

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Rapport final

Genève, 2010



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Rapport final

**Le perfectionnement professionnel pour surmonter la crise:
Forum de dialogue mondial sur les stratégies pour la formation
et la sécurité de l'emploi au niveau sectoriel**
(Genève, 29-30 mars 2010)

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n^o 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Le perfectionnement professionnel pour surmonter la crise: Forum de dialogue mondial sur les stratégies pour la formation et la sécurité de l'emploi au niveau sectoriel. Rapport final.

Première édition 2010

ISBN 978-92-2-224259-7 (print)

ISBN 978-92-2-224260-3 (web pdf)

Egalement disponible en anglais: *Upskilling out of the downturn: Global dialogue Forum on Strategies for Sectoral Training and Employment Security. Final report* (ISBN 978-92-2-124259-8), Genève, 2010, et en espagnol: *Perfeccionar las calificaciones profesionales para superar la recesión: Foro de dialogo mundial sobre estrategias de formación y de seguridad del empleo en el ámbito sectorial. Informe final* (ISBN 9978-92-2-324259-6), Genève, 2010.

Données de catalogage du BIT

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.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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 et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus 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, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

	<i>Page</i>
Rapport sur la discussion.....	1
Introduction	1
Séance d'ouverture	2
Politiques et instruments de l'OIT pour le développement des compétences et de la formation	2
Déclarations générales	6
Table ronde 1.....	8
Le développement des compétences et la formation au niveau sectoriel: un outil indispensable pour une reprise économique et sociale équilibrée et durable.....	8
Table ronde 2.....	14
Questions prioritaires et défis à relever.....	14
Adoption des recommandations sur la base d'un consensus	19
Annexe: Recommandations adoptées sur la base d'un consensus	23
Liste des participants	25

Rapport sur la discussion

Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur «Le perfectionnement professionnel pour surmonter la crise: stratégies pour la formation et la sécurité de l'emploi au niveau sectoriel» s'est tenu les 29 et 30 mars 2010 au Bureau international du Travail, à Genève. A sa 304^e session (mars 2009), le Conseil d'administration du BIT avait approuvé l'utilisation de ressources du Compte de programmes spéciaux pour le financement d'une réunion sectorielle consacrée à la recherche de moyens de faire face à la crise financière et économique. Le Conseil d'administration avait spécifié que cette réunion devait être organisée par le biais de consultations tripartites, conformément à la procédure de la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes. Sur la base de ce qui avait été approuvé par le bureau du Conseil d'administration, dix représentants employeurs et travailleurs ont été invités au forum avec le parrainage de l'OIT, cependant que les autres participants employeurs et travailleurs intéressés pouvaient y assister sans frais pour le Bureau. Les gouvernements de tous les Etats Membres étaient invités à désigner les personnes appelées à participer.
2. Le forum avait pour objectif général d'examiner les stratégies de manière à déterminer les besoins de compétences actuels et futurs dans les différents secteurs, comme base pour proposer des stratégies de développement des compétences et de la formation professionnelle à l'appui des stratégies de sécurité de l'emploi au lendemain de la crise et d'amélioration de la productivité et de la compétitivité des entreprises. Il s'agissait également de fournir des éléments permettant à l'OIT d'élaborer une stratégie de la formation pour le G20.
3. Les débats étaient dirigés par M^{me} Thobejane, directrice exécutive principale du Département de l'enseignement supérieur et de la formation de l'Afrique du Sud. Le vice-président du groupe gouvernemental était M. Jorge Thullen, conseiller ministériel à la Mission permanente de l'Equateur, à Genève. MM. Chiel Renique et Robert Harris assumaient les fonctions de vice-président et porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, respectivement.
4. Les participants au forum étaient les représentants gouvernementaux des pays suivants: Albanie, Algérie, Allemagne, Australie, Bangladesh, Barbade, Bénin, Botswana, Chypre, Egypte, Equateur, Espagne, Grèce, Hongrie, République islamique d'Iran, Malaisie, Malawi, Maroc, Mexique, Pologne, République tchèque, Uruguay et République bolivarienne du Venezuela. Etaient également présents 9 représentants employeurs et 13 représentants travailleurs, des représentants de la Commission européenne, de l'Organisation de la coopération et du développement économiques (OCDE), de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI), ainsi que MM. Moore et Zellhoefer, respectivement porte-parole du groupe des employeurs et porte-parole du groupe des travailleurs à la Commission des réunions sectorielles du Conseil d'administration du BIT.
5. M. George Dragnich, directeur exécutif du Secteur du dialogue social de l'OIT, a souhaité la bienvenue aux participants et s'est félicité de l'abondance d'expertise et d'expérience réunies. Il a fait observer que le forum était l'aboutissement d'un effort de collaboration entre le Secteur de l'emploi de l'OIT, en particulier le Département des compétences et de l'employabilité et le Département des activités sectorielles du Secteur du dialogue social. La crise économique mondiale pose des défis sans précédent aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs. La crise de l'emploi qu'elle a engendrée a affecté

diversement les pays et les secteurs, et il convient de reconnaître que le dialogue social peut jouer un rôle essentiel dans le processus de reprise aux niveaux national et sectoriel. Soucieuse de se conformer aux dispositions du Pacte mondial pour l'emploi et de favoriser la prise de décisions au plan national, la coopération internationale et la cohérence des politiques, l'OIT s'est efforcée de promouvoir le partage des connaissances et le dialogue social pour faire face à la crise économique mondiale et faciliter la reprise. Il s'agissait là d'une réunion sectorielle parmi de nombreuses autres qui doivent se tenir en 2010, dans ce seul objectif. L'orateur a par ailleurs précisé que la formation, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ont été un thème récurrent dans les réunions sectorielles tripartites de l'OIT et figuré dans leurs conclusions tout au long de la décennie écoulée.

6. M^{me} Ducci, directrice exécutive de la Coopération technique et directrice exécutive du Cabinet du Directeur général, a ouvert le forum et s'est exprimée au nom du Directeur général, M. Juan Somavia. Elle a fait remarquer que la 307^e session du Conseil d'administration du BIT (mars 2010) avait évoqué, dans le droit fil du Pacte mondial pour l'emploi, la nécessité impérieuse de repenser les stratégies et d'améliorer le développement des compétences et la formation de manière à apporter des réponses durables et équilibrées à la crise. L'un des principaux éléments de ces stratégies est la promotion de l'emploi et de la protection sociale, de sorte que la tenue du Forum de dialogue mondial était on ne peut plus opportune.
7. Elle a rappelé que le Sommet du G20, qui s'est tenu l'année dernière à Pittsburgh, a chargé l'OIT d'élaborer une stratégie de la formation qui sera examinée par les pays membres du G20, la formation professionnelle étant un élément essentiel pour aider les pays, les entreprises et les hommes et les femmes qui travaillent à sortir de la crise. Les qualifications donnent les moyens de retrouver du travail et d'occuper des emplois durables dans des entreprises viables. Il convient donc d'engager des politiques efficaces d'amélioration des compétences, qui puissent préparer la main-d'œuvre et les entreprises à saisir de nouvelles opportunités et à adopter une méthode de gestion du changement qui soit tournée vers l'avenir, en particulier au niveau sectoriel. D'où la nécessité d'adopter une orientation politique claire, où les gouvernements, de concert avec les partenaires sociaux, mettent l'éducation et la formation qualifiante en adéquation avec les exigences actuelles des marchés du travail. Elle a souligné le fait que les compétences sectorielles et les politiques de formation doivent être intégrées aux stratégies de développement national.

Séance d'ouverture

Politiques et instruments de l'OIT pour le développement des compétences et de la formation

8. M^{me} Chris Evans-Klock, directrice du Département des compétences et de l'employabilité du BIT, a insisté sur le fait que le développement des compétences est une composante majeure de l'Agenda du travail décent et que ce thème a fait l'objet de discussions à un certain nombre de sessions de la Conférence internationale du Travail (CIT). La convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, l'Agenda global pour l'emploi, 2003, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et les conclusions adoptées par la Commission des aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement, 2008, soulignent que l'amélioration des compétences favorise l'employabilité des travailleurs, accroît la productivité des entreprises et favorise l'inclusivité de la croissance économique. La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi, adoptés par la CIT en 2008 et

2009, respectivement, mettent aussi l'accent sur la nécessité d'améliorer les compétences. Il faut sortir d'un cercle vicieux qui tire vers le bas du fait qu'un faible niveau d'instruction et de formation, voire le manque d'accès à la formation, contraint les travailleurs pauvres à se tourner vers des emplois peu qualifiés, peu productifs et faiblement rémunérés. Ce cercle vicieux empêche les travailleurs ne possédant pas les compétences appropriées de tirer parti de la croissance économique et décourage l'investissement dans les nouvelles technologies. A l'inverse, un niveau de qualification plus élevé en termes tant quantitatifs que qualitatifs crée un cercle vertueux qui facilite l'innovation et l'appropriation de nouvelles technologies, attire les investissements et permet de rivaliser sur les nouveaux marchés et de diversifier l'économie, autant de facteurs qui stimulent la création d'emplois, la productivité et l'intégration sociale. Pour maintenir ce cercle vertueux, il convient que les politiques d'amélioration des compétences visent à mettre davantage en adéquation l'offre et la demande, à préserver l'employabilité des travailleurs et la viabilité des entreprises et à soutenir un processus dynamique de développement. Mais l'amélioration des compétences en soi ne suffit pas à garantir cette viabilité. Il existe d'autres facteurs essentiels, notamment les politiques macroéconomiques axées sur la croissance, les bonnes relations professionnelles, les normes du travail, la sécurité et la santé au travail, un environnement durablement propice à l'entreprise, l'innovation et l'investissement public dans l'éducation, un système de santé performant et des infrastructures adéquates. Une meilleure coordination est également essentielle pour réduire les décalages entre l'éducation de base, la formation professionnelle et le marché de l'emploi. La coordination s'avère également nécessaire au niveau des politiques d'apprentissage tout au long de la vie, des priorités des prestataires de formation et des employeurs et des politiques d'amélioration des compétences dans les domaines de l'industrie, de l'investissement, du commerce et de l'environnement. M^{me} Evans-Klock a fait observer que, même si, pendant les phases de récession économique, les coûts d'opportunité afférents à la formation sont moindres, les employeurs et les travailleurs ont aussi moins de liquidités pour la financer. Les partenariats public-privé sont l'occasion de «reconstruire en mieux» au lendemain de la crise financière et économique, de façon à induire un niveau plus élevé de productivité et d'employabilité. Cette crise a également offert la possibilité d'orienter le développement des compétences en fonction de l'investissement public dans les programmes de relance, notamment les mesures à prendre dans l'optique d'une économie à faible émission de carbone, et des investissements plus substantiels dans les services publics d'éducation et de santé et dans les infrastructures de transport. L'oratrice a conclu son intervention en soulignant la nécessité de se concentrer sur les groupes défavorisés, en particulier les jeunes. Les stratégies de soutien aux jeunes consistent notamment à les maintenir à l'école, à combiner des classes de niveaux différents, à créer des possibilités de formation en cours d'emploi et à subventionner l'apprentissage et l'emploi.

9. M. Philippe Egger, directeur adjoint du Cabinet du Directeur général du BIT, a présenté quelques données concernant l'économie et le marché du travail et exposé brièvement l'état d'avancement du processus du G20 ainsi que la situation dans le domaine de l'éducation et de la formation. L'analyse du marché du travail pour 16 pays du G20 met en évidence l'importante dimension sectorielle des évolutions qui se sont opérées sur le marché du travail au cours des trois premiers trimestres de 2009. Les niveaux de l'emploi ont diminué dans l'industrie manufacturière, la construction, le commerce de gros et de détail, les transports, l'industrie minière et le secteur financier. En revanche, l'emploi s'est développé dans le domaine de la santé, de l'éducation, des services collectifs et de l'administration publique. Cependant, l'absence d'informations à jour concernant le marché du travail d'un certain nombre de grandes économies a éventuellement faussé les résultats. Les emplois perdus étaient, pour la plupart, des emplois bien rémunérés occupés par des hommes, alors que les emplois créés sont, dans leur majorité, des emplois faiblement rémunérés occupés par des femmes. On craint que nombre des emplois perdus ne le soient définitivement. L'orateur a déclaré que les taux de chômage ont sans doute atteint un pic dans les pays avancés au cours du premier trimestre de 2010 et qu'ils ne

devraient décliner que légèrement. En même temps, le chômage de longue durée est important et en pleine croissance, ce qui ne laisse pas d'inquiéter dans la mesure où les chances de réintégration sur le marché du travail s'en trouvent diminuées du fait de la dépréciation des qualifications. Une autre source d'inquiétude est la proportion croissante de jeunes qui ne sont enregistrés ni comme ayant un emploi ni comme étant engagés dans un cycle d'études ou de formation, car cela aura des conséquences majeures sur la croissance de l'économie et la stabilité sociale. Le Sommet du G20 tenu à Pittsburgh en 2009 a demandé à l'OIT de convoquer ses mandants et d'élaborer, en partenariat avec d'autres organisations, une stratégie de formation aux fins d'examen. Suite à cette demande, l'OIT a tenu de larges consultations, dont le présent forum, et soumis un rapport préliminaire à la Réunion des ministres de l'Emploi et du Travail du G20, tenue à Washington en avril 2010. L'intervenant a rappelé que la Déclaration du G20 de Pittsburgh porte essentiellement sur les perspectives à court et à moyen terme, mais qu'il convient de mettre en place un cadre global qui mette l'économie mondiale sur le chemin d'une croissance plus forte, plus durable et plus équilibrée. Cette déclaration accorde une attention particulière à une reprise durable, génératrice de bons emplois et de réformes structurelles qui permettent de créer des marchés du travail accessibles à tous, d'intervenir plus activement sur ces marchés et de mettre en œuvre des programmes d'éducation et de formation de qualité dont chacun puisse bénéficier équitablement, qui privilégient l'apprentissage tout au long de la vie et soient centrés sur les besoins futurs du marché du travail. On observe, dans un certain nombre de pays, une corrélation constante entre le niveau de compétence et le niveau des salaires; plus le niveau de qualification est élevé et meilleurs sont les salaires; inversement, plus le niveau de compétence est faible et plus les salaires ont tendance à stagner ou à chuter. Cela contribue à creuser les inégalités salariales et à accroître le coût du perfectionnement professionnel. L'économie mondiale est sur la voie d'une évolution technologique soutenue; l'éducation et le développement des compétences doivent suivre le rythme. Le monde consacre des ressources importantes à l'éducation mais, dans de nombreux pays, on s'interroge sur la qualité de celle-ci. En conclusion, le développement des compétences est un objectif stratégique fondamental dans pratiquement tous les pays, et cela passe par un accroissement de l'investissement. Cela dit, il ne s'agit pas simplement de dépenser davantage, mais de le faire de manière plus judicieuse. L'OIT se doit d'apporter une véritable contribution dans les domaines suivants: 1) adaptation des institutions au rythme rapide du changement, imposé par l'innovation incessante; 2) prise en compte de l'évolution des structures démographiques (baisse du taux de croissance de la main-d'œuvre, allongement de l'espérance de vie dans certains pays et poussée d'une main-d'œuvre de plus en plus jeune dans d'autres, notamment dans les pays en développement); 3) mise en adéquation du développement des compétences et des stratégies et programmes de formation avec le monde du travail; et 4) égalité d'accès pour tous aux possibilités de perfectionnement professionnel et de formation. Les grands principes qui sous-tendaient les conclusions sur le développement des compétences, formulées à la 97^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2008, gardent toute leur pertinence dans la situation actuelle, mais la grande difficulté subsiste de savoir comment les mettre en œuvre et comment les appliquer au contexte national.

- 10.** M. Fluitman, collaborateur externe de l'OIT, a fait brièvement le point concernant l'avancement des travaux relatifs à la stratégie de développement des compétences et de formation, actuellement en préparation pour le G20. Les grands défis mondiaux concernant la demande du marché du travail auxquels sont confrontés les pays consistent à trouver les moyens de surmonter la crise à brève échéance, de retrouver le chemin de la croissance et de maintenir le cap dans le contexte de la mondialisation, à faire face à l'évolution démographique, à renouer avec une croissance profitant à chacun ou à parvenir au développement durable. Du côté de l'offre, les grandes questions concernant le développement des compétences et la formation se posent notamment en termes d'adéquation, d'accessibilité et de ciblage; d'organisation et de gestion efficaces des systèmes de formation; et d'obtention de résultats conformes aux objectifs de qualité. La

stratégie de la formation se veut une source d'inspiration pour les gouvernements et un moyen de les inciter à reconnaître que les compétences sont un impératif et non pas une option pour relever les défis qui se posent à l'échelle mondiale. Sans doute les pays envisagent-ils tout d'abord de présenter une vision de ce que des qualifications plus denses, d'un niveau plus élevé et d'un nouveau type leur apporteraient; les gouvernements, les entreprises et les travailleurs doivent comprendre l'enjeu de l'investissement dans les qualifications. La stratégie consiste en une série de principes qui sous-tendent les quatre principales options en matière de développement des compétences. Par ailleurs, cette stratégie laisse entendre pourquoi des mesures judicieuses risquent, en fin de compte, de ne pas donner les résultats escomptés ou de ne pas régler les problèmes d'efficacité et d'inégalité. Les principes généraux s'appliquent à ce que les gouvernements font ou devraient faire: respect des droits, non-discrimination; égalité d'accès au développement des compétences et à la formation; égalité de traitement pour les hommes et les femmes; dialogue social; gouvernance rationnelle; transparence et responsabilité. Nombre de ces principes sont inscrits dans divers instruments de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines et dans les conclusions sur les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, adoptées par la CIT à sa 97^e session (2008). Parmi les principes plus spécifiques, on peut citer les suivants: créer des emplois pour une main-d'œuvre qualifiée; dispenser une éducation de qualité pour tous, de sorte que chacun puisse être formé et que la formation puisse rendre chacun employable; donner les moyens d'acquérir des compétences par différentes filières, y compris hors du système scolaire; et amener les gouvernements, les employeurs et les individus à assumer pleinement leurs rôles et responsabilités pendant tout ce processus. Les options stratégiques peuvent consister à élargir, réorienter ou réorganiser les systèmes de développement des compétences et de formation, de sorte qu'ils gagnent en utilité, réactivité, efficacité, équité, efficience, voire tout à la fois. Une série de mesures, les unes mineures, les autres de grande ampleur, devraient aider les systèmes de développement des compétences à se rapprocher de leurs objectifs. Les pays ont besoin de choisir leur propre approche en fonction de leur situation, de leur niveau de développement, du système de développement des compétences en place et des questions et défis spécifiques qui se posent à eux sur le moment. Parmi les autres considérations et facteurs dynamisants ou inhibants, on peut citer la cohérence et l'intégration des politiques, le fait de disposer d'informations fiables, l'aspect financier, le comportement des marchés ainsi que les acteurs associés à la mise au point et à la mise en œuvre des politiques, stratégies et programmes de développement des compétences et de formation. Le succès dans la mise en œuvre des stratégies dépend de la qualité et de la bonne volonté de ceux qui sont engagés à toutes les étapes du processus, ainsi que du sentiment d'appropriation engendré par la participation des parties prenantes à toutes ces étapes et à tous les échelons.

- 11.** L'animatrice, récapitulant les principaux messages véhiculés à travers les exposés du Bureau, a souligné le fait que le développement des compétences doit jouer un rôle important pour assurer des emplois pérennes, des entreprises viables et des économies durables. Certaines méthodes de développement des compétences ont permis de gérer l'évolution technologique rapide et les mutations fulgurantes de l'environnement, et offert de meilleurs marchepieds aux jeunes qui arrivent dans le monde du travail et de meilleures possibilités de carrière sur le lieu de travail. La récession économique mondiale a amené à prendre conscience que de nombreux emplois sont définitivement perdus et que la dépréciation des qualifications est particulièrement inquiétante. Le G20 a manifesté son intérêt pour un cadre global qui permette à l'économie mondiale de progresser vers une croissance équilibrée, l'accent étant mis essentiellement sur le développement des compétences en tant qu'élément clé pour aider les économies à s'adapter aux changements à venir. L'objectif principal est de savoir comment améliorer la coordination et la cohérence tout en se concentrant davantage sur les ressources disponibles pour mettre au point des systèmes et politiques efficaces de développement des compétences, l'investissement dans le capital humain étant essentiel pour garantir des possibilités d'emploi, un niveau de développement plus élevé et la prospérité future.

Déclarations générales

- 12.** Le vice-président employeur s'est félicité de la tenue de ce forum qui s'appuyait sur des travaux antérieurs de l'OIT dans ce domaine. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, est importante, mais elle n'est qu'un seul élément parmi toute une série de décisions et d'instruments pertinents. Les débats de la Commission des aptitudes professionnelles à la 97^e session de la CIT (2008) ont souligné le rôle crucial du développement des compétences pour le développement économique et social et pour le travail décent, ainsi que la pertinence d'un vaste ensemble d'instruments et des conclusions et discussions de la CIT et du Conseil d'administration sur le développement des compétences en tant que moyen d'accéder au travail décent. En ce qui concerne les jeunes, les informations et orientations relatives aux carrières sont souvent insuffisamment développées, d'où la difficulté de mettre en adéquation l'offre et la demande d'emploi. Les employeurs attachent un niveau de priorité élevé à l'éducation et à la formation par le biais de la coopération et de partenariats avec le secteur éducatif. Cependant, l'investissement dans l'éducation elle-même ne suffit pas à générer de la croissance, surtout si l'éducation ne répond pas aux besoins du marché du travail; et, dans plusieurs pays, l'inadéquation entre l'offre et la demande demeure importante. Les organisations sectorielles contribuent largement à réduire ce décalage afin que l'offre soit adéquate sur les plans tant quantitatif que qualitatif, notamment pour les petites et moyennes entreprises. Elles ont également réussi à dialoguer avec le monde de l'éducation, à mettre en place des programmes sectoriels stratégiques pour créer de nouvelles opportunités, à établir des mesures de la productivité et à définir les besoins de compétences émergents. Les organisations sectorielles jouent un rôle sur le plan institutionnel en collaborant avec les syndicats pour formaliser la formation dans le cadre d'accords de négociation collective. Par ailleurs, elles sont associées à la gestion et au contrôle des fonds bipartites pour la formation, à des centres de formation régionaux et à la mise en place et au fonctionnement de partenariats public-privé pour la formation. Elles sont aussi activement associées à des conseils sectoriels de qualifications et à des centres d'expertise. Le rôle joué au niveau national va de pair avec les niveaux régional et local. Une éducation et une formation professionnelle modernes impliquent une coopération intense avec les entreprises. Un programme purement scolaire ne suffit pas à former les gens au monde du travail, l'apprentissage dans les contextes de la vie réelle étant un élément essentiel de la préparation des futurs travailleurs. Les pays qui sont adeptes d'une approche double consistant à combiner l'enseignement de type classique et l'apprentissage sur le lieu de travail ont aussi un problème moins important d'adéquation entre l'offre et la demande. Les employeurs assument leur responsabilité en ce qui concerne l'apprentissage sur le lieu de travail, mais cette approche se doit d'être un exercice tripartite. Il est possible de nouer des partenariats public-privé, mais les gouvernements doivent jouer un rôle important, par exemple en mettant en place des mécanismes d'incitation, en garantissant une gouvernance appropriée des institutions, en élargissant les partenariats avec les entreprises privées et en jetant de vraies passerelles avec le monde de l'entreprise. En conclusion, l'orateur a indiqué attendre avec intérêt l'échange de données d'expérience et souhaiter parvenir à un consensus permettant d'introduire une approche sectorielle dans la stratégie de formation pour le G20.
- 13.** Le vice-président travailleur a remercié le Bureau pour sa contribution et les employeurs pour leurs observations, qui ont planté le décor des débats à venir. Il a également reconnu que le développement des compétences est un thème récurrent dans un certain nombre de réunions tripartites de l'OIT, qui reflète en partie l'évolution du monde vers une société du savoir. Les travailleurs souscrivent pleinement aux déclarations du G8 et du G20, selon lesquelles l'emploi est indispensable à une reprise durable, précisant qu'il faut investir davantage dans les ressources humaines. Par ailleurs, la réunion de Turin sur la stratégie du G20 et la dernière session du Conseil d'administration du BIT ont aussi souligné cette exigence. Il faut impérativement utiliser pour base les connaissances que l'OIT a accumulées sur le rôle indispensable du développement des compétences et les intégrer

dans la stratégie globale que l'OIT est en train d'élaborer pour le G20. Mais la grande difficulté pour les mandants de l'Organisation consiste à passer du général au particulier. C'est là que les approches sectorielles entrent en jeu car elles visent à établir des stratégies concrètes spécifiques; les fédérations syndicales internationales ont un rôle à jouer à cet égard. Il a fait sien le point de vue formulé dans l'un des exposés de l'OIT, à savoir que le coût d'opportunité afférent au perfectionnement professionnel est peu élevé pendant les phases de récession économique et que les jeunes doivent suivre une formation plutôt que de traîner dans la rue. Il faut relever le niveau de compétence à l'extrémité inférieure du domaine de compétence et du spectre salarial. En effet, cette politique portera ses fruits dans la mesure où elle se traduira par une augmentation de la productivité et des salaires. La mobilité est un aspect important, la migration étant indispensable pour une transition socialement juste vers les emplois verts. Une éducation de qualité pour tous est également indispensable dans la mesure où elle constitue la base d'un apprentissage tout au long de la vie. Elle doit donc devenir une réalité pour chacun. Une nouvelle montée en puissance de la formation et de l'enseignement professionnels est requise, mais les questions difficiles telles que le financement, le rôle du gouvernement et du secteur privé et l'impact de la restructuration doivent être traitées par le dialogue social. La croissance de l'emploi précaire, en particulier dans les pays développés, n'encourage pas à adhérer à une stratégie de formation. La question est de savoir comment sortir du cercle vicieux décrit par M^{me} Evans-Klock. Il n'y a pas d'approche unique, d'où la nécessité d'envisager un processus qui puisse amener les parties prenantes à accepter le dialogue social pour traiter les différentes possibilités qui pourraient constituer la base de la stratégie destinée au G20. Il convient de passer des accords collectifs créatifs et des systèmes de validation et de reconnaissance des qualifications et de l'expérience déjà acquises, de même qu'il faut renforcer les capacités des gens et des secteurs d'activité et améliorer la qualité de l'enseignement et des institutions. La déclaration de la Fédération syndicale internationale devant le G20 souligne la nécessité d'offrir à la main-d'œuvre des possibilités de reconversion et d'acquisition de nouvelles compétences; il est désormais impératif de transcender les généralités pour passer au concret.

14. Le représentant du gouvernement de l'Equateur, en sa qualité de vice-président du groupe gouvernemental, a remercié le Bureau pour ses précieuses contributions au forum et pour les autres informations fournies. Il s'est félicité de la possibilité qui lui était offerte de représenter le groupe gouvernemental et de contribuer à la recommandation, et a présenté trois participants gouvernementaux qui avaient des questions spécifiques à soumettre au Bureau.
15. En réponse à une question posée par le représentant de l'Allemagne qui, ayant fait remarquer que le développement des compétences est un domaine assez vaste recouvrant la période préscolaire jusqu'à l'université, y compris l'apprentissage sur le lieu de travail, voulait savoir comment l'OIT définit sa stratégie de formation, M. Fluitman a répondu que la formation est un concept dont le sens varie selon le pays, mais que l'essentiel est de se concentrer plus sur les extrants que sur les intrants. La formation et l'éducation ne sont pas synonymes; il faut aller au-delà de la seule formation professionnelle de type classique. Il s'agit surtout de déterminer ce qu'il convient de faire pour que les gens puissent acquérir des compétences et recevoir une formation tout au long de l'éducation de base et, partant, devenir employables grâce à la formation professionnelle et à l'apprentissage sur le lieu de travail. Répondant à une question posée par la participante gouvernementale de la République du Congo, qui voulait savoir si les stratégies de développement des compétences et de formation sont différentes selon que l'on s'efforce de relancer l'activité au lendemain d'une crise ou que l'on se trouve en une période normale, quel doit être, d'autre part, le rôle des gouvernements et quelles normes de qualité il convient d'établir pour permettre aux formateurs de satisfaire aux exigences de la formation, M. Fluitman a fait observer que les gouvernements jouent des rôles divers selon le pays qu'ils dirigent, qu'il s'agisse de préparer le terrain, de fixer l'orientation, de mobiliser des ressources et d'inciter les uns à dispenser une formation et les autres à suivre une formation. Les parties

prenantes doivent être exhortées par le dialogue social à déterminer et fournir ce qui convient à chaque pays. Bien qu'il ne fût pas en mesure d'apporter une réponse précise, l'orateur a considéré que cette question doit être abordée par le dialogue social.

16. A la représentante gouvernementale du Malawi, qui souhaitait savoir si la référence de M. Fluitman à la durabilité se rapportait au financement de la formation, qui constitue une difficulté majeure pour les pays en développement, et comment ces derniers devaient s'y prendre pour limiter la fuite des cerveaux, celui-ci a répondu qu'il songeait à la capacité d'allouer des ressources à la formation, et que les gouvernements, s'ils ont certes une responsabilité financière, ne doivent pas pour autant payer pour tout. La fuite des cerveaux est une question complexe dans la mesure où elle représente aussi un avantage pour un autre pays. Cependant, la question de la migration doit être traitée par le biais d'accords bilatéraux. C'est l'approche que l'Union européenne a adoptée.
17. Une participante gouvernementale de la République du Congo a fait observer que son gouvernement est préoccupé par la question de l'interaction entre la formation professionnelle et la migration, et demandé si les qualifications des travailleurs migrants seront reconnues dans le pays d'accueil et si ces derniers auront accès à la formation dans leur nouveau pays.
18. En réponse aux mêmes questions susmentionnées, M^{me} Evans-Klock a fait remarquer que l'OIT préfère l'expression «développement des compétences», qui se réfère clairement à la formation et à l'enseignement professionnels. Il importe cependant de travailler sur des voies permettant de passer en souplesse de l'éducation (un mandat qui relève de l'UNESCO plutôt que de l'OIT) à l'emploi ainsi qu'à la formation et à l'enseignement professionnels. Cela se fait sur la base du principe de l'unité d'action du système des Nations Unies. En ce qui concerne la migration, le séminaire de Turin a invoqué des solutions potentiellement favorables à toutes les parties, c'est-à-dire des solutions où les pays d'origine, les pays d'accueil et les migrants eux-mêmes seraient gagnants. La solution réside en partie dans le Cadre multilatéral pour les migrations de main d'œuvre – Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main d'œuvre fondée sur les droits, qui vise à appuyer les efforts déployés par les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes pour réguler la migration du travail et protéger les travailleurs migrants. Il importe également de faire prévaloir l'équité en ce qui concerne la formation à l'intention des migrants et de prendre en considération les aspects concernant les membres de leurs familles.

Table ronde 1

Le développement des compétences et la formation au niveau sectoriel: un outil indispensable pour une reprise économique et sociale équilibrée et durable

19. En ouvrant la première table ronde, l'animatrice du débat en a expliqué l'objectif, à savoir échanger un large éventail de points de vue et de données d'expérience, identifier les principaux défis, arrêter des stratégies et enregistrer les expériences réussies en vue de créer une croissance forte, durable et équilibrée. Les interventions des participants doivent illustrer par des exemples concrets les approches du développement des compétences et de la formation au niveau sectoriel et traiter les questions prioritaires et les défis à relever.
20. L'experte du groupe des employeurs, M^{me} Murdoch, a exposé l'approche néo-zélandaise de la formation au niveau sectoriel, expliquant que, dans son pays, les entreprises influencent le système éducatif en fournissant aux individus, aux écoles, aux enseignants,

aux parents et au gouvernement des informations à jour sur le monde du travail. Concernant la formation professionnelle, elles sont en contact direct avec les prestataires de formation. Elles œuvrent aussi par l'intermédiaire d'organismes de formation en entreprise et de forums nationaux tripartites (où les trois groupes sont représentés). Des organismes de formation en entreprise ont été créés par et pour les employeurs dans les années quatre-vingt-dix, mais ils ont désormais un caractère tripartite et bénéficient de financements provenant des employeurs et du gouvernement, œuvrant en partenariat. Ils emploient actuellement 190 000 personnes dans la formation et l'enseignement professionnels. Ces personnes assument plusieurs fonctions essentielles, notamment l'établissement de normes nationales dans 39 branches, notamment des fonctions axées sur les compétences et les résultats; les conseils aux stagiaires et aux employeurs; l'organisation de la formation (mais pas la prestation); le contrôle de la qualité, la validation et l'animation de la formation; et l'encadrement des efforts pour mettre en adéquation les compétences requises et les formations dispensées. C'est une approche rentable qui garantit la reconnaissance des qualifications dans l'ensemble du pays et remédie aux déficits de compétences, et qui a été approuvée par ses cofondateurs, à savoir le gouvernement et les entreprises. Il reste à mieux cerner les qualifications s'agissant d'articuler les liens entre la formation professionnelle, l'enseignement supérieur et la validation des compétences transmises par les prestataires de formation. Le lieu de travail est le meilleur endroit pour acquérir des qualifications, et il importe de bien comprendre les difficultés rencontrées par les travailleurs pour les mettre en pratique. Les organismes de formation en entreprise ont identifié et traité la gamme complète des qualifications actuelles, mais ils ont aussi anticipé les besoins nouveaux, émergents et futurs en la matière. L'oratrice a conclu son intervention en insistant sur le fait que les qualifications doivent être reconnues, appropriées, utilisées et entretenues.

21. L'expert du groupe des travailleurs, M. Vani, a fourni des détails concernant un projet novateur de développement des compétences dans l'industrie métallurgique du Brésil. A l'opposé de la conception selon laquelle il incombe aux seuls gouvernements et employeurs d'assurer la formation, le «Programme d'intégration», lancé en 1996, associe également les travailleurs et la société en général à une approche participative du développement des compétences. Des projets et des idées concernant l'avenir de la vie professionnelle et de la formation ont été proposés par des travailleurs de l'économie formelle et informelle et par les secteurs public et privé. Il s'agit de trouver une réponse face aux fermetures d'entreprises induites par l'évolution du marché et de tenir compte de la nécessité de promouvoir le perfectionnement professionnel, du potentiel des nouvelles technologies et des nouvelles possibilités d'emploi, le but étant de créer une force motrice du développement économique dans certaines parties du Brésil tout en gérant les mutations qui s'opèrent dans le monde du travail, dont le marché est de nouveau dérégulé. Ce programme bénéficie de financements publics et de la participation active des ministères du Travail et l'Éducation (entre autres), des universités fédérales et d'Etat, des écoles techniques et de certaines entreprises. Il vise à dispenser une formation professionnelle aux ouvriers d'usine, aux chômeurs et aux jeunes, sachant que 60 pour cent des travailleurs de la métallurgie ne sont pas allés au terme de l'éducation de base. Il mise en outre sur la possibilité d'amener des stagiaires à créer des coopératives dans des niches du marché qui pourraient être identifiées, au lieu de s'orienter vers des emplois salariés. Environ 60 pour cent des 350 000 travailleurs qui avaient commencé une formation ont trouvé un travail après avoir achevé leur éducation de base, leur formation technique et leur stage d'exercice de responsabilités. Un autre projet qui a profité aux jeunes est celui qui leur a permis de se familiariser avec le travail en usine en passant la matinée à l'école et l'après-midi à l'usine, ce qui leur a ouvert, pour nombre d'entre eux, des perspectives d'emploi. Il convient de citer également les programmes axés sur l'inclusion numérique, la gestion de coopératives et la solidarité économique. Une étude tripartite a également été entreprise sur les défis et les exigences du marché du travail, sachant que, pendant la crise, il faut penser différemment, relever les défis en conjuguant les efforts des uns et des autres et veiller à ce que toutes les parties prenantes tirent avantage de la formation.

-
- 22.** L'animatrice a également exposé brièvement l'approche adoptée en Afrique du Sud, en récapitulant l'expérience acquise avec les stratégies de formation sectorielles dans son pays. En 1994, au lendemain de la fin du régime d'apartheid, le nouveau gouvernement de l'Afrique du Sud – African National Congress (ANC) – a entrepris un vaste examen des politiques de formation et de leurs liens avec l'enseignement de base et l'enseignement supérieur dans le but d'en ouvrir l'accès à tous. Un nouveau cadre de développement des compétences a été élaboré, en partie pour combler les lacunes dans l'éducation de base, mais aussi pour ouvrir de nouvelles voies d'accès à l'emploi. La loi de 1999 sur le développement des compétences a formalisé ce cadre, le système qui s'y rattache ainsi que son financement par le prélèvement d'un impôt au titre du développement des compétences et de la formation, à hauteur de 1 pour cent des charges sociales. Cet impôt représente environ 2,2 milliards d'euros sur une période de cinq ans, et les employeurs peuvent récupérer jusqu'à 50 pour cent des sommes payées au titre de cet impôt s'ils se chargent eux-mêmes de la formation. La loi de 2008 sur le cadre national de qualifications a institué trois conseils de la qualité: le premier pour l'apprentissage sur le lieu de travail, le second pour les lycées et universités techniques, et le troisième pour les métiers et les professions. Ils ont été mis en place pour assurer la validation, l'accréditation et l'évaluation. Une autre innovation a été la création en 2004 du Cadre d'organisation des professions, fondé sur la Classification internationale type des professions (CITP) et calqué sur l'exemple de la Nouvelle-Zélande. Ce cadre, qui recouvre 23 secteurs d'activité, fait le lien entre la demande et des qualifications fondées sur des groupements de «familles» professionnelles, dont «la sécurité, l'application des lois et les professions associées», autant de secteurs pour lesquels sont requises des qualifications génériques très variées. Ces cadres jouent un rôle important de signalisation pour les autorités sectorielles de l'éducation et de la formation en Afrique du Sud qui forment, grâce à l'impôt susmentionné, une base très fiable pour le développement des compétences au niveau sectoriel et constituent un élément essentiel pour la mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences dans son pays.
- 23.** La représentante de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a fait état d'enquêtes récentes de son organisation, dont l'une a été réalisée conjointement par l'OCDE et la Commission européenne sur les réponses apportées par les pays à la crise économique mondiale par la formation; une autre, menée dans plusieurs pays de l'OCDE, a mis en évidence plusieurs aspects concernant les petites et moyennes entreprises (PME); une troisième a été effectuée par les ministères du travail des pays de l'Asie du Sud-Est. Dans les pays membres de l'OCDE, la formation et l'aide à la recherche d'un emploi sont les interventions les plus fréquentes sur le marché du travail et la réponse la plus courante à la crise, mais seules quelques mesures ont été mises en place en faveur des travailleurs temporaires ou irréguliers, des travailleurs peu qualifiés ou faiblement rémunérés et des travailleurs âgés. Le nombre des programmes et places de formation a néanmoins augmenté pour les travailleurs existants, en particulier dans les PME. Les programmes d'apprentissage se sont aussi multipliés. L'oratrice a cité des exemples empruntés à l'Australie et à l'Irlande, où des mesures ont été prises pour aider les apprentis frappés de licenciement à terminer leur formation chez d'autres employeurs. Cette enquête a montré que les stratégies sectorielles sont probablement les plus efficaces pour relever les défis auxquels les PME sont confrontées, car c'est là qu'elles sont les plus opérantes et qu'elles sont capables d'atteindre une masse critique. Les entreprises ont propagé des pratiques et influencé la manière dont les compétences sont utilisées, et cela a permis à des secteurs de gagner en compétitivité et, partant, de créer davantage d'emplois de qualité. Cependant, l'enquête a montré que les PME participaient moins que les grandes entreprises à la formation (cette participation pouvant aller jusqu'à 50 pour cent de moins) et mis en évidence d'importantes disparités entre les pays dans le domaine de la formation. Certains secteurs et certaines professions semblent aussi avoir davantage accès à l'information que d'autres. Les patrons et autres responsables au sein des entreprises jouent un rôle important dans le repérage de talents et de compétences dans leurs établissements, un élément que l'on pourrait exploiter pour influencer sur les niveaux de productivité. Les compétences

pourraient servir à trouver de meilleurs emplois et à gagner davantage. Les stratégies de formation, de développement des compétences et d'emploi sont géographiquement liées, et il convient de noter la différence entre pays développés et pays en développement. L'enquête réalisée par les pays de l'Asie du Sud-Est montre que leurs programmes de formation ont une orientation nettement sectorielle et sont axés essentiellement sur les activités professionnelles. Cependant, la crise récente semble avoir poussé les pays à promouvoir davantage la formation dans le domaine des compétences de base, comme le montre notamment l'exemple cambodgien où, après la fermeture de plusieurs usines vestimentaires, des mesures ont été prises pour dispenser aux travailleurs une formation leur permettant d'acquérir ces compétences. Concluant son intervention en se référant aux industries «du troisième âge» et aux secteurs économiques «verts», elle a fait remarquer que l'on savait relativement peu de choses sur les types d'évolution que requièrent les nouveaux domaines de croissance par rapport aux profils d'emploi et aux types de compétences actuels. Il convient également de permettre aux travailleurs d'accéder plus facilement aux méthodes informelles d'apprentissage.

- 24.** Le représentant de la Commission européenne a souligné la nécessité d'améliorer les compétences des travailleurs pour accélérer la sortie de crise. Il est important d'aborder cette question au niveau sectoriel, avec la participation des partenaires sociaux et des autres parties prenantes principales. Il a cependant mis en garde contre le risque qu'une approche sectorielle ne réponde qu'aux besoins du secteur cible, nonobstant la nécessité d'une formation dans le domaine des compétences transversales de base afin d'assurer l'employabilité dans d'autres secteurs d'activité, certaines branches étant appelées à décliner. Il y a en outre la question des compétences convergentes, c'est-à-dire que différents secteurs peuvent collaborer pour transmettre et développer des compétences transversales telles que les aptitudes entrepreneuriales. Il convient également de bien approfondir et développer la composante «respect de l'environnement».
- 25.** Un participant employeur de l'Australie a déclaré que la capacité à collaborer est un facteur important s'agissant d'associer les partenaires sociaux à la formation formelle. Il arrive souvent, dans son pays, que des programmes d'apprentissage ne soient pas suivis jusqu'au bout, et les jeunes travailleurs qui s'y inscrivent présentent souvent des lacunes pour lire et compter. Il importe que les employeurs et les travailleurs adoptent une stratégie propre à résoudre ce problème.
- 26.** Un participant travailleur de l'Inde a souligné le rôle important des programmes de protection sociale dans le soutien aux travailleurs au chômage. Le secteur de la construction emploie un certain nombre de travailleurs non qualifiés, y compris pour exécuter des travaux nécessitant des qualifications. Un impôt sectoriel a été établi pour aider ces travailleurs, afin que les bâtiments soient construits plus correctement, les règles de santé et de sécurité respectées et le nombre des accidents du travail réduit. Cela pourrait servir de modèle à d'autres secteurs où l'on pourrait mettre de côté des financements pour le développement des compétences des travailleurs.
- 27.** Le représentant gouvernemental de l'Égypte a souligné la nécessité de prêter également une attention particulière à la formation des formateurs et de favoriser ainsi l'établissement de normes internationales ou d'une liste de critères relatifs aux besoins de formation pour permettre aux travailleurs qualifiés d'un pays de répondre aussi aux exigences requises dans un autre.
- 28.** Un participant travailleur du Ghana, ayant fait observer que la productivité est liée à la sécurité de l'emploi et à l'embauche, tout en faisant remarquer qu'il n'existait pas de critères de mesure établis dans le domaine de la santé, a proposé l'établissement d'indices de productivité qui permettraient, grâce à la mesure de la performance, d'améliorer la sécurité de l'emploi.

-
- 29.** Un participant employeur du Kenya, commentant l'intervention d'un précédent orateur, a abordé la question de la mesure de la productivité et rapporté qu'une étude sur la productivité effectuée dans son pays a permis de constater que les employeurs investissent le plus souvent dans des installations et des équipements dans le but d'accroître la productivité. Chaque pays et chaque secteur d'activité ont élaboré leur propre système de mesure de la productivité. Quant à la corrélation entre productivité accrue et augmentation des salaires, l'intervenant a indiqué qu'elle est rarement observée dans son pays et que les augmentations de salaire ne se mesurent pas toujours à l'aune de la productivité.
 - 30.** Un autre participant travailleur (de l'Union Network International) a souligné le rôle des gouvernements dans l'acquisition de compétences de base, en particulier dans une économie mondiale où les sociétés multinationales opèrent par-delà les frontières. Il y a des cas où des travailleurs frappés de licenciement suite à la cessation d'activité d'entreprises ne sont pas préparés pour satisfaire aux exigences d'un autre emploi. Il convient donc que les gouvernements soient partie prenante dans la prestation de formations visant à doter les gens de compétences de base qu'ils puissent utiliser dans un nouvel emploi.
 - 31.** Un participant employeur de la Fédération de l'industrie européenne du bâtiment (FIEC) a rapporté un exemple positif de dialogue social dans le secteur de la construction, où la FIEC et des syndicats du bâtiment ont passé un accord collectif qui s'est traduit par la création d'emplois verts. Les fonds pour la formation ont joué un rôle important dans la mise en œuvre de l'accord ayant conduit à la création de ces emplois.
 - 32.** Un participant travailleur de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) a souligné que les travailleurs migrants doivent être autorisés à suivre une formation dans les corps de métier du bâtiment dans la mesure où ce secteur d'activité, du moins en Asie, recourt abondamment aux travailleurs migrants. Il faut également prendre soin d'éviter, pendant la crise actuelle, de remplacer de façon inéquitable les travailleurs migrants de ce secteur par des ressortissants nationaux, notamment parce que la demande plus forte de travailleurs est souvent induite par des plans de relance axés sur le développement d'infrastructures. La sécurité au travail et les normes de santé doivent aussi s'appliquer aux travailleurs migrants.
 - 33.** Le représentant gouvernemental du Soudan a indiqué certains défis auxquels son pays est confronté après le passage d'une économie de la main-d'œuvre traditionnelle à une économie de la main-d'œuvre moderne. Lorsque des travailleurs arrivent au terme d'un programme de formation en zone rurale, ils partent souvent pour la ville à la recherche d'un emploi mieux rémunéré, ce qui va à l'encontre de l'objectif recherché au plan national, consistant à former ces travailleurs pour favoriser le développement rural. La formation étant coûteuse, il s'interroge sur l'utilité d'un tel investissement si l'exode rural doit se poursuivre. Il se demande aussi comment d'autres pays parviennent à financer la formation des formateurs, et cherche des exemples dans des pays connaissant des problèmes similaires.
 - 34.** Un participant travailleur de Trinité-et-Tobago a indiqué que les compagnies pétrolières multinationales opérant dans son pays ont élaboré des programmes de formation pour niveaux avancés mais que, ces programmes étant proposés par le secteur privé, nombreux sont les travailleurs qui ne peuvent se permettre d'acquiescer les droits d'inscription. Il se demande aussi comment faire pour dispenser une formation appropriée à environ 2 000 agents de la fonction publique qui ont été licenciés suite à la réforme du secteur public.
 - 35.** Un participant travailleur de l'Allemagne a souligné la difficulté pour les travailleurs de suivre une formation adéquate, sachant que nombre d'entre eux n'ont pas reçu une bonne éducation de base, indispensable à quiconque veut recevoir une formation complémentaire.

-
- 36.** L'animatrice des débats a récapitulé ce qu'elle estimait être des sujets consensuels au vu de la discussion. Les approches sectorielles se sont avérées utiles pour améliorer la formation et les compétences professionnelles. Toutes les parties prenantes ont un rôle à jouer dans ce processus, notamment parce que les approches sectorielles encouragent le dialogue social, mais, dès lors que l'on veut appliquer des stratégies, cela suppose une cohérence des politiques entre divers ministères gouvernementaux. Les approches sectorielles doivent être tirées par la demande et répondre à l'évolution du marché et de l'entreprise. Il faut davantage de formation pour pouvoir doter les travailleurs de qualifications transférables. Il convient de remédier à l'insuffisance d'accès, en particulier pour les migrants et les travailleurs peu qualifiés. Il importe en outre de disposer d'informations plus efficaces sur le marché du travail pour améliorer les plans de carrière et mieux aligner le développement des compétences et la formation sur la demande du marché du travail.
- 37.** Un participant travailleur a donné un exemple positif du dialogue social. En 2008, l'Union Network International a signé avec son homologue employeur, la Confédération internationale des agences d'emploi privées (Eurociett), un accord collectif pour former des travailleurs engagés dans des emplois temporaires. Ces agences de travail temporaire sont bien placées pour identifier les besoins de formation puisque leur succès dépend directement de l'adéquation entre les compétences des travailleurs et les besoins des employeurs. Il a indiqué le rôle crucial joué par les fédérations syndicales internationales pour faciliter le dialogue social et la négociation collective au niveau sectoriel, l'un et l'autre étant essentiels pour garantir l'accès à la formation et au développement des compétences.
- 38.** Un autre participant travailleur de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) a estimé que l'approche sectorielle est un moyen efficace de mettre en œuvre la stratégie destinée au G20. Le développement des compétences et la formation sont d'autant plus efficaces qu'ils sont menés à tous les niveaux, mais plus particulièrement sur le lieu de travail, une telle démarche étant particulièrement souhaitable. On a considéré qu'une approche sectorielle est particulièrement utile dans le secteur du bâtiment, où près de 90 pour cent des entreprises sont des PME. L'OIT doit recueillir, consigner et faciliter systématiquement les échanges d'informations sur les meilleures pratiques en matière de formation sectorielle qui ont cours chez ses mandants aux niveaux régional et national. Le gouvernement doit également jouer un rôle positif en utilisant les stratégies de développement des compétences pour stimuler et soutenir la croissance.
- 39.** Un participant travailleur de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) a demandé que l'éducation soit mieux adaptée aux besoins sur le lieu de travail. Les systèmes d'éducation et de formation sont souvent fondés sur des systèmes dépassés qui ne correspondent plus aux nouvelles réalités du monde du travail. Le fait que les travailleurs migrants soient exclus du système éducatif dans certains pays n'est pas sans créer des problèmes sociaux. D'autres groupes démographiques nationaux sont confrontés à des niveaux d'exclusion particulièrement élevés; au Brésil, par exemple, seul 1 pour cent des Brésiliens d'ascendance africaine a reçu une éducation de base, et celle-ci, quand ils l'ont reçue, est d'un si faible niveau qu'elle ne leur permet pas d'accéder à un travail décent. Il convient donc de mettre en place des systèmes adaptables et ouverts à tous. Une étroite collaboration entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs est essentielle pour obtenir des résultats.
- 40.** Le porte-parole employeur a souligné la nécessité d'une division appropriée du travail. En tant qu'entités socialement responsables, les entreprises font souvent beaucoup de choses, mais elles ne pourront jamais assumer les responsabilités incombant aux gouvernements. L'orateur s'est fait l'écho de la préoccupation exprimée par le représentant de la CE, selon laquelle les méthodes de formation au niveau sectoriel doivent être équilibrées au sens qu'elles doivent aboutir à l'acquisition de qualifications transférables, notamment des compétences techniques, en particulier sur les marchés du travail flexibles. Il faut

améliorer la collecte de données sur les besoins de compétences aux niveaux national et sectoriel afin de favoriser une meilleure orientation professionnelle. Il convient en outre de mieux relier l'éducation et le monde du travail.

41. Un participant travailleur de l'Internationale des services publics (ISP) a insisté sur l'aspect compétition internationale dans le recrutement de travailleurs, notamment dans le domaine des soins de santé. Il est de la responsabilité des gouvernements d'évaluer la demande de services publics sur le marché du travail et d'y répondre. Il arrive que les migrants travaillent dans les pays d'accueil pendant une courte période puis rentrent dans leur pays, de sorte que cette main-d'œuvre doit constamment être remplacée. Il faut donc investir davantage dans la formation de personnes capables de fournir des services publics de qualité.
42. Le porte-parole du groupe des travailleurs a reconnu que le forum faisait apparaître un certain nombre de sujets consensuels, même s'il reste encore des questions nécessitant un complément de délibérations. Une stratégie de la formation au niveau sectoriel est utile et plus spécifique, d'où l'intérêt d'en adopter une qui soit axée moins sur les généralités et davantage sur les spécificités. Une éducation de base de qualité, en tant qu'elle est indispensable à l'apprentissage tout au long de la vie, doit être mieux reliée au monde du travail. L'engagement des parties prenantes est nécessaire et toute stratégie requiert une cohérence interministérielle des politiques. Les domaines nécessitant un complément de discussion sont la mobilisation de ressources, la migration et l'emploi précaire.

Table ronde 2

Questions prioritaires et défis à relever

43. L'animatrice a proposé de traiter les questions prioritaires ainsi que les défis qui avaient été examinés à la précédente session et demandé des contributions plus spécifiques et plus concrètes sur un certain nombre d'aspects fondamentaux, notamment le rôle du dialogue social, la gestion et la mise en œuvre d'approches sectorielles de la formation, ainsi que l'évaluation et la gestion de la performance. Les participants devraient également exposer les principales raisons justifiant que l'aspect sectoriel soit intégré dans la stratégie de l'OIT pour le G20. Pourquoi, par exemple, l'approche sectorielle est-elle importante?
44. L'expert du groupe des travailleurs, M. Kraft, a mis en exergue la mauvaise adéquation entre la main-d'œuvre qualifiée existante et les besoins de compétences réels du marché du travail, tout en notant qu'il n'est pas vraiment possible d'identifier les compétences dont on aura besoin à l'avenir. Le problème que pose la préparation de la main-d'œuvre aux futurs lieux de travail réside dans l'éducation de base, celle-ci ne satisfaisant pas aux conditions d'accès à l'emploi. Doter la main-d'œuvre de compétences requiert une approche permanente; or, on a les connaissances pour résoudre ce problème. En Europe, il importe que les gouvernements mettent en place l'instrument européen établi d'un commun accord, à savoir la Stratégie de Lisbonne, dont le principal élément est le Cadre européen de qualifications. Il importe également d'inculquer aux enfants les compétences de base comme lire, écrire et compter, de leur apprendre à utiliser les technologies de l'information et de la communication et de leur enseigner les langues étrangères. L'éducation doit commencer tôt, avec des filières classiques et professionnelles allant jusqu'à l'université, si telle est l'option souhaitée. Il convient d'encourager les filières individualisées et l'apprentissage tout au long de la vie, nécessaires au même titre que les compétences garantes d'une citoyenneté active et de la cohésion sociale. L'éducation devrait être gratuite, payée par les contribuables et organisée par les gouvernements. Les gouvernements devraient s'engager à mettre en place un système d'éducation efficace, à le

moderniser si nécessaire et, notamment, veiller à ce que l'on dispose d'enseignants suffisamment qualifiés.

45. Le porte-parole employeur, prenant la parole en tant qu'expert de son groupe, a expliqué que le système d'éducation de son pays (Pays-Bas) est fondé sur trois filières: l'éducation de base préparatoire, une éducation professionnelle intermédiaire et l'enseignement supérieur. Il existe des formes de partenariat et de coopération volontaires au niveau local dans le cycle intermédiaire de l'éducation scolaire et de l'apprentissage. Le système d'apprentissage a un contenu substantiel, les étudiants étant généralement formés dans au moins deux entreprises différentes où ils font des stages. Les coûts pris en charge par les employeurs équivalent à peu près aux financements publics consentis par le gouvernement aux étudiants, au temps d'accompagnement pédagogique, à la formation des formateurs, aux échanges et dons d'équipements, aux matériels didactiques et aux frais d'examen. Pour compenser en partie les coûts afférents à l'acquisition de qualifications par voie d'apprentissage, le gouvernement accorde un modeste abattement fiscal. Dans ce système national prévu par la loi, 17 centres d'experts en formation professionnelle et commerciale ont été organisés par secteur. Le ministère de l'Éducation alloue des ressources, et le Conseil d'administration de chaque centre se compose généralement, pour un tiers chacun, de centres d'enseignement professionnel, d'employeurs et de syndicats. Chaque centre a un comité consultatif composé pour moitié de partenaires et pour moitié d'enseignants, qui informe le ministère de l'Éducation sur la structure de qualification et les profils de compétences dans le secteur considéré. La participation sectorielle est essentielle à la mise en œuvre du système de formation et d'enseignement professionnels ainsi qu'à la création d'un lien entre le gouvernement et le secteur privé qui garantisse la formation continue. Un nouvel accord a été passé en vue d'élargir les tâches des organes sectoriels nationaux de manière à y inclure les examens (une composante sous-développée), le but étant d'améliorer la qualité des formateurs et d'identifier les compétences requises. Il existe plus d'une centaine de fonds sectoriels pour la formation et le développement qui sont financés essentiellement sur la base de conventions collectives et sont d'une grande utilité pour les PME, vu que la plupart des entreprises multinationales ont leurs propres conventions collectives pour la formation et ne contribuent pas à ces fonds. Un fonds de solidarité permet aux entreprises de contribuer au système en versant une taxe sectorielle volontaire. Ces fonds servent de plus en plus à financer des études sur les tendances et les besoins de compétences, ainsi que des collectes d'informations aux fins de l'orientation professionnelle. La participation d'acteurs sectoriels garantit une meilleure adéquation entre l'offre et la demande du marché du travail ainsi qu'une formation de pointe répondant mieux aux besoins de la vie réelle. Une excellente méthode consiste aussi à discuter des innovations et à mobiliser les PME dans des secteurs ne disposant pas de leurs propres infrastructures de formation. L'expérience néerlandaise confirme la nécessité de fonder les stratégies sectorielles sur les stratégies de croissance nationales.
46. La représentante gouvernementale de la Hongrie, M^{me} Lux, s'exprimant au nom des experts gouvernementaux, a identifié, en matière de développement des compétences et de formation, certains des défis auxquels son pays est confronté. Par exemple, le travail manuel n'est pas très prisé et rares sont les jeunes qui s'orientent vers les systèmes de formation et d'enseignement professionnels, auxquels ils préfèrent l'enseignement de type classique. Il s'agit de changer cet état d'esprit et de se concentrer sur le développement de compétences spécifiques, mais on ne dispose guère de données permettant de contrôler et d'évaluer le système existant en vue d'une réforme. Le taux de participation de la main-d'œuvre est, avec 61,6 pour cent en 2009, l'un des plus faibles de l'Union européenne. La participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie est également très modeste. Un registre national des qualifications fondé sur les profils d'emplois et les futurs besoins de compétences a été actualisé et permet d'identifier les profils des professionnels, les méthodes ainsi que les compétences sociales et personnelles. A noter que le rôle des partenaires sociaux ne cesse de croître du fait de leur participation aux processus de prise de décisions. Il existe trois organes principaux: le Conseil national de conciliation des

intérêts, le Conseil pour la formation des adultes et le Conseil d'accréditation pour la formation des adultes. Il existe aussi des comités régionaux de développement et de formation, chargés d'élaborer les stratégies pour les systèmes de formation et d'enseignement professionnels, de procéder à des appels de fonds pour le développement, d'identifier les déficits de compétences et de fixer des objectifs. Les financements proviennent des budgets de l'Etat et des administrations locales, des fonds du marché du travail (avec des sous-fonds pour la formation, l'emploi et la réinsertion), des stagiaires ainsi que des employeurs pour leurs propres employés. Les entreprises décident elles-mêmes de la manière dont elles veulent allouer leur contribution obligatoire à la formation et à l'enseignement professionnels qui s'élève à 1,5 pour cent sur la masse salariale. Cependant, peu de PME ont accès à ces fonds pour la formation de leurs travailleurs malgré le fait que les contributions des systèmes de formation et d'enseignement professionnels au fonds de la formation n'ont cessé d'augmenter au fil des années, passant de 34 millions d'euros en 1998 à 158 millions d'euros en 2009.

- 47.** L'animatrice a donné un bref aperçu du système sud-africain. Il existe 33 structures sectorielles dans les neuf provinces du pays et, avec l'appui des Autorités sectorielles de l'éducation et de la formation, des stratégies spécifiques sont requises pour répondre tant aux besoins des marchés du travail qu'aux besoins sectoriels au niveau local. Il existe un fonds national des compétences, financé à l'aide de ressources gouvernementales et d'un impôt obligatoire que les sociétés doivent acquitter pour multiplier les possibilités de développement des compétences et de formation.
- 48.** Le représentant de l'OCDE a fait remarquer que l'innovation est le plus souvent spécifique à un secteur; l'industrie de la métallurgie, par exemple, a des aspects d'innovation différents de ceux des secteurs financier et minier. Il est donc logique de rattacher la formation et le développement des compétences aux activités d'innovation spécifiques à un secteur. Cela étant, les approches intersectorielles de la formation peuvent générer des connaissances supplémentaires de nature à stimuler le développement des compétences. Les partenariats public-privé pour le développement des compétences et la formation sont nécessaires pour promouvoir des «écosystèmes de compétences», utiles à la compétitivité sectorielle et au développement économique local. A titre d'exemples spécifiques, on peut citer le réseau d'industries manufacturières de Mackay (MAIN), qui offre des services à l'industrie minière, et le réseau de nanotechnologies de Western Sidney (Australie). Dans le premier cas, des partenariats ont été établis entre des sociétés et des organismes d'éducation et de formation pour surmonter, par le biais de la formation, le problème des travailleurs en manque de qualifications. Dans le second cas, un partenariat a été forgé entre des PME manufacturières, des laboratoires éducatifs de haut niveau et des départements d'Etat pour améliorer les connaissances des micro et petites entreprises dans le domaine des nanotechnologies. Des bourses d'études accordées à des travailleurs de PME manufacturières ont permis de réaliser des innovations radicales. Les travailleurs peu qualifiés se sont initiés à l'application sophistiquée de nanotechnologies aux produits actuels. Les partenariats pour le développement des compétences requièrent un appui public, surtout au début. Dans certains cas, on est parvenu à l'autosuffisance financière, comme l'a démontré l'exemple de Mackay, où le réseau est désormais entièrement financé par les entreprises.
- 49.** Le représentant de la CE a dit souscrire aux quatre conclusions principales du groupe d'experts de la Commission européenne des compétences pour des emplois nouveaux. La première appelle à un investissement massif et avisé dans l'acquisition de qualifications. La seconde suggère que les mondes de l'éducation, de la formation et du travail collaborent plus étroitement. Troisièmement, le groupe recommande de constituer un bon assortiment de qualifications combinant des compétences relatives à l'emploi, acquises par l'éducation et la formation, et des compétences transversales, en particulier les compétences dans le domaine du numérique et les compétences entrepreneuriales. Enfin, la Commission européenne recommande que les futurs besoins de compétences soient

déterminés de manière précoce grâce à des systèmes améliorés d'information sur les marchés du travail, auxquels participeraient les entreprises. Ces quatre conclusions ne peuvent trouver d'application concrète qu'avec la participation engagée des gouvernements, des autorités locales, des employeurs, des prestataires de formation et de particuliers.

- 50.** Un participant travailleur de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation a insisté sur le fait que la faim est le principal obstacle à l'éducation, le développement des compétences n'étant pas une priorité pour les personnes affamées dans le monde. En Inde, la loi nationale de garantie de l'emploi rural, qui consacre le droit à l'emploi et à une «assurance» pour les personnes sans emploi, est un exemple de mécanisme efficace pour surmonter cette situation. Les syndicats apportent un concours efficace aux travailleurs indiens pour leur faciliter l'accès aux moyens d'acquérir le niveau d'instruction de base, à savoir lire, écrire et compter. L'orateur a conclu son intervention en attirant l'attention sur la corrélation entre le différentiel d'instruction et l'écart salarial entre hommes et femmes.
- 51.** Le représentant gouvernemental de l'Allemagne a réaffirmé le rôle moteur des gouvernements dans le développement des compétences et la formation. Reconnaissant que le coût d'opportunité afférent au perfectionnement professionnel est faible, son gouvernement a adopté une double stratégie face à la crise: protéger les emplois à court terme et améliorer les compétences sur le long terme. Des accords ont été passés avec des sociétés pour réduire le temps de travail et permettre ainsi aux travailleurs de suivre des formations. Tout en travaillant à temps partiel, ils peuvent améliorer leurs compétences grâce à une formation. Le nombre d'emplois hautement qualifiés a considérablement augmenté au cours des vingt dernières années. Le gouvernement fédéral ainsi que les 16 Länder fédéraux ont été d'accord avec l'initiative d'enseignement national concernant une gamme de 80 mesures afin de joindre leurs efforts et d'améliorer la qualité du système d'enseignement fédéral dans son ensemble. On prévoit également une baisse du taux d'abandon scolaire, qui pourrait passer de 8 à 4 pour cent. L'Allemagne mène également des études en consultation avec les partenaires sociaux pour identifier les futurs besoins de compétences du marché du travail et veiller à ce que les stages de formation soient appropriés.
- 52.** Le représentant gouvernemental de la République islamique d'Iran a jugé important de rappeler que les besoins de formation et de perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre ne sont pas les mêmes dans les pays développés et dans les pays en développement, les programmes de formation des pays développés ne correspondant pas forcément aux exigences des pays en développement. Les pays doivent s'aider mutuellement pour les programmes et politiques de formation. L'Iran, par exemple, est engagé, en collaboration avec le Japon, dans la prestation d'une formation professionnelle aux travailleurs d'Afghanistan. L'intervenant a néanmoins fait observer que les étudiants des universités de son pays ne satisfont pas suffisamment aux exigences du marché du travail et que, de ce fait, les cours de gestion d'entreprise sont désormais obligatoires. La main-d'œuvre rurale a la possibilité de s'instruire grâce à des unités mobiles de formation technique qui leur permettent d'améliorer leurs compétences techniques et de base. Ces mêmes unités dispensent également une formation aux détenus. Les connaissances ainsi acquises permettront à ces derniers, à leur sortie de prison, de monter et diriger une affaire à l'aide d'un prêt accordé par l'Etat. Sont également dispensées, avec l'aide de partenariats public-privé, des formations dans des secteurs tels que l'alimentation, l'agriculture, l'exploitation minière, la construction, les transports, le pétrole et les produits chimiques.
- 53.** Un participant employeur de la Fédération de l'industrie européenne du bâtiment (FIEC) a rendu compte d'une étude de la Commission européenne des compétences pour des emplois nouveaux, menée dans le cadre d'une initiative couvrant 18 secteurs d'activité. Cette étude, réalisée avec la participation directe des partenaires sociaux, a permis d'identifier des emplois d'avenir et les qualifications dont on aura besoin. C'est un

instrument permettant aux entreprises, aux gouvernements, aux travailleurs et aux organismes de formation de mieux comprendre les futurs besoins du marché et les compétences qui seront alors requises.

- 54.** Le participant employeur de l'Australie a souligné la nécessité de mieux analyser le marché du travail pour aider les gouvernements, avec la participation des partenaires sociaux, à déterminer où il convient de faire porter les efforts en matière de formation. Une étude effectuée par le Centre national de recherche sur l'enseignement professionnel de son pays a permis de constater une baisse des taux d'achèvement de l'apprentissage suite à l'actuel déclin économique. Après la précédente récession économique, il a fallu treize ans pour se remettre d'une baisse similaire. Afin d'éviter une augmentation du chômage des jeunes, on a lancé le programme «Kickstart», dans le cadre duquel le gouvernement offre des incitations exceptionnelles aux employeurs qui prennent des jeunes en apprentissage. Le programme a atteint son objectif, fixé à 21 000 nouveaux apprentis.
- 55.** Un participant travailleur de l'Inde a souligné que la formation qualifiante pour travailler en indépendant est également essentielle compte tenu du fait que, dans son pays, les gens peuvent solliciter une aide publique pour recevoir une formation à la gestion d'entreprise dans le cadre de la politique nationale de développement des compétences.
- 56.** Une participante travailleuse de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) a estimé que le modèle néerlandais est de nature à inspirer d'autres pays car il démontre comment la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux peut donner des résultats positifs. Elle a exhorté l'OIT à enregistrer ces exemples de bonne pratique sur le développement des compétences et la formation au niveau sectoriel en vue d'en assurer une large diffusion au profit de ses mandants. S'agissant de proposer des systèmes d'information au niveau sectoriel, il faut tenir compte des différences entre la structure démographique des pays développés et celle des pays en développement. La forte poussée des jeunes des pays en développement appelle une assistance pratique et concrète pour aider ces pays à les intégrer convenablement sur le marché du travail. Sans éducation ou formation, la migration de la main-d'œuvre non qualifiée est inévitable, d'où un risque accru d'exploitation abusive. Les gouvernements ont la responsabilité de donner aux jeunes une chance d'accéder à des emplois décents; un moyen d'y arriver pourrait consister à collaborer avec les partenaires sociaux aux niveaux interrégional et sectoriel.
- 57.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a fait remarquer que les pays du G20 sont apparus comme les principaux acteurs dans l'actuelle crise économique mondiale. Les autres pays comptent sur eux pour conduire les efforts vers la reprise. Une stratégie globale de la formation doit faire partie intégrante du processus de reprise économique et de l'emploi, et il conviendra d'envisager une approche partant de la base quand il s'agira de mettre en œuvre une stratégie de la formation, laquelle implique en outre que les gouvernements et les partenaires sociaux conjuguent leurs efforts, de concert avec les institutions de formation. Les politiques de formation de chaque pays doivent être intégrées et les efforts de reprise poursuivis sur la base de la cohérence des politiques entre un certain nombre de ministères. Il faut engager des politiques pour remédier à l'emploi précaire, de plus en plus endémique dans les pays en développement, d'autant que les taux d'emplois précaires dans des économies développées comme le Japon et les Etats-Unis d'Amérique sont aussi en nette augmentation. Il y a beaucoup à faire pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), en particulier pour réaliser l'objectif 2, à savoir l'instauration de l'éducation primaire universelle. L'urbanisation et la migration de jeunes peu qualifiés des pays en développement posent des défis à la communauté mondiale. Il convient d'uniformiser les dispositions relatives à la formation et de les normaliser dans des conventions collectives. L'orateur a conclu son intervention par une mise en garde contre les programmes d'apprentissage qui seraient une façon déguisée d'employer des jeunes comme main-d'œuvre bon marché. Il estimait en effet que la

formation sur le lieu de travail doit permettre d'accéder à un travail décent dans un délai raisonnable.

58. Le porte-parole employeur a réaffirmé la nécessité pour les gouvernements et les partenaires sociaux de participer sur un pied d'égalité au développement des compétences et à la formation, et abordé un certain nombre de points exposés par les participants. Il a insisté sur la nécessité d'élaborer des stratégies de la formation pour un secteur donné, puis de leur conférer un caractère intersectoriel de manière à développer et améliorer les compétences transversales. Pour prévenir la précarité d'emploi, il convient de créer les conditions du travail décent au niveau national ou, par le biais de conventions collectives, au niveau sectoriel. Les bas salaires correspondent uniquement à la première phase de la formation, puis ils augmentent une fois que la formation a donné des résultats satisfaisants. L'intervenant a reconnu que les pays ont différents points de départ et différents objectifs, mais que chacun d'eux doit poursuivre ses propres buts en matière d'éducation, estimant qu'une stratégie de la formation, élaborée et mise en œuvre avec la participation active des parties prenantes, est de nature à faciliter la réalisation de leurs objectifs dans un délai plus rapproché. L'enseignement primaire de base est nécessaire, car seuls les systèmes disposant d'une éducation de qualité et accessible à tous sur un pied d'égalité peuvent escompter des résultats positifs des programmes de formation professionnelle et d'apprentissage sur le lieu de travail.

Adoption des recommandations sur la base d'un consensus

59. L'animatrice a de nouveau accueilli les participants et leur a expliqué la procédure d'adoption des recommandations. Elle a procédé paragraphe par paragraphe d'un bout à l'autre du document. Tous les participants pouvaient proposer des amendements, mais seules les propositions consensuelles étaient adoptées. Cependant, alors que les amendements non consensuels ne seraient pas inclus dans le texte, les opinions exprimées pouvaient figurer dans le rapport portant sur la discussion du forum.
60. Les paragraphes 1, 2 et 3 ont été adoptés sans amendements. Le porte-parole du groupe gouvernemental a proposé que la dernière ligne du paragraphe 4 se termine par les termes «pour examen par la réunion au sommet du G20». Cette modification a été adoptée.
61. Au paragraphe 5, le porte-parole du groupe des travailleurs a proposé de prolonger la seconde phrase comme suit: «afin de soutenir la création d'emplois et le travail décent et de promouvoir une transition socialement juste vers les emplois verts». Il a également proposé d'ajouter au paragraphe 6 les termes suivants: «les principes du dialogue social et des conventions collectives incluent la formation». Ces deux propositions n'ont pas recueilli de consensus. Au paragraphe 7, il a proposé que le terme «permet» soit biffé et remplacé par «doit reposer sur». Cette proposition a été acceptée. Une autre proposition visant à ajouter dans la première phrase du paragraphe 8 les termes «et ceux du marché du travail» après «les futurs besoins de compétences» a également été adoptée. A la dernière ligne du paragraphe 8, il a proposé de remplacer les termes «dans le processus de consultation» par «dans les processus de consultation et de négociation.» Cette proposition n'a pas été adoptée. Il a été décidé de remplacer, à la dernière ligne du paragraphe 9, les termes «des entreprises et des travailleurs» par «des différents secteurs». Il a également été décidé de remplacer, à la première ligne du paragraphe 10, les termes «être alignées sur» par «s'inscrire dans». La dernière phrase a été modifiée et se lit désormais comme suit: «Des approches intersectorielles devraient être encouragées afin d'offrir les compétences transversales de base requises dans tous les secteurs.»

-
- 62.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a proposé que les questions relatives au travail décent et à la sécurité et santé soient incluses dans le paragraphe 10. Le porte-parole du groupe des employeurs, bien qu'il ne fût pas opposé à ces éléments, n'a pas accepté qu'ils soient insérés dans le texte, craignant que, inmanquablement, d'autres participants soient tentés de présenter une liste interminable de questions à inclure pour chaque point.
- 63.** A la fin de la première phrase du paragraphe 11, le porte-parole du groupe des travailleurs a proposé d'ajouter «ainsi que la formation et l'enseignement professionnels». Il a souligné que cette idée signifiait que, dans ce domaine, les gouvernements ont à assumer une responsabilité non pas exclusive, mais globale. Un certain nombre de représentants gouvernementaux ont estimé que ce n'était pas acceptable. Le vice-président du groupe gouvernemental a proposé, comme l'avaient demandé certains de ses collègues du groupe gouvernemental, d'inclure les «partenaires sociaux» pour accréditer l'idée d'une responsabilité partagée concernant l'éducation de base, mais cette proposition n'a pas été adoptée. Sur la base d'une proposition émanant du porte-parole du groupe des travailleurs, il a été décidé de remanier la seconde phrase comme suit: «Une éducation de qualité pour tous est indispensable à la capacité d'apprentissage et à la formation tout au long de la vie». En revanche, sa proposition visant à mentionner expressément les objectifs du Millénaire pour le développement a été rejetée.
- 64.** Le représentant gouvernemental de l'Uruguay a fait remarquer qu'il est difficile de déterminer s'il y a consensus lorsque des gouvernements ne se rallient pas à certains points. Aussi a-t-il considéré qu'il serait inapproprié, d'un point de vue procédural, d'inclure dans les recommandations un texte dont un élément ne serait pas tout à fait consensuel.
- 65.** L'animatrice a expliqué que le texte intégral est le résumé que le Bureau fait de la discussion et que, lorsqu'un amendement a été approuvé par toutes les parties à une nette majorité, il doit être adopté. Cependant, s'il n'y a pas de consensus à une nette majorité, alors la question soulevée peut être consignée dans le rapport. Le porte-parole du groupe des employeurs a proposé, dans l'intérêt de la procédure, d'éviter que les débats ne s'étirent en longueur. Si l'on ne parvient pas rapidement à un accord sur les changements à apporter aux recommandations adoptées sur la base d'un consensus, alors les propositions doivent figurer dans le rapport sur la discussion du forum. Cette façon de faire a été approuvée par le groupe des travailleurs et le groupe gouvernemental.
- 66.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a proposé d'ajouter, dans la seconde phrase du paragraphe 12, les termes «transitions rapides et régulières vers le travail décent», mais cette proposition n'a pas été approuvée. Le porte-parole du groupe des employeurs a proposé d'ajouter une nouvelle phrase à la fin du paragraphe 13, qui a été adoptée. Elle se lit comme suit «Le forum recommande également une étude et d'une orientation professionnelle dans l'éducation secondaire.»
- 67.** Toutes les parties ont exprimé leur inquiétude au sujet de la liste des groupes défavorisés proposée dans le texte du Bureau. Aussi les travailleurs ont-ils déclaré que les femmes ne devraient pas figurer sur la liste et proposé une nouvelle phrase se référant aux femmes, aux jeunes et aux travailleurs migrants. Les employeurs n'ont pas voulu de référence à l'économie informelle ni au travail précaire, et le groupe gouvernemental a tenté d'inclure les travailleurs affectés par le VIH/sida. Après de longues discussions, seule la proposition gouvernementale a recueilli un consensus. Les participants sont également convenus de modifier le temps utilisé dans le texte en remplaçant «avaient» [beaucoup de difficultés] par «ont» [beaucoup de difficultés] et «étaient» [nombreux à être confrontés] par «sont» [nombreux à être confrontés] et de supprimer le terme «circulaire» se rapportant à la migration, dans la dernière phrase. Le vice-président du groupe des travailleurs a souligné la nécessité pour les travailleurs d'avoir accès à la formation dans le pays d'accueil avant de rentrer dans leur pays d'origine.

-
- 68.** Dans la première phrase du paragraphe 15, il a été décidé de remplacer les termes «avec les mêmes résultats» par «des concepts de base devraient néanmoins être énoncés dans une stratégie mondiale». Dans la dernière phrase de ce paragraphe, il a également été décidé de remplacer l'expression «ont été adaptées» par «devraient être examinées et adaptées» et le terme «entreprises» par «employeurs» et d'y ajouter «, des travailleurs et de leurs organisations». Une suggestion faite par le porte-parole des travailleurs, visant à ajouter en fin de paragraphe: «A cet égard, les gouvernements jouent un rôle particulièrement important», n'a pas été adoptée.
- 69.** Les changements apportés au paragraphe 16 ont résulté d'une longue discussion, mais il n'y a eu aucune question qui n'ait pas recueilli un consensus. L'idée principale est que la coopération et l'assistance techniques sont une priorité élevée pour les pays en développement et qu'il convient de s'inspirer de l'expérience d'autres pays et de s'appuyer sur l'expertise d'institutions telles que l'OIT. Il existe divers moyens de soutenir la mise en œuvre d'une approche sectorielle.
- 70.** Le paragraphe 17 a également fait l'objet de débats nourris. Il a été décidé d'ajouter une nouvelle phase libellée comme suit: «La question de la formation devrait être placée en tête de l'ordre du jour du G20». Le vice-président du groupe des travailleurs a proposé d'ajouter que le développement des compétences et la formation devraient s'inscrire dans des cadres législatifs et des conventions collectives, et de faire figurer dans ce paragraphe «la sécurité de l'emploi» en tant qu'idée devant être défendue par les ministres de l'Emploi et du Travail du G20. La première proposition n'a pas été adoptée et la seconde, bien que soutenue par certains gouvernements, n'a pas recueilli de consensus.
- 71.** Le représentant gouvernemental de l'Uruguay a déclaré que, selon lui, ce paragraphe n'était pas suffisamment consensuel. Aussi a-t-il proposé que le document final soit présenté comme un résumé du président plutôt que comme des recommandations adoptées sur la base d'un consensus. Cependant, la procédure proposée n'était pas acceptable pour le groupe des employeurs, ni pour le groupe des travailleurs, ni pour un certain nombre de représentants gouvernementaux qui se sont exprimés sur la question. L'animatrice a pris acte des divergences, indiquant que, conformément aux procédures établies, le désaccord sur ce point serait consigné dans le rapport.
- 72.** La représentante gouvernementale des Philippines a approuvé la proposition visant à inclure une modification relative à la sécurité de l'emploi, rappelant que cet aspect, en vertu d'un accord tripartite, fait partie intégrante du titre du forum. La sécurité de l'emploi étant en outre une conséquence du développement des compétences et de la formation, elle s'est étonnée qu'aucun participant n'ait pu approuver l'amendement proposé.
- 73.** L'animatrice a présenté le document final aux parties pour adoption. Les trois parties ont approuvé les recommandations adoptées sur la base d'un consensus, telles que modifiées.
- 74.** La participante employeuse de l'Australie a remercié les participants et l'animatrice au nom de son groupe. Elle a déclaré avoir apprécié le niveau élevé de participation au forum et les bons exemples qui avaient été exposés. Elle a conclu en réitérant l'engagement de son groupe à continuer de travailler sur ce sujet.
- 75.** Le porte-parole du groupe des travailleurs s'est fait l'écho des commentaires du précédent orateur et a expliqué que le forum a fourni une excellente base sur laquelle on peut tracer la voie à suivre. Les travailleurs attendent avec intérêt de poursuivre leurs travaux sur ces questions avec les gouvernements et les employeurs aux niveaux international, national et sectoriel. Se référant aux questions qui n'avaient pas recueilli de consensus, il a formulé l'espoir qu'elles pourront être réglées par le dialogue.

-
- 76.** Le vice-président du groupe gouvernemental a remercié les participants pour leur contribution et pour le respect manifesté à l'égard de préoccupations individuelles exprimées tout au long des délibérations. Il a également remercié ses collègues du groupe gouvernemental pour leur soutien. Malgré l'absence de consensus sur certains points, le forum a apporté une contribution concrète au débat en cours sur la question cruciale du développement des compétences et de la formation.
- 77.** M. Dragnich a rendu hommage aux participants pour le travail ardu qu'ils ont fourni afin que les recommandations soient adoptées sur la base d'un consensus. Il a reconnu le rôle essentiel du dialogue social dans le débat en cours sur le développement des compétences et la formation, qui a prévalu dans les réunions sectorielles tripartites pendant toute la décennie écoulée. Les résultats du forum sont une excellente contribution à l'échange de connaissances et au dialogue social nécessaires pour surmonter la crise mondiale de l'emploi et faciliter la reprise, ainsi qu'à l'action de l'OIT visant à définir une stratégie de la formation pour le G20. Il a remercié les collègues du Secteur de l'emploi de l'OIT pour leur contribution au succès du forum et l'ensemble du secrétariat pour ses efforts. Il a conclu en adressant des remerciements appuyés à l'animatrice, qui a facilité les délibérations et les a enrichies par un exposé sur l'expérience de l'Afrique du Sud.
- 78.** M^{me} Ducci a remercié tous les participants au nom du Directeur général du BIT, M. Juan Somavia. Elle a salué les recommandations adoptées sur la base d'un consensus en tant que contribution précieuse à la réponse que le Directeur général s'efforce d'apporter à la demande des pays du G20 portant sur l'élaboration d'une stratégie de la formation, qui sera soumise à leur examen. Elle a également pris note des résultats qui aideront l'OIT et ses mandants tripartites à s'orienter quant à la réponse tangible à apporter, au niveau sectoriel, à la nécessité d'une reconversion et du perfectionnement professionnel des hommes et des femmes qui travaillent en cette période d'après-crise de l'économie mondiale. Ces résultats ont permis de traiter la question du développement des compétences et de la formation en passant de considérations générales à des considérations plus spécifiques. L'oratrice a assuré que le Bureau tiendrait compte de ces recommandations au moment de programmer ses travaux dans le domaine du développement des compétences et de la formation, de la sécurité de l'emploi et de la pérennisation des entreprises.
- 79.** L'animatrice a remercié chacun d'avoir bien voulu partager ses connaissances en matière de bonnes pratiques et s'est félicitée du vaste éventail de points de vue et de données d'expérience exposés tout au long du forum. Elle a remercié en particulier les vice-présidents et les porte-parole des groupes pour leur professionnalisme et leur contribution. Le résultat illustre parfaitement la manière dont l'OIT peut faciliter le dialogue social et l'échange d'informations. Elle a salué les recommandations et indiqué qu'elles sont de nature à promouvoir le débat sur le développement des compétences et la formation. L'approche sectorielle a fait ses preuves en Afrique du Sud, mais pas sans difficulté. Toute approche bénéficie de l'apprentissage et de l'application de méthodes nouvelles et différentes. Ce forum a permis à chacun d'apprendre des façons nouvelles et différentes de traiter la question du développement des compétences et de la formation. Tout en reconnaissant qu'il n'est pas simple de parvenir à un consensus, elle a apprécié le respect et la camaraderie qui ont caractérisé les délibérations. Elle a conclu en remerciant le secrétariat pour son soutien et pour l'énorme travail accompli.

Annexe

Recommandations adoptées sur la base d'un consensus

Introduction

1. Des représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs ont participé au Forum de dialogue mondial sur les stratégies pour la formation et la sécurité de l'emploi au niveau sectoriel, qui s'est tenu au BIT, à Genève, les 29 et 30 mars 2010. Ce forum a analysé les stratégies visant à faire face aux besoins de compétences, tant actuels que futurs, dans différents secteurs afin de promouvoir la croissance et la sécurité de l'emploi dans la période d'après crise, ainsi que la productivité et la viabilité des entreprises.
2. Le forum a permis l'échange d'un large éventail de vues et d'expériences afin d'identifier les défis majeurs, de définir des stratégies et de recueillir des expériences positives en vue d'une croissance forte, durable et équilibrée. Les interventions des participants ont mis en évidence des exemples concrets d'approches du développement des compétences et de la formation au niveau sectoriel et examiné les priorités et les enjeux.
3. Le forum a rappelé la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, les conclusions de la Commission des aptitudes professionnelles adoptées à la 97^e session de la Conférence internationale du Travail, la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, ainsi que le Pacte mondial pour l'emploi, et confirmé l'importance et la pertinence de ces instruments.
4. Le forum a pris note de la prochaine réunion des ministres du G20, qui se tiendra à Washington, DC, et de ce que l'OIT ait été invitée à élaborer une stratégie de formation qui sera examinée lors du Sommet du G20.

Points ayant fait l'objet de consensus

5. L'impact de la crise économique mondiale sur l'emploi varie d'un pays et d'un secteur à l'autre et pose des défis sans précédent aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs. Dans ce contexte, le forum insiste sur la nécessité de renforcer la tendance à améliorer la formation, en termes à la fois quantitatifs et qualitatifs.
6. Le forum recommande le renforcement des stratégies de formation au niveau sectoriel.
7. Une approche au niveau sectoriel doit reposer sur une étroite collaboration entre les partenaires sociaux aux niveaux national et local.
8. Les conseils sectoriels bi ou tripartites, y compris les prestataires de formation, sont bien placés pour garantir une meilleure harmonisation entre les besoins de compétences dans les secteurs et l'offre de formation, anticiper les besoins futurs de compétences et ceux du marché du travail et évaluer la qualité et la pertinence des programmes de formation. Ils peuvent également améliorer la formation dispensée, notamment dans le cadre des petites et moyennes entreprises, car ils sont impliqués de manière plus implicite dans le processus de consultation.
9. Les stratégies de développement des compétences au niveau sectoriel élaborées par le biais du dialogue social reconnaissent les rôles, les droits et les responsabilités de chacune des parties prenantes. Elles sont établies en fonction de la demande, répondent à l'évolution des conditions et s'adaptent aux domaines émergents, tels que la technologie, le commerce, les tendances démographiques et l'environnement. Les stratégies nationales de développement des compétences et de formation au niveau sectoriel sont performantes en ce qu'elles supposent l'adoption d'une approche de formation tout au long de la vie pour répondre aux besoins de compétences des différents secteurs.
10. Pour être efficaces, les approches de développement des compétences au niveau sectoriel devraient s'inscrire dans les stratégies de croissance nationales à long terme afin d'assurer une cohérence entre le développement des compétences et les politiques relatives au marché du travail, sans oublier la conformité avec les stratégies en matière d'innovation technologique, de prestation de services

publics, de commerce et d'investissement. Des approches intersectorielles devraient être encouragées afin d'offrir les compétences transversales de base requises dans tous les secteurs.

11. Le forum a insisté sur le fait que l'éducation de base est une des responsabilités essentielles des gouvernements. Une éducation de qualité pour tous est indispensable à la capacité d'apprentissage et à la formation tout au long de la vie.
12. Une combinaison de l'école et de l'expérience professionnelle grâce à des programmes d'apprentissage et autres formations facilite l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Il convient de veiller à faciliter la transition sans heurt vers un emploi régulier.
13. Pour combler les déficits en matière de compétences et éviter que ces dernières ne soient pas adaptées aux besoins, il faut disposer d'informations et d'une analyse solides du marché du travail, axées aussi bien sur l'offre que sur la demande. Les gouvernements devraient œuvrer avec les partenaires sociaux au niveau sectoriel et d'autres intervenants sur le marché du travail afin de définir les déficits en matière de compétences; une meilleure analyse tant quantitative que qualitative effectuée à l'échelle sectorielle contribue à une mise en adéquation plus efficace des compétences. Les participants au forum ont reconnu l'importance des services de l'emploi en ce qu'ils offrent une orientation et des conseils d'ordre professionnel aux nouveaux arrivants sur le marché du travail. Le forum recommande également une étude et une orientation professionnelle dans l'éducation secondaire.
14. Les programmes de formation professionnelle doivent bénéficier à tous et être accessibles aux groupes défavorisés, tels que les chômeurs, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs affectés par le VIH/sida, les femmes, les jeunes, les travailleurs migrants, les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs occupant un emploi précaire. Les migrants ont beaucoup de difficultés à faire reconnaître leurs compétences dans les pays d'accueil, et les pays d'origine sont nombreux à être confrontés à la fuite des cerveaux, autrement dit à la perte de travailleurs hautement qualifiés. Il serait bon d'envisager des dispositions bilatérales et multilatérales en faveur de la migration ainsi que des accords qui reconnaissent les compétences des migrants.
15. Si les systèmes nationaux de développement des compétences et de formation au niveau sectoriel, y compris leurs structures de gestion, ne peuvent être appliqués à d'autres pays, des concepts de base devraient néanmoins être énoncés dans une stratégie mondiale. Chaque système doit tenir compte des besoins nationaux, régionaux et locaux. Cependant, les approches au niveau sectoriel ont été appliquées à divers contextes économiques et sociaux ainsi qu'à des exigences géographiques différentes. Les bonnes pratiques constatées dans d'autres pays ou dans d'autres secteurs devraient être examinées et adaptées en vue de la mise au point ou du perfectionnement des systèmes existants au niveau sectoriel. Un investissement suffisant de la part des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des gouvernements dans la formation s'impose, y compris par le biais de partenariats efficaces public-privé.
16. Il y eut un large consensus parmi les participants pour affirmer que les pays en développement ont une multitude de défis à relever, qui exigent la mise en œuvre d'une stratégie du développement des compétences solide menée par les secteurs. A cet égard, la coopération et l'assistance techniques sont une priorité urgente pour les pays en développement, qui peuvent tirer parti de l'expérience des autres pays et de la compétence d'institutions telles que l'OIT. Parmi les moyens nécessaires pour favoriser la mise en œuvre de cette stratégie, figure tout un éventail de dispositions et d'institutions qui visent à associer les partenaires sociaux à la conception, à l'application et à l'amélioration des stratégies de formation.
17. Le forum a invité les ministères du Travail et de l'Emploi des pays du G20, lors de la prochaine réunion ministérielle du G20, à prôner une approche sectorielle des stratégies de formation auprès des ministères de l'éducation et, par exemple, des ministères chargés des finances, de l'investissement, du commerce, de la santé, des transports et du développement rural. La question de la formation devrait être placée en tête de l'ordre du jour du G20. Les initiatives de formation doivent être intégrées dans des programmes et des stratégies de développement plus vastes, mais il importe tout autant d'adopter une méthode d'élaboration participative qui tienne compte des besoins des marchés du travail locaux et régionaux.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson

Présidente

Presidenta

Ms Elizabeth Thobejane, Senior Executive Manager, Department of Higher Education and Training, Department of Labour, Pretoria, South Africa.

Governing Body members

Membres du Conseil d'administration

Miembros del Consejo de Administración

Employer

Employeur

Empleador

Mr Andrew Moore, Special Adviser, Confederation of British Industry (CBI), Deal, United Kingdom.

Worker

Travailleur

Trabajador

Mr Jerry Zellhoefer, European Representative, AFL-CIO European Office, Paris, France.

Members representing Governments

Membres représentant les gouvernements

Miembros representantes de los gobiernos

ALBANIA ALBANIE

Ms Alida Mici, Director of EU Integration and Foreign Affairs, MPCSSHB, Tirana.

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M^{me} Hamida Djidel, sous-directrice, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Alger.

AUSTRALIA AUSTRALIE

Mr Greg Vines, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Australia in Geneva.

BANGLADESH

Mr Faiyaz Murshid Kazi, First Secretary, Permanent Mission of Bangladesh in Geneva.

BARBADOS BARBADE

Ms Emalene Marcus-Burnett, Counsellor, Permanent Mission of Barbados in Geneva.

BENIN BÉNIN

M. Christophe Kint Aguiar, ministre, ministère du Travail et de la Fonction publique, Cotonou.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M^{me} Alvine A. Aboh Chaudanson, secrétaire générale, ministère du Travail et de la Fonction publique, Cotonou.

M. Jean Y. Tossavi, secrétaire exécutif du Fonds de développement de la formation continue et de l'apprentissage (SE/FODEFCA), ministère du Travail et de la Fonction publique, Cotonou.

BOTSWANA

Ms Mabedi Motchabani, Counsellor, Permanent Mission of Botswana in Geneva.

REPUBLIC OF CONGO RÉPUBLIQUE DU CONGO REPÚBLICA DEL CONGO

M. André Okombi Salissa, ministre, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

S.E. M. Luc-Joseph Okio, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente de la République du Congo à Genève.

M. Nicolas Kossaloba, conseiller à l'emploi, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville.

M. André Nyanga Elenga, directeur général de l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre (ONEMO), Brazzaville.

M. Rigobert Okouya, conseiller, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville.

M^{me} Fernande Mvila, conseillère, mission permanente de la République du Congo à Genève.

M^{me} Véronique Okoumou, conseillère au travail du Président de la République, Présidence de la République du Congo, Brazzaville.

CYPRUS CHYPRE CHIPRE

Ms Natalia Andreou, Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance, Nicosia.

CZECH REPUBLIC RÉPUBLIQUE TCHÈQUE REPÚBLICA CHECA

Ms Eva Sikorova, Ministry of Labour and Social Affairs, Prague.

EQUATEUR ECUADOR

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Jorge Thullen, Asesor del Ministro, Misión Permanente del Ecuador en Ginebra.

EGYPT EGYPTE EGIPTO

Mr Raafat Elmeslawy, Labour Counsellor, Permanent Mission of Egypt in Geneva.

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Mr Andreas Henkes, Head of Division, Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin.

GREECE GRÈCE GRECIA

Ms Sofia Baxevani, Government Official, Employment Directorate, Manpower Employment Organization, Alimos.

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Anastasia Charari, Labour Market Policies Researcher, Employment Observatory Research – Informatics SA, Athens.

HUNGARY HONGRIE HUNGRÍA

Ms Zsófia Lux, Chief Counsellor, Ministry of Social Affairs and Labour, Budapest.

**ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN**

Mr Amir Shamir, Labour Attaché, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran in Geneva.

MALAWI

Mr Benson Milton Chirwa, Chief Labour Officer (Employment), Ministry of Labour, Lilongwe.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Wesley Muwalo, Chief Trade Testing Officer, Ministry of Labour, Lilongwe.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Aminuddin Ab Rahman, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva.

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sra. Cecilia Amero Coutigno, Ministro, Misión Permanente de México en Ginebra.

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M^{me} Naja Guenooni, ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Rabat.

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Magdalena Nojszewska-Dochev, First Secretary, Permanent Mission of Poland in Geneva.

Adviser/Conseiller technique/ Consejero técnico

Mr Bartosz Betka, Permanent Mission of Poland in Geneva.

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Adviser/Conseillère technique/ Consejera técnica

Sra. Adelaida Bosch Vivancos, Consejera técnica, Subdirección de Relaciones Sociales Internacionales, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.

URUGUAY

Sr. Gabriel Winter, Counsellor, Misión Permanente del Uruguay en Ginebra.

BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Consejero laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra.

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr Enosh Bolo, Director Strategy and Service Delivery, Federation of Kenya Employers (FKE), Nairobi, Kenya.

Mr Domenico Campogrande, Director Social Affairs, European Construction Industry Federation (FIEC), Brussels, Belgium.

Ms Mary Hicks, Director of Employment, Education and Training, Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI), Kingston, Australia.

Dr Arthur Keiser, Treasurer/Board Member, Keiser University, Career College Association, Fort Lauderdale, United States.

Sr. Alfredo Kupfer-Domínguez, Consejero Laboral, Confederación de Cámaras Industriales, México, México.

Ms Carrie Murdoch, Manager, Education, Skills, Trade, Business New Zealand, Wellington, New Zealand.

Mr Chiel Renique, Senior Adviser on Education and Training, Confederation of Netherlands Industry and Employers (VNO-NCW), The Hague, Netherlands.

Mr Olaf Stieper, Head of Department Vocational Training, METRO AG, Düsseldorf, Germany.

Mr Matthias Thorns, Confederation of German Employers (BDA), European and International Affairs, Berlin, Germany.

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

Mr Carlton Gibson, First Vice-President, Oilfields Workers' Trade Union (OWTU), San Fernando, Trinidad and Tobago.

Mr Jasper Goss, Information/Research Officer, International Union of Foodworkers (IUF) Asia/Pacific, Sydney, Australia.

Ms Cristina Iftimescu, Vice-President, Romanian Trade Union Federation (SANITAS), Bucharest, Romania.

Mr Knut Kraft, International Expert, BLBS Germany, Düsseldorf, Germany.

Mr Ganta M. Krishnamurthy, General Secretary, Madras Port Trust Employees' Union, Chennai, India.

Mr Abu Dinbon Kuntulo, General Secretary, Health Services Workers' Union of TUC (HSWU), Accra, Ghana.

Ms Jin Sook Lee, Policy and Campaign Officer, Building and Wood Workers International (APRO), Subang Jaya, Selangor Darul Ehsan, Malaysia.

Sr. Marino Vani, Asistente del representante regional, Oficina Regional de la FITIM para América Latina y el Caribe, Montevideo, Uruguay.

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Mr Robert Harris, Chair, Trade Union Advisory Committee (TUAC), Education International, Nyon.

Mr Helmut Lense, Director Automotive Department, International Metalworkers' Federation (IMF), Geneva.

Ms Anita Normark, Building and Wood Workers International (BWI), Carouge/Geneva.

Mr Jakob Thiemann, Policy Officer, UNI Commerce Global Union, Nyon.

Mr Peter Waldorff, General Secretary, Public Services International (PSI), Ferney-Voltaire, France.

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

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

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

European Commission
Commission européenne
Comisión Europea

Mr Robert Strauss, Head of Unit, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, Belgium.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)

Dr Cristina Martínez-Fernández, Policy Analyst (Local Governance and Employment), Leed Programme, Paris, France.

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean Dejardin, conseiller, Cointrin, Genève.

Mr Eric Oechslin, Senior Adviser, Cointrin, Geneva.

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms Esther Busser, Assistant Director, Geneva Office, Geneva.

Speakers
Intervenants
Portavoces

Office of the Director-General
Bureau du Directeur général
Gabinete del Director General

Ms Maria Angelica Ducci.

M. Philippe Egger.

Mr Age Godefridus Fluitman.

CINTERFOR

Ms Martha Pacheco, Director, Inter-American Vocational Training Research and Documentation Centre, CINTERFOR, Montevideo, Uruguay.

International Training Centre
Centre international de formation
Centro Internacional de Formación

Mr Mostefa Boudiaf, Employment and Skills Development Team, International Training Centre of the ILO, Turin, Italy.

Mr Manfred Ziewers, Senior Programme Officer, Employment and Skills Development Team, International Training Centre of the ILO, Turin, Italy.