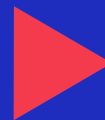




Organisation
internationale
du Travail



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



► **Stratégie de l'OIT
en matière de développement
des compétences
et d'apprentissage tout au long
de la vie 2030**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2023
Première édition 2023



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit: *OIT, Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie 2030*, Genève: Bureau international du Travail, 2023.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.*

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-039408-3 (Imprimé)
ISBN 978-92-2-039407-6 (web pdf)

Egalement disponible en Anglais: *The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030*, ISBN 978-92-2-038964-5 (print) ISBN 978-92-2-038965-2 (web PDF); Espagnol: *Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030*, ISBN 978-92-2-039409-0 (print), ISBN 978-92-2-039410-6 (web pdf).

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Réalisé par l'Unité de la production des publications (PRODOC).

Le BIT veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: JMB/PMSESV

► Table des matières

► 1. Historique et contexte	1
► 2. Stratégie	2
Théorie du changement	3
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	4
Pilier 2. Des données plus complètes sur les besoins de compétences	5
Pilier 3. Des programmes et des parcours de formation souples et novateurs	6
Pilier 4. Des programmes de développement des compétences inclusifs pour répondre aux différents besoins des marchés du travail	7
Pilier 5. Des apprentissages et des formations en situation de travail de qualité pour promouvoir l'employabilité, la productivité et les entreprises durables	8
► 3. Plan d'action	9
Composante 1. Conseils sur les politiques à mener, renforcement des capacités et appui technique	10
Composante 2. Recherche, gestion et diffusion des connaissances	10
Composante 3. Mobilisation des ressources	11
Composante 4. Activités relatives aux norms	11
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	11
► 4. Coordination, suivi et évaluation de la mise en œuvre	12



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

► Le développement des compétences
est une composante essentielle pour la réalisation
de la justice sociale.

Des systèmes efficaces et inclusifs
de développement des compétences
et d'apprentissage tout au long de la vie sont
des facteurs clés du développement humain
et du travail décent pour tous.

► **Gilbert F. Hounbo** (Directeur général du BIT)¹

¹ Lors d'un discours à la réunion du Conseil de gestion du Réseau mondial pour l'apprentissage (GAN) en mars 2023.

► 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.



► 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.

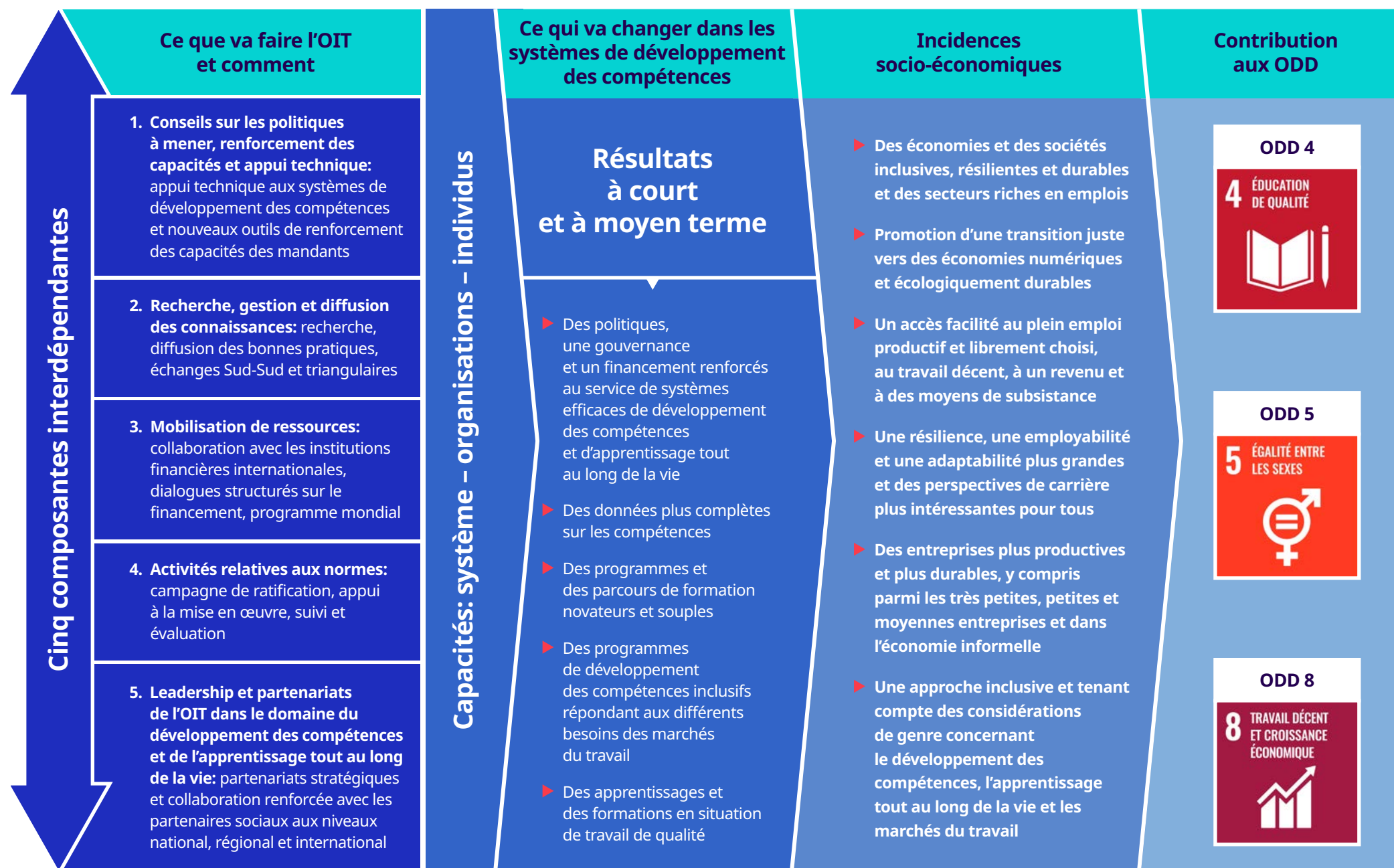
► **Pilier 5:** Des apprentissages et des formations en situation de travail de qualité pour promouvoir l'employabilité, la productivité et les entreprises durables.

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 1. 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

► Messages clés

- 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;
- Garantir un accès universel au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie;
- Impliquer de manière efficace toutes les parties prenantes et renforcer le dialogue social;
- Avoir des institutions fortes, autonomes et responsables;
- Concevoir des mécanismes de financement innovants, transparents, équitables et durables;
- Mettre en place des systèmes efficaces concernant l'assurance-qualité, l'évaluation et la certification, la validation des acquis de l'expérience et l'aide à l'évolution professionnelle tout au long de la vie;
- Renforcer les capacités des partenaires sociaux et des institutions.

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

prises 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

► Messages clés

- Concevoir des systèmes d'identification des besoins actuels et futurs en matière de compétences, fondés sur le dialogue social et informés par les données du marché du travail;
- Concevoir des systèmes coordonnés pour recenser les décalages existants entre les compétences, les emplois et les aspirations;
- Anticiper les besoins en compétences, spécifiques à différents secteurs, qui contribuent à la transformation structurelle et au travail décent, en alignement avec les politiques générales en matière d'investissement, de commerce, de numérique, de climat et d'industrie;
- Conduire des travaux de recherche concernant l'impact sur l'emploi, des politiques et programmes en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.

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

► Messages clés

- Garantir des programmes de formation de haute qualité, flexibles, inclusifs et pertinents;
- Promouvoir le développement des compétences transversales pour faciliter les transitions vers le marché du travail et au sein de celui-ci;
- Numériser les programmes de formation pour les rendre plus accessibles et réduire la fracture numérique;
- Garantir le développement des capacités et des opportunités de travail décent pour les enseignants, les formateurs et autres membres du personnel impliqués dans le développement des compétences.

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

► Messages clés

- Garantir un accès et une participation pour tous au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de lutter contre les inégalités et de faciliter les transitions vers la formalité;
- Promouvoir des solutions novatrices pour une formation inclusive adaptée aux besoins de tous les apprenants;
- Mettre en place des cadres de formation tenant compte des considérations de genre et exempts de pratiques discriminatoires;
- Promouvoir des approches intégrées pour les besoins des apprenants vulnérables et des différentes unités économiques, en particulier les MPME.

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

► Messages clés

- Promouvoir des apprentissages de qualité pour améliorer l'employabilité des apprenants et la productivité des entreprises;
- Établir des cadres réglementaires pour les apprentissages par le biais du dialogue social;
- Élargir l'accès des travailleurs de l'économie informelle à des formations dans les entreprises.

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 mandants 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:

- Composante 1: conseils sur les politiques à mener, renforcement des capacités et appui technique.
- Composante 2: recherche, gestion et diffusion des connaissances.
- Composante 3: mobilisation des ressources.
- Composante 4: activités relatives aux normes.
- 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;

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 exté-

rieurs, 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.



