



Conseil d'administration

346^e session, Genève, octobre-novembre 2022

Section institutionnelle

INS

Date: 6 octobre 2022

Original: anglais

Quatrième question à l'ordre du jour

Suivi de la Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (2021)

Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030

Objet du document

Le présent document contient la stratégie proposée de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030, assortie d'un plan d'action pour la première phase de sa mise en œuvre (2022-2025), dont l'objet est de donner effet aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en décembre 2021. Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur la stratégie et le plan d'action proposés (voir le projet de décision au paragraphe 34).

Objectif stratégique pertinent: Emploi.

Principal résultat: Résultat 5: Des compétences et un apprentissage tout au long de la vie afin de faciliter l'accès au marché du travail et les transitions professionnelles.

Incidences sur le plan des politiques: La stratégie et le plan d'action orienteront, pendant les périodes 2022-2030 et 2022-2025 respectivement, les travaux du Bureau dans le domaine des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Voir les paragraphes 32 et 33.

Suivi nécessaire: Mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action compte tenu des orientations fournies par le Conseil d'administration.

Unité auteur: Département des politiques de l'emploi (EMPLOYMENT).

Documents connexes: [ILC.109/Résolution XVII](#); [ILC.110/Résolution III](#); [ILC.110/Résolution IV](#); [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#); [GB.341/PFA/1](#).

► 1. Historique et contexte

1. Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont un investissement dans l'avenir. Les mutations à l'œuvre à l'échelle de la planète, notamment l'innovation technologique, les changements environnementaux et climatiques, les nouvelles dynamiques de la mondialisation et les évolutions démographiques, ainsi que les crises telles que la pandémie de COVID-19, ont pour effet de transformer les sociétés, les économies et le monde du travail. Si elles peuvent être bénéfiques pour les travailleurs comme pour les entreprises, ces transformations peuvent aussi être à l'origine de bouleversements qui génèrent à leur tour du chômage, du sous-emploi, des obstacles à l'accès des jeunes au marché du travail, des problèmes d'inadéquation et de pénurie des compétences, des inégalités et des dysfonctionnements. Les systèmes efficaces et inclusifs de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie améliorent l'adaptabilité de l'offre de compétences aux besoins actuels et futurs du marché du travail et sont donc des éléments déterminants du développement humain, du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent pour tous, ainsi que l'illustrent les objectifs de développement durable (ODD), en particulier les ODD 4, 5 et 8.
2. À sa 109^e session (2021), la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution et des conclusions concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie (ci-après «les conclusions de 2021»). Celles-ci reprennent les principes énoncés dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, et l'Appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021. En outre, à sa 110^e session (2022), la Conférence a adopté une résolution et des conclusions insistant sur l'importance des apprentissages de qualité, ainsi que les conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi, dans lesquelles elle souligne combien il importe de garantir le droit à une éducation de qualité et de promouvoir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, par un renforcement des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie et en améliorant l'employabilité.
3. Dans les conclusions de 2021, qui définissent un cadre destiné à orienter l'action de l'Organisation et du Bureau dans le domaine des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, il était demandé au Directeur général d'établir une stratégie et un plan d'action. Depuis l'adoption de ces conclusions, le Bureau a pris des mesures pour mettre en œuvre les différentes recommandations qui y étaient formulées et a également élaboré une stratégie et un plan d'action à plus long terme, qui font l'objet du présent document.
4. La stratégie et le plan d'action présentés ci-dessous couvrent respectivement la période 2022-2030 et la période 2022-2025, celle-ci correspondant à la première phrase de mise en œuvre. Y sont exposées les mesures que prendra l'OIT, en collaboration avec les partenaires de développement concernés, les universités et d'autres acteurs clés, afin de renforcer sa position de leader mondial pour tout ce qui concerne les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie. Les mesures proposées sont parfaitement en accord avec le programme et budget pour 2022-23 et l'Aperçu préliminaire des propositions de programme et de budget pour 2024-25 (GB.346/PFA/1).

► 2. Stratégie

5. L'objectif général de la stratégie est de favoriser la conception, par la voie du dialogue social, de systèmes résilients qui garantissent l'accès de tous à des possibilités de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie afin de promouvoir le développement humain, le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous.
6. La stratégie vise à améliorer la capacité du Bureau à aider les mandants à élaborer des cadres de politiques globaux et coordonnés en matière d'apprentissage tout au long de la vie, notamment par l'allocation de ressources dans le cadre de l'actuel programme et budget et de ceux qui suivront et par la mobilisation de ressources extrabudgétaires. Rappelant la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et reconnaissant que l'éducation est un droit pour tous, elle vise à encourager les Membres à articuler leur action autour de cinq piliers complémentaires et se renforçant mutuellement pour donner suite aux conclusions de 2021. Il s'agit des cinq piliers suivants:
 - Pilier 1: Des politiques, une gouvernance et un financement renforcés au service de systèmes efficaces de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.
 - Pilier 2: Des données plus complètes sur les besoins de compétences.
 - Pilier 3: Des programmes et des parcours de formation souples et novateurs.
 - Pilier 4: Des programmes de développement des compétences inclusifs pour répondre aux différents besoins des marchés du travail.
 - Pilier 5: Des apprentissages et des formations en situation de travail de qualité pour promouvoir l'employabilité, la productivité et les entreprises durables.
7. Les cinq piliers sont assortis de résultats à court et moyen terme qui correspondent à des caractéristiques essentielles des systèmes efficaces de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, se renforcent mutuellement et forment un tout indivisible plutôt que des éléments fonctionnant isolément.
8. La théorie du changement ci-après illustre un processus à cinq composantes, avec ses effets à long terme sur la société et l'économie, ses résultats à court et moyen terme sur les plans systémique et institutionnel, et les progrès attendus en ce qui concerne les données sur les besoins de compétences, la mise en œuvre, l'accès et l'inclusivité. Pour atteindre ces résultats, l'OIT entreprendra des travaux de recherche, fournira un appui technique, œuvrera au renforcement des capacités et mobilisera des ressources.

► Figure. Théorie du changement



Pilier 1. Des politiques, une gouvernance et un financement renforcés au service de systèmes efficaces de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie

9. La mobilisation effective de tous les acteurs concernés, notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs et les gouvernements, est nécessaire à l'intégration de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie dans les politiques et programmes économiques, fiscaux, sociaux et du marché du travail. Des systèmes bien conçus facilitent la coordination des divers acteurs et des différentes politiques, ce qui favorise la réalisation d'objectifs clés tels que l'employabilité des jeunes et la fluidité des transitions professionnelles. Deux facteurs sont essentiels à la mise en œuvre de systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui répondent aux centres d'intérêt et aux aspirations professionnelles des individus ainsi qu'aux besoins actuels et futurs du marché du travail: une gouvernance plus efficace, fondée sur le dialogue social et au sein de laquelle les rôles et les responsabilités sont clairement définis, et des mécanismes de financement durables.
10. Le pilier 1 est axé sur les mesures suivantes:
 - a) étendre et appuyer la mise en œuvre et l'évaluation de politiques, de stratégies et de systèmes intégrés d'apprentissage tout au long de la vie, conformément à une approche fondée sur la participation de l'ensemble des pouvoirs publics, le dialogue social, des institutions fortes, autonomes et responsables et une bonne coordination entre tous les acteurs concernés;
 - b) améliorer la cohérence des politiques en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie avec d'autres politiques publiques ainsi qu'avec les stratégies de relance mises en œuvre après le COVID-19 et d'autres crises pour promouvoir le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous, garantir à cette fin un accès universel au développement des compétences, à l'apprentissage tout au long de la vie et à des marchés du travail équitables et inclusifs, et consolider les liens entre compétences, emploi et productivité;
 - c) renforcer la capacité des institutions et des mécanismes institutionnels nationaux à élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les politiques, stratégies et programmes en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, en coordination avec tous les acteurs concernés;
 - d) renforcer la capacité des partenaires sociaux à élaborer des politiques, stratégies et programmes en matière de développement des compétences, à les mettre en œuvre et à les évaluer;
 - e) concevoir des mécanismes de financement novateurs, transparents, équitables et durables, y compris des mesures d'incitation à l'intention des apprenants et des entreprises, et veiller à ce que les fonds soient affectés et gérés de manière efficace et efficiente, en coopération avec les partenaires sociaux;
 - f) créer, avec le concours des partenaires sociaux, des systèmes solides concernant l'assurance-qualité, l'évaluation et la certification dynamiques des compétences et des aptitudes, la validation des acquis de l'expérience et l'aide à l'évolution professionnelle tout au long de la vie, pour donner aux jeunes et aux adultes les moyens de bien gérer les transitions.

Pilier 2. Des données plus complètes sur les besoins de compétences

11. La détermination et l'anticipation des besoins de compétences, dans le cadre du dialogue social et sur la base d'informations relatives au marché du travail, sont essentielles pour adapter l'offre de compétences et promouvoir l'employabilité et la productivité. Les données sur les besoins de compétences, actuels et futurs, aident les prestataires de formation à actualiser les programmes et renseignent les apprenants quant aux compétences recherchées sur le marché du travail. Les données sur les compétences sont indispensables pour réduire le risque d'inadéquation (surqualification, sous-qualification, déficits ou pénuries de compétences, obsolescence des compétences).
12. Le pilier 2 est axé sur les mesures suivantes:
 - a) concevoir, avec le concours des institutions pertinentes et des partenaires sociaux, des systèmes coordonnés pour recenser les décalages existant entre les compétences, les emplois et les aspirations, sur la base de toutes les données sur le marché du travail disponibles et à l'aide des technologies et des outils les plus récents;
 - b) déterminer et anticiper les besoins de compétences dans les activités économiques relevant des politiques commerciales, numériques, climatiques, industrielles et d'investissement qui contribuent à la transformation structurelle et au travail décent. Il s'agit notamment de répondre aux besoins de compétences propres à certains secteurs, notamment ceux liés aux économies numériques, créatives et écologiquement durables ou touchés par les effets des mutations à l'œuvre à l'échelle mondiale, dans lesquels sera concentrée une part importante des emplois de demain (comme dans le secteur du soin et des services à la personne);
 - c) conduire des travaux de recherche concernant l'impact, sur l'emploi, des politiques et des programmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie afin d'évaluer l'efficacité, l'efficience et l'inclusivité de ces politiques et programmes.

Pilier 3. Des programmes et des parcours de formation souples et novateurs

13. Les programmes de formation ont d'autant plus d'impact sur l'emploi, la réalisation des aspirations professionnelles des individus et l'amélioration de la productivité et de la durabilité des entreprises qu'ils sont de qualité, pertinents, souples et inclusifs et qu'ils s'inscrivent dans un cadre favorisant la perméabilité entre les filières.
14. Le pilier 3 est axé sur les mesures suivantes:
 - a) aider les prestataires de formation publics et privés à élaborer, mettre en œuvre et évaluer des programmes de formation et de certification souples, novateurs et tenant compte des considérations de genre, y compris des programmes d'apprentissage numérique, mobile et hybride reposant sur les centres d'intérêt et les aptitudes des apprenants ainsi que sur les besoins du marché du travail;
 - b) promouvoir le développement des compétences fondamentales, notamment les compétences sociales et émotionnelles, les compétences cognitives, les compétences numériques de base et les compétences pertinentes pour des économies écologiquement durables;
 - c) concevoir, avec le concours des partenaires sociaux, des systèmes solides de validation des compétences et des aptitudes (y compris les microqualifications et les compétences et aptitudes acquises antérieurement) et d'orientation professionnelle afin de créer des parcours d'apprentissage tout au long de la vie, d'assurer la transférabilité des

- compétences et de faciliter la mobilité sur le marché du travail ainsi que la mobilité sociale et géographique;
- d) offrir des possibilités concrètes de développement professionnel et de travail décent aux enseignants et aux formateurs, aux examinateurs et aux autres professionnels concernés afin de préserver la qualité des formations dispensées selon de nouvelles modalités;
 - e) proposer des stratégies intégrées de numérisation propres à appuyer les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie grâce à des technologies innovantes et à un accès abordable à une connexion Internet et à des équipements, appareils, contenus et outils, y compris dans le cadre de partenariats public-privé, ainsi que d'autres mesures visant à réduire la fracture numérique et les inégalités entre hommes et femmes dans ce domaine;
 - f) promouvoir un environnement favorable et une ouverture à l'apprentissage, recenser les obstacles tenant à des problèmes de discrimination, de disponibilité, de coût ou de motivation et aider à les surmonter au moyen de campagnes de sensibilisation ou de services d'orientation.

Pilier 4. Des programmes de développement des compétences inclusifs pour répondre aux différents besoins des marchés du travail

15. L'accès inclusif au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie est indispensable à la promotion de la diversité dans les économies et les sociétés. C'est en effet un moyen de lutter contre la ségrégation professionnelle fondée sur le genre et les pratiques discriminatoires sur le marché du travail, de réduire la perpétuation des inégalités de génération en génération et de faciliter la transition des travailleurs et des entreprises vers la formalité. Des mesures intégrées doivent par conséquent être prises pour promouvoir l'égalité d'accès à l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier pour les femmes, les jeunes, les migrants et les réfugiés et d'autres personnes et groupes en situation défavorable ou de vulnérabilité. Un appui devrait aussi être fourni aux très petites, petites et moyennes entreprises.
16. Le pilier 4 est axé sur les mesures suivantes:
 - a) promouvoir des solutions novatrices concernant les cadres de formation et les méthodes de recrutement et d'évaluation pour élargir l'offre de formations inclusives adaptées aux besoins de tous les apprenants et aux transitions auxquelles ceux-ci doivent faire face sur le marché du travail.
 - b) mettre en œuvre des cadres de formation tenant compte des considérations de genre qui encouragent la participation des femmes et des hommes dans des conditions d'égalité et l'orientation des femmes vers la science, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques, et concevoir des plans d'action dans ce sens;
 - c) promouvoir, pour répondre aux besoins des apprenants vulnérables et des différentes unités économiques, notamment les travailleurs indépendants et les très petites, petites et moyennes entreprises, des approches intégrées comprenant des activités de sensibilisation et de communication, des formations en milieu communautaire, des services d'orientation professionnelle, des systèmes de reconnaissance et de validation des compétences (y compris pour les migrants, les réfugiés et les travailleurs du soin), des formations préprofessionnelles, des services d'appui postformation, des aides financières

et non financières et des mesures de coordination avec les services de protection sociale et d'autres services connexes, y compris les services de l'emploi.

Pilier 5. Des apprentissages et des formations en situation de travail de qualité pour promouvoir l'employabilité, la productivité et les entreprises durables

17. La promotion et le développement de systèmes d'apprentissages et de formations en situation de travail de qualité améliorent l'employabilité des apprenants, ainsi que la productivité et la durabilité des entreprises. Les apprentissages de qualité renforcent l'adéquation des programmes de développement des compétences aux besoins du marché, car ils favorisent des partenariats durables entre le secteur public et le secteur privé. Il faudrait promouvoir et réglementer les apprentissages, par la voie du dialogue social, de manière à en garantir la qualité et à en améliorer l'attractivité pour les apprentis potentiels et les entreprises.
18. Le pilier 5 est axé sur les mesures suivantes:
 - a) concevoir des systèmes d'apprentissages et de formations en situation de travail de qualité pour les adultes et les jeunes, les mettre en œuvre et les évaluer, avec la participation des partenaires sociaux, ceux-ci intervenant à la fois en tant que concepteurs et prestataires;
 - b) renforcer les partenariats entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les prestataires de formation aux fins de la conception et de la mise en œuvre de programmes d'apprentissages et de formations en situation de travail de qualité garantissant une protection sociale et des conditions de travail décentes, y compris en matière de sécurité et de santé au travail;
 - c) améliorer la capacité des prestataires de formation et des entreprises à concevoir et mettre en œuvre des apprentissages de qualité et renforcer les services d'appui fournis à cet effet;
 - d) élargir l'accès des travailleurs de l'économie informelle à des formations en situation de travail de qualité en améliorant les systèmes d'apprentissage informel et en favorisant la transition de ces travailleurs vers l'économie formelle;
 - e) améliorer la planification, le développement et l'utilisation des compétences sur les lieux de travail, y compris par une reconnaissance et une valorisation appropriées des compétences et de meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

► 3. Plan d'action

19. Afin de contribuer à l'objectif à long terme de promotion du développement humain, du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent pour tous, de l'amélioration de la productivité et du développement durable, le Bureau mettra en œuvre un plan d'action pour atteindre les résultats fixés à court et moyen terme au titre des cinq piliers de la stratégie. Le plan d'action décrit les moyens qui seront employés pour créer un environnement propice à la promotion par les mandats de systèmes plus inclusifs et plus efficaces de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.
20. Fondé sur les conclusions de 2021, le plan d'action est aligné sur les normes internationales du travail pertinentes et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et s'inscrit dans le programme et budget de l'OIT.

21. Le plan d'action s'articule autour de cinq composantes interdépendantes et complémentaires:
- a) Composante 1: conseils sur les politiques à mener, renforcement des capacités et appui technique.
 - b) Composante 2: recherche, gestion et diffusion des connaissances.
 - c) Composante 3: mobilisation des ressources.
 - d) Composante 4: activités relatives aux normes.
 - e) Composante 5: leadership et partenariats de l'OIT dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie.

Composante 1. Conseils sur les politiques à mener, renforcement des capacités et appui technique

22. Afin d'aider les gouvernements et les partenaires sociaux à élaborer et à mettre en œuvre des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, conformément aux piliers décrits précédemment, le Bureau:
- a) fournira, sur la base de données factuelles, des conseils sur l'intégration des politiques, des stratégies et des programmes nationaux, infranationaux et sectoriels dans les politiques et stratégies en faveur de l'emploi et d'autres politiques et stratégies publiques, ainsi que sur l'importance de la coopération tripartite pour la mise en place de systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie;
 - b) mettra au point des outils et des méthodes adaptés aux besoins des mandants et des marchés du travail en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, facilitera leur diffusion et leur utilisation aux niveaux national et sectoriel grâce à une exploitation optimale des nouvelles technologies et fera ainsi en sorte qu'ils bénéficient à un large public;
 - c) appuiera le renforcement des capacités des gouvernements, des institutions et des prestataires de formation, y compris par l'intermédiaire du Centre international de formation de l'OIT (CIF-OIT), du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT-CINTERFOR) et d'autres partenaires compétents;
 - d) appuiera le renforcement des capacités des partenaires sociaux en tant que prestataires de formations au moyen de programmes d'action portant sur des domaines de compétences actuels et sur la gouvernance tripartite;
 - e) facilitera l'élaboration et la mise en œuvre à titre expérimental de mesures innovantes visant à promouvoir des changements systémiques, notamment dans le cadre du Mécanisme d'innovation pour les compétences, des appels à solutions, des laboratoires d'innovation pour les compétences et du Réseau d'innovation en matière de compétences;
 - f) apportera un appui aux établissements de formation au niveau régional, en particulier en Afrique et en Asie, afin qu'ils deviennent des centres d'excellence comparables aux centres de formation régionaux existant en Europe et en Amérique latine et dans les Caraïbes, tel l'OIT-CINTERFOR, et les aidera à devenir des pôles régionaux de services en matière d'apprentissage tout au long de la vie;

- g) mettra en œuvre des programmes et des projets de coopération pour le développement afin d'aider les Membres à élaborer et à renforcer leurs systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, en lien avec les programmes par pays de promotion du travail décent et en collaboration avec les équipes de pays des Nations Unies.

Composante 2. Recherche, gestion et diffusion des connaissances

- 23. Afin de développer de nouvelles connaissances et de promouvoir le partage des connaissances entre les mandants, le Bureau:
 - a) mènera des travaux de recherche de qualité sur les opportunités et les défis actuels en matière de compétences;
 - b) mettra au point des produits de diffusion des connaissances à la pointe de l'innovation, en tenant compte de l'évolution des aspirations des individus et des besoins actuels et futurs du marché du travail, en étroite collaboration avec les partenaires de développement, les universités et d'autres acteurs clés;
 - c) fera de l'application des connaissances une priorité dans les pays cibles, en étroite collaboration avec les partenaires de développement;
 - d) encouragera le partage des connaissances et la diffusion des bonnes pratiques et des enseignements tirés, y compris dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, des communautés de pratique, du Mécanisme d'innovation pour les compétences et du Réseau d'innovation en matière de compétences;
 - e) utilisera des méthodes innovantes pour mesurer les résultats de programmes de formation en matière d'emploi à l'aide de nouvelles technologies telles que le Service Tracker de l'OIT et d'autres outils d'enquête.

Composante 3. Mobilisation des ressources

- 24. Afin de mobiliser des ressources pour les mandants ainsi que pour le financement de l'appui qu'il leur fournit, le Bureau:
 - a) organisera régulièrement des dialogues structurés sur la question du financement aux niveaux national et mondial et renforcera les partenariats, en particulier au niveau des pays;
 - b) plaidera auprès des institutions financières internationales en faveur d'investissements accrus dans des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie et appuiera la mise en œuvre des politiques et des stratégies nationales;
 - c) travaillera avec les Membres pour les aider à améliorer la transparence de leurs opérations et à diversifier leurs sources de financement;
 - d) étudiera les possibilités de financement collectif en vue de disposer de fonds consolidés en plus du budget ordinaire de l'OIT pour financer les priorités définies dans le programme et budget, fonds qui seront affectés en fonction des besoins des pays.

Composante 4. Activités relatives aux normes

- 25. Afin de promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail relatives au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, le Bureau:

- a) organisera une campagne en faveur de la ratification de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;
- b) recensera les obstacles éventuels à la ratification et à la mise en œuvre de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, et aidera à y remédier en fournissant une assistance technique;
- c) suivra la mise en œuvre d'autres normes en vigueur.

Composante 5. Leadership et partenariats de l'OIT dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie

- 26. Du fait de sa structure tripartite et de sa capacité à traiter dans leur globalité les aspects de l'offre et de la demande des marchés du travail grâce aux moyens techniques et aux réseaux dont elle dispose, l'OIT est un acteur stratégique unique du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie. À ce titre, et en accord avec son mandat et le rôle que jouent ses mandants tripartites dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, elle a été invitée par le secrétariat de l'ONU à jouer un rôle de premier plan dans ce domaine, notamment dans le cadre de l'organisation du Sommet sur la transformation de l'éducation qui s'est tenu en 2022.
- 27. Afin de réaffirmer la mission de justice sociale de l'OIT, de renforcer le leadership de l'Organisation dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie et d'établir des partenariats avec un large éventail d'organisations, le Bureau:
 - a) s'attachera à promouvoir des approches tripartites du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, notamment en matière de gouvernance, en vue de renforcer la cohérence des politiques aux niveaux mondial, régional et national;
 - b) s'emploiera à nouer des partenariats stratégiques aux niveaux mondial, régional et national aux fins de l'élaboration de campagnes et de programmes conjoints, en collaboration avec des forums multilatéraux tels que le G20, le G7 et les BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud), avec des organisations internationales telles que l'Organisation de développement et de coopération économiques (OCDE), l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et le Fonds des Nations unies pour l'enfance (UNICEF), et avec d'autres initiatives dans les domaines de l'éducation et du développement des compétences, par exemple le Partenariat mondial pour l'éducation, notamment dans le cadre du Programme 2030, des ODD et de la mise en œuvre du rapport du Secrétaire général de l'ONU intitulé «Notre programme commun», de différents sommets et de leur suivi à l'horizon 2030 ainsi que du Programme mondial de l'OIT en faveur du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie;
 - c) renforcera les partenariats et la coopération au sein du système des Nations Unies et en dehors de celui-ci, au moyen d'accords bilatéraux et dans le cadre du Groupe interinstitutions sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (IAG-EFTP) et d'autres dispositifs.

► 4. Coordination, suivi et évaluation de la mise en œuvre

28. La stratégie couvre la période 2022-2030, et sa phase initiale de mise en œuvre, correspondant à la période 2022-2025 – alignée sur le cycle du programme et budget – fait l’objet d’un plan d’action définissant les objectifs à atteindre à court et moyen terme. Une série d’indicateurs sera établie aux fins du suivi des progrès accomplis.
29. La mise en œuvre, pilotée par le Service des compétences et de l’employabilité (SKILLS), fait intervenir d’autres unités, services et départements, qui travaillent en étroite coordination avec les bureaux extérieurs, ainsi que des partenariats avec les équipes de pays des Nations Unies, d’autres organisations internationales, des institutions financières internationales et d’autres partenaires de développement.
30. Un examen à mi-parcours sera effectué en 2026, dont les données serviront pour la seconde phase de mise en œuvre qui se poursuivra jusqu’à fin 2030. En 2031, il sera procédé à une évaluation des résultats et de l’impact de la stratégie. Un plan de suivi et d’évaluation sera élaboré, qui prévoira notamment le regroupement stratégique des évaluations.

► 5. Risques et hypothèses

31. La stratégie et le plan d’action nécessiteront peut-être des ajustements, en fonction notamment des éléments suivants:
 - a) l’évolution des priorités nationales, régionales et mondiales;
 - b) la réforme du système des Nations Unies et l’évolution de la situation au niveau mondial, notamment les retards dans la réalisation des objectifs de développement convenus au niveau international;
 - c) le niveau des ressources disponibles pour la poursuite des activités menées par le Bureau aux fins de la mise en œuvre de la stratégie et du plan.

► 6. Faisabilité des produits à fournir au titre du plan d’action

32. L’annexe contient la liste des produits de haut niveau à fournir dans le cadre de la mise en œuvre du plan d’action pour la période 2022-2025, dont le coût total est estimé à 225 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.). Aux cinq composantes mentionnées plus haut (215,4 millions de dollars É.-U.), il faut ajouter la gestion du Programme mondial en faveur du développement des compétences et de l’apprentissage tout au long de la vie (1,1 million de dollars É.-U.) ainsi que le suivi et l’évaluation (8,5 millions de dollars É.-U.). Ces chiffres se fondent sur les estimations que le Bureau a établies à partir des données relatives à la fourniture en cours des produits correspondants du programme et budget pour 2022-23 et devraient être considérés comme indicatifs.
33. Certains produits pourront sans doute être financés par les ressources disponibles au titre du budget ordinaire approuvé pour la période biennale ou dans le cadre de projets de coopération pour le développement en cours, mais d’autres nécessiteront la mobilisation de ressources supplémentaires. Si les ressources disponibles sont insuffisantes, le Bureau devra

déterminer quels sont les produits prioritaires qui pourront être fournis dans la limite des ressources disponibles et dans les délais prévus.

► **Projet de décision**

- 34. Le Conseil d'administration approuve la stratégie proposée en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour la période 2022-2030 et le plan d'action pour la période 2022-2025 qui l'accompagne, et demande au Directeur général de tenir compte de ses orientations lors de la mise en œuvre de cette stratégie.**

► Annexe. Plan d'action visant à appuyer la mise en œuvre de la stratégie

Produits de haut niveau	Points correspondants dans les conclusions de 2021	Piliers stratégiques correspondants	Produits du programme et budget (2022-23)	Cibles des ODD	Période de mise en œuvre
Composante 1. Conseils sur les politiques à mener, renforcement des capacités et appui technique: 183 millions de dollars É.-U.					
Conseils et orientations sur les mesures à prendre aux fins de l'élaboration ou de l'adaptation des politiques, stratégies et programmes relatifs au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie et de leur intégration dans les politiques et les programmes éducatifs, économiques, environnementaux, fiscaux, sociaux et du marché du travail	Point 14 d), e), g) Point 12 a), b), d)	1	5.1, 5.2, 5.3, 3.2, 6.4, 8.1, 8.3	4.4, 4.7	2022-2025
Conseils et orientations sur les politiques à mener aux fins de la création de mécanismes tripartites de gouvernance du développement des compétences ou du renforcement de ceux qui existent, aux niveaux régional, national et sectoriel, ainsi qu'aux fins d'un financement innovant, transparent, équitable et durable de l'apprentissage tout au long de la vie	Point 14 j) Point 12 i)	1	5.1, 5.2, 1.1, 1.2	4.4, 4.7, 8.3, 8.5	2022-2025
Conseils et orientations sur les politiques à mener aux fins de l'établissement ou du renforcement de mécanismes de recensement et d'anticipation des besoins de compétences et de systèmes d'information sur le marché du travail pour relever les défis et saisir les possibilités qui découlent de la transformation numérique, de la transition verte et du développement de secteurs stratégiques	Point 14 d), e), g) Point 12 v)	2	5.1, 3.3, 4.2, 6.1	4.4	2022-2025
Orientations techniques portant sur la formation et les conditions d'emploi du personnel enseignant, des formateurs, des responsables de centres de formation et d'autres professionnels du développement des compétences, ainsi que sur l'élaboration de systèmes d'assurance-qualité	Point 14 d), e), g) Point 12 l)	3	5.3	4.c, 4.3	2022-2025

Produits de haut niveau	Points correspondants dans les conclusions de 2021	Piliers stratégiques correspondants	Produits du programme et budget (2022-23)	Cibles des ODD	Période de mise en œuvre
Orientations techniques destinées aux gouvernements et aux partenaires sociaux portant sur la création et la promotion de systèmes d'apprentissage de qualité	Point 14 <i>c)</i> Point 12 <i>c), g)</i>	5	5.3	4.4, 4.7	2022-2025
Orientations techniques visant à aider toutes les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, à promouvoir la formation en milieu de travail et l'acquisition de compétences techniques et de compétences fondamentales dans le cadre de formations en situation de travail, y compris des apprentissages de qualité	Point 13 <i>h)</i>	5	5.3	4.4, 4.7	2022-2025
Orientations techniques visant à faciliter la mise en place de parcours de formation inclusifs, souples et tenant compte des considérations de genre, notamment grâce à l'application du principe de conception universelle, à des approches sur mesure pour les apprenants en situation de vulnérabilité, à des solutions d'apprentissage innovantes et à des programmes de formation mieux conçus	Point 14 <i>d), e), g)</i> Point 12 <i>h), i), k)</i>	4	5.3, 6.1, 6.2, 8.3	4.3, 4.4, 4.7, 5.1, 5.5	2022-2025
Orientations techniques sur l'utilisation des compétences dans les entreprises, en particulier dans les très petites, petites et moyennes entreprises et dans les chaînes de valeur	Point 14 <i>d), e), g)</i> Point 12 <i>o)</i>	1, 3, 5	5.3, 4.2, 4.4	8.3, 9.3	2022-2025
Orientations techniques sur la formation au niveau communautaire dans les zones rurales et le développement d'une agriculture durable	Point 14 <i>d), e), g)</i> Point 12 <i>n)</i>	4	5.1, 5.3, 3.2	4.3, 4.4, 4.5, 4.7	2022-2025
Orientations techniques visant à faciliter l'adaptation des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie au numérique, notamment en ce qui concerne l'offre de formations en ligne et mixtes, les mécanismes de certification et les services d'assistance	Point 14 <i>d), e), g)</i> Point 12 <i>s)</i>	3	5.4, 4.2	4.3, 4.4, 4.7	2022-2025

Produits de haut niveau	Points correspondants dans les conclusions de 2021	Piliers stratégiques correspondants	Produits du programme et budget (2022-23)	Cibles des ODD	Période de mise en œuvre
Orientations techniques visant à promouvoir le développement des compétences fondamentales afin d'améliorer l'adaptabilité aux évolutions personnelles, professionnelles et sociétales dans la perspective d'un avenir durable	Point 14 <i>d), e), g)</i> Point 12 <i>h)</i>	3, 4	5.1, 5.3, 4.2	4.5, 4.6, 4.7	2022-2025
Orientations techniques visant à promouvoir la mise en place et l'expansion de services d'appui en matière de développement professionnel tout au long de la vie, notamment de services d'orientation et d'accompagnement professionnels, et de préparation au choix de carrière	Point 12 <i>n), r)</i> Point 13 <i>g)</i> Point 14 <i>i)</i>	1, 4	5.1, 5.2, 5.3, 3.5, 6.1, 6.2, 8.3	4.3, 4.4, 4.5, 8.3, 8.5, 8.6	2022-2025
Orientations techniques concernant la validation des compétences et des aptitudes, notamment la microcertification et la validation des acquis de l'expérience	Point 14 <i>d), e), g)</i> Point 12 <i>k)</i>	3	5.3, 6.1, 6.2, 7.5	4.3, 4.4	2022-2025
Orientations techniques sur l'écologisation de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels et le développement des compétences vertes, notamment par le renforcement des structures de gouvernance, et par l'élaboration et l'actualisation des normes de compétence, des programmes de formation et des modules d'évaluation	Point 14 <i>d), e), g)</i> Point 12 <i>h)</i>	3	5.1, 5.3, 4.1	7	2022-2025
Orientations techniques visant à promouvoir un accès et une participation équitables au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, notamment en favorisant la cohésion sociale et la coexistence pacifique dans les contextes de fragilité	Point 14 <i>d), e), g)</i> Point 12 <i>f)</i>	4, 3	5.1, 5.3, 3.2, 6.1, 6.2	4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 10.3	2022-2025
Appui aux mandants pour les aider à intégrer le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie dans les programmes par pays de promotion du travail décent	Point 14 <i>g)</i> Point 12 <i>j), p), q), u)</i>	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4, 8	2022-2025

Produits de haut niveau	Points correspondants dans les conclusions de 2021	Piliers stratégiques correspondants	Produits du programme et budget (2022-23)	Cibles des ODD	Période de mise en œuvre
Renforcement des capacités des gouvernements afin de les aider à promouvoir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie et à offrir des possibilités concrètes dans ce domaine, y compris par l'intermédiaire du CIF-OIT, de l'OIT-CINTERFOR et d'établissements de formation régionaux et nationaux	Point 14 <i>f)</i>	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier (ODD 4)	2022-2025
Renforcement des capacités des gouvernements dans des domaines se rapportant aux piliers de la stratégie	Point 14 <i>f), i)</i>	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022-2025
Renforcement des capacités des organisations d'employeurs afin qu'elles puissent, par l'intermédiaire d'un réseau d'entreprises dirigé par des employeurs, accroître la participation des entreprises au développement des compétences et réduire l'inadéquation de compétences	Point 14 <i>f), i)</i>	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022-2025
Renforcement des capacités des organisations de travailleurs en tant que prestataires de formations au moyen d'un programme d'action portant sur des domaines de compétences actuels et sur la gouvernance tripartite	Point 14 <i>f), i)</i>	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022-2025
Composante 2. Recherche, gestion et diffusion des connaissances: 29 millions de dollars É.-U.					
Réalisation d'analyses et de travaux de recherche de qualité, et utilisation de produits de diffusion des connaissances à la pointe de l'innovation pour appréhender les opportunités et les défis actuels en matière de compétences se rapportant aux piliers de la stratégie	Point 14 <i>b), i)</i>	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022-2025
Réalisation de travaux de recherche et d'études d'impact concernant les futurs besoins de compétences et diffusion des résultats en vue de la fourniture de conseils et d'orientations fondés sur des données factuelles et pertinents dans le contexte des transitions écologiques et numériques et d'autres mutations à l'œuvre à l'échelle de la planète	Point 14 <i>b), i)</i>	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier (ODD 4)	2022-2025

Produits de haut niveau	Points correspondants dans les conclusions de 2021	Piliers stratégiques correspondants	Produits du programme et budget (2022-23)	Cibles des ODD	Période de mise en œuvre
Réalisation de travaux de recherche en vue de l'élaboration d'outils permettant d'estimer le financement nécessaire au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie aux niveaux national et mondial	Point 14 <i>i)</i>	1	5.2	4.3	2022-2025
Mesure et diffusion des résultats en matière d'emploi obtenus à l'aide des méthodes innovantes appliquées à titre expérimental, tels qu'attestés par les études de suivi (par exemple le Service Tracker de l'OIT)	Point 14 <i>b), i)</i>	Tous	5.2	Aucune cible en particulier (ODD 4)	2022-2025
Établissement de lignes directrices visant à aider les mandants à évaluer leurs propres systèmes de développement des compétences et d'emploi, en utilisant l'approche du développement de systèmes de marché et la plateforme «Jobs Facility», en coopération avec le CIF-OIT	Point 14 <i>b), i)</i>	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier (ODD 4)	2022-2025
Promotion de l'innovation et du partage de connaissances entre pairs, y compris dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, du Mécanisme d'innovation pour les compétences, des salons de la formation, de la Plateforme de partage des connaissances sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, et des communautés de pratique, avec le concours des centres régionaux de connaissances	Point 14 <i>b)</i>	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier (ODD 4)	2022-2025
Production et diffusion de connaissances mettant en lumière les voies par lesquelles les apprentis et les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs indépendants et les travailleurs engagés dans des formes de travail incertaines peuvent avoir effectivement accès au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie	Point 14 <i>b)</i>	4, 5	5.2, 5.3	4.4, 4.7, 8.3, 8.5, 8.6	2022-2025

Produits de haut niveau	Points correspondants dans les conclusions de 2021	Piliers stratégiques correspondants	Produits du programme et budget (2022-23)	Cibles des ODD	Période de mise en œuvre
Appui aux plateformes favorisant la collaboration et les partenariats entre les pays sur les questions de compétences et de migration en vue de faciliter la reconnaissance des compétences et d'améliorer l'accès des travailleurs migrants et des personnes déplacées au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie	Point 14 b)	3, 4, 5	5.2, 5.3	4.3	2022-2025
Composante 3. Mobilisation des ressources: 1,4 million de dollars É.-U.					
Orientations techniques destinées à aider les mandants à estimer les ressources nécessaires au financement de leurs systèmes nationaux de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, et à élargir et diversifier leurs sources de financement dans ce domaine	Point 13 j)	Tous	5.2	4.3	2022-2025
Mobilisation de ressources dans le cadre de dialogues structurés sur le financement organisés aux niveaux national et mondial et de partenariats stratégiques conclus au titre du Programme mondial en faveur du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie	Aucun point en particulier	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier (ODD 4)	2022-2025
Activités de sensibilisation, travaux de recherche conjoints et dialogues entrepris en collaboration avec les institutions financières internationales en vue d'accroître les ressources financières consacrées au développement des compétences	Point 14 k)	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier (ODD 4)	2022-2025
Efforts de mobilisation de ressources menés conjointement avec les équipes de pays des Nations Unies et d'autres partenaires de développement concernés, notamment dans le cadre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale	Aucun point en particulier	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier (ODD 4)	2022-2025

Produits de haut niveau	Points correspondants dans les conclusions de 2021	Piliers stratégiques correspondants	Produits du programme et budget (2022-23)	Cibles des ODD	Période de mise en œuvre
Composante 4. Activités relatives aux normes: 1 million de dollars É.-U.					
Promotion de la ratification et de l'application des normes internationales du travail concernant le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie au moyen de mesures ciblées, et notamment par une campagne en faveur de la ratification de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	Point 14 c)	Tous	2.1, 2.2, 2.4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier (ODD 4 et 8)	2022-2025
Fourniture d'une assistance technique en vue d'éliminer les obstacles éventuels à la ratification et à la mise en œuvre de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974	Point 14 c)	1, 4	2.1, 2.2, 2.4, 5.2	Aucune cible en particulier (ODD 4 et 8)	2022-2025
Suivi de la mise en œuvre des normes en vigueur concernant le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie	Point 14 c)	All	2.2, 2.4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier (ODD 4 et 8)	2022-2025
Composante 5. Leadership et partenariats de l'OIT dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie: 1 million de dollars É.-U.					
Promotion d'une approche tripartite de l'apprentissage tout au long de la vie moyennant la participation de l'OIT à des événements mondiaux organisés par les Nations Unies et d'autres organisations internationales et régionales	Aucun point en particulier	1	5.2	Aucune cible en particulier	2022-2025
Élaboration et mise en œuvre de projets, programmes, initiatives et campagnes conjoints aux niveaux mondial, régional et national, en collaboration avec des organisations régionales et intergouvernementales telles que la Fondation européenne pour la formation, le GPE, l'OIM, l'UIT, l'OCDE, l'UNESCO, l'UNICEF, le HCR, le CEDEFOP, d'autres initiatives dans les domaines de l'éducation et du développement des compétences et des organisations financières internationales	Point 14 h)	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier	2022-2025

Produits de haut niveau	Points correspondants dans les conclusions de 2021	Piliers stratégiques correspondants	Produits du programme et budget (2022-23)	Cibles des ODD	Période de mise en œuvre
Établissement et mise en œuvre d'accords de coopération, notamment dans le cadre de l'IAG-EFTP, et d'autres dispositifs	Point 14 <i>h</i>)	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier	2022-2025
Lancement d'initiatives et de campagnes conjointes sur les normes internationales du travail relatives au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie	Point 14 <i>h</i>)	Tous	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Aucune cible en particulier (ODD 4 et 8)	2022-2025