



► **Compte rendu des travaux** **10A**

Conférence internationale du Travail – 109^e session, 2021

Date: 10 décembre 2021

Rapports du Groupe de travail chargé de la discussion générale concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

Résolution proposée et conclusions soumises à la Conférence pour adoption

Le présent rapport contient le texte de la résolution proposée et des conclusions soumises pour adoption à la Conférence par le Groupe de travail chargé de la discussion générale concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.

Le rapport du Groupe de travail sur ses travaux sera publié sur la page Web de la Conférence dans le *Compte rendu des travaux* n° 10B après la clôture de la session. Les membres du Groupe de travail pourront soumettre des corrections à leurs propres interventions jusqu'au 14 janvier 2022.

Résolution proposée concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 109^e session (2021),

Ayant tenu une discussion générale sur la base du rapport VI intitulé *Compétences et apprentissage tout au long de la vie: repenser ces outils essentiels pour l'avenir du travail*,

1. Adopte les conclusions ci-après;
2. Prie le Conseil d'administration du Bureau international du Travail de demander au Directeur général d'établir une stratégie et un plan d'action, assortis de mécanismes de suivi clairs et d'objectifs à court, moyen et long termes, sur le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie pour renforcer l'action menée par l'OIT dans ce domaine, et d'en promouvoir et d'en appuyer la mise en œuvre, notamment par l'allocation de ressources dans le cadre de l'actuel programme et budget et de ceux qui suivront, ainsi que par la mobilisation de ressources extrabudgétaires.

Conclusions sur la discussion générale concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

I. Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie dans un monde du travail en pleine mutation et mis à mal par la pandémie de COVID-19

1. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, 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, soulignent tous l'importance accrue du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que leur rôle essentiel pour l'épanouissement humain, le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent, l'amélioration de la productivité et le développement durable.
2. L'accroissement des moyens alloués au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie constitue non pas une charge mais un investissement dans l'avenir. Il est fondamental pour promouvoir une approche centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente et une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable dans ses dimensions économique, sociale et environnementale. L'éducation, la formation, l'orientation et l'apprentissage tout au long de la vie permettent aux individus d'acquérir les compétences, les aptitudes et les qualifications nécessaires pour devenir des participants actifs sur les marchés du travail et au sein de la société, y compris les compétences énumérées dans la cible 4.7 des objectifs de développement durable (ODD). Ils promeuvent une croissance économique et sociale inclusive, contribuent au progrès technologique favorisant des entreprises durables et améliorent les aptitudes des travailleurs et leur capacité à tirer parti des possibilités d'emploi et de travail décent existantes. Ils facilitent des transitions réussies et équitables sur le marché du travail et concourent à la réduction de l'inadéquation des compétences, y compris les déficits et pénuries de compétences. Par leur action combinée, ils peuvent contribuer à réduire les inégalités au sein des pays et d'un pays à l'autre.

3. L'innovation technologique (y compris la numérisation), l'évolution démographique, la mondialisation, les changements environnementaux et climatiques, et d'autres mutations à l'œuvre à l'échelle de la planète ont pour effet de transformer les sociétés et le monde du travail. Si elles peuvent être bénéfiques pour les travailleurs comme pour les entreprises, ces transformations peuvent aussi être source de bouleversements et aggraver le chômage, le sous-emploi, l'inadéquation des compétences, ainsi que les inégalités et les dysfonctionnements sur le marché du travail. La pandémie de COVID-19 a exacerbé les disparités qui existaient déjà dans le monde du travail.
4. Dans de nombreux pays, les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pâtitent d'un manque de dotations financières ainsi que de faibles investissements dans les infrastructures et les ressources humaines. Un renforcement de leurs liens avec le monde du travail contribuerait à faciliter l'accès au travail décent et à améliorer la productivité, l'employabilité et l'inclusion sociale.
5. Les obstacles structurels auxquels se heurtent les personnes, notamment les obstacles linguistiques, et la discrimination systémique nuisent au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie et sont une cause fondamentale de l'exclusion et des inégalités croissantes au sein des sociétés et d'une société à l'autre. Ces obstacles devraient être levés afin qu'un accès efficace et équitable au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie puisse être garanti à tous. Une attention particulière devrait être accordée aux femmes, aux jeunes, en particulier ceux qui ne sont ni en emploi, ni étudiants ni en formation, aux personnes âgées, aux personnes en situation de handicap, aux travailleurs informels, aux travailleurs migrants, aux réfugiés, aux habitants des zones rurales, aux travailleurs peu qualifiés, aux peuples autochtones et tribaux, et aux autres personnes en situation de fragilité ou de vulnérabilité ou appartenant à des groupes défavorisés.
6. Il est impératif d'assurer aux enfants un accès universel à une éducation de base gratuite, obligatoire et de qualité, ainsi qu'à l'éducation préscolaire, selon le contexte, de même qu'à des perspectives et à des possibilités de développement des connaissances et des compétences, pour mettre un terme au travail des enfants et ouvrir la voie à l'apprentissage tout au long de la vie.
7. Il est particulièrement important, pour le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, d'assurer aux adultes un accès équitable à une éducation de qualité comprenant l'enseignement des bases de l'écriture, de la lecture et du calcul, des compétences numériques élémentaires et des connaissances linguistiques requises.
8. Face à ces défis, il faut renforcer et faire évoluer les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie afin qu'ils puissent gagner en pertinence, en inclusivité et en résilience et mieux s'adapter aux mutations du monde du travail. Les changements nécessaires à cette fin exigent de l'OIT qu'elle apporte un soutien accru aux Membres afin de les aider à renforcer au moyen du dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, ceux-ci étant des éléments essentiels des stratégies de relance nécessaires pour surmonter la pandémie de COVID-19 et d'autres situations de crise, y compris celles décrites dans la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

II. Principes directeurs pour des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui soient inclusifs, adaptés aux besoins et résilients

9. Reconnaissant que l'avenir du travail et les bouleversements provoqués par la pandémie de COVID-19 sur les marchés du travail et dans les sociétés sont sources de défis, mais aussi d'opportunités, la Conférence internationale du Travail appelle l'OIT à aider ses Membres à élaborer, renforcer et mettre en œuvre, au moyen du dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui soient inclusifs, adaptés aux besoins et résilients.
10. Pour faire avancer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, et en particulier aux fins des ODD 4 et 8, les gouvernements devraient, en consultation avec les partenaires sociaux, donner priorité au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie. Des politiques et des stratégies appuyées par des ressources suffisantes devraient être élaborées pour offrir à tous la possibilité de bénéficier d'une éducation et d'un apprentissage tout au long de la vie qui soient de qualité, inclusifs et équitables, accélérer le développement durable, stimuler le progrès technologique et l'innovation, et promouvoir une transformation industrielle et structurelle qui valorise les secteurs de croissance, soutienne les très petites, petites et moyennes entreprises et favorise une transition juste.
11. Pour atteindre ces objectifs concrets, il faudrait élaborer des cadres de politiques efficaces concernant les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie. Eu égard à la situation nationale, ces cadres devraient être alignés et fondés sur 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, et devraient tenir compte des normes internationales du travail pertinentes et des instruments connexes, notamment la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, et la recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966.
12. En plus d'être pleinement alignées sur les cadres des politiques de l'emploi et fondées sur une volonté commune d'accroître les investissements, les politiques en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie devraient viser à permettre l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications appropriées, être élaborées en consultation avec les partenaires sociaux et comporter les éléments suivants, tout en tenant compte de la situation nationale:
 - a) des politiques et des stratégies nationales et, s'il y a lieu, infranationales qui soient intégrées et coordonnées, qui élargissent les perspectives et les possibilités d'apprentissage et qui favorisent des partenariats plus efficaces dans les secteurs de l'éducation et de la formation, afin d'encourager une culture de l'apprentissage tout au long de la vie;

- b) une démarche de bonne gouvernance associant l'ensemble des pouvoirs publics qui facilite et mette à profit le dialogue social, la coordination entre les organes gouvernementaux et une coopération accrue entre tous les acteurs concernés, en particulier les prestataires de formation et les partenaires sociaux, aux niveaux national, sectoriel, régional et local;
- c) un accès plus efficace et plus équitable pour tous au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, y compris par des apprentissages et par l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), afin de réduire les problèmes d'inadéquation des compétences, liés par exemple aux déficits et aux pénuries de compétences, et de faciliter pour tous les transitions sur le marché du travail, y compris la transition de l'école vers l'emploi, la transition vers l'économie formelle et la réintégration sur le marché du travail. Toutes ces transitions vers le travail décent devraient contribuer à la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail;
- d) des mécanismes de financement innovants, transparents, équitables et durables, élaborés par la voie du dialogue social et reposant sur un partage et une différenciation des responsabilités, selon qu'il convient, entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, qui rendent possible et encouragent la participation au développement des compétences, promeuvent l'employabilité, renforcent la capacité des travailleurs de tirer parti des possibilités de travail décent et soutiennent les entreprises durables;
- e) un système coordonné de recensement et d'anticipation des besoins de compétences et de formation mobilisant tout l'éventail des outils et des dernières technologies disponibles pour collecter, analyser et diffuser des informations sur le marché du travail, qui sera utilisé pour améliorer les politiques, stratégies, programmes et services relatifs au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie;
- f) des solutions d'apprentissage inclusives, adaptables, innovantes et tenant compte des considérations de genre, y compris des formations en ligne, mobiles ou mixtes, aussi bien formelles qu'informelles ou non formelles, qui soient de qualité et accessibles à tous, y compris aux groupes participant peu à l'apprentissage tout au long de la vie. Ces solutions devraient être fondées sur une stratégie concrète en faveur de l'acquisition universelle des compétences numériques de base ou nécessaires et contribuer à réduire la fracture numérique;
- g) un enseignement et des formations techniques et professionnels, des apprentissages et des formations en situation de travail, en coopération étroite avec le secteur public et le secteur privé, qui soient de qualité, favorisent l'apprentissage tout au long de la vie, facilitent les transitions sur le marché du travail, promeuvent les entreprises durables et soient propices à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en assurant des possibilités de formation en cours d'emploi pour les travailleurs en activité et des programmes adaptés aux personnes sans travail. Ces modalités d'apprentissage devraient favoriser des partenariats efficaces entre les gouvernements, les travailleurs, les employeurs et les prestataires de formation et offrir une protection sociale, selon qu'il convient,

ainsi que des conditions de travail décentes, notamment en matière de sécurité et de santé au travail;

- h) l'octroi d'une plus grande place, dans l'éducation et la formation, y compris l'EFTP, au développement des compétences fondamentales, notamment les compétences sociales et émotionnelles, les compétences cognitives, les compétences numériques de base et les compétences pertinentes pour une économie écologiquement durable, ainsi que les compétences relatives aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques, afin de promouvoir l'innovation et l'entrepreneuriat et d'améliorer l'adaptabilité à l'évolution des besoins dans la vie courante, au travail et au sein de la société, dans la perspective d'un avenir durable;
- i) une approche dynamique associant les mandants tripartites, par la voie du dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, à l'élaboration et à la révision de référentiels de compétences, de qualifications et de programmes de formation qui intègrent à la fois des compétences fondamentales et une large gamme d'aptitudes et qui offrent des parcours d'apprentissage adaptables s'inscrivant dans des cadres nationaux et, s'il y a lieu, infranationaux de certification favorables à la transférabilité des compétences;
- j) des établissements publics et privés solides et efficaces d'enseignement et de formation, y compris d'EFTP, combinés à des institutions de dialogue social fortes, qui permettent le développement de liens avec le monde du travail et visent à garantir le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous;
- k) des systèmes solides pour la validation des compétences et des aptitudes et pour la reconnaissance des qualifications, complètes ou partielles (y compris les microqualifications), acquises dans le cadre de tout apprentissage antérieur, aussi bien formel que non formel ou informel, qui soient appuyés par des enseignants, des formateurs et des examinateurs qualifiés et qui soient propices à des parcours d'apprentissage tout au long de la vie, afin de rendre possible et d'améliorer la transférabilité des compétences et de faciliter la mobilité sur le marché du travail ainsi que la mobilité sociale et géographique;
- l) des systèmes nationaux et, s'il y a lieu, infranationaux d'assurance qualité pour l'homologation des organismes d'enseignement et de formation qui soient efficaces, reconnaissent l'importance de disposer d'enseignants et de formateurs qualifiés et garantissent un haut niveau de prestation en matière d'offre, d'évaluation et de certification des compétences;
- m) une analyse ciblée et une anticipation des besoins de compétences aux niveaux national, infranational s'il y a lieu, et sectoriel sur la base du dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, et de la coopération multipartite. Cette action coordonnée devrait permettre de recenser et de satisfaire les besoins de compétences propres aux différents secteurs, notamment ceux liés à l'économie du soin, à l'économie numérique et à une économie écologiquement durable;
- n) des activités de sensibilisation, de formation communautaire et d'orientation qui améliorent l'accès et la participation au développement des compétences et à

l'apprentissage tout au long de la vie dans l'économie informelle, dans les communautés rurales et dans les lieux reculés, en particulier lorsque des disparités structurelles ou numériques existent;

- o) des stratégies ciblées de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour l'économie informelle, qui comprennent l'évaluation, la validation et la reconnaissance des compétences et des aptitudes acquises de manière formelle, non formelle ou informelle et qui améliorent les possibilités et les parcours d'apprentissage pour les travailleurs informels. Ces stratégies devraient appuyer la transition vers l'économie formelle, en tenant compte des besoins propres aux différentes unités économiques, notamment les indépendants et les très petites, petites et moyennes entreprises, dans les sphères aussi bien publique que privée;
- p) un accès effectif au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous les travailleurs engagés dans des formes de travail incertaines, au moyen de stratégies ciblées visant à garantir que ces travailleurs bénéficient pleinement du travail décent;
- q) des possibilités concrètes de développement professionnel et de travail décent pour le personnel des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, en particulier pour les enseignants et les formateurs, afin de garantir un apprentissage de qualité et de permettre le bon fonctionnement des institutions d'éducation et de formation au moyen d'un financement approprié;
- r) la fourniture, tout au long de la vie, de services coordonnés de conseil en matière de carrière, d'orientation professionnelle et d'accompagnement post-formation, en association avec les services publics et privés de l'emploi et d'autres institutions, afin de fournir aux personnes de tous âges des informations, avis et conseils appropriés pour les aider à accéder à des possibilités d'apprentissage et de travail décent;
- s) des stratégies intégrées de numérisation qui soutiennent et renforcent les systèmes nationaux et, s'il y a lieu, infranationaux de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie grâce à des technologies innovantes; à des investissements dans des infrastructures écologiquement durables et d'un coût abordable; à un accès abordable à une bonne connexion Internet et à des équipements, appareils et outils informatiques de qualité, y compris, le cas échéant, au moyen de partenariats public-privé; à un appui au renforcement des capacités des enseignants, des formateurs et du personnel auxiliaire d'éducation; et à un accès à des contenus et matériels pédagogiques numériques, entre autres mesures destinées à réduire la fracture numérique et les inégalités entre hommes et femmes dans ce domaine;
- t) l'intégration du développement des compétences et de la protection sociale, y compris pour les personnes sans emploi et celles dont la capacité de travail est diminuée en raison d'une maladie ou d'un handicap afin que des possibilités d'apprentissage formel, non formel ou informel tout au long de la vie soient accessibles à tous;

- u) l'intégration de stratégies d'éducation et de formation dans les politiques actives du marché du travail, afin de faciliter l'acquisition et l'actualisation des compétences et le perfectionnement professionnel et, ainsi, d'améliorer l'employabilité et l'adaptabilité et de garantir des transitions réussies et équitables sur le marché du travail ainsi que l'accès au travail décent;
- v) la fourniture d'une assistance destinée à renforcer la capacité des partenaires sociaux, aux niveaux national, infranational s'il y a lieu, et régional, à contribuer de manière effective aux systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, y compris aux fins du recensement et de l'anticipation des besoins de compétences sur le marché du travail.

III. Mesures visant à promouvoir des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui soient inclusifs, adaptés aux besoins et résilients

- 13.** Reconnaissant que l'éducation est un droit pour tous, rappelant que la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, prévoit que les Membres devraient reconnaître que l'éducation et la formation sont un droit pour tous, et eu égard à la situation nationale, les gouvernements devraient coopérer avec les partenaires sociaux en vue d'assurer à tous un accès à l'apprentissage tout au long de la vie. Avec l'appui du BIT, les gouvernements devraient:
- a) promouvoir l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications pour tous les travailleurs tout au long de leur vie active, responsabilité qu'ils partagent avec les partenaires sociaux;
 - b) garantir à tous l'accès à un apprentissage de qualité tout au long de la vie;
 - c) intégrer des systèmes appropriés de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie dans les politiques de l'emploi afin de favoriser le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous, et de garantir l'équité et l'inclusivité sur les marchés du travail;
 - d) coordonner les politiques d'éducation et de formation avec les autres politiques et stratégies publiques, notamment les politiques budgétaires, industrielles et commerciales, et les politiques relatives à l'investissement, à l'environnement et au changement climatique;
 - e) associer les partenaires sociaux et coopérer avec les autres acteurs concernés, s'il y a lieu, aux fins de la conception, de la mise en œuvre (y compris de consultations sur l'allocation des ressources), du suivi et de l'évaluation des politiques, systèmes et programmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie;
 - f) compte tenu de la situation et des pratiques nationales, déployer et mettre en œuvre des modèles de financement variés, équitables et durables, y compris des mesures d'incitation à l'intention des apprenants et des entreprises et, selon qu'il convient, des fonds de formation qui soient de qualité, transparents et financés par des cotisations;

- g) aider les travailleurs, en particulier ceux appartenant aux groupes mentionnés au point 5 ci-dessus, à choisir parmi les services de formation, d'orientation professionnelle et d'appui dont ils peuvent avoir besoin tout au long de leur vie, à y accéder et à en être pleinement acteurs, et faire en sorte que les politiques soient davantage ciblées en prévoyant, si nécessaire, un soutien financier adapté, afin de favoriser des transitions réussies et équitables sur le marché du travail;
- h) aider et renforcer toutes les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, à promouvoir la formation en milieu de travail et à améliorer l'acquisition de compétences techniques et de compétences fondamentales dans le cadre de formations en situation de travail, y compris des apprentissages de qualité;
- i) faciliter la collaboration au sein des secteurs, en associant tous les acteurs concernés, afin de mutualiser les connaissances, les ressources et les fonds aux fins d'actions concrètes de perfectionnement professionnel et d'actualisation des compétences, ainsi que la coopération entre les secteurs;
- j) aider les organisations d'employeurs et de travailleurs à prendre une part active à la prestation de services de formation et, selon le contexte, d'orientation professionnelle et de conseil en matière de carrière qui répondent aux besoins directs des travailleurs et des employeurs;
- k) placer le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie au cœur des stratégies de relance, notamment celles mises en place afin de surmonter la pandémie de COVID-19, recenser les éventuels lacunes et chevauchements pour renforcer la cohérence et l'efficacité des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie, garantir l'élaboration de politiques fondées sur des données de fait et promouvoir un apprentissage tout au long de la vie qui soit inclusif, tienne compte des considérations de genre et facilite l'accès à l'éducation et à la formation des groupes défavorisés et des communautés en situation de fragilité ou de vulnérabilité.

IV. Recommandations concernant l'action future de l'OIT

14. L'Organisation internationale du Travail devrait donner pleinement effet à la présente résolution et aider ses Membres à élaborer et à améliorer leurs systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie. L'OIT devrait:
 - a) concevoir, pour la période 2022-2030, une stratégie en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui soit cohérente, inclusive et tienne compte des considérations de genre, qui soit alignée sur les ODD, en particulier les ODD 4, 5 et 8, qui lui permette, en collaboration avec les autres institutions compétentes des Nations Unies, d'asseoir son rôle de premier plan à l'échelle mondiale dans ce domaine et d'apporter un appui renforcé aux mandants afin qu'ils élaborent des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, et qui contribue à la promotion du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent pour tous. Ladite stratégie devrait reposer sur des recherches, prendre en considération les besoins variés des mandants du monde entier, et prévoir des mesures innovantes à l'égard de tous

les éléments des cadres nécessaires à des systèmes inclusifs, adaptés aux besoins et résilients de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, tels qu'ils sont énumérés au point 12 ci-dessus. Cette stratégie, ainsi qu'une estimation des ressources requises pour sa mise en œuvre, devrait être présentée par le Directeur général au Conseil d'administration pour approbation à sa 346^e session, et devrait décrire en détail, notamment:

- i) des mesures permettant d'assurer et de promouvoir pour tous un accès équitable au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie compte tenu des besoins des individus et de ceux constatés sur le marché du travail, y compris dans l'économie informelle. Ces mesures devraient promouvoir un environnement favorable et une ouverture à l'apprentissage et permettre de recenser les obstacles tenant à des problèmes de discrimination, de disponibilité, de coût ou de motivation, ou autres, et aider à les surmonter;
 - ii) des initiatives visant à renforcer les capacités des gouvernements et des partenaires sociaux et à promouvoir le dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie;
 - iii) des initiatives visant à aider les gouvernements qui, en coopération avec les partenaires sociaux, élaborent et mettent en œuvre des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui sont inclusifs, adaptés aux besoins et résilients;
 - iv) des mesures visant à aider les gouvernements à réaliser, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, les ODD correspondants et en particulier les ODD 4, 5 et 8;
 - v) des mesures visant à aider les gouvernements à élaborer des systèmes de développement des compétences qui répondent aux changements climatiques et contribuent à assurer une transition juste;
 - vi) les rôles et responsabilités respectifs que les gouvernements, les partenaires sociaux et le Bureau auront dans sa conception, sa mise en œuvre, son suivi et son évaluation;
 - vii) les modalités de l'examen de sa mise en œuvre à mi-parcours et de l'évaluation de ses résultats et de son impact;
- b) intensifier l'action menée en vue d'enrichir et de partager, y compris dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, les connaissances relatives aux bonnes pratiques dont les mandants ont besoin pour surmonter les difficultés associées au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, notamment par la conduite de travaux de recherche de pointe, l'évaluation des politiques menées, la mise en œuvre de moyens innovants pour recueillir et analyser des données, l'apprentissage par les pairs et la création, le partage et la diffusion de connaissances, y compris les prévisions concernant les besoins de compétences;

- c) promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail intéressant le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie par des 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. Le Bureau devrait recenser les obstacles éventuels à la ratification et à la mise en œuvre de la convention n°140 sur le congé-éducation payé, 1974, et aider à y remédier en fournissant une assistance technique. Dans ce contexte, la Conférence se félicite de l'inscription, à l'ordre du jour de sa 110^e (2022) session, d'une question sur les apprentissages en vue d'une action normative;
- d) élargir son portefeuille actuel de programmes et de projets de coopération pour le développement afin d'aider ses Membres à élaborer et à renforcer leurs systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, en veillant à ce qu'une attention particulière soit accordée aux difficultés que rencontrent les femmes, les jeunes et l'ensemble des groupes énumérés au point 5 ci-dessus, ainsi qu'aux besoins des très petites, petites et moyennes entreprises et à la facilitation de la transition vers l'économie formelle;
- e) redoubler d'efforts en vue d'assurer des services de conseil sur les politiques et systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie aux niveaux national, infranational s'il y a lieu, et régional;
- f) étendre ses activités de renforcement des capacités à l'intention de ses Membres et en coopération avec eux, avec l'appui de son Centre international de formation (CIF-OIT), du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT-CINTERFOR) et d'autres institutions compétentes en matière de renforcement des capacités;
- g) mettre l'accent sur le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie au niveau national dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, en collaboration avec le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies;
- h) conduire des recherches, mobiliser des ressources extérieures et constituer des partenariats globaux avec des organisations internationales, notamment l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), des partenaires de développement, des universités et d'autres acteurs essentiels, afin d'éviter les chevauchements d'activités, de favoriser la cohérence des politiques et de promouvoir des synergies en vue d'actions conjointes en faveur du développement des compétences, de l'apprentissage tout au long de la vie et du travail décent, aux fins d'un développement durable;
- i) charger le Bureau de mener des travaux de recherche en vue de mettre en lumière des moyens de permettre aux travailleurs de l'économie informelle, aux travailleurs indépendants et aux travailleurs engagés dans certaines formes de travail tels que les travailleurs à temps partiel, les travailleurs sous contrat de durée déterminée ou les travailleurs employés par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées, d'avoir effectivement accès au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie;

- j) dispenser des conseils cohérents sur l'importance de la coopération tripartite dans le domaine des technologies utilisées pour élaborer des systèmes de développement des compétences, en particulier l'intelligence artificielle, tout en veillant à la protection et à la gestion des données;
- k) nouer un dialogue avec les institutions financières internationales, en tenant compte de leur mandat respectif, y compris aux fins de la mobilisation et de l'allocation de ressources, afin que davantage de ressources budgétaires soient consacrées à l'éducation et à la formation, et collaborer avec toutes les institutions compétentes à l'élaboration d'une politique internationale plus cohérente en la matière, conformément à la stratégie de l'OIT.