

International Labour Conference
92nd Session 2004

Report IV (2B)

Human resources development and training

Fourth item on the agenda

International Labour Office Geneva

Conférence internationale du Travail
92^e session 2004

Rapport IV (2B)

Mise en valeur des ressources humaines et formation

Quatrième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail Genève

ISBN 92-2-013038-6

ISSN 0074-6681/0251-3218

First published 2004

Première édition 2004

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers. Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. A catalogue or lists of new publications will be sent free of charge from the above address.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

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

CONTENTS — TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION	1/2
PROPOSED TEXT / TEXTE PROPOSÉ:	
Proposed Recommendation concerning human resources development and training.....	5
Projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation	6

INTRODUCTION

The first discussion of the question concerning human resources development and training took place at the 91st Session (2003) of the International Labour Conference. On the basis of that discussion, and in accordance with article 39 of the Standing Orders of the Conference, the International Labour Office prepared and communicated to the governments of member States the text of a proposed Recommendation concerning human resources development and training. This text was incorporated in Report IV(1).¹

Governments were invited to send, after consulting the most representative employers' and workers' organizations, any amendments or comments on the text so as to reach the Office by 30 November 2003. Alternatively, they were asked to inform the Office, by the same date, whether they considered that the proposed text constituted a satisfactory basis for discussion by the Conference at its 92nd Session (2004).

At the time of drawing up this report, the Office had received replies from the governments of the following 44 member States: Australia; Belgium; Brazil; Canada; China; Costa Rica; Croatia; Czech Republic; Denmark; Dominican Republic; Egypt; El Salvador; Eritrea; Estonia; Finland; France; Germany; Greece; India; Ireland; Italy; Japan; Kuwait; Lebanon; Lithuania; Mauritius; Mexico; Morocco; New Zealand; Nicaragua; Norway; Philippines; Portugal; Singapore; Slovakia; Spain; Switzerland; Syrian Arab Republic; Thailand; Tunisia; Turkey; United Kingdom; United States; Uruguay. Comments were also received from the European Commission and an international non-governmental organization.

In the case of 27 countries (Australia, Belgium, Brazil, Canada, China, Croatia, Czech Republic, Denmark, Dominican Republic, Eritrea, Estonia, Finland, Greece, Italy, Japan, Netherlands, New Zealand, Norway, Portugal, Slovakia, Spain, Switzerland, Syrian Arab Republic, Thailand, Turkey, United States, Uruguay), the replies of employers' and/or workers' organizations were incorporated into those of the government, appended to the government's reply, or communicated directly to the Office.

To ensure that the English and French texts of the proposed Recommendation concerning human resources development and training are in the hands of the governments within the time limit laid down in article 39, paragraph 7, of the Standing Orders of the Conference, Report IV(2) has been published in two volumes.² The present bilingual volume, Report IV(2B), contains the English and French versions of the proposed text as amended in light of the observations made by governments, by employers' and workers' organizations, and for the reasons set out in the Office

¹ ILO: *Human resources development and training*, Report IV(1), International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004.

² Report IV(2A) should be sent to governments approximately three months prior to the 92nd Session of the Conference and contain summaries of the replies received and the Office commentaries.

INTRODUCTION

La question intitulée «Mise en valeur des ressources humaines et formation» a fait l'objet d'une première discussion à la 91^e session (2003) de la Conférence internationale du Travail. A la suite de cette discussion, et conformément à l'article 39 du Règlement de la Conférence, le Bureau international du Travail a élaboré et communiqué aux gouvernements des Etats Membres le texte d'un projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation, reproduit dans le rapport IV(1)¹.

Le Bureau a invité les gouvernements à lui faire parvenir leurs observations ou amendements éventuels le 30 novembre 2003 au plus tard, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou à lui faire savoir, dans le même délai, s'ils considéraient que le texte proposé constituait une base de discussion satisfaisante pour la Conférence à sa 92^e session (2004).

Au moment de la rédaction du présent rapport, le Bureau avait reçu les réponses des gouvernements des 44 Etats Membres suivants: Allemagne; Australie; Belgique; Brésil; Canada; Chine; Costa Rica; Croatie; Danemark; République dominicaine; Egypte; El Salvador; Erythrée; Espagne; Estonie; Etats-Unis; Finlande; France; Grèce; Inde; Irlande; Italie; Japon; Koweït; Liban; Lituanie; Maroc; Maurice; Mexique; Nicaragua; Norvège; Nouvelle-Zélande; Philippines; Portugal; Royaume-Uni; Singapour; Slovaquie; Suisse; République arabe syrienne; République tchèque; Thaïlande; Tunisie; Turquie; Uruguay. La Commission européenne et une organisation non gouvernementale internationale ont aussi fait parvenir leurs observations.

Dans le cas de 27 pays (Australie, Belgique, Brésil, Canada, Chine, Croatie, Danemark, République dominicaine, Erythrée, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Finlande, Grèce, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Suisse, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Turquie, Uruguay), les réponses des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été incorporées dans celle du gouvernement ou jointes à celle-ci, ou encore ont été communiquées directement au Bureau.

Afin que les versions française et anglaise du projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation puissent parvenir aux gouvernements dans les délais prévus à l'article 39, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, le rapport IV(2) est publié en deux volumes². Le présent volume bilingue (rapport IV(2B)) contient les versions française et anglaise du texte proposé, amendées en fonction des observations des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs et pour les raisons exposées dans les commentaires du

¹ BIT: *Mise en valeur des ressources humaines et formation*, rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004.

² Le rapport IV(2A) devrait être envoyé au gouvernement environ trois mois avant la 92^e session de la Conférence et contiendra un résumé des réponses reçues ainsi que les commentaires du Bureau.

commentaries. In addition, some slight changes were made, where appropriate, in the wording of the texts, mainly to ensure full convergence between the two versions of the proposed Recommendation.

If the Conference so decides, this text will serve as a basis for the second discussion, at the 92nd Session of the Conference (2004), of the question concerning human resources development and training.

Bureau. En outre, quelques légères modifications ont été apportées, le cas échéant, au libellé du texte, en vue surtout d'assurer l'entière concordance des deux versions du projet de recommandation.

Si la Conférence en décide ainsi, ce texte servira de base à la deuxième discussion de la question intitulée «Mise en valeur des ressources humaines et formation» à la 92^e session (2004) de la Conférence.

PROPOSED TEXT

(English version)

The following is the English version of the proposed Recommendation concerning human resources development and training, which is submitted as a basis for the discussion of the fourth item on the agenda of the 92nd Session of the Conference.

**Proposed Recommendation concerning human resources
development and training**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 92nd Session on 1 June 2004, and

Recognizing that education, training and lifelong learning contribute significantly to promoting the interests of people, enterprises, the economy and society as a whole, especially considering the critical challenge of attaining full employment, social inclusivity and sustained economic growth in the global economy, and

Calling on governments, employers and workers to renew their commitment to lifelong learning: governments by investing to enhance education and training at all levels; enterprises by training their employees; and individuals by making use of the education, training and lifelong learning opportunities, and

Recognizing that education, training and lifelong learning are fundamental, but by themselves insufficient, to ensure sustainable economic and social development and that they should therefore be consistent with, and form an integral part of, comprehensive economic, social and labour market policies and programmes, and

Recognizing also the need for consistency between human resources development policy and other policies important for economic growth and employment creation, such as economic, fiscal and social policies, and

Recognizing that many developing countries need support in the design, funding and implementation of modern education and training policies to attain development and economic growth, and

TEXTE PROPOSÉ

(Version française)

On trouvera ci-après la version française du projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation. Ce texte est soumis à la Conférence pour servir de base, lors de la 92^e session, à la discussion de la quatrième question de l'ordre du jour.

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

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1^{er} juin 2004, en sa quatre-vingt-douzième session,

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

Appelant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à renouveler leur engagement en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie: les gouvernements investissant pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, les entreprises assurant la formation de leurs salariés, et les individus utilisant les occasions d'éducation, de formation et d'acquisition de connaissances tout au long de la vie;

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

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

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

Recalling that the realization of decent work for workers everywhere is a primary objective of the International Labour Organization, and

Noting the rights and principles embodied in the relevant International Labour Organization instruments, and in particular:

- (a) the Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142); the Employment Policy Convention (No. 122) and Recommendation, 1964; the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169); and the Paid Educational Leave Convention (No. 140) and Recommendation, 1974;
- (b) the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;
- (c) the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy;
- (d) the Conclusions concerning human resources training and development, adopted at the 88th Session (2000) of the International Labour Conference, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to human resources development and training, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation;

adopts this day of June of the year two thousand and four the following Recommendation, which may be cited as the Human Resources Development and Training Recommendation, 2004.

I. OBJECTIVE, SCOPE AND DEFINITIONS

1. Members should formulate, apply and review national human resources development and education and training policies which are consistent with, and complementary to, other economic and social policies, based on social dialogue, and which reflect the different roles of government and the social partners.

2. The realization of lifelong learning should be based on the explicit commitment: by governments to invest in enhancing education and training at all levels; by enterprises in training their employees; and by individuals in developing their abilities and careers.

3. For the purpose of this Recommendation,

- (a) the term “lifelong learning” encompasses all learning activities undertaken throughout life for the development of competencies and qualifications;
- (b) the term “competencies” covers the knowledge, skills and know-how applied and mastered in a specific context;

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

Notant les droits et principes énoncés dans les instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail, en particulier:

- a) la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; la convention et la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la convention et la recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974;
- b) la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
- c) la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
- d) les conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, adoptées à la 88^e session (2000) de la Conférence internationale du Travail;

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

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

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

I. OBJECTIF, CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

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

2. La réalisation de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est fondée sur l'engagement explicite des gouvernements à investir pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, des entreprises à former leurs salariés, et des individus à développer leurs aptitudes et leur parcours professionnel.

3. Aux fins de la présente recommandation:

- a) l'expression «éducation et formation tout au long de la vie» englobe toutes les activités d'acquisition des connaissances entreprises pendant toute la durée de l'existence en vue d'un développement des compétences et qualifications;
- b) le terme «compétences» recouvre la connaissance, les aptitudes professionnelles et le savoir-faire maîtrisé et mis en pratique dans un contexte spécifique;

- (c) the term “qualifications” means a formal expression of the vocational or professional abilities of a worker which is recognized at international, national or sectoral level; and
- (d) the term “employability” relates to portable competencies and qualifications that enhance an individual’s capacity to make use of the education and training opportunities available in order to secure and retain decent work, progress within the enterprise and between jobs and cope with changing technology and labour market conditions.

4. Members should identify human resources development and training policies which:

- (a) facilitate lifelong learning and employability and are part of a range of policy measures designed to achieve quality and safe jobs as well as sustainable economic and social development;
- (b) give equal consideration to economic and social objectives, emphasize sustainable economic development in the context of the globalizing economy and the knowledge- and skills-based society, as well as develop competencies, and promote decent work, job retention, social development, social inclusion and poverty reduction;
- (c) stress the importance of innovation, competitiveness, productivity and growth of the economy, as well as the creation of decent jobs and the employability of people, considering that innovation creates new employment opportunities and also requires new approaches to education and training to meet demand for new skills;
- (d) address the challenge of transforming activities in the informal economy into decent work fully integrated into mainstream economic life; policies and programmes should be developed with the aim of creating decent jobs and opportunities for education and training, as well as validating prior learning and skills gained to assist workers and employers move into the formal economy;
- (e) promote and sustain public and private investment in the infrastructure needed for the use of information and communication technology in education and training, in hardware and software for training purposes, as well as in the training of teachers and trainers, using local, national and international collaborative networks;
- (f) reduce inequalities in the participation of adults in education and training.

5. Members should:

- (a) recognize that education and training are a right for all and, in cooperation with the social partners, work towards ensuring access for all to lifelong learning;

- c) le terme «qualifications» se réfère à l'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur reconnue aux niveaux international, national ou sectoriel;
- d) le terme «employabilité» se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des occasions d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail.

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

- a) facilitent l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'employabilité, et s'inscrivent dans un éventail de mesures politiques conçues pour créer des emplois sûrs et de qualité et pour promouvoir un développement économique et social durable;
- b) accordent une égale importance aux objectifs économiques et sociaux et mettent l'accent sur le développement économique durable dans le contexte de la mondialisation de l'économie et d'une société fondée sur le savoir et l'acquisition des compétences, ainsi que sur l'accroissement des compétences et la promotion du travail décent, du maintien dans l'emploi, du développement social, de l'insertion sociale et de la réduction de la pauvreté;
- c) accordent une grande importance à l'innovation, à la compétitivité, à la productivité et à la croissance économique ainsi qu'à la création d'emplois décents et à l'employabilité des personnes, considérant que l'innovation est créatrice de nouvelles possibilités d'emploi et requiert aussi de nouvelles approches de l'éducation et de la formation afin de répondre à la demande de nouvelles compétences;
- d) répondent au défi de la transformation des activités de l'économie informelle en un travail décent pleinement intégré à la vie économique; les politiques et les programmes devraient être développés dans le but de créer des emplois décents et d'offrir des occasions d'éducation et de formation ainsi que de valider des connaissances et des compétences déjà acquises afin d'aider les travailleurs et les employeurs à s'intégrer dans l'économie formelle;
- e) promeuvent et maintiennent l'investissement public et privé dans les infrastructures nécessaires à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans l'éducation et la formation, dans les matériels et logiciels d'éducation et de formation, ainsi que dans la formation des enseignants et des formateurs utilisant des réseaux locaux, nationaux et internationaux de collaboration;
- f) réduisent les inégalités entre adultes dans la participation à l'éducation et à la formation.

5. Les Membres devraient:

- a) reconnaître que l'éducation et la formation sont un droit pour tous et, en coopération avec les partenaires sociaux, s'efforcer d'assurer l'accès de tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie;

- (b) define, with the involvement of the social partners, a national strategy for education;
- (c) define, with the involvement of the social partners, a national strategy, as well as establish a guiding framework for training policies at different levels – national, regional, local, sectoral, enterprise – which promote social dialogue;
- (d) align human resources development and training policies with policies and strategies aimed at creating economic growth and employment opportunities such as economic, fiscal and social policies;
- (e) create a general economic environment and incentives to encourage: enterprises to invest in education and training, individuals to develop their abilities and careers, and enable and motivate them to participate in education and training programmes;
- (f) facilitate the development of a training delivery system consistent with national conditions and practices;
- (g) assume the primary responsibility for investing in education and pre-employment training, recognizing that qualified teachers and trainers, working under decent conditions, are of fundamental importance in providing quality education to assist children and adults reach high standards in academic and vocational competencies;
- (h) establish a national qualifications framework to facilitate lifelong learning, assist enterprises and employment agencies to match skill demand with supply, guide individuals in their choice of training and career and facilitate the recognition of prior learning and previously acquired skills, competencies and experience. This framework should be responsive to changing technology and trends in the labour market and recognize regional and local differences, without losing transparency at the national level;
- (i) strengthen social dialogue on training at the different levels – international, national, regional, local, sectoral, enterprise;
- (j) promote equal opportunities for women and men in education and training;
- (k) promote access to education and training for people with special needs, notably youth, people with disabilities, migrants, older workers and the socially excluded; and for workers in small and medium-sized enterprises, in the informal economy, in the rural sector and in self-employment. The identification of such groups should be made at the national level;
- (l) provide support to the social partners to enable them to participate in social dialogue on training;
- (m) provide for supportive social and other policies to enable all persons to participate in training and development.

-
- b) définir, avec la participation des partenaires sociaux, une stratégie nationale de l'éducation;
 - c) définir, avec la participation des partenaires sociaux, une stratégie nationale ainsi qu'établir un cadre de référence pour les politiques de formation à différents niveaux – national, régional, local, sectoriel, niveau de l'entreprise – qui favorisent le dialogue social;
 - d) aligner les politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation sur les politiques et stratégies qui visent à créer de la croissance économique et des emplois telles que les politiques économique, fiscale et sociale;
 - e) créer un environnement économique général et mettre en place des mesures incitant les entreprises à investir dans l'éducation et la formation ainsi que les individus à développer leurs capacités et à évoluer dans leur parcours professionnel, en leur donnant la possibilité et la motivation de participer à des programmes d'éducation et de formation;
 - f) faciliter le développement d'un système de prestations de formation compatible avec les conditions et les pratiques nationales;
 - g) assumer la responsabilité principale de l'investissement dans l'éducation et la formation préalable à l'emploi, reconnaissant que des enseignants et formateurs qualifiés, travaillant dans des conditions décentes, sont d'une importance fondamentale pour une éducation de qualité permettant aux enfants et aux adultes d'atteindre un haut degré d'instruction et de compétences professionnelles;
 - h) établir un cadre national de qualifications qui facilite l'éducation et la formation tout au long de la vie, aide les entreprises et les services de l'emploi à rapprocher demande et offre de qualifications, guide les individus dans leur choix d'une formation et d'un parcours professionnel et facilite la reconnaissance des connaissances, des compétences et des expériences préalablement acquises. Ce cadre devrait être ouvert aux évolutions des technologies et des tendances du marché du travail tenant compte des différences régionales et locales, sans pour autant perdre en transparence à l'échelon national;
 - i) renforcer le dialogue social sur la formation à différents niveaux – international, national, régional, local, sectoriel, niveau de l'entreprise;
 - j) promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'éducation et la formation;
 - k) promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation des personnes ayant des besoins spécifiques, notamment les jeunes, les personnes handicapées, les migrants, les travailleurs âgés, les personnes en situation d'exclusion sociale, ainsi que des travailleurs des petites et moyennes entreprises, de l'économie informelle, du secteur rural et des travailleurs indépendants. L'identification des groupes devrait être du ressort de chaque pays;
 - l) fournir un appui aux partenaires sociaux pour leur permettre de participer au dialogue social relatif à la formation;
 - m) prévoir des politiques d'aides sociales et autres afin de permettre à tous de participer aux activités de formation et de perfectionnement.

II. DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF EDUCATION AND TRAINING POLICIES

6. (1) Members should establish and maintain a coordinated education and training system, along with a commitment to make further improvements to it, within the concept of lifelong learning, taking into account the primary responsibility of government for education and pre-employment training and for training the unemployed, as well as recognizing the role of the social partners in further training.

(2) Education and pre-employment training include compulsory basic education incorporating basic knowledge, literacy and numeracy skills and appropriate use of information and communication technology.

7. Members should encourage the enhancement of social dialogue on training as a basic principle for systems development, programme relevance, quality and cost-effectiveness.

8. Investment in education and training should consider benchmarks in relation to comparable countries, regions and sectors.

III. EDUCATION AND PRE-EMPLOYMENT TRAINING

9. Members should:

- (a) recognize their responsibility for education and pre-employment training and improve access for all to enhance employability and to prevent social exclusion;
- (b) develop approaches for non-formal education and training, especially for adults who were denied education and training opportunities when young;
- (c) make use of new information and communication technology in learning and training, to the extent possible;
- (d) ensure provision of vocational, labour market and career information and guidance and employment counselling, supplemented by information on the rights and obligations of all concerned under labour-related laws and other forms of labour regulation;
- (e) ensure that education and pre-employment training programmes are relevant and that their quality is maintained;
- (f) ensure that vocational education and training systems are developed and strengthened to provide appropriate opportunities for the development and certification of skills relevant to the labour market.

IV. DEVELOPMENT OF COMPETENCIES OF EMPLOYED AND UNEMPLOYED WORKERS

10. Members should:

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

6. (1) Les Membres devraient établir, maintenir et améliorer en permanence un système coordonné d'éducation et de formation tout au long de la vie en prenant en considération leur responsabilité première en matière d'éducation et de formation préalable à l'emploi et en matière de formation des personnes sans emploi, ainsi qu'en reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans la formation ultérieure.

(2) L'éducation et la formation préalable à l'emploi incluent l'éducation de base obligatoire comprenant la maîtrise des savoirs fondamentaux et des mécanismes de la lecture, de l'écriture et du calcul et l'utilisation de manière adéquate des technologies de l'information et de la communication.

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

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

III. EDUCATION ET FORMATION PRÉALABLE À L'EMPLOI

9. Les Membres devraient:

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

IV. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS AVEC OU SANS EMPLOI

10. Les Membres devraient:

- (a) promote, with the involvement of the social partners, the ongoing identification of trends in the skills needed by individuals, enterprises, the economy and society as a whole;
- (b) recognize the role of the social partners, enterprises and workers in contributing to training;
- (c) support initiatives by the social partners in the field of training in bipartite dialogue, including collective bargaining;
- (d) provide positive measures to stimulate investment and participation in training;
- (e) assume primary responsibility for the training of the unemployed;
- (f) recognize workplace learning, including formal and informal learning, and work experience;
- (g) promote the expansion of workplace learning and training by:
 - (i) utilizing high-performance work practices;
 - (ii) organizing on- and off-the-job training with public and private training providers, and making greater use of information and communication technology; and
 - (iii) encouraging the use of new forms of learning together with appropriate social policies and measures to facilitate participation in training;
- (h) urge private and public employers to adopt best practices in human resources development;
- (i) develop equal opportunity strategies, measures and programmes to promote and implement training for women, as well as for specific groups and economic sectors, and for people with special needs, with the objective of reducing inequalities;
- (j) promote equal opportunities for, and access to, career guidance and skill upgrading for all workers, as well as support for retraining employees whose jobs are at risk;
- (k) call upon multinational enterprises to provide training for all levels of their employees in home and host countries, to meet the needs of the enterprises and contribute to the development of the country;
- (l) promote the development of training policies for their employees, recognizing the role of the social partners in the public sector, as well as provide equitable training opportunities to all workers in this sector.

11. Members should consider the possibility of undertaking tripartite dialogue on training at various levels of government.

- a) promouvoir, avec la participation des partenaires sociaux, l'identification permanente des tendances se dessinant dans les compétences nécessaires aux individus, aux entreprises, à l'économie et à la société dans son ensemble;
- b) reconnaître le rôle que jouent les partenaires sociaux, les entreprises et les travailleurs dans la formation;
- c) soutenir les initiatives des partenaires sociaux dans le domaine de la formation, à travers le dialogue bipartite, y compris la négociation collective;
- d) mettre en place des mesures positives pour stimuler l'investissement dans la formation et la participation à cette dernière;
- e) assumer la responsabilité principale en matière de formation des travailleurs sans emploi;
- f) reconnaître les acquis de la formation sur le lieu de travail, qu'elle soit formelle ou informelle, et l'expérience professionnelle;
- g) promouvoir le développement de la formation et de l'acquisition de connaissances sur le lieu de travail:
 - i) en adoptant des méthodes de travail très performantes;
 - ii) en organisant, avec des prestataires de formation publics et privés, une formation en cours d'emploi et hors emploi utilisant intensivement les technologies de l'information et de la communication;
 - iii) en encourageant l'utilisation de nouvelles formes d'apprentissage, associées à des mesures et politiques sociales de nature à faciliter la participation à la formation;
- h) inciter les employeurs privés et publics à établir des modèles de meilleures pratiques dans le développement des ressources humaines;
- i) élaborer des stratégies, des mesures et des programmes pour l'égalité des chances afin de promouvoir et d'assurer la formation des femmes ainsi que des groupes particuliers, des secteurs économiques et des personnes ayant des besoins spécifiques dans le but de réduire les inégalités;
- j) promouvoir des possibilités égales d'orientation professionnelle et de mise à niveau des aptitudes professionnelles pour tous les travailleurs et l'accès à celles-ci, ainsi que le soutien au recyclage des salariés dont l'emploi est menacé;
- k) inviter les entreprises multinationales à dispenser, à toutes les catégories de leur personnel, dans le pays d'origine et les pays d'accueil, une formation afin de répondre aux besoins des entreprises et de contribuer au développement du pays;
- l) favoriser la mise au point de politiques de formation pour leurs employés, reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans le secteur public, et offrir à tous les travailleurs de ce secteur des occasions de formation équitables.

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

V. FRAMEWORK FOR RECOGNITION AND CERTIFICATION OF SKILLS

12. (1) Measures should be adopted, in consultation with the social partners and using a national qualifications framework, to promote the development, implementation and financing of a transparent mechanism for the assessment, certification and recognition of skills, including prior learning and previous experience, irrespective of the countries where they were acquired and of whether acquired formally or informally.

(2) Such an assessment methodology should be fair, linked to standards and non-discriminatory.

(3) The national framework should include a credible system of certification which will ensure that skills are portable and recognized across enterprises, sectors, industries and educational institutions.

13. Special provisions should be designed to ensure recognition and certification of skills and qualifications for migrant workers.

VI. TRAINING FOR DECENT WORK AND SOCIAL INCLUSION

14. Members should recognize:

- (a) the primary role of government for the training of the unemployed, those seeking to enter or re-enter the labour market and people with special needs, to develop and enhance their employability in securing decent work in the private and public sectors through such measures as incentives and assistance;
- (b) the role of the social partners to support, through human resources development policies and other measures, the integration of the unemployed and people with special needs in jobs;
- (c) the role of the local authorities and communities in implementing programmes for people with special needs.

15. Measures should be adopted to promote the social inclusion of people with special needs by paying attention to their access to lifelong learning possibilities and programmes which assist them to secure decent work.

VII. TRAINING PROVIDERS

16. Members should, in cooperation with the social partners, promote diversity of training provision to meet the different needs of individuals and enterprises and to ensure high-quality standards, recognition and transferability of competencies and qualifications within a national quality assurance framework.

V. CADRE POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES APTITUDES PROFESSIONNELLES

12. (1) Des mesures devraient être prises, en concertation avec les partenaires sociaux et en utilisant un cadre national de validation pour promouvoir le développement, la mise en place et le financement d'un mécanisme transparent d'évaluation, de validation et de reconnaissance des aptitudes professionnelles et des titres, y compris l'expérience et les compétences acquises antérieurement, de manière formelle ou informelle, quel que soit le pays où elles ont été acquises.

(2) Le mode d'évaluation devrait être équitable, conforme aux normes et non discriminatoire.

(3) Le cadre national devrait comprendre un système fiable de validation qui assure que les aptitudes professionnelles sont transférables et reconnues d'une entreprise, d'un secteur, d'une industrie et d'un établissement d'enseignement à l'autre.

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

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

14. Les Membres devraient reconnaître:

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

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

VII. PRESTATAIRES DE FORMATION

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

17. Members should:

- (a) develop a framework for the certification of qualifications of training providers;
- (b) identify the roles of government and the social partners in promoting the expansion and diversification of training;
- (c) include quality assurance in the public system and promote its development within the private training market and evaluate the outcomes of education and training;
- (d) develop quality standards for trainers and create the opportunities for trainers to meet such standards.

VIII. RESEARCH AND TRAINING SUPPORT SERVICES IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT, LIFELONG LEARNING AND TRAINING

18. Members should promote and facilitate the development of their own capacity, as well as assisting in developing that of the social partners, to analyse trends in labour markets and human resources development and training.

19. Members should:

- (a) collect information, disaggregated by gender and age, on educational levels, qualifications, training activities, and employment and incomes, especially when organizing regular surveys of the population, so that trends can be established and comparative analysis undertaken to inform policy;
- (b) establish databases and quantitative and qualitative indicators, including by gender and age, on the national training system and gather data on training in the private sector, taking into account the impact of data collection on enterprises;
- (c) collect information on skills, competencies and emerging trends in the labour market from a variety of sources, including longitudinal studies and not confined to traditional occupational classifications.

20. Members should:

- (a) assure and facilitate, throughout an individual's life, participation in, and access to, vocational and career information and guidance, job placement services and job search techniques, as well as access to education, training and active labour market programmes and skills recognition;
- (b) promote and facilitate the use of information and communication technology, as well as traditional best practices in information and guidance services;

17. Les Membres devraient:

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

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

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

19. Les Membres devraient:

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

20. Les Membres devraient:

- a) assurer et faciliter la participation et l'accès, tout au long de la vie de l'individu, à l'information et l'orientation professionnelles, aux services de placement et aux techniques de recherche d'emploi ainsi que l'accès aux programmes d'éducation, de formation et d'appui aux politiques actives d'emploi, et à la reconnaissance des aptitudes professionnelles;
- b) promouvoir et faciliter l'utilisation des technologies de l'information et de la communication ainsi que les meilleures pratiques traditionnelles dans les services d'information et d'orientation;

- (c) identify, in consultation with the social partners, roles and responsibilities of employment services, training providers and other relevant service providers with respect to vocational and career information and guidance;
- (d) provide information and guidance on entrepreneurship, promote entrepreneurial skills, and raise awareness among educators and trainers of the important role of enterprises, among others, in creating growth and decent jobs.

21. Members should, in consultation with the social partners, and taking into account the impact of data collection on enterprises, support and facilitate research on human resources development and training, which could include:

- (a) learning and training methodologies, including the use of information and communication technology in training;
- (b) skills recognition and qualifications frameworks;
- (c) human resources development and training policies, strategies and frameworks;
- (d) investment in training, and the effectiveness and impact of training;
- (e) identifying, measuring and forecasting the trends in supply and demand for skills, competencies and qualifications in the labour market;
- (f) identifying and overcoming gender bias in skills assessment.

22. Members should use the information obtained through research to guide programme planning and implementation.

IX. INTERNATIONAL AND TECHNICAL COOPERATION

23. International and technical cooperation in human resources development and training should:

- (a) promote greater opportunities for women and men to obtain decent work;
- (b) promote national capacity building to reform and develop training policies and programmes, including developing the capacity for social dialogue and partnership building in training;
- (c) promote the development of entrepreneurship and decent employment and share experiences on international best practices;
- (d) strengthen the capacity of the social partners to contribute to dynamic lifelong learning policies, in particular in relation to the new dimensions of regional economic integration, migration and the emerging multicultural society;

- c) préciser, en concertation avec les partenaires sociaux, les rôles et les responsabilités des services de l'emploi, des prestataires de formation et autres prestataires de services concernés en matière d'information et d'orientation professionnelles;
- d) fournir des services d'information et de conseil sur l'esprit d'entreprise, promouvoir les compétences entrepreneuriales et sensibiliser les enseignants et les formateurs au rôle majeur que remplissent, entre autres, les entreprises dans la croissance et la création d'emplois décents.

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

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

22. Les Membres devraient utiliser les informations tirées de la recherche à des fins d'orientation de la planification et de la mise en œuvre des programmes.

IX. COOPÉRATION INTERNATIONALE ET TECHNIQUE

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

- a) accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un travail décent;
- b) promouvoir les capacités nationales de réforme et de développement des politiques et programmes de formation, y compris le développement de la capacité de dialogue social et la mise en place de partenariats dans le domaine de la formation;
- c) encourager le développement de l'esprit d'entreprise et de l'emploi décent et mettre en commun des expériences sur les meilleures pratiques dans le monde;
- d) renforcer la capacité des partenaires sociaux en vue de leur contribution à des politiques dynamiques d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment par rapport aux nouvelles dimensions des processus d'intégration

- (e) promote recognition and transferability of skills, competencies and qualifications nationally, bilaterally and regionally;
- (f) increase technical and financial assistance for less advanced countries and promote, at the level of the international financial institutions and funding agencies, coherent policies and programmes which place education, training and lifelong learning at the centre of development policies;
- (g) promote cooperation between and among governments, the social partners, the private sector and international organizations on all other issues and strategies encompassed in this instrument.

économique régionale, de migration et de l'émergence d'une société multiculturelle;

- e) promouvoir la reconnaissance et le processus de transfert des aptitudes professionnelles, des compétences et des qualifications aux niveaux national, bilatéral et régional;
- f) augmenter l'assistance technique et financière aux pays les moins avancés et promouvoir, à l'échelon des institutions financières internationales et des organismes de financement, des politiques et programmes cohérents qui placent l'éducation, la formation et l'acquisition de connaissances tout au long de la vie au centre des politiques de développement;
- g) promouvoir la coopération entre et parmi les gouvernements, les partenaires sociaux, le secteur privé et les organisations internationales sur toutes autres questions et stratégies qu'englobe cet instrument.