

61 (1975) Nr. 5

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 2005 Nr. 51

A. TITEL

*Verdrag betreffende de rol van beroepskeuzevoorlichting en beroepsop-
leiding bij de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen;
Genève, 23 juni 1975*

B. TEKST

De Engelse en de Franse tekst van het Verdrag zijn geplaatst in
Trb. 1976, 140.

Op 17 juni 2004 is te Genève een aanbeveling bij het Verdrag
totstandgekomen die strekt tot vervanging van de in rubriek J van
Trb. 1976, 140 opgenomen Aanbeveling van 23 juni 1975. De Engelse
en de Franse tekst van de vervangende Aanbeveling luiden als volgt:

Human Resources Development Recommendation, 2004

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 individuals, enterprises, the economy and society as a whole, especially considering the critical challenge of attaining full employment, poverty eradication, social inclusion 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 and creating the conditions 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 and should form an integral part of, and be consistent with, comprehensive economic, fiscal, social and labour market policies and programmes that are important for sustainable economic growth and employment creation and social development, and

Recognizing that many developing countries need support in the design, funding and implementation of appropriate education and training policies to attain human development, economic and employment growth, and poverty eradication, and

Recognizing that education, training and lifelong learning are contributing factors to personal development, access to culture and active citizenship, and 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 instruments of the International Labour Organization, and in particular:

a) the Human Resources Development Convention, 1975; the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964; the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984; and the Paid Educational Leave Convention and Recommendation, 1974;

b) the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;

Recommandation 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 1er 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) 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 seventeenth day of June of the year two thousand and four the following Recommendation, which may be cited as the Human Resources Development Recommendation, 2004.

I. OBJECTIVE, SCOPE AND DEFINITIONS

1. Members should, based on social dialogue, formulate, apply and review national human resources development, education, training and lifelong learning policies which are consistent with economic, fiscal and social policies.

2. 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;

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 levels;

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, to progress within the enterprise and between jobs, and to cope with changing technology and labour market conditions.

3. Members should identify human resources development, education, training and lifelong learning policies which:

a) facilitate lifelong learning and employability as part of a range of policy measures designed to create decent jobs, as well as to achieve sustainable economic and social development;

- 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 88e 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) 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 the development of competencies, promotion of decent work, job retention, social development, social inclusion and poverty reduction;

c) stress the importance of innovation, competitiveness, productivity, growth of the economy, 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 the 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 to 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, as well as in the training of teachers and trainers, using local, national and international collaborative networks;

f) reduce inequality in the participation in education and training.

4. 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;

b) recognize that the realization of lifelong learning should be based on the explicit commitment: by governments by investing and creating the conditions to enhance education and training at all levels; by enterprises in training their employees; and by individuals in developing their competencies and careers.

II. DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF EDUCATION AND TRAINING POLICIES

5. Members should:

a) define, with the involvement of the social partners, a national strategy for education and training, as well as establish a guiding framework for training policies at national, regional, local, and sectoral and enterprise levels;

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) develop supportive social and other policies, and create an economic environment and incentives, to encourage enterprises to invest in education and training, individuals to develop their competencies and careers, and to enable and motivate all to participate in education and training programmes;

c) facilitate the development of an education and training delivery system consistent with national conditions and practices;

d) assume the primary responsibility for investing in quality education and pre-employment training, recognizing that qualified teachers and trainers working under decent conditions, are of fundamental importance;

e) develop 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;

f) strengthen social dialogue and collective bargaining on training at international, national, regional, local, and sectoral and enterprise levels as a basic principle for systems development, programme relevance, quality and cost-effectiveness;

g) promote equal opportunities for women and men in education, training and lifelong learning;

h) promote access to education, training and lifelong learning for people with nationally identified special needs, such as youth, low-skilled people, people with disabilities, migrants, older workers, indigenous people, ethnic minority groups 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;

i) provide support to the social partners to enable them to participate in social dialogue on training;

j) support and assist individuals through education, training and lifelong learning, and other policies and programmes, to develop and apply entrepreneurial skills to create decent work for themselves and others.

6. (1) Members should establish, maintain and improve a coordinated education and training system within the concept of lifelong learning, taking into account the primary responsibility of government for

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

education and pre-employment training and for training the unemployed, as well as recognizing the role of the social partners in further training, in particular the vital role of employers in providing work experience opportunities.

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

7. Members should consider benchmarks in relation to comparable countries, regions and sectors when making decisions about investment in education and training.

III. EDUCATION AND PRE-EMPLOYMENT TRAINING

8. Members should:

a) recognize their responsibility for education and pre-employment training and, in cooperation with the social partners, improve access for all to enhance employability and to facilitate social inclusion;

b) develop approaches for non-formal education and training, especially for adults who were denied education and training opportunities when young;

c) encourage the 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

9. Members should:

a) promote, with the involvement of the social partners, the ongoing identification of trends in the competencies needed by individuals, enterprises, the economy and society as a whole;

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) recognize the role of the social partners, enterprises and workers in 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) recognize workplace learning, including formal and non-formal learning, and work experience;
- f) promote the expansion of workplace learning and training through:
 - (i) the utilization of high-performance work practices that improve skills;
 - (ii) the organization of on- and off-the-job training with public and private training providers, and making greater use of information and communication technology; and
 - (iii) the use of new forms of learning together with appropriate social policies and measures to facilitate participation in training;
- g) urge private and public employers to adopt best practices in human resources development;
- h) 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;
- i) 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;
- j) 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;
- k) promote the development of equitable training policies and opportunities for all public sector employees, recognizing the role of the social partners in this sector;
- l) promote supportive policies to enable individuals to balance their work, family and lifelong learning interests.

V. TRAINING FOR DECENT WORK AND
SOCIAL INCLUSION

10. Members should recognize:

- a) the primary responsibility of government for the training of the

- 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

unemployed, those seeking to enter or re-enter the labour market and people with special needs, to develop and enhance their employability to secure 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 local authorities and communities and other interested parties in implementing programmes for people with special needs.

VI. FRAMEWORK FOR RECOGNITION AND CERTIFICATION OF SKILLS

11. (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 whether acquired formally or informally.

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

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

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

VII. TRAINING PROVIDERS

13. 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 portability of competencies and qualifications within a national quality assurance framework.

14. 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;

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) 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. CAREER GUIDANCE AND TRAINING
SUPPORT SERVICES

15. 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 and training support services;
- b) promote and facilitate the use of information and communication technology, as well as traditional best practices in career information and guidance and training support services;
- 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.

IX. RESEARCH IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT, EDUCATION,
TRAINING AND LIFELONG LEARNING

16. Members should evaluate the impact of their education, training and lifelong learning policies on the progress made towards achieving broader human development goals, such as the creation of decent jobs and poverty eradication.

17. Members should develop their national capacity, as well as facilitate and assist in developing that of the social partners, to analyse trends in labour markets and human resources development and training.

18. Members should:

- a) collect information, disaggregated by gender, age, and other specific socio-economic characteristics, 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 guide policy development;

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) establish databases and quantitative and qualitative indicators, disaggregated by gender, age and other characteristics, 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 competencies and emerging trends in the labour market from a variety of sources, including longitudinal studies, and not confined to traditional occupational classifications.

19. 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) policies, strategies and frameworks for human resources development and training;

d) investment in training, as well as the effectiveness and impact of training;

e) identifying, measuring and forecasting the trends in supply and demand for competencies and qualifications in the labour market;

f) identifying and overcoming barriers to accessing training and education;

g) identifying and overcoming gender bias in the assessment of competencies;

h) preparing, publishing and disseminating reports and documentation on policies, surveys and available data.

20. Members should use the information obtained through research to guide planning, implementation and evaluation of programmes.

X. INTERNATIONAL AND TECHNICAL COOPERATION

21. International and technical cooperation in human resources development, education, training and lifelong learning should:

a) develop mechanisms that mitigate the adverse impact on developing countries of the loss of skilled people through migration, including strategies to strengthen the human resources development systems in the countries of origin, recognizing that creating enabling conditions for

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'ori-

economic growth, investment, creation of decent jobs and human development will have a positive effect on retaining skilled labour;

b) promote greater opportunities for women and men to obtain decent work;

c) promote national capacity building to reform and develop training policies and programmes, including developing the capacity for social dialogue and partnership building in training;

d) promote the development of entrepreneurship and decent employment and share experiences on international best practices;

e) 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;

f) promote recognition and portability of skills, competencies and qualifications nationally and internationally;

g) increase technical and financial assistance for developing 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;

h) taking into account the specific problems of the indebted developing countries, explore and apply innovative approaches to provide additional resources for human resources development;

i) 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.

XI. FINAL PROVISION

22. The present Recommendation revises and replaces the Human Resources Development Recommendation, 1975.

gine, 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.

C. VERTALING

Zie de rubrieken C en J van *Trb.* 1976, 140.

D. PARLEMENT

Zie *Trb.* 1979, 126.

E. PARTIJGEGEVENS

Zie de rubrieken E en H van *Trb.* 1997, 126.

Partij	Onder- tekening	Ratifi- catie	Type ¹	In werking	Opzeg- ging	Buiten werking
Afghanistan		16-05-79	R	16-05-80		
Algerije		26-01-84	R	26-01-85		
Antigua en Barbuda		16-09-02	R	16-09-03		
Argentinië		15-06-78	R	15-06-79		
Australië		10-09-85	R	10-09-86		
Azerbeidzjan		19-05-92	VG	30-08-91		
Belarus		03-05-79	R	03-05-80		
Bosnië- Herzegovina		02-06-93	VG	01-03-92		
Brazilië		24-11-81	R	24-11-82		
Cuba		05-01-78	R	05-01-79		
Cyprus		28-06-77	R	28-06-78		
Denemarken		05-06-81	R	05-06-82		
Duitsland		29-12-80	R	29-12-81		
Ecuador		26-10-77	R	26-10-78		
Egypte		25-03-82	R	25-03-83		
El Salvador		15-06-95	R	15-06-96		
Finland		14-09-77	R	14-09-78		
Frankrijk		10-09-84	R	10-09-85		
Georgië		22-06-93	VG	22-06-93		

Partij	Onder- tekening	Ratifi- catie	Type ¹	In werking	Opzeg- ging	Buiten werking
Griekenland		17-10-89	R	17-10-90		
Guinee		05-06-78	R	05-06-79		
Guyana		10-01-83	R	10-01-84		
Hongarije		17-06-76	R	19-07-77		
Ierland		22-06-79	R	22-06-80		
Irak		26-07-78	R	26-07-79		
Israël		21-06-79	R	21-06-80		
Italië		18-10-79	R	18-10-80		
Japan		10-06-86	R	10-06-87		
Joegoslavië (< 25-06-1991)		06-12-83	R	06-12-84		
Jordanië		23-07-79	R	23-07-80		
Kenia		09-04-79	R	09-04-80		
Kyrgyzstan		31-03-92	VG	31-03-92		
Letland		08-03-93	VG	08-03-93		
Libanon		23-02-00	R	23-02-01		
Litouwen		26-09-94	VG	26-09-94		
Luxemburg		21-03-01	R	21-03-02		
Macedonië, Voormalige Joegoslavische Republiek		17-11-91	VG	17-11-91		
Mexico		28-06-78	R	28-06-79		
Moldavië		19-12-01	R	19-12-02		
Nederlanden, het Koninkrijk der (voor Nederland) (voor Aruba)		19-06-79	R R	19-06-79 06-08-86		
Nicaragua		04-11-77	R	04-11-78		
Niger		28-01-93	R	28-01-94		

Partij	Onder-tekening	Ratifi-catie	Type ¹	In werking	Opzeg-ging	Buiten werking
Noorwegen		24-11-76	R	24-11-77		
Oekraïne		03-05-79	R	03-05-80		
Oostenrijk		02-03-79	R	02-03-80		
Polen		10-10-79	R	10-10-80		
Portugal		09-01-81	R	09-01-82		
Russische Federatie		03-05-79	R	03-05-80		
San Marino		23-05-85	R	23-05-86		
Servië en Montenegro		24-11-00	R	24-11-01		
Slovenië		29-05-92	VG	29-05-92		
Slowakije		01-01-93	VG	01-01-93		
Spanje		16-05-77	R	16-05-78		
Tadzjikistan		26-11-93	VG	26-11-93		
Tanzania		30-05-83	R	30-05-84		
Tsjechië		01-01-93	VG	01-01-93		
Tunesië		23-02-89	R	23-02-90		
Turkije		12-07-93	R	12-07-94		
Venezuela		08-10-84	R	08-10-85		
Verenigd Koninkrijk, het		15-02-77	R	15-02-78		
Zuid-Korea		21-01-94	R	21-01-95		
Zweden		19-07-76	R	19-07-77		
Zwitserland		23-05-77	R	23-05-78		

¹ DO=Definitieve ondertekening, R=Ratificatie, aanvaarding, goedkeuring of kennisgeving, T=Toetreding, VG=Voortgezette gebondenheid

J. VERWIJZINGEN

Voor verwijzingen en andere verdragsgegevens zie *Trb.* 1976, 140, *Trb.* 1997, 126, *Trb.* 1986, 150 en *Trb.* 1997, 204.

Titel : Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie;
Versailles, 28 juni 1919
Laatste *Trb.* : *Trb.* 1998, 290

Uitgegeven de *drieëntwintigste* februari 2005.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

B. R. BOT