

Recommandation n° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

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 et la formation tout au long de la vie contribuent de manière significative à promouvoir les intérêts des individus, 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'élimination de la pauvreté, 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 et créant les conditions nécessaires pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, les entreprises assurant la formation de leurs salariés, et les individus utilisant les possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie;

reconnaissant que l'éducation et la formation tout au long de la vie sont fondamentales et devraient faire partie intégrante et être en harmonie avec des politiques et programmes d'ensemble économiques, fiscaux, sociaux et du marché du travail qui sont importants pour une croissance économique durable, la création d'emplois et le développement social;

reconnaissant que de nombreux pays en développement ont besoin d'être soutenus dans la conception, le financement et la mise en œuvre de politiques appropriées d'éducation et de formation afin de parvenir au développement humain, à une croissance économique créatrice d'emplois et à l'élimination de la pauvreté;

reconnaissant que l'éducation et la formation tout au long de la vie sont des facteurs qui contribuent à l'épanouissement personnel et qui facilitent l'accès à la culture et à une citoyenneté active;

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 sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la convention et la recommandation sur le congé-éducation payé, 1974;

- 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 dix-septième jour de juin deux mille quatre la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.

I. Objectif, champ d'application et définitions

1. Les Membres devraient, sur la base du dialogue social, élaborer, appliquer et réexaminer des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation et de formation tout au long de la vie qui soient compatibles avec les politiques économiques, fiscales et sociales.

2. 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 du développement des compétences et qualifications;
- b) le terme compétences recouvre la connaissance, les aptitudes professionnelles et le savoir-faire maîtrisé et mis en pratique dans un contexte spécifique;
- c) le terme qualifications se réfère à l'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur 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 possibilités 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.

3. Les Membres devraient définir des politiques de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation et de formation tout au long de la vie 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 décents et pour atteindre 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 connaissances, 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, à la croissance économique, à la création d'emplois décents et à l'employabilité des personnes, considérant que l'innovation est créatrice de nouvelles possibilités d'emploi et requiert aussi de nouvelles approches de l'éducation et de la formation afin de répondre à la demande de nouvelles compétences;
 - d) répondent au défi de la transformation des activités de l'économie informelle en un travail décent pleinement intégré à la vie économique; les politiques et les programmes devraient être développés dans le but de créer des emplois décents et d'offrir des possibilités d'éducation et de formation ainsi que de 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, ainsi que dans la formation des enseignants et des formateurs, en utilisant des réseaux locaux, nationaux et internationaux de collaboration;
 - f) réduisent les inégalités dans la participation à l'éducation et à la formation.
4. 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) reconnaître que l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient être fondées sur l'engagement explicite des gouvernements d'investir et de créer les conditions nécessaires pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, des entreprises de former leurs salariés, et des individus de développer leurs compétences et d'organiser au mieux leur parcours professionnel.

II. Elaboration et mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation

5. Les Membres devraient:
- a) définir, avec la participation des partenaires sociaux, une stratégie nationale de l'éducation et de la formation, ainsi qu'établir un cadre de référence pour les politiques de formation aux niveaux national, régional, local et aux niveaux sectoriel et de l'entreprise;

- b) établir des politiques sociales et autres politiques de soutien, créer un environnement économique et mettre en place des mesures incitant les entreprises à investir dans l'éducation et la formation, les individus à développer leurs compétences et à évoluer dans leur parcours professionnel, en donnant à tous la possibilité et la motivation de participer à des programmes d'éducation et de formation;
 - c) faciliter le développement d'un système de prestations d'éducation et de formation compatible avec les conditions et les pratiques nationales;
 - d) assumer la responsabilité principale de l'investissement dans une éducation et une formation préalable à l'emploi de qualité, reconnaissant que des enseignants et formateurs qualifiés, travaillant dans des conditions décentes, sont d'une importance fondamentale;
 - e) développer 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 compétences, 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 et tenir compte des différences régionales et locales, sans pour autant perdre en transparence à l'échelon national;
 - f) renforcer le dialogue social et la négociation collective sur la formation aux niveaux international, national, régional, local et aux niveaux sectoriel et de l'entreprise, à titre de principe de base du développement des systèmes, de la pertinence, de la qualité et du rapport coût-efficacité des programmes;
 - g) promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'éducation et la formation tout au long de la vie;
 - h) promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie des personnes ayant des besoins spécifiques identifiés dans chaque pays, telles que les jeunes, les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées, les migrants, les travailleurs âgés, les populations autochtones, les minorités ethniques, 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;
 - i) fournir un appui aux partenaires sociaux pour leur permettre de participer au dialogue social relatif à la formation;
 - j) soutenir et aider les individus, par le biais de politiques et de programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie et autres politiques et programmes, à perfectionner et mettre en pratique les compétences entrepreneuriales permettant de créer des emplois décents pour eux-mêmes et pour d'autres.
6. (1) Les Membres devraient établir, maintenir et améliorer un système coordonné d'éducation et de formation tout au long de la vie en prenant en considération la responsabilité première du gouvernement 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, en particulier le rôle essentiel des employeurs à travers l'offre de possibilités d'initiation à la vie professionnelle.

(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 prendre en considération des référentiels pour des pays, des régions ou des secteurs comparables lorsqu'ils prennent des décisions en matière d'investissement dans l'éducation et la formation.

III. Education et formation préalable à l'emploi

8. Les Membres devraient:

- a) reconnaître leur responsabilité en matière d'éducation et de formation préalable à l'emploi et, en coopération avec les partenaires sociaux, améliorer l'accès de tous pour assurer l'employabilité et faciliter l'insertion sociale;
- b) mettre au point des approches non formelles d'éducation et de formation, notamment pour les adultes qui n'ont pas pu accéder à l'éducation et à la formation dans leur jeunesse;
- c) encourager, dans la mesure du possible, l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'acquisition de connaissances 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 aux autres formes de réglementation du travail;
- e) assurer la pertinence et le maintien de la qualité constante des programmes d'éducation et de formation préalable à l'emploi;
- f) assurer que les systèmes d'enseignement et de formation professionnels sont développés et renforcés de manière à offrir des possibilités appropriées pour la mise en valeur et la validation de compétences pertinentes pour le marché du travail.

IV. Développement des compétences

9. Les Membres devraient:

- a) promouvoir, avec la participation des partenaires sociaux, l'identification permanente des tendances se dessinant dans les compétences nécessaires aux individus, aux entreprises, à l'économie et à la société dans son ensemble;

- b) reconnaître 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) reconnaître les acquis de la formation sur le lieu de travail, qu'elle soit formelle ou non formelle, et l'expérience professionnelle;
- f) promouvoir le développement de la formation et de l'acquisition de connaissances sur le lieu de travail par le biais de:
 - i) l'utilisation de méthodes de travail très performantes qui améliorent les compétences;
 - ii) l'organisation, avec des prestataires de formation publics et privés, d'une formation en cours d'emploi et hors emploi utilisant davantage les technologies de l'information et de la communication;
 - iii) l'utilisation de nouvelles formes d'acquisition de connaissances, associées à des mesures et politiques sociales de nature à faciliter la participation à la formation;
- g) inciter les employeurs privés et publics à adopter des bonnes pratiques dans la mise en valeur des ressources humaines;
- h) 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 spécifiques et des personnes ayant des besoins particuliers dans le but de réduire les inégalités;
- i) 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 à la reconversion des salariés dont l'emploi est menacé;
- j) 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;
- k) favoriser la mise au point de politiques et possibilités de formation équitables pour tous les employés du secteur public, en reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans ce secteur;
- l) promouvoir des politiques de soutien pour permettre aux individus de trouver un juste équilibre entre leur travail, leur famille et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

V. Formation en vue d'un travail décent et de l'insertion sociale

10. Les Membres devraient reconnaître:

- a) la responsabilité principale 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 particuliers en vue de développer et d'améliorer leur employabilité pour qu'ils trouvent 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 particuliers grâce, entre autres mesures, à des politiques de mise en valeur des ressources humaines;
- c) le rôle des autorités et des communautés locales et des autres parties intéressées dans la mise en œuvre des programmes destinés aux personnes ayant des besoins particuliers.

VI. Cadre pour la reconnaissance et la validation des aptitudes professionnelles

11. (1) Des mesures devraient être prises, en concertation avec les partenaires sociaux et en utilisant un cadre national de qualification, 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, 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 objectif, non discriminatoire et se rapporter à des normes.

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

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

VII. Prestataires de formation

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

14. 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 une assurance de 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. Orientation professionnelle et services d'appui à la formation

15. 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 professionnelle, aux services de placement et aux techniques de recherche d'emploi ainsi qu'aux services d'appui à la formation;
- b) promouvoir et faciliter l'utilisation des technologies de l'information et de la communication ainsi que les bonnes pratiques traditionnelles dans les services d'information et d'orientation professionnelle et d'appui à la formation;
- 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 professionnelle;
- d) fournir des services d'information et de conseil sur l'entrepreneuriat, 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.

IX. Recherche sur la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation et la formation tout au long de la vie

16. Les Membres devraient évaluer l'impact de leurs politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie sur les progrès qu'ils enregistrent dans la réalisation des grands objectifs de développement humain, tels que la création d'emplois décents et l'élimination de la pauvreté.

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

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

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

- a) les méthodologies d'acquisition des connaissances et de 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 compétences et des qualifications sur le marché du travail;
- f) l'identification et l'élimination des obstacles à l'accès à la formation et à l'éducation;
- g) l'identification et l'élimination des préjugés sexistes dans l'évaluation des compétences;
- h) la préparation, la publication et la diffusion de rapports et de documents sur les politiques, les enquêtes et les données disponibles.

20. Les Membres devraient utiliser les informations issues de la recherche à des fins d'orientation de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes.

X. Coopération internationale et technique

21. La coopération internationale et technique dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines, de l'éducation et de la formation tout au long de la vie devrait:

- a) élaborer des mécanismes qui atténuent l'incidence négative pour les pays en développement de la perte de personnes qualifiées par le biais de la migration, y compris des stratégies destinées à renforcer les systèmes de mise en valeur des ressources humaines dans les pays d'origine, sachant que le fait de créer des conditions propices à la croissance économique, à l'investissement, à la création d'emplois décents et au développement humain aura un effet positif en évitant le départ d'une main-d'œuvre qualifiée;
- b) accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un travail décent;
- c) 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;
- d) encourager le développement de l'entrepreneuriat et de l'emploi décent et mettre en commun des expériences sur les bonnes pratiques dans le monde;
- e) renforcer la capacité des partenaires sociaux en vue de leur contribution à des politiques dynamiques d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment par rapport aux nouvelles dimensions des processus d'intégration économique régionale, de migration et de l'émergence d'une société multiculturelle;
- f) promouvoir la reconnaissance et les possibilités de transfert des aptitudes professionnelles, des compétences et des qualifications aux niveaux national et international;
- g) augmenter l'assistance technique et financière aux pays en développement et promouvoir, auprès des institutions financières internationales et des organismes de financement, des politiques et programmes cohérents qui placent l'éducation et la formation tout au long de la vie au centre des politiques de développement;
- h) en tenant compte des problèmes spécifiques des pays en développement endettés, explorer et mettre en œuvre des approches innovatrices visant à dégager des ressources supplémentaires pour la mise en valeur des ressources humaines;
- i) 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.

XI. Disposition finale

22. La présente recommandation révisé et remplace la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

Recommandation n° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	2006
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	12
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	28.03.2006
Date	
Data	
Seite	3105-3116
Page	
Pagina	
Ref. No	10 139 473

Die elektronischen Daten der Schweizerischen Bundeskanzlei wurden durch das Schweizerische Bundesarchiv übernommen.

Les données électroniques de la Chancellerie fédérale suisse ont été reprises par les Archives fédérales suisses.

I dati elettronici della Cancelleria federale svizzera sono stati ripresi dall'Archivio federale svizzero.