

Groupe de travail chargé de la discussion générale: Compétences et apprentissage tout au long de la vie

Date: 3 décembre 2021

► **Projet de 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 membres actifs de la société. 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 efficaces 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 et les inégalités 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 pâttissent d'un manque de dotations financières ainsi que de faibles investissements dans les infrastructures et les ressources humaines.]
5. [Les obstacles structurels, notamment 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 sociales croissantes au sein des pays et d'un pays à l'autre. Ces obstacles devraient être levés pour garantir un accès efficace et équitable au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, notamment pour les femmes, les jeunes, en particulier ceux qui ne sont ni en emploi, ni étudiants ni en formation, les travailleurs des plateformes, les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, les travailleurs informels, les travailleurs migrants, les habitants des zones rurales, les travailleurs peu qualifiés, les peuples autochtones et tribaux, et les 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 également primordial, pour l'apprentissage tout au long de la vie, d'assurer un accès universel à une éducation gratuite et de qualité aux adultes qui ont besoin d'acquérir les bases de l'écriture, de la lecture et du calcul, ou des connaissances linguistiques.]
8. [Face à ces difficultés, 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 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 tripartite et de la négociation collective, 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 objectifs de développement durable (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 faut élaborer des cadres de politiques efficaces concernant les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie. Tenant compte de 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, ainsi que sur les normes internationales du travail pertinentes et les 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, et 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. [Tout en étant 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 prévoir:]
 - a) [des politiques et des stratégies nationales intégrées et coordonnées qui élargissent les perspectives et les possibilités d'apprentissage et 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 équitable et plus efficace au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, 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, équitables et durables, élaborés par la voie du dialogue social et reposant sur un partage des responsabilités entre les gouvernements, les employeurs et, selon le cas, les travailleurs, qui rendent possible et encouragent la participation au développement des compétences, promeuvent l'employabilité et une meilleure utilisation des compétences, 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 nécessaires et contribuer à réduire la fracture numérique;]
- g) [des apprentissages et des formations en situation de travail, en coopération étroite avec 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 syndicats, les employeurs, les prestataires de formation et les gouvernements et offrir une protection sociale adéquate et des conditions de travail décentes, notamment des garanties 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, y compris les compétences sociales et émotionnelles, les compétences cognitives, les compétences de base dans les domaines du numérique et des emplois verts, 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, en vue d'assurer 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 de certification favorables à la transférabilité des compétences;
- j) [des établissements publics et privés efficaces d'enseignement et de formation, y compris d'EFTP, combinés à des institutions de dialogue social solides, qui

permettent le développement de liens avec le monde du travail et visent à assurer des possibilités de travail décent pour tous.]

- k) [des systèmes solides, appuyés par des enseignants et des formateurs qualifiés, pour la validation des compétences et des aptitudes et la reconnaissance des qualifications, complètes ou partielles (y compris des microqualifications), acquises dans le cadre de tout apprentissage antérieur, aussi bien formel que non formel ou informel, 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 d'assurance qualité efficaces pour l'homologation des organismes d'enseignement et de formation, qui 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 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 indépendants et aux très petites, petites, moyennes et grandes entreprises, tant du secteur public que du secteur privé;]
- 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 conseils 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 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, notamment 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[, ainsi que, selon le cas, un congé-éducation payé,] afin que des possibilités d'apprentissage formel, non formel et 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, améliorer l'employabilité et l'adaptabilité et garantir des transitions efficaces et équitables sur le marché du travail;]
- v) la fourniture d'une assistance destinée à renforcer la capacité des partenaires sociaux, aux niveaux national 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 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) [s'efforcer de] garantir à tous l'accès à des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie qui soient de qualité;
 - 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 les autres acteurs concernés à la conception, à la mise en œuvre (y compris l'allocation des ressources), au suivi et à 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, s'il y a lieu, des mesures d'incitation à l'intention des apprenants et des entreprises et, selon le contexte, un financement axé sur les résultats pour les établissements de formation;]
- g) [aider les travailleurs, en particulier ceux appartenant aux groupes mentionnés au point 5 ci-dessus, à s'orienter parmi les services de formation et d'accompagnement de carrière dont ils peuvent avoir besoin tout au long de leur vie, à y accéder et à en être pleinement acteurs, afin de favoriser des transitions efficaces 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 niveau des écosystèmes, notamment la création de partenariats à grande échelle associant toutes les parties prenantes afin de mutualiser les compétences, 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 répondant 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 pour surmonter la pandémie de COVID-19, et promouvoir un apprentissage tout au long de la vie qui soit inclusif, tienne compte des considérations de genre et facilite l'accès des groupes défavorisés et des communautés en situation de fragilité à l'éducation et à la formation.]

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. Elle 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 à la 346^e session du Conseil d'administration pour approbation, 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 permettre de recenser les obstacles sources de discrimination[, en particulier ceux liés au coût de l'apprentissage et à la disponibilité nécessaire pour s'y consacrer,] et les moyens de 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 et les partenaires sociaux à réaliser les ODD correspondants, 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° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, et] la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. 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 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 davantage en avant 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[, et renforcer les capacités des bureaux extérieurs, notamment sur le plan des ressources humaines, afin qu'ils puissent soutenir les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie];
 - 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 engagés dans des formes de travail incertaines et aux travailleurs indépendants d'avoir accès au congé-éducation payé;]
- j) [dispenser des conseils cohérents sur l'importance de la gouvernance tripartite à l'égard des technologies utilisées pour élaborer des systèmes de développement des compétences, en particulier l'intelligence artificielle, en mettant l'accent sur la protection et la gestion des données;]
- k) [renforcer l'action de l'OIT dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie par l'intégration de cette action dans le programme et budget et les plans stratégiques de l'OIT, en prévoyant des mécanismes de suivi clairs et assortis d'objectifs à court, moyen et long termes ainsi qu'une estimation des ressources humaines et financières requises;]
- l) [nouer un dialogue avec les institutions financières internationales, en tenant compte de leur mandat respectif, 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 équilibrée en matière d'éducation et de formation, conformément à la stratégie de l'OIT.]