



Conseil d'administration

355^e session, Genève, 17-27 novembre 2025

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Segment du programme, du budget et de l'administration

Date: 8 octobre 2025

Original: espagnol

Première question à l'ordre du jour

Propositions de programme et de budget concernant le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2026-27

Objet du document

Le présent document contient les propositions de programme et de budget concernant le CINTERFOR pour 2026-27. Le Conseil d'administration est invité à approuver les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du CINTERFOR pour 2026-27, qui figurent à l'annexe I (voir le projet de décision au paragraphe 21).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous.

Principal résultat: Tous

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Budget pour 2026-27.

Suivi nécessaire: Aucun.

Unités auteurs: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) et Département de la gestion financière (FINANCE).

Documents connexes: [GB.346/INS/4](#); [GB.349/PFA/1](#).

► I. Introduction

1. Alors que le monde du travail connaît de profondes mutations, la formation professionnelle s'impose comme un axe stratégique du développement inclusif et durable en Amérique latine et dans les Caraïbes, où persistent des défis structurels qui limitent l'accès au travail décent et aggravent les inégalités sociales. Selon l'OIT, l'informalité concerne 47,6 pour cent des travailleurs et prive donc presque la moitié de la main-d'œuvre de sécurité sociale et de conditions de travail dignes. Le chômage des jeunes a atteint un niveau critique: en 2024, 13,8 pour cent des jeunes de 15 à 24 ans étaient sans emploi, un taux presque trois fois plus élevé que chez les adultes, et 60 pour cent des jeunes qui avaient un emploi étaient dans l'informalité ¹. Les disparités de genre perdurent: le taux d'activité des femmes est de 52,1 pour cent, et celui des hommes, de 74,3 pour cent; les femmes gagnent 20 pour cent de moins que leurs homologues masculins et sont plus représentées dans les secteurs faiblement rémunérés et dans l'informalité ².
2. La faible productivité pèse aussi sur le développement de la région: en 2023, la productivité du travail en Amérique latine et dans les Caraïbes représentait seulement 33 pour cent de la moyenne des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), contre 40 pour cent en 1990 ³. Face à ces défis, la formation professionnelle est un moyen de renforcer les compétences techniques et numériques, de favoriser la transition vers des emplois formels, d'ouvrir des perspectives pour les jeunes, de combler les disparités de genre et de promouvoir la productivité et l'innovation.
3. Les transitions technologique, écologique et démographique transforment le marché du travail. La numérisation et l'automatisation font augmenter la demande de compétences numériques et socioémotionnelles, mais de nombreux travailleurs n'ont pas accès à la formation adaptée. Quatre-vingt-quatre pour cent des employeurs prévoient d'améliorer les compétences numériques de leur personnel ⁴. La transition écologique crée des emplois dans les secteurs verts, bien qu'il s'agisse souvent d'emplois précaires et exigeant des compétences particulières. Le changement climatique risque de détruire 2,5 millions d'emplois d'ici à 2030, en particulier parmi les travailleurs informels ⁵. La croissance et le vieillissement de la population active ainsi que les flux migratoires appellent des politiques de formation inclusives et adaptées à la diversité de la main-d'œuvre.
4. Il est fondamental de rendre les systèmes de formation professionnels plus souples, inclusifs et résilients en promouvant l'enseignement technique, la certification des compétences et des politiques d'intégration des jeunes et des femmes dans l'emploi formel. Le programme de travail du CINTERFOR pour 2026-27 est aligné sur la Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030 ⁶ qui vise à jouer un rôle dans six domaines clés: i) des sociétés inclusives et durables; ii) une

¹ OIT, *Panorama Laboral 2024 de América Latina y el Caribe*, 2023.

² Forum économique mondial, *Global Gender Gap Report 2023*.

³ OCDE et al., *Perspectivas económicas de América Latina 2024: Financiando el desarrollo sostenible*, 2024.

⁴ Forum économique mondial, *Future of Jobs Report*, 2025.

⁵ Banque interaméricaine de développement (BID), *¿Cuánto costará lograr los objetivos del cambio climático en América Latina y el Caribe?*, Documento de Trabajo N° IDB-WP-01310, février 2022.

⁶ GB.346/INS/4.

transition juste; iii) le plein emploi; iv) la résilience et l'adaptabilité; v) la productivité des entreprises; et vi) les questions de genre.

5. Le CINTERFOR centre son action sur le renforcement des processus clés du cycle des politiques publiques pour le développement des compétences tout au long de la vie. Le programme pour la période biennale se structure autour de cinq piliers: gouvernance et dialogue social; recensement et prévision des demandes de compétences; cadres de qualifications et de certification des compétences; offre de formation innovante; suivi et évaluation des politiques. Cette approche s'appuie sur les cadres normatifs internationaux de l'OIT, qui soulignent que l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle sont un droit et un bien public.
6. Le programme s'inscrit dans le droit fil de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui invite à investir dans les capacités humaines et encourage à fonder la gouvernance de la formation professionnelle sur le dialogue social et le tripartisme. La coopération technique horizontale et le réseau d'institutions régionales favorisent l'échange, l'innovation et l'intégration au niveau régional. Le programme de travail témoigne de la volonté du CINTERFOR de renforcer la formation professionnelle en tant qu'outil au service du travail décent, de l'inclusion et de la justice sociale dans la région.

► II. Programme de travail 2026-27

7. Les exemples d'activités pour chacun des piliers stratégiques du programme de travail pour 2026-27 sont présentées ci-dessous.

Pilier 1: Gouvernance de la formation professionnelle et dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle

1.1. Renforcement des capacités aux fins d'une participation tripartite effective

Objectif: renforcer la participation éclairée des acteurs tripartites aux structures de dialogue social et aux instances de gouvernance de la formation professionnelle.

Exemples d'activités:

- Élaboration et mise en œuvre de programmes de renforcement des capacités de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.
- Élaboration de guides méthodologiques sur la participation aux conseils et commissions sectoriels.
- Organisation d'ateliers régionaux de formation aux fins d'un dialogue social effectif dans le domaine de la formation professionnelle.

1.2. Appui à la mise en place et au renforcement de structures de gouvernance

Objectif: consolider les mécanismes tripartites de gouvernance de la formation professionnelle aux niveaux national, sectoriel et territorial.

Exemples d'activités:

- Cartographie des instances de gouvernance et identification des possibilités de les renforcer.
- Fourniture d'une assistance technique pour la création ou le renforcement de conseils nationaux ou sectoriels de formation professionnelle.
- Élaboration de directives pour la mise en place de cadres normatifs et opérationnels de gouvernance.
- Appui aux processus d'institutionnalisation du dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle.

1.3. Production et diffusion de connaissances appliquées

Objectif: produire des données factuelles et des outils facilitant la prise de décisions informées concernant gouvernance de la formation professionnelle et les politiques de formation professionnelle.

Exemples d'activités:

- Mise à jour régulière des données d'expérience et des bonnes pratiques concernant le dialogue social à différents niveaux.
- Inventaire et analyse des outils et des bonnes pratiques relatifs à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le domaine de la formation professionnelle.
- Analyse coûts-bénéfices des investissements dans la formation professionnelle.
- Conception d'un modèle d'évaluation du développement de systèmes de formation professionnelle servant d'outil de suivi.

1.4. Promotion des cadres normatifs et des normes internationales

Objectif: faire connaître la norme de l'OIT sur les compétences professionnelles et l'apprentissage tout au long de la vie et en faciliter l'adoption.

Exemples d'activités:

- Développement de supports de communication et de sensibilisation adaptés aux différents contextes nationaux et sectoriels.
- Organisation de séminaires sur les normes et leur mise en œuvre dans les politiques de formation professionnelles.
- Fourniture d'un appui aux processus nationaux d'adaptation de la législation et des politiques publiques.

1.5. Place stratégique de la formation professionnelle

Objectif: renforcer la place de la formation professionnelle dans les programmes politiques, économiques et sociaux au moyen d'une approche tripartite.

Exemples d'activités:

- Élaboration participative d'un plan régional de sensibilisation avec les acteurs tripartites.
- Organisation d'une campagne de communication régionale avec déclinaison nationale.

- Communication de messages clés dans le cadre de forums, de manifestations et de plateformes de dialogue régional.

Pilier 2: Recensement et prévision des demandes de compétences

2.1. Renforcement institutionnel au service de l'information stratégique

Objectif: appuyer la conception et le renforcement de systèmes nationaux et sectoriels de suivi de l'emploi et des compétences.

Exemples d'activités:

- Fourniture d'une assistance technique et instauration d'espaces de coopération aux fins de la création ou du renforcement d'observatoires de l'emploi et des compétences intégrant une approche tripartite.
- Élaboration de protocoles de gouvernance et de mécanismes de coordination des systèmes d'information avec les établissements de formation professionnelle.
- Fourniture d'un appui à la prise en compte de questions transversales (genre, jeunes, territoires) par les observatoires.

2.2. Renforcement des capacités d'analyse sectorielle et des méthodes de prévision

Objectif: améliorer la capacité des acteurs clés à repérer les lacunes et à anticiper les demandes de compétences dans des secteurs stratégiques.

Exemples d'activités:

- Conception et mise en œuvre de programmes de formation sur les analyses sectorielles et les méthodes prospectives.
- Élaboration d'un plan de formation sur l'analyse des tendances liées aux transitions écologique, technologique et démographique.
- Intégration transversale des considérations de genre dans tous les processus de recensement et de prévision des besoins de formation.

2.3. Systématisation et utilisation des connaissances appliquées

Objectif: Consolider les données techniques à l'appui de politiques de formation fondées sur la demande actuelle et future de compétences.

Exemples d'activités:

- Compilation, analyse et systématisation des travaux d'identification des lacunes et des demandes par pays ou secteur.
- Élaboration de rapports thématiques sur les secteurs clés ou les compétences émergentes.
- Élaboration de rapports régionaux comparatifs contenant des recommandations relatives aux politiques.

2.4. Mise au point d'outils de prévision

Objectif: disposer d'un ensemble à jour et pertinent d'outils concrets pour les acteurs nationaux et sectoriels.

Exemples d'activités:

- Mise au point, amélioration et systématisation d'une boîte à outils sur le recensement et la prévision des demandes de compétences.
- Validation des outils avec les utilisateurs finaux (établissements de formation professionnelle, conseils sectoriels, observatoires).
- Diffusion de ces outils par voie numérique et formation à leur utilisation.

2.5. Promotion de la collaboration régionale et de l'apprentissage par les pairs

Objectif: promouvoir des espaces d'échange et de collaboration entre les pays et les acteurs, y compris la coopération Sud-Sud, en vue de renforcer les capacités collectives.

Exemples d'activités:

- Promotion d'initiatives de collaboration régionales sur les transitions productives.
- Conception et mise en place d'une communauté de pratique sur le recensement et la prévision des besoins en compétences.
- Élaboration et mise en œuvre d'un programme de travail pour cette communauté, y compris des rencontres virtuelles, des groupes thématiques et des produits collaboratifs.

Pilier 3: Cadres de qualifications et de certification des compétences

3.1. Renforcement des compétences techniques en matière de normalisation, de qualifications et de certification des compétences

Objectif: Renforcer les capacités techniques et institutionnelles nécessaires pour l'élaboration et la mise en œuvre de cadres de qualifications et de systèmes de certification des compétences.

Exemples d'activités:

- Formation et accompagnement des équipes techniques sur les questions de normalisation et de certification des compétences.
- Conception et organisation d'ateliers régionaux et nationaux sur les bonnes pratiques et les normes internationales.
- Promotion d'une approche de l'apprentissage tout au long de la vie intégrant la certification des compétences.

3.2. Mise en place de cadres nationaux de qualifications

Objectif: appuyer l'élaboration, la mise en œuvre et l'amélioration de cadres nationaux de qualifications mettant l'accent sur la coordination sectorielle et territoriale.

Exemples d'activités:

- Fourniture aux pays d'un appui technique à l'élaboration ou à l'actualisation de leur cadre national de qualifications.
- Fourniture d'une aide méthodologique pour la définition des niveaux et des descriptifs de qualification et la coordination avec les systèmes d'enseignement et de formation professionnels.

- Promotion d'approches intégrées incluant l'enseignement formel, la formation continue, la reconnaissance des apprentissages antérieurs et la validation des acquis de l'expérience.

3.3. Méthodes et guides relatifs aux cadres de qualifications

Objectif: fournir des outils méthodologiques pour guider les pays dans la conception technique et politique de leurs cadres de qualifications.

Exemples d'activités:

- Actualisation et validation d'un guide méthodologique pour l'élaboration et la mise en œuvre de cadres nationaux de qualifications.
- Création d'un groupe régional d'étude et de discussion pour favoriser la mise en commun des enseignements tirés de l'expérience.
- Systématisation et mise en œuvre pratique des processus efficaces pour la mise en place de cadres de qualifications.

3.4. Élaboration de normes de compétence professionnelle selon une approche sectorielle

Objectif: renforcer la base technique des processus de qualifications, de certification et de conception des programmes d'enseignement.

Exemples d'activités:

- Fourniture aux établissements de formation professionnelle et aux secteurs productifs d'une assistance technique pour l'élaboration ou la révision des normes de compétence professionnelle.
- Mise en place de processus participatifs visant à garantir la validité technique des normes et leur reconnaissance sociale.
- Promotion de la coordination entre les normes de compétence, les profils professionnels et les normes internationales.

3.5. Analyse des cadres, des normes et de la certification

Objectif: disposer de diagnostics actualisés pour guider l'élaboration et la coordination des systèmes de qualifications.

Exemples d'activités:

- Analyse de la disponibilité et de la couverture des profils professionnels et des normes et processus de certification aux niveaux sectoriel et national.
- Identification des lacunes des systèmes de qualifications et de certification et des possibilités de les renforcer.
- Analyse de la coordination des systèmes de certification et des systèmes de formation professionnel et de l'emploi.

3.6. Mécanismes régionaux de reconnaissance et de mobilité

Objectif: promouvoir la conclusion d'accords favorisant la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications dans la région.

Exemples d'activités:

- Promotion des processus tripartites d'élaboration de mécanismes régionaux de reconnaissance des compétences.
- Promotion des accords bilatéraux ou multilatéraux de mobilité de la main-d'œuvre qualifiée.
- Définition de critères communs pour la reconnaissance mutuelle de la certification des compétences.

Pilier 4: Offre de formation et méthodes d'enseignement et d'apprentissage

4.1. Renforcement des apprentissages de qualité, inclusifs et pertinents

Objectif: Soutenir le développement et la mise en œuvre de programmes d'apprentissage de qualité, pertinents au niveau sectoriel et associant de manière coordonnée le secteur public et le secteur privé.

Exemples d'activités:

- Fourniture d'une assistance technique aux organismes de formation professionnelle pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de programmes d'apprentissage.
- Fourniture d'un appui aux processus tripartites de révision et de réforme des cadres réglementaires relatifs aux apprentissages, en mettant l'accent sur la qualité et l'équité.
- Gestion du secrétariat technique de l'Alliance pour la formation en alternance en Amérique latine et dans les Caraïbes: promotion de la coopération horizontale et coordination régionale.
- Réalisation d'études sur les bonnes pratiques et les modèles innovants en matière d'apprentissages de qualité dans la région.

4.2. Innovation pédagogique et méthodologique

Objectif: Promouvoir des approches innovantes en matière d'enseignement et d'apprentissage qui répondent aux défis posés par la transformation de la production et des technologies.

Exemples d'activités:

- Recensement, systématisation et diffusion de pratiques pédagogiques innovantes en matière de formation professionnelle, notamment l'apprentissage par projet, la simulation et les méthodes actives.
- Renforcement des capacités d'innovation éducative des cadres, des techniciens et des formateurs.
- Publication d'un guide méthodologique sur la formation par projet.
- Mise en place d'une plateforme collaborative pour le partage de ressources pédagogiques et la promotion du développement de compétences transversales.
- Création de communautés d'apprentissage entre les équipes institutionnelles pour promouvoir l'innovation dans les processus de formation.

4.3. Conception de l'offre de formation en fonction des exigences de la production

Objectif: Soutenir le développement d'offres de formation flexibles et actualisées en lien avec les besoins des secteurs stratégiques et les transitions productives.

Exemples d'activités:

- Diffusion et application de méthodes de définition de profils professionnels basés sur les chaînes de valeur et les écosystèmes productifs.
- Fourniture d'une assistance technique concernant les méthodes de conception de programmes d'enseignement axés sur les compétences et les résultats d'apprentissage.
- Prise en compte des questions de genre et de la durabilité dans la refonte des programmes d'enseignement.

4.4. Renforcement des capacités des enseignants relatives à la transformation numérique

Objectif: Mieux outiller les équipes de formateurs en les dotant de compétences numériques et pédagogiques essentielles dans les environnements hybrides et numériques.

Exemples d'activités:

- Conception et mise en œuvre d'un programme de formation aux compétences numériques pour le personnel enseignant, les instructeurs et les formateurs, adapté aux différents niveaux et profils.
- Mise en œuvre de parcours de formation mixtes (autoapprentissage, tutorat et stages).
- Suivi des processus de formation et évaluation de leur impact sur l'amélioration des performances des enseignants.

4.5. Professionnalisation et formation continue des formateurs

Objectif: Renforcer les capacités pédagogiques et techniques des formateurs du réseau des organismes de formation professionnelle.

Exemples d'activités:

- Recensement et systématisation des offres structurées de formation professionnelle initiale et continue des formateurs.
- Fourniture d'un appui technique à l'élaboration de cadres de référence pour les profils des formateurs, les normes de qualité et la certification.
- Promotion de l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les centres de formation et entre les pays.

4.6. Validation des acquis de l'expérience

Objectif: Promouvoir des mécanismes de validation des acquis non formels afin de favoriser l'inclusion et la mobilité professionnelle.

Exemples d'activités:

- Fourniture d'une assistance technique aux pays et aux acteurs sociaux pour la conception et la mise en œuvre de systèmes de validation des acquis de l'expérience.

- Systématisation des expériences et des modèles de validation des acquis de l'expérience en Amérique latine et dans les Caraïbes.
- Élaboration de lignes directrices en vue de leur intégration dans les politiques de formation professionnelle et de l'emploi.

Pilier 5: Suivi et évaluation des politiques de formation professionnelle et innovation en la matière

5.1. Renforcement des systèmes d'information et de gestion des organismes de formation professionnelle

Objectif: Soutenir le renforcement des capacités institutionnelles pour gérer, systématiser et utiliser les informations stratégiques sur la formation professionnelle.

Exemples d'activités:

- Fourniture d'une assistance technique aux organismes de formation professionnelle pour la conception ou le renforcement des systèmes d'information sur la gestion et les résultats.
- Élaboration de lignes directrices et de normes minimales pour les systèmes intégrés d'information sur la formation professionnelle.
- Fourniture d'un appui à l'intégration de notions telles que l'équité, l'efficacité, la pertinence et l'employabilité dans les systèmes de suivi.

5.2. Promotion de la culture des données et de la prise de décision fondée sur des données probantes

Objectif: Encourager l'utilisation systématique des données pour la planification, le suivi et l'amélioration continue des politiques et des programmes de formation professionnelle.

Exemples d'activités:

- Organisation de campagnes de sensibilisation et de formation sur l'importance des données pour l'amélioration institutionnelle.
- Développement d'outils pratiques pour la lecture, l'analyse et l'utilisation des données dans les organismes de formation professionnelle.
- Définition d'indicateurs clés pour la gestion axée sur les résultats dans le domaine de la formation professionnelle.

5.3. Communauté de pratique pour l'échange d'expériences, de connaissances et d'outils

Objectif: Encourager l'échange d'expériences, de connaissances et d'outils entre les responsables des politiques et des programmes de formation professionnelle et de l'emploi.

Exemples d'activités:

- Conception et mise en œuvre d'un plan de travail collaboratif pour la communauté de pratique régionale, y compris un programme de visites techniques pour le développement de produits et de solutions à usage partagé.

- Organisation de réunions en ligne et en présentiel et développement de produits partagés (guides, études de cas, recommandations).
- Analyse et systématisation des expériences fructueuses en matière de suivi et d'évaluation.

5.4. Innovation dans les outils d'évaluation des systèmes de formation professionnelle

Objectif: Mettre au point des instruments permettant d'évaluer le niveau de développement et les performances des systèmes de formation professionnelle dans la région, ainsi que leur impact sur le monde du travail.

Exemples d'activités:

- Conception et validation du modèle d'évaluation du développement des systèmes de formation professionnelle servant d'outil d'autoévaluation et d'amélioration.
- Collecte de données comparables sur des éléments clés: examinateurs, étudiants, diplômés, structure institutionnelle, entre autres.
- Élaboration d'une base de données régionale sur les caractéristiques des systèmes de formation professionnelle, alignée sur le système d'information régional.

5.5. Système régional d'information sur la formation professionnelle et observatoire de la formation professionnelle

Objectif: Renforcer l'observatoire régional de la formation professionnelle pour ce qui est de la consolidation des données, l'analyse et les connaissances stratégiques pour la région.

Exemples d'activités:

- Conception théorique et technique du système régional d'information (observatoire), avec une participation tripartite.
- Intégration des données nationales, des études et des expériences dans une plateforme régionale interopérable.
- Production de rapports thématiques périodiques sur les tendances, les progrès et les défis de la formation professionnelle en Amérique latine et dans les Caraïbes.

5.6. Utilisation des technologies émergentes pour améliorer les politiques de formation professionnelle

Objectif: Promouvoir l'utilisation stratégique des technologies, en particulier l'intelligence artificielle (IA), dans les systèmes de suivi et de gestion de la formation professionnelle.

Exemples d'activités:

- Recensement et analyse des outils et des bonnes pratiques en matière d'utilisation de l'IA dans le domaine de la formation professionnelle.
- Diffusion d'information sur les cas d'utilisation de l'IA et de lignes directrices pour une adoption éthique, transparente et effective de l'IA dans les organismes de formation professionnelle.
- Développement de produits techniques intégrant l'IA aux fins de l'analyse prédictive ou de l'amélioration du suivi.

5.7. Promotion de l'innovation collaborative en réseau

Objectif: Approfondir la coopération technique horizontale au moyen de programmes d'innovation collaborative, de cofinancement et de mobilisation des ressources.

Exemples d'activités:

- Mise en place d'un processus consultatif et participatif avec les organismes membres du réseau du CINTERFOR en Amérique latine et dans les Caraïbes et les mandants tripartites en vue de concevoir conjointement un forum, et notamment d'en définir la mission, les objectifs, les critères d'adhésion, le modèle de gouvernance et les principes opérationnels.
- Conception du mécanisme de financement du forum, avec contributions volontaires des organismes membres du réseau et mobilisation de ressources externes (issues entre autres de la coopération internationale ou du secteur privé). Il s'agira également de définir des critères d'éligibilité et d'affecter des ressources à des initiatives collaboratives.
- Organisation du lancement du forum, y compris l'invitation à une première initiative pilote d'innovation collaborative.

► III. Budget

8. L'annexe I présente les recettes et dépenses du compte extrabudgétaire qui sont prévues pour l'exercice allant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 avec, aux fins de comparaison, les chiffres du budget approuvés et des dépenses et recettes réelles pour 2024-25. Des informations complémentaires ventilées par sous-programme figurent à l'annexe II. Le montant total des recettes prévues pour 2026-27 s'élève à 4 262 917 dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.).

Contribution de l'OIT

9. La contribution de l'OIT pour la période biennale 2026-27 s'élèvera à 2 847 917 dollars É.-U.

Autres contributions

10. La ligne «Autres contributions» correspond à des activités d'assistance technique à court terme, financées par les parties prenantes elles-mêmes.
11. Grâce à la conception et à la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de mobilisation des ressources par le CINTERFOR, avec l'aide du Bureau régional de l'OIT, le montant mobilisé est supérieur à celui initialement prévu de 92,3 pour cent (les ressources extrabudgétaires mobilisées ont ainsi atteint 1 442 388 dollars É.-U. en valeur réelle pour la période 2024-25, au lieu des 750 000 dollars É.-U. escomptés). Cette mobilisation fructueuse de ressources se fait principalement sentir sur les actions stratégiques et la fourniture de produits aux parties prenantes et ne représente pas de gain net pour le centre.
12. Sur cette base, le CINTERFOR:
 - poursuivra sa politique de mobilisation active des ressources en réponse aux demandes d'assistance technique des pays de la région;

- encouragera la coopération Sud-Sud entre les organismes membres de son réseau et travaillera en collaboration avec d'autres bureaux de l'OIT ainsi qu'avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin).

13. Ces services seront fournis en conjuguant plusieurs actions:

- la fourniture d'une assistance technique par l'équipe de spécialistes du CINTERFOR:
 - à distance, au moyen de processus aux niveaux national et régional;
 - par l'organisation de cours et d'événements en ligne;
 - en présentiel, par le biais de missions;
- la production de connaissances spécialisées;
- l'organisation de réunions et d'événements à caractère technique, ainsi que les activités de coopération technique du centre;
- l'intégration dans l'équipe technique de personnel engagé pour des contrats de courte durée;
- des services de consultation.

Contribution du pays hôte

- 14.** La contribution du pays hôte est maintenue à 50 000 dollars É.-U. par an. Le gouvernement de l'Uruguay a versé sa contribution pour 2024 et devrait s'acquitter de sa contribution pour 2025 d'ici à la fin de l'année. Les recettes prévues pour 2026-27 s'élèvent à 100 000 dollars É.-U.

Contributions volontaires des organismes de formation professionnelle membres du réseau

- 15.** Les contributions volontaires 2026-27 des organismes de formation professionnelle membres du réseau devraient, selon les prévisions, s'élever à 400 000 dollars É.-U. Au cours de l'exercice biennal 2024-2025, un ralentissement a été observé dans le versement de ces contributions en raison du changement de gouvernance des organismes membres du réseau et des restrictions imposées à ce type de dépenses. Ce système sera révisé dans le cadre d'une série de consultations avec les organismes, tout comme la gestion des encaissements par le CINTERFOR à court terme. De même, il est prévu de formaliser ces contributions par la conclusion d'accords de coopération avec chaque organisme, afin que les engagements à verser des contributions volontaires soient officialisés et reconnus institutionnellement.

Coûts salariaux

- 16.** Le centre compte, au niveau local, un poste vacant de fonctionnaire national qui n'a pas encore été pourvu. Bien qu'il soit conscient de la situation que traverse l'Organisation en raison des restrictions imposées par certains partenaires, le centre espère que ce poste sera pourvu dans les plus brefs délais.

► Mobilisation de ressources

- 17.** En 2026-27, le CINTERFOR étendra sa stratégie de mobilisation de ressources. Celle-ci contribuera ainsi activement au renforcement des partenariats de coopération pour le

développement aux niveaux national et international, au moyen de projets de coopération et de la mobilisation de ressources extrabudgétaires, tant dans le pays hôte qu'à l'échelon régional.

18. Au cours des périodes biennales précédentes, des projets du CINTERFOR ont été financés par le gouvernement de l'Uruguay et le système des Nations Unies, entre autres. À l'avenir, le centre diversifiera ses sources de financement au profit de fonds nationaux d'affectation spéciale et de fonds issus de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire (y compris des fonds internes de l'OIT et des fonds externes).
19. Selon une estimation prudente, les recettes provenant de ces diverses sources de financement ainsi que des activités d'assistance technique financées par les parties prenantes (conseils techniques, missions d'étude et séminaires, entre autres) et de l'offre de cours en ligne devraient être de 900 000 dollars É.-U. pour la période biennale 2026-27.
20. Pour la prochaine période biennale, le CINTERFOR devrait en principe conserver le poste de spécialiste de la numérisation et de la formation professionnel (P.4) actuellement financé par le bureau de l'OIT pour le cône Sud de l'Amérique latine.

► **Projet de décision**

21. **Le Conseil d'administration approuve les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2026-27, qui figurent à l'annexe I du document GB.355/PFA/1.**

► Annexe I

Prévisions de recettes et de dépenses

Le tableau ci-après présente les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire pour la période allant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027, accompagnées, aux fins de comparaison, des chiffres du budget approuvé et des recettes et des dépenses réelles pour 2024-25.

	Budget approuvé pour 2024-25 (dollars É.-U.)	Prévision des recettes et des dépenses réelles pour 2024-25 (dollars É.-U.)	Budget proposé pour 2026-27 (dollars É.-U.)
A. Solde reporté de l'exercice précédent	1 252 824	1 293 715	1 422 572
B. Recettes			
Contribution de l'OIT	2 697 917	2 721 797	2 847 917
Contribution du pays hôte	100 000	100 000	100 000
Contributions d'autres pays de la région	500 000	379 988	400 000
Autres contributions	750 000	1 442 388	900 000
Recettes diverses ¹	15 000	86 862	15 000
Recettes totales	4 062 917	4 731 035	4 262 917
C. Total des ressources disponibles	5 315 741	6 024 750	5 685 489
D. Dépenses totales	4 057 200	4 602 178	4 234 800
E. Solde à reporter sur l'exercice suivant	1 258 541	1 422 572	1 450 689

¹ Intérêts, gains/pertes de change/réévaluations.

► Annexe II

État récapitulatif des prévisions de dépenses pour 2026-27 par sous-programme (compte extrabudgétaire et contribution de l'OIT)

Sous-programme	Années/mois de travail		Dépenses (en dollars É.-U.)		
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres	Total
Exécution du programme	2/00	4/00	967 200	110 000	1 077 200
Gestion des connaissances	2/00	8/00	1 279 200	100 000	1 379 200
Autres contributions	0	0	0	210 000	210 000
Administration, finances et ressources humaines	0	6/00	595 200	110 000	705 200
Gestion	2/00	2/00	763 200	100 000	863 200
Prévisions pour 2026-27	6/00	20/00	3 604 800	630 000	4 234 800