'autres institutions internationales et il faut éviter les doubles emplois. A titre d'exemple, il y a lieu de se reporter aux études du CEDEFOP (Centre de développement de la formation professionnelle).

Maroc. FCCIS: Oui.

Maurice. FSCC: *f)* L'instrument devrait encourager les gouvernements à ratifier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et promouvoir la formation tout au long de la vie qui est essentielle pour tous les travailleurs. La ratification de cette convention permettrait une liberté totale d'expression et d'association propre à promouvoir chez les travailleurs l'apprentissage tout au long de la vie.

Mexique. *f)* Revoir et mettre à jour de manière régulière les programmes d'étude.

Namibie. *f)* Etudier le déclin de la demande de certaines compétences sur le marché.

Norvège. *a) à e)* Oui, les nouvelles tendances en matière d'emploi imposent la mise en place de nouveaux systèmes d'information.

Nouvelle-Zélande. *f)* Des données devraient être recueillies sur les résultats des systèmes d'éducation et de la formation.

Oman. *e)* Oui, et le rôle de l'OIT devrait être précisé. *f)* Il devrait être fait état du rôle de l'OIT dans l'aide qui doit être apportée aux pays pour mettre en œuvre toutes ces activités.

Ouganda. *a) à e)* Cela devrait être fait en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, les ONG et le secteur privé. *f)* La recherche sur les compétences traditionnelles oubliées, comme les métiers de forge et l'artisanat.

Pakistan. EFP: *a) à c), d)* Oui, en consultation avec les partenaires sociaux.

Panama. *f)* Garantir que les programmes de formation offerts par le secteur privé sont d'un niveau acceptable, promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie.

Pays-Bas. VNO-NCW: L'ambition relative à «l'identification, la mesure et la prévision des demandes de qualification» n'est pas réaliste. La seule option réaliste est d'observer les tendances.

Unie mhp: *a) à e)* Oui, mais seulement d'une manière générale. *f)* Des accords devraient aussi être conclus entre les pays en vue d'une reconnaissance internationale des diplômés.

Philippines. *f)* Soutenir et faciliter la recherche sur la possibilité de mettre en place des systèmes d'apprentissage et de formation à distance.

Portugal. *a) à e)* La formulation de ces questions n'est pas très claire, en ce sens qu'elle ne porte que sur le rôle des gouvernements. Il s'agit là d'un domaine où les partenaires sociaux et la société civile peuvent jouer un rôle considérable.

CCP: *f)* Le rôle de la coopération internationale et des entreprises multinationales dans les pays en développement devrait être souligné.

CGTP: *d)* Oui, y compris l'expérience d'autres pays semblables.

Roumanie. *d)* Oui, y compris par l'octroi de concessions fiscales aux employeurs pour qu'ils investissent dans la formation des travailleurs. *f)* Etablir des indicateurs statistiques pour le suivi.

Royaume-Uni. *a) à e)* Oui, avec les réserves habituelles concernant les capacités et le fait qu'il faut d'abord mettre l'accent sur le travail pratique. Par ailleurs, les gouvernements ne doivent pas être les seuls à être encouragés dans ce sens; tous les autres partenaires sociaux et autres personnes concernées doivent aussi être mobilisés.

Fédération de Russie. FNPR: a) à e) Oui. f) L'instrument devrait encourager les gouvernements à soutenir et à faciliter les recherches sur la promotion de l'égalité entre les sexes dans la mise en valeur des ressources humaines.

Sri Lanka. f) Les obstacles freinant l'accès des femmes, des personnes démunies, handicapées et autres groupes vulnérables à la formation. Recherche des causes engendrant une faible estime de soi et valeur accordée par la société à la formation professionnelle.

Suède. a) Oui. Il faut qu'il soit clair toutefois que les technologies de la communication et de l'information sont certes un moyen important, mais qu'elles ne sont pas une fin en elles-mêmes. L'important est de répondre aux besoins, de motiver et de soutenir les individus dans leur propre quête de connaissances et dans leur propre processus d'apprentissage. e) Bien qu'il n'y ait pas un grand besoin d'informations au sens large, il importe que l'absence de données quantifiables n'oculte pas l'importance de l'apprentissage sur le lieu de travail qui devient de plus en plus difficile à quantifier.

Suisse. a) Non, la méthodologie de l'acquisition reste du domaine des formateurs. e) L'identification prévisionnelle des besoins est difficile à réaliser. Promouvoir un observatoire des besoins de formation serait cependant une idée à soutenir.

UPS: a) à e) Ces aspects doivent être évalués en fonction des besoins de chaque Etat, donc être laissés à leur appréciation.

Dans leur très large majorité, les réponses à tous les alinéas de cette question sont affirmatives. Certaines indiquent que la portée de cette disposition devrait être étendue pour couvrir les éléments suivants: incitations visant à encourager les partenaires sociaux à améliorer leur capacité dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines; évaluation du coût de l'exode des cerveaux pour les pays en développement; application concrète de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation dans les organisations; rôle des agences publiques et privées de l'emploi pour la collecte d'informations relatives au marché du travail; création de centres de productivité; mise au point d'indicateurs statistiques à des fins de suivi; possibilité de mettre en place des systèmes d'apprentissage à distance. D'autres questions sont mentionnées mais il ne s'en dégage aucune tendance claire quant aux types de questions sur lesquelles il faudrait encourager la recherche.

XII. Coopération technique

Qu. 21 *L'instrument devrait-il donner des orientations en matière de coopération technique dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation afin:*

- a) *d'accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un travail décent?*
- b) *de promouvoir la mise en place de capacités nationales de réforme et de développement des politiques et programmes de formation, y compris le développement de la capacité de dialogue social et l'instauration de partenariats dans le domaine de la formation?*

- c) *de promouvoir la coopération technique entre l'Etat, les partenaires sociaux, le secteur privé et les organisations internationales?*
- d) *autres (prière de préciser)?*

Nombre total de réponses: 93.

- a) *Nombre total de réponses: 87. Affirmatives: 80. Négative: 1. Autres: 6.*
- b) *Nombre total de réponses: 89. Affirmatives: 84. Négative: 1. Autres: 4.*
- c) *Nombre total de réponses: 91. Affirmatives: 84. Négative: 1. Autres: 6.*
- d) *Nombre total de réponses: 27.*

Affirmatives: Algérie, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Barbade, Bénin (*a* à *c*), Bolivie (*c*), Botswana, Brésil, Burundi, Canada (*a* à *c*), République centrafricaine, Chili, Chine (*a* à *c*), Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba (*a* à *c*), Danemark, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis (*a* à *c*), Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gabon, Ghana (*a* à *c*), Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau (*a* à *c*), Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq (*a* à *c*), Israël (*c*), Italie, Japon, Kazakhstan (*c*), Kenya, Lettonie, Liban (*a* à *c*), Lituanie, Malaisie, Malte, Maurice (*a* à *c*), Mexique (*a* à *c*), Myanmar, Namibie (*a* à *c*), Nicaragua, Nigéria, Nouvelle-Zélande, Oman (*b* et *c*), Ouganda (*a* à *c*), Pakistan, Panama (*a* à *c*), Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou (*b* et *c*), Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie (*a* à *c*), Royaume-Uni (*a* et *b*), Saint-Marin, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Sri Lanka (*a* à *c*), Suède (*a* à *c*), Suisse (*b* et *c*), Suriname, République arabe syrienne (*a* à *c*), République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Yémen (*b*), Yougoslavie (*a* à *c*), Zimbabwe.

Négatives: Bénin (*d*), Ghana (*d*), Maurice (*d*), Norvège, Yougoslavie (*d*).

Autres: Afrique du Sud, Bulgarie (*d*), Canada (*d*), Chine (*d*), Cuba (*c*), Emirats arabes unis (*d*), Guinée-Bissau (*d*), Iraq (*d*), Irlande, Liban (*d*), Mexique (*d*), République de Moldova, Namibie (*d*), Oman (*a* et *d*), Ouganda (*d*), Panama (*d*), Pays-Bas, Roumanie (*d*), Royaume-Uni (*c* et *d*), Sri Lanka (*d*), Suède (*d*), Suisse (*a*), République arabe syrienne (*d*).

Afrique du Sud. La portée de cette question devrait être élargie pour tenir compte de la nécessité pour les pays du Nord de répondre aux initiatives des pays du Sud comme par exemple dans le cadre du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NPDA), de diverses manières: engagement à soutenir l'amélioration des capacités dans le contexte de programmes désignés comme étant prioritaires dans le cadre du NPDA; inventorier les institutions partenaires susceptibles d'être des centres d'excellence en Afrique; permettre aux consultants locaux d'acquérir de l'expérience dans des programmes de grande envergure techniquement avancés; réinstaurer les programmes d'octroi de bourses d'études.

COSATU: Oui. L'instrument devrait prévoir une aide internationale accrue pour l'éducation et la formation. Il devrait attirer l'attention sur le véritable exode des cerveaux des pays en développement vers les pays développés, lesquels récoltent ainsi les bénéfices des investisse-

ments dans l'éducation que consentent beaucoup de pays en développement. Il faudrait décourager ce phénomène ou instituer une forme de compensation adéquate. L'instrument devrait également prévoir une coopération technique pour la mise au point de systèmes d'homologation régionaux communs, avec la pleine participation des mandants tripartites.

Allemagne. b) La participation responsable et concertée de l'Etat, du secteur privé et de la société civile est à même de garantir le plus haut degré de coordination du contenu des procédures et de l'organisation de la formation. En outre, cela contribue à assurer le financement durable de la formation. c) Le contexte économique, politique et social a une incidence sur la création et la protection des emplois et des revenus et devrait par conséquent être pris en compte lorsqu'il est question de formation.

Barbade. BEC: d) Intensifier la coopération entre les institutions de formation régionales et internationales.

Bulgarie. d) Elaborer des programmes destinés aux très jeunes associant l'apprentissage de la sociabilité et l'acquisition des connaissances élémentaires avec l'apprentissage d'un métier et faciliter l'accès aux programmes de coopération technique en général, créer dans le monde entier des programmes multidisciplinaires de mise en valeur des ressources humaines.

Canada. d) Il est nécessaire d'examiner comment l'instrument pourrait aussi donner des orientations sur la coopération technique en matière de mise en valeur des ressources humaines et de formation.

Chine. d) Dans les pays en développement, les questions relatives à l'industrie traditionnelle, aux travailleurs ruraux et à l'exode rural sont importantes de même que la promotion de la coopération technique avec les pays développés.

Croatie. HUP: d) Promouvoir la coopération technique entre institutions de formation régionales et internationales.

Cuba. b) et c) En fonction des conditions nationales.

Danemark. FTF: En ce qui concerne les questions 17 à 21, il est particulièrement important d'avoir davantage d'informations sur l'effet des mesures en matière d'éducation et de mettre au point des indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Le travail réalisé par l'OCDE devrait être poursuivi en se concentrant sur la mise au point d'indicateurs qualitatifs utiles.

Emirats arabes unis. d) Promouvoir de plus grandes possibilités de formation en milieu rural afin de parvenir à un équilibre en matière de mise en valeur des ressources humaines entre les zones rurales et les zones urbaines.

Etats-Unis. USCIB: a) Oui. b) Oui, s'il existe un fondement solide pour de telles orientations. c) Oui. d) Aucune.

AFL-CIO: c) Oui.

Guinée-Bissau. d) Promouvoir la coopération entre deux ou plusieurs gouvernements Membres.

Iraq. d) Organiser une conférence annuelle sur la formation afin que les Etats échangent leurs expériences dans ce domaine et coopèrent.

Irlande. d) Renforcer les capacités locales et tester des modèles d'éducation communautaire; créer des structures de soutien et mettre en place des systèmes d'homologation et des partenariats entre agences officielles et bénévoles; faciliter la progression sociale des groupes et des individus marginalisés; et enfin diffuser les connaissances et partager les meilleures pratiques.

Congrès irlandais des syndicats (ICTU): *d)* Promouvoir la capacité des organisations internationales à faire connaître les meilleures pratiques.

Japon. b) Les termes «y compris le développement de la capacité de dialogue social et l'instauration de partenariats dans le domaine de la formation» devraient être expliqués.

Liban. a) à *c)* Oui, mais il devrait revenir à chaque Etat de décider de la nécessité d'une telle coopération. *c)* L'OIT joue un rôle majeur en matière de coopération technique par le biais de sa stratégie en faveur du travail décent et d'autres programmes focaux. *d)* L'OIT doit fournir une base de données sur la terminologie de la formation professionnelle, et en particulier la formation continue, et sur les meilleures pratiques permettant d'établir un cadre pour les qualifications professionnelles ainsi que des recherches et des études sur la reconnaissance des apprentissages antérieurs.

Maroc. FCCIS: Oui.

Mexique. d) L'instrument devrait aussi promouvoir la coopération horizontale entre organismes publics d'éducation et les secteurs professionnels.

République de Moldova. d) L'instrument devrait promouvoir une aide technique accrue aux pays et sociétés les moins développés.

Namibie. d) Offrir de plus larges possibilités aux jeunes défavorisés afin qu'ils puissent trouver des emplois décents.

Norvège. NHO: a) à *c)* Non, la question 21 est trop vague.

LO: a) Non. Diversifier les possibilités offertes aux hommes et aux femmes de trouver un emploi décent ne doit pas dépendre de la coopération technique. C'est une responsabilité qui revient aux gouvernements en coopération avec les partenaires sociaux.

Oman. a) Cette question devrait être laissée à la législation et à la pratique nationales. *d)* L'OIT devrait créer un programme spécial pour aider les pays à bénéficier de l'assistance technique.

Ouganda. d) Promouvoir la formation au niveau des collectivités.

Panama. d) Inclure les questions relatives à l'égalité entre les sexes et à l'environnement dans les programmes d'enseignement, réglementer les systèmes d'éducation et de formation publics et privés afin qu'ils répondent aux normes nécessaires pour favoriser la croissance et le développement économiques, élaborer des programmes de formation et d'éducation faisant appel aux technologies de l'information et de la communication qui soient accessibles aux secteurs de la société ayant le plus besoin de se développer.

Pays-Bas. Le terme de coopération technique devrait être défini.

VNO-NCW: a) à *c)* Oui.

Unie mhp: a) à *c)* Oui.

Pologne. a) à *c)* Garantir un meilleur accès à la formation et lutter contre l'exclusion sociale.

Portugal. CCP: d) Il serait utile que l'instrument opère une distinction entre la coopération technique entre acteurs nationaux et la coopération internationale.

Roumanie. c) Oui, étant donné que la diversification de l'offre de formation peut entraîner une plus grande participation des acteurs du marché du travail et la mise en place de partenariats nationaux et internationaux pour promouvoir l'emploi par le biais de la formation continue. *d)* Promouvoir la mobilité transfrontière et l'échange de bonnes pratiques.

Royaume-Uni. a) Oui, mais de telles orientations doivent assurer que la mise en valeur des ressources humaines est pleinement intégrée à toutes les activités de l'OIT. Le travail décent

est, en dernière analyse, l'objectif de toute coopération technique et la mise en valeur des ressources humaines est un moyen plutôt qu'une fin en soi. L'instrument devrait établir un cadre clair et permettre au Bureau d'offrir des orientations détaillées. *b)* La coopération technique dans ce domaine devrait couvrir l'échange d'informations et d'expériences. *c)* Cela demande à être éclairci. La question semble porter sur les orientations devant être fournies sur la coopération technique en vue de promouvoir la coopération technique. Si la question porte sur les orientations à fournir pour promouvoir la coopération technique, elle devrait faire l'objet d'un paragraphe distinct. Utiliser comme modèle le paragraphe 16 de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. *d)* Des orientations devraient être données sur la manière d'intégrer le soutien de la mise en valeur des ressources humaines à d'autres activités de lutte contre la pauvreté (en particulier les programmes de stratégie pour la réduction de la pauvreté) et les plans et stratégies nationaux pour l'emploi.

Fédération de Russie. FNPR: *a)* à *c)* Oui.

Slovaquie. KOZ SR: Soutien à la création d'un système d'information en matière de mise en valeur des ressources humaines à l'intention des partenaires sociaux.

Sri Lanka. *d)* Promouvoir la diffusion d'informations sur les résultats de la recherche, les meilleures pratiques, les innovations, etc. en matière de formation.

EFC: *d)* Par la promotion de la coopération technique.

LJEWU: *c)* Il est impératif que les gouvernements travaillent en étroite collaboration et en partenariat avec le secteur privé, ainsi qu'avec les organisations nationales et internationales. Dans les économies ouvertes et dans les programmes de développement nationaux le secteur privé doit jouer un rôle prépondérant.

Suède. *d)* La coopération technique pourrait aussi permettre aux petites entreprises d'obtenir un soutien en matière de technologie de l'information et de la communication.

Suisse. *a)* Il semble qu'il s'agit là d'une question relevant des politiques du marché du travail.

République arabe syrienne. *d)* La communauté internationale devrait s'efforcer d'alléger la dette, voire si nécessaire, de décréter un moratoire pour aider à mobiliser des ressources en vue de campagnes d'alphabétisation et pour assurer une formation en matière de technologie de l'information et de la communication.

République tchèque. SPD ČR: *d)* Assurer l'égal accès de tous à la formation et l'égalité dans la reconnaissance des qualifications.

La grande majorité des réponses indique que l'instrument devrait accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un travail décent; promouvoir les capacités nationales de réforme et de développement des politiques et programmes de formation, y compris le développement de la capacité de dialogue social et l'établissement de partenariats dans le domaine de la formation; promouvoir la coopération technique entre les gouvernements, les partenaires sociaux, le secteur privé et les organisations internationales. Certaines réponses suggèrent d'autres moyens grâce auxquels l'instrument pourrait fournir des orientations sur la coopération technique en matière de mise en valeur des ressources humaines et de formation, mais aucune tendance claire ne se dégage quant aux types de moyens.

CONCLUSIONS PROPOSÉES

Les conclusions proposées ci-après ont été élaborées à la lumière des réponses au questionnaire qui sont résumées et commentées dans le présent rapport. Elles ont été rédigées sous la forme habituelle et sont destinées à servir de base à la discussion de la quatrième question inscrite à l'ordre du jour de la 91^e session (2003) de la Conférence internationale du Travail.

I. Forme de l'instrument

1. La Conférence internationale du Travail devrait adopter un nouvel instrument international concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation.
2. Cet instrument devrait prendre la forme d'une recommandation.

II. Préambule

3. L'instrument devrait comporter un préambule où seraient mentionnés les instruments pertinents de l'OIT, parmi lesquels pourraient figurer:
 - a) la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;
 - b) la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
 - c) la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
 - d) les conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, adoptées à la 88^e session de la Conférence internationale du Travail.

III. Objectif, champ d'application et définition

4. L'instrument devrait recommander aux Membres d'élaborer, d'appliquer et d'assurer le suivi des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines et de formation compatibles avec les autres mesures prises en matière économique et sociale, fondées sur le dialogue social et prenant en considération les rôles différents du gouvernement et des partenaires sociaux.
5. L'instrument devrait encourager les Membres à définir des politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation qui:

- a) facilitent l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'employabilité;
 - b) accordent une égale importance aux objectifs économiques et sociaux dans le contexte de la mondialisation de l'économie et d'une société axée sur le savoir et l'apprentissage des compétences, en mettant l'accent sur un développement économique et social équilibré et durable, sur le travail décent, sur l'insertion sociale et la lutte contre la pauvreté;
 - c) accordent une grande importance à l'innovation, à la compétitivité et à la croissance économique ainsi qu'à l'employabilité des travailleurs;
 - d) répondent au défi de la transformation des activités de l'économie informelle en un travail décent pleinement intégré à la vie économique;
 - e) accroissent l'investissement public et privé dans les infrastructures nécessaires à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC), les matériels et logiciels d'éducation et de formation ainsi que la formation des enseignants et des formateurs en utilisant des réseaux locaux, nationaux et internationaux de collaboration.
6. L'instrument devrait encourager les Membres à:
- a) reconnaître que l'éducation et la formation sont un droit pour tous et, en coopération avec les partenaires sociaux, en assurer l'accès universel;
 - b) définir une stratégie nationale et instaurer un cadre institutionnel pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de formation à différents niveaux (national, régional, local, sectoriel, niveau de l'entreprise) qui fassent intervenir les partenaires sociaux, favorisent le dialogue social et précisent le rôle des différentes parties prenantes;
 - c) accorder les politiques de ressources humaines et de formation avec les politiques qui visent à créer des emplois (par exemple les politiques de développement régional ou industriel);
 - d) établir un cadre national de qualifications qui facilite l'éducation et la formation tout au long de la vie, aide les entreprises et les services de l'emploi à rapprocher demande et offre de qualifications, guide les individus dans leur choix d'une formation et d'une carrière et facilite la reconnaissance des connaissances acquises;
 - e) mettre au point un système national de prestations de formation adapté aux conditions et pratiques du pays;
 - f) assumer la responsabilité principale de l'investissement dans l'éducation de base et la formation initiale;
 - g) investir dans les autres types de formation;
 - h) créer un environnement économique général et mettre en place des mesures incitant les individus et les entreprises à investir, individuellement ou collectivement, dans l'éducation et la formation;
 - i) renforcer le dialogue social sur la formation à différents niveaux (national, régional, local, sectoriel, niveau de l'entreprise);
 - j) autres activités?

IV. Mise en œuvre des politiques de formation

7. L'instrument devrait encourager l'élaboration, l'organisation et le maintien de systèmes complets, coordonnés et souples de formation et d'éducation permanente, compte tenu de la responsabilité première du gouvernement en matière d'éducation et de formation de base ainsi que du rôle des partenaires sociaux dans la formation complémentaire. Ces systèmes devraient assurer une éducation de base obligatoire comprenant la maîtrise des savoirs fondamentaux et des mécanismes de la lecture, de l'écriture et du calcul, un apprentissage et une formation préalables à l'emploi et une éducation et une formation complémentaires.
8. L'instrument devrait promouvoir le dialogue social sur la formation en tant que principe fondamental pour le développement des systèmes de formation, la pertinence, la qualité et le coût-efficacité des programmes ainsi que la promotion de l'égalité des chances.

V. Education de base et formation préalable à l'emploi

9. L'instrument devrait encourager les Membres à:
 - a) assurer l'éducation de base et la formation préalable à l'emploi;
 - b) améliorer l'accès à l'éducation de base et à la formation préalable à l'emploi ainsi que l'égalité des chances afin de combattre l'exclusion;
 - c) mettre au point des approches non formelles d'éducation de base et de formation préalable à l'emploi;
 - d) utiliser pleinement les nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'acquisition du savoir et la formation;
 - e) assurer l'information et l'orientation professionnelles.

VI. Formation des travailleurs en cours d'emploi

10. L'instrument devrait encourager les Membres à:
 - a) promouvoir l'identification systématique des compétences nécessaires aux entreprises, aux individus et à l'économie dans son ensemble;
 - b) reconnaître la formation sur les lieux de travail, qu'elle soit formelle ou informelle, et l'expérience professionnelle;
 - c) soutenir les initiatives des partenaires sociaux et la place de la formation dans le dialogue bipartite et les conventions collectives;
 - d) prendre l'initiative de négociations tripartites sur la formation à différents niveaux de l'administration;
 - e) assumer la responsabilité principale de stimuler l'investissement dans la formation;
 - f) reconnaître le rôle des partenaires sociaux, des entreprises et de chaque travailleur dans l'investissement dans la formation;

- g) promouvoir le développement de la formation et de l'acquisition de connaissances sur le lieu de travail en adoptant des méthodes de travail très performantes, en organisant une formation dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise, avec des prestataires publics et privés, et en utilisant davantage les technologies de l'information et de la communication;
- h) promouvoir la gestion des ressources humaines au niveau de l'entreprise;
- i) élaborer des stratégies, des mesures et des programmes pour l'égalité des chances afin de promouvoir et d'assurer la formation des travailleuses ainsi que celle des travailleurs dans les petites et moyennes entreprises, l'économie informelle et le secteur rural, et celle des travailleurs indépendants;
- j) promouvoir l'orientation professionnelle des travailleurs occupant un emploi;
- k) autres initiatives?

VII. Cadre pour la reconnaissance et la validation des qualifications

11. L'instrument devrait encourager les Membres à considérer:

- a) la reconnaissance et la validation des qualifications, y compris le principe selon lequel les qualifications de chacun devraient être reconnues et validées, quelle que soit l'origine de ces qualifications;
- b) le cadre juridique et institutionnel, le rôle des partenaires sociaux, le partage des responsabilités et le financement du mécanisme de reconnaissance et de validation des qualifications;
- c) la reconnaissance des connaissances acquises;
- d) autres questions?

VIII. Formation en vue d'un travail décent et de l'inclusion sociale

12. L'instrument devrait encourager les Membres à considérer:

- a) le rôle principal du gouvernement dans la formation des personnes ayant des besoins spéciaux en vue de développer et d'améliorer leur employabilité;
- b) le rôle des partenaires sociaux dans la réinsertion au sein de la population active des personnes ayant des besoins spéciaux;
- c) la participation des partenaires sociaux, des autorités et des communautés locales à la mise en œuvre des programmes destinés aux personnes ayant des besoins spéciaux;
- d) l'assistance aux personnes ayant des besoins spéciaux pour qu'elles obtiennent un travail décent.

13. L'instrument devrait promouvoir l'amélioration de l'accès de tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie afin de prévenir l'exclusion sociale et de la combattre.

14. L'instrument devrait encourager les Membres à accorder une attention particulière aux groupes ayant des besoins spéciaux.

IX. Prestataires de formation

15. L'instrument devrait encourager les Membres à promouvoir la diversité de l'offre de formation et à mettre au point des cadres réglementaires souples, adaptés aux conditions nationales et visant les prestations formelles et informelles, la formation et l'acquisition du savoir sur le lieu de travail, y compris l'apprentissage.
16. L'instrument devrait encourager les Membres à:
- a) mettre au point un cadre juridique pour la validation des qualifications des prestataires de formation;
 - b) préciser le rôle du gouvernement et des partenaires sociaux dans l'appui au développement et à la diversification des prestations de formation;
 - c) établir des directives pratiques pour améliorer le contrôle de qualité et l'évaluation des prestations de formation.

X. Services d'appui à la mise en valeur des ressources humaines et à l'éducation et la formation tout au long de la vie

17. L'instrument devrait prévoir que les Membres devraient:
- a) réunir des informations sur les niveaux d'instruction, les qualifications, les activités de formation, l'emploi et les revenus lorsqu'ils organisent des enquêtes périodiques sur la population;
 - b) établir des bases de données et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs sur le système national de formation, y compris la formation au niveau de l'entreprise;
 - c) recueillir, à partir des diverses sources, y compris des études longitudinales, des informations sur les compétences qui échappent aux classifications professionnelles traditionnelles.
18. L'instrument devrait encourager les Membres à promouvoir et faciliter le développement de la capacité d'analyse des tendances des marchés du travail, de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation.
19. L'instrument devrait encourager les Membres à:
- a) assurer l'information et l'orientation professionnelles nécessaires pour améliorer l'employabilité, l'accès aux programmes d'éducation, de formation et d'appui aux politiques actives d'emploi, les techniques de recherche d'emploi, ainsi que l'accès à la reconnaissance et à la validation des qualifications tout au long de la vie;
 - b) promouvoir l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les services d'orientation;

- c) préciser le rôle et les responsabilités des services de l'emploi publics et privés, des partenaires sociaux et d'autres parties.

XI. Recherche sur les questions de mise en valeur des ressources humaines et de formation

- 20. L'instrument devrait encourager les gouvernements à soutenir et faciliter la recherche sur la mise en valeur des ressources humaines, l'acquisition du savoir et la formation, y compris:
 - a) la méthodologie de l'acquisition du savoir et de la formation, y compris l'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour la formation;
 - b) les cadres de qualifications et de reconnaissance des qualifications;
 - c) les politiques, stratégies et cadres de mise en valeur des ressources humaines et de formation;
 - d) l'investissement dans la formation, ainsi que l'efficacité et l'impact de la formation;
 - e) l'identification, la mesure et la prévision des demandes de qualifications;
 - f) autres questions?

XII. Coopération technique

- 21. L'instrument devrait donner des orientations en matière de coopération technique dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation afin:
 - a) d'accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un travail décent;
 - b) de promouvoir les capacités nationales de réforme et de développement des politiques et programmes de formation, y compris le développement de la capacité de dialogue social et la mise en place de partenariats dans le domaine de la formation;
 - c) de promouvoir la coopération technique entre les gouvernements, les partenaires sociaux, le secteur privé et les organisations internationales;
 - d) autres?