



Conseil d'administration

340^e session, Genève, octobre-novembre 2020

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Segment du programme, du budget et de l'administration

Date: 12 octobre 2020

Original: anglais

Deuxième question à l'ordre du jour

Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2022-23

Objet du document

Le Conseil d'administration est invité à formuler des observations sur les informations préliminaires concernant les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 et à donner des orientations au Bureau en vue de la présentation de propositions à sa 341^e session (mars 2021) (voir le projet de décision au paragraphe 187).

Objectif stratégique pertinent: Les quatre objectifs stratégiques.

Principal résultat: Tous les résultats stratégiques et facilitateurs.

Incidences sur le plan des politiques: Les orientations du Conseil d'administration serviront de base à l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2022-23.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Programme et budget pour 2022-23.

Suivi nécessaire: À sa session de mars 2021, le Conseil d'administration examinera les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 présentées par le Directeur général.

Unité auteur: Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM).

Documents connexes: [GB.340/PFA/1](#); [GB.340/PFA/5](#); [GB.340/PFA/7](#); [GB.340/PFA/8](#); [GB.340/PFA/12](#); [GB.340/INS/8](#); [GB.340/INS/18/6](#); [GB.340/POL/1](#); [GB.340/POL/2](#); [GB.340/POL/3](#); [GB.340/POL/6](#); [GB.340/POL/7](#); [GB.340/HL/2](#); programme et budget pour la période biennale 2020-21.

► Table des matières

	Page
Introduction	5
I. Privilégier une reprise centrée sur l’humain afin de reconstruire en mieux avec le travail décent.....	5
II. Résultats stratégiques.....	7
Résultat 1: Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif.....	7
Résultat 2: Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité.....	14
Résultat 3: Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous	19
Résultat 4: Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l’innovation et le travail décent.....	26
Résultat 5: Des compétences et un apprentissage tout au long de la vie afin de faciliter l’accès au marché du travail et les transitions professionnelles	32
Résultat 6: L’égalité de genre et l’égalité de chances et de traitement dans le monde du travail	37
Résultat 7: Une protection adéquate et efficace pour tous au travail.....	42
Résultat 8: Une protection sociale complète et durable pour tous	49
III. Résultats facilitateurs.....	54
Résultat A: Renforcement des connaissances et de l’influence au service de la promotion du travail décent	54
Résultat B: Amélioration du rôle moteur et de la gouvernance de l’Organisation	58
Résultat C: Optimisation de l’utilisation des ressources	61
Projet de décision.....	65

► Introduction

1. Le présent aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2022-23 est fondé sur la vision, les priorités et les améliorations organisationnelles définies dans le plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 ¹.
2. Ce document expose dans les grandes lignes les stratégies qui sont proposées en vue de traduire ces priorités en actions concrètes; il prévoit à cet effet huit résultats stratégiques étayés par trois résultats facilitateurs, assortis des produits correspondants. Le Conseil d'administration pourra ainsi donner des orientations en amont sur les grands axes et les principales composantes des propositions qui lui seront présentées à sa session de mars 2021 en vue de l'adoption, en juin de la même année, du programme et budget pour 2022-23 par la Conférence internationale du Travail.

► I. Privilégier une reprise centrée sur l'humain afin de reconstruire en mieux avec le travail décent

3. Les priorités de l'Organisation définies dans le plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 s'inspirent de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire) qui vise à bâtir un avenir du travail juste, inclusif et sûr allant de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent ² pour tous. Elles s'inscrivent aussi dans le contexte de la crise du COVID-19, qui appelle d'urgence des solutions efficaces.
4. La pandémie a été un révélateur de la fragilité des avancées sociales et économiques récentes et n'a fait qu'accentuer les inégalités qui existaient déjà dans le monde du travail, où certains groupes de travailleurs et d'entreprises sont très durement touchés. L'OIT a réagi avec rapidité et détermination pour aider ses mandants à pallier les conséquences immédiates de la pandémie dans le monde du travail ³. Toutefois, en raison des effets à long terme de la crise, il faudra veiller sans relâche à ce que l'effort de relance ouvre la voie à un meilleur avenir du travail, conformément à l'approche centrée sur l'humain consacrée dans la Déclaration du centenaire.
5. Les propositions pour 2022-23 présentées dans cet aperçu préliminaire concrétisent l'ambition du plan stratégique, à savoir mettre en œuvre la Déclaration du centenaire, tout en adaptant l'action de l'Organisation aux réalités de l'après-crise. Elles visent en outre à accélérer les progrès vers la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), en faisant en sorte que l'OIT contribue grandement par son action à atteindre les objectifs de développement durable (ODD) pertinents. Si dans l'immédiat la conjoncture amènera inévitablement les États Membres

¹ GB.340/PFA/1.

² Aux fins du présent document, l'expression «travail décent» renvoie aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent de l'OIT – emploi; protection sociale; dialogue social et tripartisme; principes et droits fondamentaux au travail – définis dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Elle renvoie en outre au principe de «plein emploi, productif et librement choisi» réaffirmé par la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

³ GB.340/INS/18/6.

et les mandants de l'OIT à subir des revers et des retards dans la réalisation des ODD, elle sera aussi pour eux l'occasion de reconstruire leurs économies sur de meilleures bases, afin d'en faire des économies inclusives, prospères et durables, qui génèrent des emplois et du travail décent, et qui sont plus résilientes face aux grands défis mondiaux, en particulier le changement climatique. L'ampleur de la tâche exige davantage de coopération et de solidarité à l'échelle mondiale et nationale. Cet aperçu préliminaire accorde ainsi une plus grande attention aux partenariats au sein du système multilatéral; il tient également compte de la place centrale qu'occupe l'ODD 8 dans l'effort de relance ainsi que de la responsabilité qui incombe à l'OIT, et aux Nations Unies dans leur ensemble, d'accélérer les progrès dans ce domaine.

6. Les huit résultats stratégiques proposés pour 2022-23 sont fondés sur ceux qui étaient définis dans le programme et budget pour 2020-21. Conciliant continuité et adaptation, ils offrent un équilibre approprié pour pouvoir tenir compte des enseignements tirés de l'exécution du programme aux niveaux national, régional et mondial, en particulier s'agissant de faire face aux conséquences économiques et sociales de la pandémie de COVID-19. La riposte immédiate à la crise, lancée dans le cadre des huit résultats stratégiques adoptés pour la période biennale en cours, montre qu'il est encore judicieux de se concentrer sur ces domaines d'action pour aider les États Membres de l'OIT à trouver des solutions efficaces en ces temps si complexes.
7. Parallèlement, les résultats stratégiques proposés dans l'aperçu préliminaire reflètent la nécessité d'évoluer et de s'adapter face aux nouvelles réalités auxquelles les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs des États Membres sont confrontés dans l'ensemble des domaines d'action et des secteurs économiques. Toutes les stratégies de résultat et tous les produits correspondants ont été affinés et adaptés afin d'accorder une attention accrue à deux enjeux: la préparation et la résilience des individus, des entreprises et des institutions face aux chocs induits par les crises, et l'exploitation des possibilités offertes par l'accélération des progrès du numérique. À cet égard, un produit spécialement consacré à la numérisation des systèmes de développement des compétences a été ajouté au résultat 5 relatif à l'apprentissage tout au long de la vie.
8. Par ailleurs, toutes les propositions de résultat reposent sur une approche sectorielle renforcée, conçue comme une partie intégrante des activités de l'OIT destinées à aider les mandants à reconstruire en mieux. Elles tiennent compte en cela du fait que la crise du COVID-19 ne s'est pas répercutée de la même manière sur toutes les branches d'activité économique, d'où la nécessité de mesures différenciées par secteur. Dans ce contexte, un nouveau produit a été ajouté au résultat 2 relatif aux normes internationales du travail, le but étant de renforcer la capacité des États Membres à appliquer les normes, les principes directeurs et les recueils de directives pratiques à vocation sectorielle.
9. De plus, ces propositions envisagent une approche inclusive et tenant compte des considérations de genre comme le fondement même de tout effort visant à reconstruire en mieux et à ne laisser personne de côté. La crise a révélé au grand jour les inégalités qui existaient déjà dans le monde du travail et les a souvent empirées, certains groupes de travailleurs et d'entreprises étant très durement touchés. Aussi les propositions accordent-elles une attention particulière aux groupes pour lesquels le chemin vers un avenir meilleur risque d'être plus difficile. Il s'agit notamment des femmes, surreprésentées dans les métiers exercés en première ligne ainsi que dans les secteurs touchés par la crise qui ont connu d'importantes destructions d'emplois; des personnes susceptibles d'être victimes de discrimination, notamment les réfugiés, les travailleurs

migrants et les populations autochtones; des petits et microentrepreneurs et des travailleurs indépendants; des travailleurs occasionnels ou intérimaires ou encore des travailleurs de l'économie informelle ainsi que ceux qui relèvent de nouvelles modalités d'emploi, notamment dans l'économie des plateformes numériques; enfin, des travailleurs jeunes et des travailleurs âgés, qui même en temps normal ont des difficultés à trouver et à conserver un emploi décent.

10. Les propositions pour 2022-23 abordent le fonctionnement de l'Organisation dans une optique de progrès continu. Les trois résultats facilitateurs, révisés dans l'aperçu préliminaire, mettent tout particulièrement l'accent sur la consolidation du rôle moteur, de l'influence, de la gouvernance et de la gestion opérationnelle de l'OIT, en vue d'accroître durablement l'efficacité, l'efficience, la transparence et la responsabilisation pour soutenir la réalisation des résultats stratégiques dans l'environnement de l'après-COVID-19. Une plus grande attention est accordée au renforcement d'une culture de l'innovation, ce qui se traduira par de nouvelles améliorations en ce qui concerne les mécanismes de gouvernance, les processus opérationnels, les qualifications et compétences du personnel du BIT, ainsi que la mesure, le suivi et la présentation des résultats.
11. Sous réserve de l'examen du plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et du présent aperçu préliminaire, les propositions pour 2022-23 que le Directeur général présentera au Conseil d'administration en mars 2021 seront des propositions exhaustives pour chacun des huit résultats stratégiques et des trois résultats facilitateurs. Elles comprendront un cadre de résultats complet avec trois niveaux d'indicateur (impact, résultat et produit), des bases de référence et des cibles quantifiées, et indiqueront en détail la contribution attendue de l'OIT à la réalisation des ODD.
12. Enfin, les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 présentées par le Directeur général comporteront des propositions budgétaires précises pour chaque résultat stratégique, un registre des risques complet et une description des grands axes et principaux éléments du programme global de l'OIT dans les domaines de la recherche et de la statistique, du renforcement des capacités – en particulier avec le concours du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) –, et de la coopération pour le développement.

► II. Résultats stratégiques

Résultat 1: Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

13. Des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs fortes, démocratiques, indépendantes et représentatives, des administrations du travail efficaces et dotées de ressources suffisantes, ainsi que des institutions et des processus de dialogue social robustes et inclusifs restent une nécessité fondamentale, surtout en période de crise et de reprise. Ces institutions sont au cœur de la gouvernance du marché du travail, leur existence est une condition sine qua non de la justice sociale et elles constituent un point d'ancrage pour la mise en œuvre du programme de l'OIT et de son mandat. Le dialogue social sous toutes ses formes est indispensable pour garantir la cohérence des politiques et assurer une gestion efficace des crises et de la résilience. C'est aussi un instrument de gouvernance clé face aux transformations que connaît le

monde du travail, lesquelles créent elles-mêmes des difficultés non seulement pour le dialogue social et ses acteurs représentatifs, mais aussi pour d'autres institutions et processus liés au marché du travail.

14. Les mesures adoptées en réponse à la pandémie de COVID-19 ont démontré l'intérêt incontestable du dialogue social à tous les niveaux et sa capacité à générer des solutions immédiates, inclusives et efficaces. Grâce à leur représentativité, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont permis d'aborder d'emblée la situation à l'échelle de l'économie dans son ensemble et d'agir avec rapidité. En même temps, dans de nombreux pays, les effets de la crise, y compris les mesures de confinement, ont très nettement restreint la capacité opérationnelle et la résilience des organisations des partenaires sociaux, l'offre de services qu'elles étaient en mesure de proposer à leurs membres et l'influence qu'elles pouvaient exercer sur l'élaboration des politiques. De plus, les restrictions imposées aux principes et droits fondamentaux au travail et à l'indépendance des organisations d'employeurs et de travailleurs sont encore omniprésentes et affaiblissent le dialogue social dans de nombreux pays, entravant ainsi la recherche de stratégies de redressement efficaces et inclusives.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

15. Dans ce contexte, l'OIT continuera de mettre l'accent sur le renforcement de la capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs afin qu'elles puissent concevoir pour l'avenir des solutions leur permettant de poursuivre et d'améliorer leurs activités de représentation, d'encadrement et de sensibilisation, tout en renouvelant leurs stratégies de recrutement et leurs modèles de prestation de services, et en développant leur influence sur l'élaboration des politiques.
16. La coopération avec les gouvernements se concentrera sur les cadres juridiques et institutionnels qui permettent à toutes les parties de participer de façon efficace à toutes les formes de dialogue social, ainsi que sur la mise en place de systèmes d'administration du travail solides et dotés de ressources suffisantes, indispensables pour garantir une bonne gouvernance du marché du travail, le respect des normes internationales du travail, des relations saines sur le lieu de travail et la formulation de politiques fondées sur des données concrètes. Des efforts supplémentaires seront en outre déployés pour créer des services d'inspection du travail modernes, innovants, stratégiques et compétents, capables de contribuer au bon fonctionnement des marchés du travail en intégrant les fonctions interdépendantes et complémentaires de conseil et d'information ainsi que de contrôle de l'application des dispositions légales relatives à la protection des travailleurs.
17. L'OIT continuera de soutenir l'engagement de ses mandants et le travail de sensibilisation qu'ils mènent dans les forums nationaux, régionaux et internationaux, ainsi qu'au sein du système multilatéral, afin de montrer la valeur que le tripartisme et le dialogue social apportent au renforcement des institutions, à l'élaboration des politiques et à l'amélioration des relations sur le lieu de travail. Dans le cadre de la décennie d'action des Nations Unies (2020-2030), les activités de l'OIT au titre de la coopération pour le développement viseront à renforcer la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux à promouvoir des solutions plus astucieuses pour atteindre les ODD relatifs au travail décent et à mobiliser plus de ressources aux niveaux régional et national.

Produit 1.1. Capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles

18. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles ont joué un rôle capital en aidant les entreprises à faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise du COVID-19. Dans le même temps, elles ont été mises au défi de s'interroger sur ce qu'elles ont à offrir à leurs membres, d'améliorer leur résilience et leurs stratégies de fidélisation, d'adapter leur offre de services et d'accroître leur capacité d'influer sur les politiques. L'appui de l'OIT aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles permettra de réaliser des économies d'échelle en adaptant aux besoins susmentionnés des approches globales déjà éprouvées et en privilégiant les solutions reproductibles ayant un bon rapport coût-efficacité ainsi que le partage des connaissances. Les moyens numériques seront plus largement sollicités pour aider les organisations d'employeurs et les associations professionnelles à renforcer la participation des membres, la collecte et l'analyse de données, la recherche et une pensée innovante. Il faudra aussi faire davantage d'efforts pour les aider à accompagner les entreprises dans la gestion des changements qui transforment le monde du travail et à plaider à la fois pour la croissance de la productivité et pour un environnement favorable aux entreprises durables, notamment en défendant les intérêts des entreprises nationales et des investisseurs étrangers. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles seront d'autant plus efficaces et d'autant plus utiles qu'elles sauront mieux coordonner leurs activités et développer leurs partenariats avec d'autres organisations professionnelles afin d'intégrer et d'unifier l'action de ceux qui portent la voix du secteur privé.
19. Au niveau national, l'OIT prêterait son concours aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles pour:
 - renforcer leur résilience face aux chocs intérieurs et extérieurs et aux changements en soutenant l'adaptation et le renforcement de leurs structures financières, ainsi que la mise au point de leurs dispositifs de gestion et d'atténuation des risques, de leurs plans stratégiques et de continuité des opérations, et de modèles de gouvernance fondés sur la diversité et l'inclusion;
 - élaborer des stratégies de recrutement et de fidélisation de leurs membres en misant sur des solutions innovantes visant à renforcer et à étendre leur représentativité, en particulier dans des secteurs d'activité ou parmi des groupes d'entreprises sous-représentés;
 - développer une offre de services numériques évolutifs et durables à l'intention des membres actuels ou potentiels, notamment en prévision des périodes de crise et de redressement;
 - renforcer leur capacité d'analyse pour répondre aux besoins des entreprises par un travail d'information fondé sur des données factuelles, dans le cadre d'un dialogue fructueux, et renforcer leur capacité institutionnelle afin qu'elles puissent participer au dialogue social et s'associer au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable;
 - améliorer leurs capacités individuelles et institutionnelles, eu égard au rôle moteur qu'elles jouent dans le monde de l'entreprise, grâce à des moyens de communication efficaces, à une représentation coordonnée et unifiée du secteur privé ainsi qu'à des partenariats et des alliances diversifiées, y compris avec des acteurs économiques informels et de nouvelles formes d'entreprise.

20. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mettre au point des produits de diffusion des connaissances permettant d'étudier la conjoncture grâce à la collecte et à l'analyse de données macroéconomiques, sectorielles et au niveau des entreprises, et évaluer les perspectives des entreprises en termes de compétitivité, de résilience et de gains de productivité;
- élaborer des programmes de renforcement des capacités en vue d'améliorer la résilience institutionnelle des organisations d'employeurs et des associations professionnelles, adapter leurs méthodes de gestion du changement organisationnel et soutenir les efforts qu'elles déploient pour trouver des moyens innovants d'apporter une valeur ajoutée à leurs membres, en collaboration avec le Centre de Turin;
- élaborer et déployer des stratégies destinées à soutenir la transformation des organisations d'employeurs et des associations professionnelles, notamment par l'adoption de diverses technologies et l'utilisation des données comme un atout stratégique pour des actions de sensibilisation étayées par des faits et la mise à disposition de services répondant aux besoins;
- créer des outils pour aider les organisations d'employeurs et les associations professionnelles à exercer leur rôle moteur auprès des entreprises afin de contribuer à la réalisation des ODD.

Produit 1.2. Capacité institutionnelle accrue des organisations de travailleurs

21. La pandémie de COVID-19 a créé un nouveau sentiment d'urgence face aux défis que représentent pour les organisations de travailleurs les transformations du monde du travail induites par la mondialisation et les évolutions démographiques, environnementales et technologiques, et le rôle essentiel qui leur incombe dans les efforts déployés pour répondre à la crise, en atténuer les effets et préparer la reprise. Afin de contribuer à la construction d'économies et de sociétés plus fortes, plus durables et plus égalitaires, les organisations de travailleurs doivent continuer à exercer leur leadership, à faire la preuve de leur pertinence et à fournir des services de qualité à leurs membres actuels ou nouveaux. Dans ce contexte, elles doivent être mieux à même d'analyser et de comprendre les nouvelles réalités du monde du travail, d'influer sur les politiques économiques, sociales et de développement durable, de renforcer leurs propres processus institutionnels et organisationnels et d'adopter des stratégies innovantes, en particulier dans la nouvelle situation créée par la crise. Les organisations de travailleurs doivent aussi œuvrer avec les gouvernements et les organisations d'employeurs afin de créer des conditions propices à un dialogue social constructif et de qualité et de manifester leur volonté politique de s'engager dans ce processus avec confiance et respect mutuel.

22. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux organisations de travailleurs pour:

- renforcer leurs capacités institutionnelles au moyen de nouvelles approches en matière de gouvernance, de structures et de processus organisationnels, y compris les modalités de suivi, d'évaluation et de présentation de rapports;
- attirer, intégrer et représenter toutes les catégories de travailleurs de l'économie, en prenant acte de la nécessité d'assurer l'égalité des genres et la transition effective vers la formalité, grâce à des stratégies innovantes;
- renouveler ou améliorer les services qu'elles offrent à leurs membres, en tenant compte des transformations en cours dans le monde du travail;

- élaborer des propositions de négociations dans le cadre de mécanismes de dialogue social bipartites et tripartites, y compris des conventions collectives à tous les niveaux, en ciblant les domaines pertinents;
- contribuer efficacement à la formulation et à la mise en œuvre cohérente de politiques économiques, sociales et environnementales aux niveaux national, régional et international, y compris dans des institutions ou des cadres multilatéraux.

23. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- développer les connaissances et documenter les bonnes pratiques en ce qui concerne les nouvelles formes de représentation et les nouveaux modèles organisationnels, y compris l'utilisation des technologies numériques et des moyens de communication aux fins de l'organisation des membres et la prestation de services à leur intention;
- définir des stratégies pour favoriser la participation des organisations de travailleurs au dialogue social et à la négociation collective à tous les niveaux, y compris au niveau transnational;
- mettre au point des produits de diffusion des connaissances, des programmes de communication et des stratégies de sensibilisation qui soient novateurs, notamment sur le rôle des organisations de travailleurs dans la promotion et la mise en œuvre de la déclaration du centenaire et des ODD;
- élaborer des programmes de formation, dispensés selon des modalités innovantes, notamment en collaboration avec le Centre de Turin, dans des domaines d'action prioritaires, en mettant l'accent sur le rôle et l'influence des syndicats en ce qui concerne la cohérence des politiques aux niveaux national et international.

Produit 1.3. Capacité institutionnelle accrue et résilience des administrations du travail

24. Un marché du travail qui fonctionne bien et qui répond aux besoins des employeurs et des travailleurs dans le cadre d'un système établi de droits et de garanties suppose l'existence d'une administration du travail solide, capable d'analyser les évolutions en cours, de produire des connaissances, d'anticiper les changements, de prévenir les risques et d'y réagir, de réguler efficacement les marchés du travail, de favoriser la résilience et d'influer sur les politiques sociales et économiques. L'OIT contribuera à renforcer les capacités des administrations du travail dans le cadre d'une approche de la réglementation du marché du travail et du respect de la législation du travail qui sera à la fois intégrée et réceptive aux considérations de genre, dans un contexte de sortie de crise, et fondée sur les principes du dialogue social, de la primauté du droit, de l'intérêt public et de la bonne gouvernance.

25. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- évaluer et renforcer les systèmes d'administration et d'inspection du travail et les adapter au nouveau contexte créé par la crise du COVID-19, en mettant l'accent sur les cadres réglementaires, les structures, les politiques, les stratégies et les procédures, conformément à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, à la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et au protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947;
- renforcer les capacités des services d'administration et d'inspection du travail pour qu'ils puissent adopter et utiliser au mieux les systèmes de gestion de l'information,

tirer parti des nouvelles technologies pour la formulation de politiques fondées sur des données concrètes, la planification et l'offre de services, et créer et utiliser des méthodes, des techniques et des compétences répondant aux besoins des employeurs et des travailleurs;

- déployer des approches coopératives bien étayées pour remédier aux problèmes de conformité moyennant des interventions stratégiques, des politiques et des modifications organisationnelles adaptées;
- étoffer les qualifications des inspecteurs du travail et du personnel de l'administration du travail par l'intermédiaire de la formation initiale et de la formation tout au long de la vie, y compris l'apprentissage en ligne.

26. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mettre au point des initiatives pédagogiques et des activités de sensibilisation en vue de renforcer les systèmes d'administration et d'inspection du travail, notamment la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des conventions n^{os} 81 et 129 et du protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947;
- préparer et diffuser de la documentation sur les pratiques de bonne gouvernance et d'inspection du travail à adopter en cas de crise, notamment en cas d'épidémie ou de catastrophe industrielle, ainsi que sur les sujets mis en évidence dans les conclusions sur l'administration et l'inspection du travail adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2011, en mettant particulièrement l'accent sur les travailleurs du secteur public, l'économie informelle et les diverses formes de modalités de travail;
- élaborer et diffuser des solutions technologiques pratiques à l'intention des institutions d'administration du travail (administration en ligne) pour leur permettre d'atteindre les secteurs et les groupes de travailleurs les plus touchés par la crise du COVID-19 ou ceux qui sont traditionnellement exclus des services de l'administration du travail, y compris dans l'économie informelle;
- promouvoir et soutenir, aux niveaux mondial et régional, les réseaux et les manifestations sur l'administration et l'inspection du travail, en coopération avec le Centre de Turin, notamment l'Académie de l'administration et de l'inspection du travail, les activités de sensibilisation destinées à diffuser les directives de l'OIT relatives à l'inspection du travail, ainsi que les échanges réguliers d'informations et de pratiques entre experts.

Produit 1.4. Capacité accrue des États Membres à renforcer le dialogue social et les lois, processus et institutions en matière de relations du travail

- 27.** Les mesures d'urgence qui ont été prises face à la pandémie de COVID-19 ont une nouvelle fois confirmé que les solutions élaborées grâce au dialogue social traduisent mieux les réalités du monde du travail et ont plus de chances d'être considérées comme légitimes et acceptées au moment de leur mise en œuvre. Dans le même temps, la crise a aussi montré qu'il est nécessaire de continuer à renforcer les lois, les processus et les institutions du dialogue social, y compris la négociation collective, et de rendre plus inclusifs les cadres juridiques et institutionnels qui régissent les relations professionnelles, notamment dans le domaine de la justice du travail, tout en encourageant la coopération sur le lieu de travail. Ces outils de gouvernance du marché du travail sont indispensables pour bâtir un monde du travail centré sur l'humain, inclusif, respectueux de l'égalité des genres et résilient. Un engagement renforcé et des

investissements accrus de la part des gouvernements à tous les niveaux en faveur du dialogue social et des relations entre employeurs et travailleurs sont essentiels.

28. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- renforcer le rôle et le fonctionnement des institutions de dialogue social tripartite afin qu'elles soient plus efficaces, plus inclusives et plus réactives face au nouveau contexte créé par la pandémie de COVID-19;
- renforcer les institutions, les processus et l'impact des relations du travail par l'offre de conseils stratégiques et le renforcement des capacités, en privilégiant les gouvernements et les partenaires sociaux qui sont engagés dans des politiques visant à défendre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, ainsi que la coopération sur le lieu de travail;
- renforcer leur capacité à promouvoir un environnement juridique et institutionnel propice au dialogue social, y compris la négociation collective, et à de saines relations professionnelles, notamment par des formations ciblées à l'intention des institutions publiques concernées et de leur personnel;
- instituer des mécanismes de réclamation au niveau de l'entreprise, ou renforcer ceux qui existent, soutenir les réformes juridiques et promouvoir le dialogue social dans les entreprises ou les groupes d'entreprises;
- améliorer l'accès à la justice du travail en révisant les cadres juridiques afin d'étendre et de protéger les droits de tous, simplifier les procédures et réduire les coûts, et renforcer les qualifications et les capacités de l'ensemble du personnel des tribunaux et des institutions de prévention et de règlement des différends.

29. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- poursuivre la compilation de données – principalement dans le cadre d'ILOSTAT/IRData et d'IRLEX – et produire des notes de synthèse et d'autres ressources documentaires à l'appui des initiatives visant à renforcer les institutions liées au dialogue social et aux relations du travail;
- concevoir des produits de diffusion des connaissances, notamment un rapport phare sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, et mener des recherches sur la façon dont le dialogue social, les relations professionnelles et l'accès à la justice du travail peuvent contribuer à la gestion des crises et à l'atténuation de leurs effets, renforcer la résilience et faciliter les transformations, les transitions et les adaptations du monde du travail;
- mettre en place, en coopération avec le Centre de Turin, des programmes de développement des capacités, y compris par des moyens virtuels, à l'intention des mandants tripartites et d'autres parties prenantes concernées, dans le domaine du dialogue social et des relations professionnelles, vus sous l'angle de leur contribution à la gestion de crise et à l'effort de relance;
- lancer des campagnes de promotion et diffuser des supports d'information en vue de faire prendre conscience de l'importance que revêtent le dialogue social et le tripartisme parmi les organismes des Nations Unies, en particulier dans le cadre des mesures socio-économiques envisagées pour la période de l'après-COVID-19 et des stratégies relatives aux ODD.

Résultat 2: Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

30. La Déclaration du centenaire réaffirme que l'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application revêtent une importance fondamentale pour l'OIT. Elle invite donc l'Organisation à établir et à promouvoir des normes internationales du travail qui soient en phase avec l'évolution du monde du travail, protègent les travailleurs, tiennent compte des besoins des entreprises durables et soient soumises à un contrôle efficace et faisant autorité.
31. Alors que les pays tentent de se relever de la pandémie de COVID-19, les normes constituent une base éprouvée et fiable pour aider les États Membres à reconstruire en mieux et à rendre leurs économies et leurs sociétés plus résilientes, plus équitables et plus inclusives. Les normes contribuent à la cohérence des politiques et instaurent des règles du jeu équitables dans et entre les pays; elles permettent ainsi de lutter contre les inégalités mises en évidence par la pandémie, de réaliser les gains de productivité nécessaires pour maintenir des niveaux de vie décents et de rétablir la confiance dans une économie mondiale ouverte qui ne laisse personne de côté.
32. Il est plus que jamais essentiel que l'Organisation et ses États Membres disposent de normes à même de renforcer la résilience des individus, des mandants et de leurs communautés grâce au travail décent, et que ces normes produisent l'impact recherché grâce à leur ratification et à leur application effective. Il importe à cet effet de mettre à profit les avancées qui ont réalisées en 2020 avec la ratification universelle et historique de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et l'entrée en vigueur de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, deux ans après son adoption. La mise à jour de l'état des ratifications au niveau national permet à tous les États Membres de tirer pleinement parti des possibilités offertes par les normes. Les administrations du travail peuvent saisir cette occasion pour rationaliser les obligations qui leur incombent en matière de présentation de rapports ainsi que pour accroître l'influence des consultations tripartites et des commentaires des organes de contrôle sur les politiques de relance. Pour que les normes puissent produire un impact, il est également important que leur application fasse l'objet d'un contrôle continu. Compte tenu des contraintes imposées par la pandémie, les organes de contrôle de l'OIT ont adapté leurs méthodes de travail en 2020 pour continuer d'examiner la mise en application de toutes les conventions ratifiées. La contribution de ces travaux à la promotion de la justice sociale repose en grande partie sur la capacité constante de ces organes à examiner la conformité aux normes les plus récentes dans des domaines précis.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

33. La pandémie a montré que les politiques présentaient certaines lacunes, nouvelles ou préexistantes, qui ont exposé beaucoup de travailleurs et d'entreprises à divers chocs dans tous les secteurs de l'économie. Les mesures de relance doivent remédier à ces carences et renforcer la cohérence des politiques autour des impératifs de croissance économique, d'emploi productif et de travail décent, conformément à l'ODD 8 et dans la

perspective des normes internationales du travail. Des initiatives continueront d'être prises pour:

- accélérer les travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) et apporter un soutien accru au suivi de ses recommandations telles qu'approuvées par le Conseil d'administration, notamment pour ce qui touche à l'action normative;
- fournir une assistance concernant l'examen de la situation des États Membres eu égard à la ratification des normes et à leur application effective, le but étant d'assurer progressivement une couverture toujours plus large de chacun des objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, tout en continuant à promouvoir la ratification universelle des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance.

34. Au niveau national, ces activités d'appui seront menées par l'intermédiaire des mécanismes nationaux mis en place dans les domaines du dialogue social, de la réforme du droit du travail, du règlement des conflits du travail et de la protection des droits de l'homme, et renforceront ainsi le rôle de l'OIT au sein des équipes de pays des Nations Unies. Au niveau mondial, le programme de travail continuera à promouvoir diverses innovations visant à renforcer et à améliorer la transparence du système de contrôle, conformément aux décisions et aux examens périodiques du Conseil d'administration en la matière. L'Organisation s'emploiera à accroître son influence en élargissant sa coopération avec ses partenaires, anciens et nouveaux.

35. En 2022, l'Étude d'ensemble des organes de contrôle de l'OIT portera sur le personnel infirmier et les travailleurs domestiques, une main-d'œuvre majoritairement féminine qui s'est retrouvée en première ligne lors des interventions d'urgence pendant la crise. En 2023, l'Étude d'ensemble sera consacrée à l'égalité des genres dans le contexte des normes relatives à la discrimination, à la protection de la maternité et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. Compte tenu des conséquences de la pandémie dans diverses branches d'activité économique, la stratégie prévoira également un soutien accru à la ratification et à l'application des normes sectorielles, notamment en ce qui concerne les gens de mer, les pêcheurs, le personnel des services de santé et des services publics ainsi que les travailleurs de divers secteurs comme la construction, l'exploitation minière, le tourisme, l'éducation et l'agriculture.

Produit 2.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail

36. La capacité des États Membres à faire avancer la justice sociale par la ratification et l'application effective des normes dépend des travaux menés par l'Organisation pour constituer et promouvoir un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour. Les recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN feront l'objet de mesures de suivi rigoureuses, notamment en ce qui concerne l'amélioration de la conception des futures normes ainsi que l'approche stratégique à mettre en œuvre pour l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail, l'objectif étant que les États Membres puissent s'appuyer sur des orientations normatives adaptées à l'évolution du monde du travail en vue de la réalisation des objectifs du Programme 2030.

37. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- procéder à l'examen des législations et pratiques nationales et en analyser les lacunes, préalablement à la ratification;
- mener des consultations tripartites sur les normes qu'il est proposé de ratifier et renforcer la capacité des partenaires sociaux à participer efficacement à toutes les consultations relatives aux normes;
- renforcer leur capacité à se préparer à la ratification et à l'application effective des normes, moyennant notamment des échanges d'expériences en matière de ratification et d'application avec d'autres États Membres;
- élaborer et valider des documents d'orientation nationaux qui traitent des normes internationales du travail sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination, qui mettent en évidence leurs liens avec les priorités nationales et avec le Programme 2030 et soulignent le fait qu'il est important que les ratifications recouvrent l'ensemble de l'Agenda du travail décent.

38. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- fournir un service d'assistance pour faciliter la participation des mandants au mécanisme d'examen des normes et à son suivi au niveau national;
- accélérer l'utilisation des technologies de l'information et du téléenseignement pour répondre aux besoins des mandants, en assurant l'accès à des informations concrètes et aisément consultables afin de faciliter la ratification et l'application effective des normes;
- continuer de renforcer les partenariats et les alliances avec les organismes du système des Nations Unies, les partenaires de développement, les banques de développement et les institutions financières internationales, l'objectif étant la ratification universelle des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance.

Produit 2.2. Capacité accrue des États Membres à appliquer les normes internationales du travail

39. Les organes de contrôle de l'OIT veillent à ce que les engagements pris sur le plan normatif à l'égard de la justice sociale et du travail décent soient effectivement mis en pratique. L'Organisation aide les États Membres à identifier des solutions viables pour combler les lacunes normatives recensées par ses organes de contrôle et pour prévenir les litiges.

40. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- préciser le sens des commentaires des organes de contrôle de l'OIT concernant la mise en œuvre des normes internationales du travail et y donner suite;
- examiner les projets de textes réglementaires, relevant en particulier de la législation du travail, de la réglementation du travail maritime et des accords bilatéraux relatifs aux travailleurs migrants, sur la base des connaissances spécialisées dans les domaines du droit du travail comparé, des normes internationales du travail et de la rédaction de textes tenant compte des considérations de genre;
- améliorer l'accès de tous les travailleurs à des voies de recours juridiques effectives et promouvoir l'application de la législation nationale du travail conformément aux normes internationales du travail, en renforçant les mécanismes de prévention et de

règlement des différends, sur la base de diagnostics fiables des performances du système de règlement des conflits du travail;

- mettre en place des modalités permettant une conciliation volontaire facultative ou d'autres mesures dans le cadre du fonctionnement de la procédure de réclamation prévue par l'article 24 de la Constitution, conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration.

41. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- faciliter la tâche des organes de contrôle et leurs discussions sur les méthodes de travail afin de renforcer davantage le tripartisme, la cohérence, la transparence et l'efficacité;
- continuer à produire un rapport annuel sur l'indicateur 8.8.2 des ODD relatif aux droits des travailleurs ainsi qu'à affiner cet indicateur, conformément à la méthodologie approuvée par la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 2018 et entérinée par le Conseil d'administration;
- continuer à renforcer les capacités des mandants, des membres de l'appareil judiciaire, des autorités de règlement des conflits du travail et des professionnels du droit en collaboration avec le Centre de Turin.

Produit 2.3. Capacité accrue des mandants de l'OIT à participer à une politique internationale des normes du travail tournée vers l'avenir

42. Il est essentiel de renforcer la capacité des mandants tripartites à participer pleinement et efficacement à toutes les étapes du cycle de l'élaboration des normes pour que celles-ci aient l'impact voulu dans toutes les situations. Afin d'accroître la cohérence des politiques dans le système multilatéral, l'OIT doit également renforcer les capacités des mandants, du personnel et des partenaires multilatéraux à utiliser les normes internationales du travail dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies nationales visant à reconstruire en mieux et à réaliser les ODD, l'accent devant être mis sur la communication, le partage des connaissances et les activités de sensibilisation. La simplification et la rationalisation des obligations en matière de présentation de rapports permettent de réduire la charge administrative et de libérer ainsi des capacités que les administrations du travail pourront consacrer au dialogue social sur les normes.

43. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- renforcer leur participation et leur adhésion aux procédures relatives aux normes du travail au moyen de consultations tripartites fructueuses;
- respecter leurs obligations en matière de présentation de rapports sur les normes du travail, en renforçant leurs capacités et en rationalisant les modalités de soumission de rapports sur les instruments ratifiés, conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration;
- intégrer la ratification et l'application des normes internationales du travail dans les stratégies nationales de développement, les programmes par pays de promotion du travail décent, les cadres de coopération des Nations Unies et les projets de coopération pour le développement;
- exploiter efficacement les synergies entre le système de contrôle de l'OIT, l'Examen périodique universel de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et les mécanismes conventionnels de suivi de l'application des droits de l'homme, en collaboration avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH).

44. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- expérimenter et examiner, conformément aux orientations du Conseil d'administration, un système rationalisé de présentation de rapports afin d'alléger les obligations y relatives, en prévoyant notamment la soumission de rapports à partir d'une base de référence et le regroupement thématique des commentaires afin qu'il soit plus facile pour les gouvernements d'y répondre, ce système devant permettre une analyse plus cohérente et plus globale et la production de rapports aisément consultables;
- élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication et de gestion des connaissances relative aux normes internationales du travail qui s'adresse aux mandants, aux utilisateurs de produits de diffusion des connaissances normatives et aux partenaires, l'objectif étant d'accroître l'utilisation et l'influence des normes dans la conception et l'application de stratégies mondiales et nationales cohérentes ayant vocation à servir la justice sociale et le développement durable;
- concevoir et dispenser, en collaboration avec le Centre de Turin, des programmes visant à favoriser la réactivité des procédés de présentation des rapports sur les normes et la prise en compte des normes dans les cadres de coopération des Nations Unies; il s'agit également d'inciter le personnel et les mandants à utiliser les normes afin de renforcer la coopération avec les banques de développement et les autres partenaires multilatéraux.

Produit 2.4. Capacité accrue des États Membres à appliquer les normes internationales du travail, les recueils de directives pratiques et les principes directeurs sectoriels

45. Les normes internationales du travail sectorielles sont complétées par des recueils de directives pratiques et des principes directeurs propres à tel ou tel secteur qui aident les mandants à aborder les défis et les perspectives qui existent en matière de travail décent dans des secteurs clés. Ces instruments sont indispensables pour élaborer des solutions innovantes et efficaces visant à promouvoir, dans certains secteurs économiques, l'emploi productif et le travail décent, facteurs déterminants d'une reprise durable après la crise du COVID-19.

46. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- mettre en place des législations, des politiques et des programmes nationaux qui permettent l'application des normes et des outils sectoriels de l'OIT (recueils de directives pratiques et principes directeurs) ainsi que les conclusions, recommandations et résolutions des réunions sectorielles approuvées par le Conseil d'administration;
- renforcer la capacité des organisations sectorielles d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des entités publiques chargées de répondre aux besoins de secteurs spécifiques, à utiliser les normes et les outils intéressant directement la branche d'activité concernée;
- intégrer les normes et outils sectoriels de l'OIT dans les cadres d'action nationaux, y compris les cadres de coopération des Nations Unies, les programmes par pays de promotion du travail décent et les stratégies et plans d'action sectoriels.

47. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- préparer de nouveaux recueils de directives pratiques et de nouveaux principes directeurs, entre autres outils sectoriels, dans le cadre du programme des réunions sectorielles approuvé par le Conseil d'administration du BIT;

- assurer le bon déroulement des réunions d'experts et des réunions techniques consacrées à des questions sectorielles, y compris les réunions du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant, de la Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, et de la Sous-commission sur les salaires de gens de mer de la Commission paritaire maritime;
- mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités, notamment en collaboration avec le Centre de Turin, sur l'application effective des normes et outils sectoriels de l'OIT;
- diffuser des connaissances sur les bonnes pratiques ainsi que sur les enseignements qui ont pu être tirés de l'application des normes internationales du travail dans certains secteurs économiques pour faire face à la crise et enclencher une reprise résiliente, en accordant une attention particulière à l'égalité entre hommes et femmes;
- promouvoir les normes sectorielles de l'OIT en rappelant qu'elles sont un outil essentiel pour la réalisation des ODD, notamment dans le cadre de partenariats avec d'autres institutions spécialisées du système des Nations Unies, des mécanismes de coordination et des organisations multilatérales, en particulier celles ayant une vocation sectorielle, comme l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation mondiale du tourisme et l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Résultat 3: Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

48. L'impact socio-économique dévastateur de la crise du COVID-19 et ses conséquences sans précédent sur l'emploi et les marchés du travail ont poussé de nombreux pays à consacrer des ressources importantes à la défense de l'emploi et à la stimulation de leur économie, obérant ainsi lourdement leurs finances publiques. En accentuant les inégalités persistantes, la crise a frappé de plein fouet les femmes et les jeunes ainsi que les travailleurs de l'économie informelle, du fait qu'ils se concentrent dans des secteurs plus exposés aux effets de la pandémie. Nombre de ces travailleurs risquent de subir les conséquences à long terme de la crise tout au long de leur vie professionnelle.
49. Des mesures novatrices et rapides axées sur des politiques macroéconomiques, commerciales, sectorielles, industrielles et du marché du travail intégrées et cohérentes seront indispensables pour empêcher l'économie et l'emploi de plonger dans une spirale descendante et pour assurer les transitions sociale, économique et environnementale, en exploitant la technologie numérique et en tenant compte des évolutions démographiques. La coordination des politiques dans les domaines de l'économie, du développement, de l'emploi et de la protection sociale sera essentielle pour parvenir à une reprise riche en emplois et à une reconstruction des économies centrée sur l'humain et l'emploi, inclusive et durable, ainsi que pour améliorer le fonctionnement des marchés du travail et soutenir les transitions vers l'économie formelle.

- 50.** Les gouvernements, en particulier ceux des pays à revenu faible ou intermédiaire, continueront à être confrontés à des choix politiques complexes et décisifs pour pouvoir assurer une reprise solide et inclusive malgré une marge de manœuvre budgétaire limitée. La conjoncture offrira aussi de nouvelles possibilités de reconstruire en mieux et de manière plus écologique en permettant des initiatives de relance mondiale de nature à faciliter les transitions économique, sociale et environnementale en vue d'assurer une reprise riche en emplois. Il est donc d'autant plus important de rechercher des solutions pour renforcer les capacités de production, créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité et promouvoir la formalisation par la collaboration internationale et une meilleure cohérence des politiques.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

- 51.** En s'appuyant sur les travaux entrepris en 2020-21 et guidée par les enseignements tirés des mesures prises face à la pandémie et aux crises mondiales précédentes, l'OIT s'attachera à renforcer la capacité des mandants à élaborer et à mettre en œuvre, selon une séquence et une combinaison adaptées, des politiques susceptibles de garantir un soutien immédiat aux travailleurs vulnérables et aux secteurs les plus touchés, tout en favorisant la transformation structurelle et des transitions à plus long terme vers des économies plus durables et plus résilientes. Grâce à des méthodes actualisées et des approches plus efficaces en matière de fourniture de conseils pour l'élaboration des politiques, l'OIT accordera une attention particulière à l'aide qu'elle apporte aux pays pour concevoir des plans de relance axés sur l'emploi, en tirant parti de son portefeuille de projets. Les liens entre les mesures de politique générale adoptées en faveur de l'emploi aux niveaux national et régional et les acteurs publics et privés de certains secteurs seront resserrés de manière à renforcer les écosystèmes de l'emploi. Une aide sera apportée aux mandants pour leur permettre de produire des informations et des données plus nombreuses et de meilleure qualité en vue d'étayer leurs politiques sur des données probantes, au moyen notamment de méthodes innovantes de collecte et d'analyse des données.
- 52.** Pour réaliser tout le potentiel de ses activités de soutien, l'OIT renforcera ses partenariats et sa collaboration avec les institutions financières internationales et intensifiera sa coopération actuelle avec d'autres organismes des Nations Unies.

Produit 3.1. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques nationales de l'emploi destinées à répondre à la crise du COVID-19

- 53.** Les politiques de l'emploi sont essentielles pour atténuer les répercussions profondes de la crise sur les emplois et les revenus, tout en renforçant les marchés du travail, en favorisant l'inclusion et en contribuant à une reprise centrée sur l'emploi. Pour atteindre ces objectifs, l'OIT contribuera aux stratégies mondiales de relance et aidera ses mandants à élaborer et à mettre en œuvre des politiques nationales de l'emploi, tenant compte de l'égalité entre hommes et femmes pour faire face aux effets de la crise, et les aidera aussi à en assurer le suivi et le réexamen. Ces actions tiendront compte des défis liés à l'avenir du travail et mettront particulièrement l'accent sur les interventions au niveau de la demande. Elles consisteront également à renforcer les capacités des mandants et à promouvoir le dialogue social, en prenant dûment en considération les besoins des groupes particulièrement touchés par la crise. Les efforts porteront sur l'extension des emplois décents en général, mais l'accent sera mis sur les jeunes, les

femmes et les travailleurs de l'économie informelle, en particulier ceux qui sont durement touchés par la crise.

54. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- adopter des approches novatrices en matière de collecte et d'analyse des données et approfondir la compréhension des effets des politiques macroéconomiques, sectorielles, du marché du travail et de l'emploi et de leurs interactions sur la reprise de l'emploi;
- évaluer l'impact à long terme de la crise du COVID-19 sur le marché du travail, en particulier sur les groupes les plus touchés, les jeunes et les femmes;
- intégrer dans les politiques macroéconomiques et sectorielles des approches de la création d'emplois axées sur les jeunes et les femmes, qui prévoient notamment la promotion de l'emploi dans l'économie numérique et l'économie des soins;
- concevoir et mettre en œuvre des politiques de l'emploi et des stratégies de mise en application au niveau national soucieuses de l'égalité entre hommes et femmes et assurer leur réexamen et leur suivi (notamment moyennant l'établissement de rapports sur l'indicateur 8.b.1 des ODD), le but étant de relever les différents défis que la crise crée pour chaque pays et d'anticiper les conséquences que les évolutions à venir du travail, comme la numérisation et le changement climatique, auront sur les possibilités d'emploi dans les secteurs économiques;
- concevoir et mettre en œuvre des stratégies intégrées et innovantes pour faciliter la transition vers le secteur formel, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et dans le cadre des politiques nationales de l'emploi.

55. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- entreprendre de nouvelles recherches et élaborer des produits de diffusion des connaissances sur les thématiques suivantes: les politiques visant à promouvoir la reprise et la résilience au lendemain de la crise du COVID-19; la transformation structurelle inclusive; les transitions du marché du travail favorables aux femmes et aux jeunes; les perspectives d'emploi futures dans les services et dans l'économie numérique, l'économie verte et l'économie des soins; l'évolution de la structure des échanges et ses conséquences pour l'emploi; et l'utilisation des technologies numériques pour soutenir les transitions vers l'économie formelle;
- mettre à jour les principes directeurs et le contenu des services consultatifs et des programmes de formation sur la nouvelle génération de politiques nationales de l'emploi destinées à favoriser la reprise et la résilience, en fonction des différentes étapes du cycle des politiques publiques;
- renforcer la capacité des mandants, notamment par des cours en ligne et des activités d'apprentissage par les pairs, en coopération avec le Centre de Turin, en ce qui concerne les politiques macroéconomiques, sectorielles et de l'emploi, les stratégies intégrées de formalisation, le rôle de la numérisation, les cadres de coordination des politiques de l'emploi et les pratiques internationales en la matière;
- encourager les partenariats et plaider en faveur du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent à l'échelle mondiale, notamment par la promotion de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et de la recommandation n° 204, en particulier auprès des organisations régionales et internationales, des institutions

financières internationales, du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), des commissions économiques des Nations Unies et d'autres organismes des Nations Unies.

Produit 3.2. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à créer des emplois décents dans l'économie rurale

- 56.** La pandémie de COVID-19 a révélé au grand jour la fragilité des systèmes alimentaires et a mis en évidence les problèmes auxquels sont confrontées les économies rurales, qui connaissent de fréquents déficits de travail décent. Il est essentiel de renforcer la capacité des mandants à remédier à ces déficits par des politiques sectorielles et des investissements dans les secteurs stratégiques, comme le souligne la Déclaration du centenaire. Les interventions ciblées qui favorisent le travail décent en milieu rural, notamment dans le secteur agroalimentaire, en particulier la pêche et l'aquaculture, et qui génèrent des débouchés dans des secteurs non agricoles (par exemple les mines, la foresterie, l'industrie manufacturière, le tourisme et la construction) doivent aller de pair avec des mesures visant à améliorer les infrastructures et les services, en particulier la santé, l'éducation et les services publics. De telles interventions, dans le contexte plus large de la transformation structurelle, peuvent contribuer à jeter les bases d'une croissance inclusive, d'un développement durable et de la sécurité alimentaire et ouvrir des perspectives à certains groupes vulnérables, comme les femmes, les jeunes et les travailleurs migrants, qui ont peut-être plus de difficultés à accéder à un travail décent.
- 57.** Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:
 - élaborer des politiques, plans, stratégies et mesures qui favorisent le travail décent dans des secteurs spécifiques de l'économie rurale, et renforcer leur capacité à les mettre en œuvre;
 - améliorer les cadres juridiques et institutionnels pertinents, en particulier pour le dialogue social sectoriel dans l'économie rurale, sur la base de normes et d'outils sectoriels adaptés, notamment en renforçant la capacité des organismes publics et des organisations sectorielles et rurales de travailleurs et d'employeurs;
 - mettre en œuvre des interventions ciblées pour promouvoir le travail décent et améliorer la productivité dans les secteurs de l'économie rurale, notamment des programmes d'investissement à forte intensité d'emploi.
- 58.** Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:
 - entreprendre des recherches axées sur les politiques socio-économiques dans les secteurs clés de l'économie rurale;
 - mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités et concevoir des outils adaptés à des secteurs ou à des thématiques propres à l'économie rurale;
 - convoquer des réunions mondiales tripartites consacrées à certains secteurs de l'économie rurale;
 - renforcer les partenariats avec d'autres organisations internationales pour faire progresser la cohérence des politiques et l'élaboration de programmes dans l'économie rurale.

Produit 3.3. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables

- 59.** Le changement environnemental et climatique, la perte de biodiversité et la gestion des déchets et des produits chimiques sont autant de défis et d'opportunités pour l'emploi productif et le travail décent, l'éradication de la pauvreté et la réduction des inégalités. La pandémie de COVID-19 a clairement montré qu'une vie et des lieux de travail sains, des économies productives et le travail décent dépendent d'un environnement sain. Des possibilités se présentent pour élaborer et mettre en œuvre des politiques intégrées en vue de relever ces défis et de favoriser la transition vers une économie verte. Il s'agit par là même de promouvoir la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité en tant qu'élément constitutif des stratégies de relance. Les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables* pour tous établis par le BIT peuvent faciliter des transformations profondes dans tous les secteurs économiques grâce à des politiques intégrées fondées sur le dialogue social.
- 60.** Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:
- effectuer des évaluations, des diagnostics et des analyses de l'incidence économique du changement climatique, de la dégradation de l'environnement et de la résilience sur l'emploi, en mettant particulièrement l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes;
 - faire progresser les politiques qui appréhendent simultanément l'Agenda du travail décent et les objectifs en matière de changement climatique au moyen du dialogue social;
 - formuler et mettre en œuvre des cadres et des programmes d'action cohérents et fondés sur des données probantes pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables aux niveaux national, sectoriel ou local, y compris les communautés autochtones, au moyen d'un nouveau mécanisme d'innovation pour une transition juste destiné à soutenir l'élaboration de politiques novatrices;
 - concevoir et mettre en œuvre des programmes de travaux et d'emplois verts pour lutter contre la dégradation de l'environnement et le changement climatique.
- 61.** Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:
- promouvoir une transition juste vers la durabilité environnementale au moyen de processus multilatéraux et régionaux conformes aux ODD, mobiliser des ressources et renforcer les partenariats multipartites, en particulier dans le cadre de l'initiative Action pour le climat au service de l'emploi;
 - mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités sur l'intégration des questions environnementales dans les interventions en faveur de l'emploi productif et du travail décent, grâce notamment à des mécanismes d'apprentissage mutuel et d'évaluation par les pairs, en collaboration avec le Centre de Turin;
 - développer et diffuser des connaissances globales sur les politiques et les pratiques relatives à la création d'emplois verts (travaux verts, économie verte et économie bleue, et emplois verts pour les jeunes) et à la transition juste, en s'appuyant notamment sur la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire.

Produit 3.4. Capacité accrue des États Membres à promouvoir des sociétés pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent

- 62.** L'OIT fournira des orientations aux mandants pour accroître les investissements visant à promouvoir le travail décent dans le cadre de la relation entre l'aide humanitaire, le développement et la paix, conformément à la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui préconise des stratégies cohérentes et globales pour répondre aux crises, permettre la reprise et renforcer la résilience face aux chocs futurs, en s'attaquant aux inégalités et à l'informalité. Une attention particulière sera accordée aux groupes vulnérables, notamment les minorités, les peuples autochtones et tribaux, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays, les migrants et les réfugiés. Le Programme des emplois au service de la paix et de la résilience sera renforcé afin de servir d'outil de mobilisation de ressources, d'exécution des programmes et de partage de connaissances sur la manière dont l'emploi productif et le travail décent, étayés par les normes internationales du travail, le tripartisme et le dialogue social, contribuent au progrès social et économique en situation de crise.
- 63.** Dans les États fragiles, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:
- faire mieux connaître et comprendre l'importance qu'il y a à créer des emplois décents et à améliorer les moyens de subsistance au moyen de méthodes d'investissement à forte intensité d'emploi et de programmes en faveur des compétences, des entreprises, des coopératives et des services de l'emploi;
 - améliorer la préparation, la consolidation de la paix et la résilience grâce à des stratégies de réponse aux crises centrées sur l'emploi, qui prévoient des évaluations adaptées aux situations de conflit et aux contextes d'après-catastrophe, qui intègrent les aspects de la consolidation de la paix et du relèvement à la suite d'une catastrophe et qui introduisent ou renforcent les bonnes pratiques en matière de travail dans les projets et programmes;
 - promouvoir la prise en compte des questions liées au travail dans les stratégies et programmes nationaux conçus pour concrétiser le lien entre l'humanitaire, le développement et la paix, en particulier dans les cadres de coopération des Nations Unies.
- 64.** Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:
- élaborer des procédures opérationnelles et des stratégies et modalités de mise en œuvre pour définir, suivre et évaluer sur le plan de la consolidation de la paix les résultats des interventions menées dans le cadre du programme «Des emplois pour la paix et la résilience»;
 - promouvoir et gérer les connaissances concernant la contribution de l'emploi à la consolidation de la paix et assurer la diffusion des bonnes pratiques et des outils liés au travail dans le cadre des processus de relèvement et de reconstruction;
 - se positionner au sein des forums mondiaux sur la fragilité et la paix et au sein des groupes de travail thématiques interinstitutions des Nations Unies sur ce sujet, et intégrer l'Agenda du travail décent dans leurs travaux.

Produit 3.5. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des programmes du marché du travail et des services de l'emploi pour accompagner les transitions vers le travail décent tout au long de la vie, en prêtant une attention particulière aux jeunes travailleurs et aux personnes âgées

- 65.** L'impact de la pandémie de COVID-19 a rendu les transitions professionnelles encore plus difficiles dans un monde du travail qui évoluait déjà rapidement, en particulier pour les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle et les femmes, entre autres groupes. Des programmes du marché du travail et des services de l'emploi ciblés et soucieux des questions d'égalité entre hommes et femmes sont indispensables pour préparer les travailleurs, les demandeurs d'emploi et les employeurs à contribuer à une reprise riche en emplois. Il importe à cet effet de renforcer les capacités des mandants à concevoir et à fournir des services de qualité, inclusifs et tournés vers le client, à accroître les investissements dans les programmes actifs du marché du travail et à assurer une mise en œuvre en coordination avec les politiques de protection sociale. Il convient également de renforcer leurs capacités à améliorer la collaboration et les partenariats entre les prestataires de services des secteurs public et privé et du tiers secteur, tout en optimisant l'utilisation des services numériques. L'OIT coopérera avec l'Association mondiale des services d'emploi publics, la Confédération mondiale de l'emploi, les banques régionales de développement et les organismes des Nations Unies.
- 66.** Au niveau national, l'OIT prêter son concours aux mandants et aux prestataires de services de l'emploi pour:
- formuler et mettre en œuvre des programmes du marché du travail et des services de l'emploi inclusifs et intégrés (services d'intermédiation, formation, aide à l'emploi indépendant et à l'entrepreneuriat, orientation vers des programmes d'emploi publics et des emplois subventionnés et autres mesures d'activation) pour faciliter les transitions, en mettant particulièrement l'accent sur les jeunes et les personnes âgées et sur l'économie numérique;
 - renforcer la capacité des prestataires de services de l'emploi et moderniser les systèmes de prestation grâce aux nouvelles technologies, en partenariat avec d'autres organisations;
 - mesurer et évaluer les résultats des politiques et programmes du marché du travail, y compris les initiatives visant à faciliter le passage des jeunes de l'école au monde du travail et le soutien actif à l'emploi pour les personnes déplacées, afin d'éclairer la prise de décisions.
- 67.** Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:
- élaborer et diffuser des produits de la connaissance et des orientations sur les programmes du marché du travail, notamment le rapport *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2022* et le rapport *Global Employment Services 2022*, afin d'optimiser les transitions au cours de la période qui suivra la crise du COVID-19, ainsi que des lignes directrices révisées sur la réglementation des agences d'emploi privées;
 - maintenir et enrichir la plateforme de l'emploi décent pour les jeunes avec des ressources organisées relatives à l'emploi des jeunes, afin d'en faire une source d'information utile pour l'élaboration de programmes du marché du travail et de services de l'emploi reposant sur des données fiables;

- renforcer et élargir la collaboration entre les différentes parties prenantes pour assurer des transitions efficaces vers le travail décent, y compris avec les institutions mondiales et régionales s'occupant de services de l'emploi;
- favoriser le développement des capacités des prestataires de services de l'emploi et des acteurs qui mettent en œuvre les programmes du marché du travail, dans les secteurs public et privé, en collaboration avec le Centre de Turin et d'autres organisations. Les efforts devront se concentrer sur la conception et le financement de programmes du marché du travail efficaces et intégrés, sur le rôle des technologies numériques et de l'inclusion, ainsi que sur les services de l'emploi destinés à des groupes cibles spécifiques.

Résultat 4: Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

- 68.** La crise du COVID-19 a contraint nombre d'entreprises à mettre la clé sous la porte ou à suspendre, réduire ou restructurer leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement, ce qui a entraîné la disparition de millions d'emplois. Les entreprises de l'économie informelle, les entreprises dirigées par des femmes et les travailleurs indépendants ont été particulièrement touchés. En outre, les mesures de confinement sont venues s'ajouter aux difficultés qui faisaient déjà obstacle à la croissance et à la durabilité des entreprises, pesant ainsi encore davantage sur leur capacité de générer de l'emploi productif et du travail décent et de promouvoir l'innovation.
- 69.** Les entreprises jouent un rôle essentiel aussi bien dans la gestion des crises que dans les efforts déployés pour favoriser une reprise durable et résiliente. Pour qu'elles puissent redémarrer et croître, il faut un cadre d'action et un environnement institutionnel qui leur permettent de renforcer leur résilience et leur productivité et de générer du travail décent. Il est urgent d'intensifier les interventions intégrées qui mettent l'accent sur le développement de l'entrepreneuriat et de l'économie numérique, le perfectionnement des compétences, l'accès aux marchés, le financement et la formation, ainsi que sur les mesures d'incitation et de soutien à la formalisation des entreprises et à l'amélioration des conditions de travail pour tous. Dans la perspective de l'après-COVID-19, la possibilité s'offre aux entreprises de croître par l'innovation, en mettant à profit les technologies numériques et en adoptant des modèles de fonctionnement et des pratiques durables qui sont source d'avantages sociaux et environnementaux. Il y a moyen également d'accélérer la transition vers une économie plus verte et de créer des emplois verts décents en exploitant les capacités des entreprises durables dans le cadre de plans de relance et de stratégies de développement à long terme.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

- 70.** Compte tenu des leçons tirées de l'expérience récente de la crise, l'action que l'OIT entend mener au titre du résultat 4 consistera à encourager, entre les individus, les organisations et les institutions, des interactions propices à l'innovation, à la productivité et à l'entrepreneuriat et qui permettent aux entreprises d'acquérir des connaissances, de s'adapter et de prospérer sur le long terme. Il s'agit en effet de répondre au besoin qu'ont les entreprises, tout particulièrement les micro, petites et moyennes entreprises, de pouvoir s'appuyer sur un écosystème porteur qui leur donnera les moyens de

comblent leurs écarts de productivité et de renforcer leurs capacités de manière à pouvoir fonctionner sur des marchés perturbés. Un tel environnement est indispensable pour que les entreprises offrent aux travailleurs des revenus plus élevés, qu'elles améliorent les conditions de travail et qu'elles promeuvent le travail décent, notamment en facilitant la formalisation et en empêchant l'informalisation des emplois et des unités économiques.

71. L'OIT continuera de promouvoir le respect des droits au travail, en particulier des principes et droits fondamentaux au travail, dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille, en apportant son assistance pour la mise en œuvre de mesures de sécurité et de santé au travail (SST) sur les lieux de travail et en s'employant à améliorer les relations professionnelles et le dialogue social à tous les niveaux. Cela est indispensable pour atténuer l'impact des problèmes qui se posent en matière sanitaire et environnementale tout en soutenant la durabilité et la compétitivité des entreprises.
72. L'accompagnement des entreprises dans le développement des compétences numériques et non techniques, l'accès à des apprentissages axés sur la demande et la promotion d'une culture d'adaptation au monde du travail de demain sont aussi inscrits dans la stratégie de l'OIT. Les investissements doivent être accrus et l'innovation développée pour que le potentiel du progrès technologique puisse être pleinement exploité et que les entreprises puissent ainsi améliorer quantitativement et qualitativement leurs produits et leurs services.
73. L'OIT renforcera la capacité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs à élaborer des plans d'augmentation de la productivité selon des scénarios évolutifs, à encourager les investissements dans l'infrastructure et la logistique et à définir les mesures à prendre pour soutenir l'entrepreneuriat dans les secteurs en expansion. Elle axera son appui sur la continuité des opérations, le maintien dans l'emploi et la création d'emplois à court terme et adoptera une vision à plus long terme ancrée dans l'Agenda du travail décent et dans l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, afin de faire en sorte que les avantages du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité soient partagés équitablement.

Produit 4.1. Capacité accrue des États Membres à créer un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables

74. L'existence d'un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables est essentielle pour que tout le monde puisse se voir garantir des possibilités de travail décent et d'emploi productif ainsi qu'un meilleur niveau de vie. L'action de l'OIT en la matière vise à améliorer les perspectives économiques des entreprises, en particulier des micro, petites et moyennes entreprises, à remédier aux déficits de travail décent et à faire en sorte que les activités économiques soient durables sur le plan environnemental.
75. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:
 - analyser et éliminer les principaux obstacles politiques, institutionnels ou réglementaires à la mise en place d'un environnement propice aux entreprises durables, en particulier les contraintes dues à la crise du COVID-19 qui pourraient influencer sur les stratégies de relance à plus long terme;
 - participer aux actions de sensibilisation et à l'élaboration de politiques ayant pour but d'améliorer l'environnement entrepreneurial de manière à favoriser la création, la croissance et la pérennité d'entreprises créatrices d'emplois, innovantes et à même de promouvoir le travail décent, notamment au moyen de cadres

institutionnels permettant de renforcer la résilience et la productivité des micro, petites et moyennes entreprises;

- formuler des recommandations sur les politiques propres à faciliter l'accès des entreprises aux services financiers dont elles ont besoin;
- définir des politiques ou réviser les politiques existantes en vue de promouvoir l'emploi de qualité et la productivité dans des économies circulaires et écologiquement viables et de soutenir les entreprises et les travailleurs lors des périodes de transition;
- élaborer des politiques et des mesures législatives applicables aux coopératives et à l'économie sociale et solidaire, ou passer en revue celles qui existent, et appliquer à titre d'essai les lignes directrices relatives aux statistiques des coopératives, adoptées par la 20^e CIST en 2018.

76. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mener des recherches en vue de trouver de nouvelles idées et de nouvelles données sur les différentes stratégies possibles, ainsi que des outils d'élaboration des politiques qui permettront de rendre l'environnement plus propice aux entreprises durables au sortir de la pandémie;
- renforcer la capacité des mandants de l'OIT, notamment au moyen des examens par les pairs et de l'apprentissage mutuel, à favoriser l'existence d'un climat propice aux entreprises durables et à suivre les indicateurs pertinents des ODD, en collaboration avec le Centre de Turin et d'autres partenaires, dont l'Alliance coopérative internationale, le Comité pour la promotion de l'action coopérative, le Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Produit 4.2. Capacité accrue des entreprises et des systèmes sur lesquels elles s'appuient à renforcer la productivité et la durabilité

77. Dans un environnement économique en mutation constante, c'est en étant résilientes et en exploitant le potentiel du progrès technologique, de l'innovation et de la transformation numérique que les entreprises peuvent augmenter leur productivité, générer de l'emploi, promouvoir le travail décent et contribuer au développement durable. De leur côté, les travailleurs doivent pouvoir participer au succès des entreprises et recevoir une juste part des bienfaits engendrés par les activités économiques et les gains de productivité. Pour l'OIT, les domaines d'intervention englobent le soutien aux écosystèmes de la productivité et de l'entrepreneuriat, l'amélioration de la productivité et des conditions de travail dans les entreprises, l'exploitation des technologies numériques, le renforcement de la résilience, la formation à l'entrepreneuriat, l'inclusion financière et l'analyse de la chaîne de valeur, tout cela dans le cadre de l'économie circulaire.

78. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- œuvrer avec les instances et institutions nationales et infranationales qui jouent un rôle fondamental dans les écosystèmes de l'entreprise et de l'entrepreneuriat, en vue d'améliorer la résilience des entreprises, le maintien dans l'emploi, la productivité et les conditions de travail;
- promouvoir l'entrepreneuriat durable, l'inclusion financière et la création de micro, petites et moyennes entreprises, en accordant une attention particulière aux femmes

et aux personnes en situation de vulnérabilité, telles que les jeunes, les déplacés et les réfugiés, et renforcer les capacités nécessaires au développement des systèmes de marché et des chaînes de valeur;

- fournir des services de formation à la gestion des affaires axés sur la résilience, la productivité et l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises et donner accès aux meilleures pratiques en matière d'efficacité de la production et de dynamique de l'innovation, en collaboration avec les institutions locales partenaires;
- mettre en œuvre des initiatives destinées à produire des données fiables sur l'emploi productif et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, en particulier dans le contexte des changements climatiques;
- améliorer l'accès des entreprises aux services financiers dont elles ont besoin et renforcer leur capacité à mettre à niveau les compétences et à améliorer les conditions de travail de leur personnel, à développer l'innovation, à adopter des technologies plus respectueuses de l'environnement et des pratiques plus économes en énergie et en ressources et à générer de l'emploi productif et du travail décent.

79. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- définir un cadre conceptuel applicable aux écosystèmes de la productivité et de l'entrepreneuriat des différentes chaînes de valeur nationales et mondiales et mettre à l'essai l'analyse des systèmes de marché dans l'optique de la productivité, en tenant dûment compte des objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent;
- élaborer, expérimenter et appliquer un ensemble complet d'outils visant à accroître la résilience des micro, petites et moyennes entreprises, en mettant l'accent sur la SST, l'évaluation des risques et la planification de la continuité des opérations;
- en collaboration avec le Centre de Turin et des partenaires comme la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), l'OCDE et la FAO: i) renforcer la capacité des mandants de l'OIT à stimuler l'accroissement de la productivité et l'innovation, notamment au moyen des examens par les pairs et de l'apprentissage mutuel; ii) mettre en place une plateforme destinée à promouvoir le développement des entreprises, la création d'emplois et le travail décent dans l'économie verte et circulaire; et iii) élaborer, tester et mettre à disposition un ensemble d'outils numériques simples destinés aux micro et petites entreprises et aux coopératives et visant à renforcer les pratiques de gestion et de SST, à promouvoir la coopération sur le lieu de travail et à améliorer les conditions de travail.

Produit 4.3. Capacité accrue des États Membres à élaborer des politiques, législations et autres mesures visant expressément à faciliter la transition des entreprises vers la formalité

- 80.** Les entreprises formelles sont essentielles pour créer des emplois de meilleure qualité et en plus grand nombre, réduire la concurrence déloyale, accroître les recettes publiques et assurer la cohésion sociale. Compte tenu de la recommandation n° 204, l'action de l'OIT dans le domaine de la formalisation des entreprises vise à abaisser les obstacles et à mettre en place des mesures de soutien et d'incitation, tout en renforçant la productivité des entreprises. Cela exige d'analyser les caractéristiques des entreprises informelles et les facteurs de l'informalité, de déterminer les interventions appropriées et d'établir des priorités ainsi que de promouvoir les réformes et les programmes d'appui nécessaires.

81. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- établir, aux niveaux national, régional et sectoriel, des diagnostics intégrant les questions de genre afin d'évaluer la nature et les caractéristiques des entreprises informelles ainsi que le type de travailleurs qu'elles emploient, de recenser les obstacles à la formalisation – de même que les raisons qui la motivent et les possibilités qu'elle offre – dans la perspective de l'après-COVID-19, et disposer ainsi d'une base d'informations factuelles pour élaborer des politiques et faire mieux connaître et comprendre les avantages de la formalisation;
- élaborer, ou revoir s'il en existe, des stratégies, politiques, dispositions législatives, programmes gouvernementaux d'aide ou d'autres mesures tendant à favoriser la transition des unités économiques et des travailleurs vers l'économie formelle;
- promouvoir l'accès des entreprises informelles à des services de soutien au développement des entreprises, sur le plan financier ou autre, notamment dans le domaine des technologies numériques, ainsi que leur accès aux marchés en vue de renforcer leur productivité et de faciliter leur formalisation, en tenant dûment compte des difficultés particulières des zones rurales et de celles rencontrées par les entreprises et les unités économiques dirigées par des femmes;
- encourager les entrepreneurs de l'économie informelle à s'organiser en coopératives ou sous la forme d'autres unités de l'économie sociale et solidaire pour augmenter leur échelle de production et améliorer les recettes tirées de leurs activités, ce qui facilitera leur transition vers l'économie formelle et les rendra plus résilients.

82. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- recenser et diffuser les nouvelles pratiques et les principes directeurs qui commencent à être appliqués, notamment dans l'action menée par les pays face au COVID-19, en vue de favoriser la transition des entreprises et des travailleurs qu'elles emploient vers l'économie formelle, ainsi que de réduire l'informalisation de l'économie et les effets néfastes de la pandémie sur les entreprises informelles, en accordant une attention particulière aux groupes en situation de vulnérabilité;
- renforcer la capacité des mandants de l'OIT et des principales parties prenantes aux niveaux régional et mondial à faciliter la transition des entreprises informelles vers la formalité, notamment au moyen des examens par les pairs et de l'apprentissage mutuel, en collaboration avec le Centre de Turin et les autres partenaires concernés, dont le Centre du commerce international et la CNUCED.

Produit 4.4. Capacité accrue des États Membres et des entreprises à élaborer des politiques et des mesures qui encouragent la mise en adéquation des pratiques entrepreneuriales avec le travail décent et une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain

- 83.** Les politiques et pratiques entrepreneuriales conformes à l'Agenda du travail décent et à l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain sont une composante fondamentale des efforts déployés pour reconstruire en mieux dans la perspective de l'après-COVID-19 et sont essentielles pour parvenir à une croissance économique inclusive et réaliser les ODD. L'OIT entend soutenir les initiatives mondiales et nationales en matière de conduite responsable des entreprises par la promotion du dialogue social, la production et la diffusion de connaissances et un appui consultatif spécialisé visant à assurer la cohérence

des politiques dans les différents secteurs de l'économie, du point de vue des échanges commerciaux, de l'investissement et des effets du changement climatique.

84. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- promouvoir les pratiques entrepreneuriales responsables en tant qu'élément central des stratégies de redressement socio-économique, tout particulièrement dans les secteurs les plus durement touchés par la crise du COVID-19;
- mettre en place des politiques et des mesures d'appui en vue d'accompagner les entreprises dans leurs efforts d'alignement de leurs pratiques sur les normes et les principes internationaux et sur la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale – 5^e édition, 2017 (Déclaration sur les entreprises multinationales), en partenariat avec les responsables du HCDH, du Pacte mondial des Nations Unies, de l'OCDE et d'autres organisations internationales s'il y a lieu;
- dans le cadre des efforts visant à rendre les pratiques entrepreneuriales conformes à la Déclaration sur les entreprises multinationales, promouvoir le dialogue social sur les politiques et stratégies commerciales et d'investissement en vue d'encourager l'investissement étranger direct et les pratiques entrepreneuriales propres à favoriser l'emploi productif et le travail décent, en partenariat avec la CNUCED, l'Association mondiale des organismes de promotion de l'investissement (WAIPA) et d'autres organisations internationales;
- mener des recherches intégrant les questions de genre et promouvoir un dialogue fondé sur des données factuelles concernant les possibilités et les risques liés aux activités des entreprises multinationales et à leur impact sur le développement, l'égalité entre hommes et femmes et la réalisation de l'Agenda du travail décent;
- concevoir des outils analytiques, des modèles d'intervention et des projets d'écoentrepreneuriat, de développement des chaînes de valeur vertes et résilientes et d'innovation dans les technologies vertes.

85. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- renforcer les capacités de ses mandants et des principales parties prenantes à promouvoir et à mettre en œuvre des pratiques entrepreneuriales responsables, notamment dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, au moyen des examens par les pairs et de l'apprentissage mutuel, en collaboration avec le Centre de Turin et, s'il y a lieu, en partenariat avec les responsables du Pacte mondial des Nations Unies, du HCDH, de l'OCDE et de la WAIPA, entre autres;
- faciliter l'échange de données d'expérience entre les États Membres dans les domaines liés aux pratiques entrepreneuriales inclusives, responsables et durables à l'appui de la réalisation du travail décent et de l'application de la Déclaration sur les entreprises multinationales;
- mutualiser les connaissances, les enseignements tirés et les bonnes pratiques en matière de promotion du travail décent dans l'économie circulaire de certains secteurs stratégiques de l'économie;
- prodiguer ses conseils et son aide aux entreprises en matière de normes internationales du travail par l'intermédiaire du service d'assistance aux entreprises du BIT.

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

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

86. La Déclaration du centenaire promeut un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous, compatible avec le cadre établi par la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Cette ambition, qui fait écho à l'ODD 4 relatif à l'accès de tous à une éducation de qualité et à des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, continuera de guider la stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences en 2022-23.
87. La crise du COVID-19 a entraîné de profonds bouleversements dans l'éducation, la formation en cours d'emploi, et l'enseignement et la formation techniques et professionnels à travers le monde. De nombreux pays ont eu du mal à négocier la transition vers la formation à distance, dont beaucoup de personnes ont été privées faute d'avoir les moyens de se connecter en ligne. En outre, l'ampleur sans précédent des pertes d'emploi enregistrées dans de multiples secteurs a aggravé les difficultés qui existaient déjà avant la pandémie, en particulier l'inadéquation entre l'offre de compétences et les besoins du marché et l'accès limité aux possibilités de développement des compétences, dès lors que des millions de femmes et d'hommes étaient contraints à chercher une autre activité professionnelle.
88. À mesure que les entreprises et les travailleurs s'adaptent à la transformation numérique, l'occasion s'offre d'élargir l'accès à la formation professionnelle, en exploitant le potentiel des nouvelles technologies de l'éducation, en transformant les lieux de travail en espaces d'apprentissage et en intervenant à plus grande échelle pour stimuler le développement des compétences.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

89. L'OIT continuera d'aider ses mandants à mettre l'offre de compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail et à définir, tester et déployer des solutions appropriées, économiques et faciles à reproduire, en renforçant le Mécanisme d'innovation pour les compétences. Ce mécanisme, lancé en 2019, mettra fortement l'accent sur la numérisation et les nouvelles approches pilotées par les données dans le cadre de la prospective des besoins de compétences afin que les avantages des nouvelles technologies profitent à tous, dans toutes les régions du monde. En outre, la discussion normative consacrée aux apprentissages qui aura lieu aux sessions de 2022 et 2023 de la Conférence internationale du Travail permettra d'élaborer des orientations détaillées concernant les moyens de promouvoir des apprentissages de qualité afin de réduire le décalage entre l'offre et la demande de compétences.
90. Étant donné que les mandants demandent de plus en plus à l'OIT de renforcer son action dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, il est proposé de mettre en place un nouveau «Programme mondial en faveur du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie». Ce programme apportera un appui opérationnel pour élargir le champ de l'assistance technique fournie aux États Membres, mobiliser des ressources, tirer parti des partenariats existants et en conclure de nouveaux, promouvoir la mutualisation des connaissances et encourager les politiques innovantes.

- 91.** L'OIT travaillera en étroite collaboration avec les organismes des Nations Unies, notamment l'UNESCO et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), des partenariats multipartites tels que Génération sans limites et le Partenariat mondial pour l'éducation, des institutions multilatérales et bilatérales telles que la Commission de l'Union africaine et l'Union européenne, ainsi que des institutions financières régionales et internationales comme la Banque africaine de développement et la Banque asiatique de développement.

Produit 5.1. Capacité accrue des États Membres de l'OIT à évaluer l'inadéquation actuelle des compétences et à prévoir les besoins futurs

- 92.** La transformation rapide des secteurs d'activité et des professions fait peser de nouvelles attentes sur les systèmes d'éducation et de formation. La collecte de données sur le marché du travail et le dialogue social peuvent contribuer à recenser les besoins en matière de reconversion et de perfectionnement des compétences, à prévenir les décalages entre l'offre et la demande de compétences et à permettre aux systèmes de développement des compétences d'anticiper les besoins. Un appui doit être apporté aux institutions nationales, sectorielles et régionales afin qu'elles puissent mettre à profit les données recueillies sur les compétences pour améliorer la qualité et la pertinence des formations. La collaboration nationale et internationale dans le domaine de la prospective des besoins de compétences sera déterminante pour relever ces défis.
- 93.** Au niveau national, l'OIT prêterait son concours aux mandants et aux organismes de formation pour:
- renforcer leur capacité à définir et à anticiper les besoins de compétences, compte tenu des changements à l'œuvre dans le monde du travail et des effets du COVID-19;
 - élaborer et mettre en œuvre, dans le cadre du dialogue social, des stratégies sectorielles, prospectives et inclusives fondées sur des données factuelles afin de déterminer les besoins de compétences et d'y répondre;
 - expérimenter des méthodes innovantes pour mesurer les écarts existants ou potentiels entre l'offre et la demande de compétences, telles que des évaluations rapides des besoins de compétences, conformément aux directives adoptées en 2018 par la CIST;
 - concevoir et mettre en œuvre des interventions visant à promouvoir les compétences nécessaires à une transition juste vers la durabilité environnementale, pour donner suite à des études réalisées dans 31 pays.
- 94.** Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:
- mettre au point des produits de diffusion des connaissances – dans une perspective de non-discrimination et d'égalité des genres – concernant l'anticipation des besoins de compétences et l'identification des déséquilibres entre ces besoins et les compétences sur le marché du travail, à partir des informations relatives au marché du travail, y compris les données recueillies en temps réel et les mégadonnées;
 - recenser et diffuser les bonnes pratiques découlant des interventions réussies en matière d'anticipation des besoins de compétences, en particulier les méthodes utilisées dans le cadre du programme de développement des compétences en matière de commerce et de diversification économique;
 - élaborer et mettre en œuvre, à titre expérimental, des directives concernant l'identification et la prévision des compétences qui seront nécessaires pour faciliter

des transitions justes vers un meilleur avenir du travail au cours de la période de redressement qui suivra la crise du COVID-19;

- élaborer, en collaboration avec le Centre de Turin, des programmes de renforcement des capacités relatifs aux nouvelles approches et méthodes utilisées pour prévoir les besoins de compétences et mettre en adéquation l'offre et la demande de compétences.

Produit 5.2. Capacité accrue des États Membres à renforcer les politiques, les modèles de gouvernance et les systèmes de financement relatifs à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie

- 95.** Il devient indispensable de définir et de renforcer des méthodes tripartites faisant intervenir tous les acteurs gouvernementaux pour élaborer des politiques et des stratégies en matière de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui facilitent les changements structurels et qui soient étroitement associées aux plans nationaux de développement et aux politiques sectorielles, commerciales et relatives à l'emploi. Les modèles de financement innovants et pérennes qui reposent sur la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux permettent d'élargir le champ des possibilités de reconversion et d'apprentissage tout au long de la vie, y compris pour les travailleurs âgés. L'OIT collaborera avec, entre autres partenaires, le Réseau des Nations Unies pour l'innovation et le Bureau de l'informatique et des communications de l'ONU par le biais de la plateforme Unite Ideas.
- 96.** Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:
 - élaborer et mettre en œuvre des politiques et des stratégies nationales relatives aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, dans le cadre du dialogue social, afin de répondre aux besoins de compétences au-delà de la formation professionnelle initiale, en insistant particulièrement sur l'égalité des genres, l'inclusion et la diversité;
 - intégrer le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie dans les plans nationaux de développement, les politiques sectorielles et les stratégies de réforme structurelle aux niveaux national et régional;
 - créer des mécanismes tripartites de gouvernance du développement des compétences ou, lorsqu'il en existe, revoir leur fonctionnement afin d'améliorer la gouvernance des systèmes d'acquisition de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie;
 - concevoir et mettre en œuvre des modalités financières et des systèmes d'incitation équitables, pérennes et novateurs qui favorisent l'apprentissage tout au long de la vie et offrent des solutions innovantes permettant aux individus et aux entreprises de relever les défis liés aux compétences;
 - élaborer et mettre en œuvre des plans complets de renforcement des capacités institutionnelles en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.
- 97.** Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:
 - renforcer le Mécanisme d'innovation pour les compétences et étendre son champ d'action, en vue d'élaborer et d'expérimenter des solutions intégrant une perspective de genre pour remédier aux principaux problèmes de compétences, en collaboration avec le Centre de Turin et le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT-CINTERFOR);

- élaborer des directives stratégiques et techniques sur le financement du développement des compétences, et plus particulièrement sur certains modèles, mécanismes et mesures d'incitation et de sensibilisation;
- élaborer des orientations stratégiques fondées sur des données factuelles et faisant ressortir les liens qui existent entre l'apprentissage tout au long de la vie et la protection sociale, la gouvernance tripartite, les mécanismes de coordination et les modalités institutionnelles;
- recenser et diffuser, avec le concours des organisations d'employeurs et de travailleurs, les enseignements et les bonnes pratiques tirés de l'observation des systèmes de gouvernance efficaces et inclusifs en matière de compétences.

Produit 5.3. Capacité accrue des États Membres à concevoir et à offrir des options pédagogiques novatrices, souples et inclusives, englobant la formation en situation de travail et des apprentissages de qualité

- 98.** Pour pouvoir répondre aux besoins des entreprises et obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi pour tous, femmes ou hommes, il faudrait que les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie intègrent, par le dialogue social, la formation en situation de travail et l'acquisition des compétences élémentaires et des compétences numériques dans l'ensemble des programmes d'apprentissage. Les programmes de formation inclusifs doivent accorder une plus large place à des formules d'apprentissage souples et centrées sur l'apprenant et créer des environnements d'apprentissage exempts de toute discrimination, qui mettent particulièrement l'accent sur l'égalité des genres. Avec l'essor des filières d'apprentissage en ligne non formel et informel, il devient nécessaire de renforcer les systèmes de validation des acquis de l'expérience et de permettre la validation continue des qualifications au moyen de la microcertification. Compte tenu des répercussions du COVID-19, les jeunes, les femmes et les groupes défavorisés ou en situation de vulnérabilité méritent une attention prioritaire. L'OIT collaborera avec, entre autres partenaires, le Réseau mondial pour l'apprentissage, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR).
- 99.** Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:
- moderniser les apprentissages au moyen de la révision de la législation et des systèmes en vigueur, et mettre en place des modèles adaptés aux besoins du pays;
 - diversifier les options et les filières d'apprentissage en incitant les femmes à s'orienter vers les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques et en limitant la ségrégation fondée sur le genre dans la formation;
 - élaborer et mettre en œuvre des politiques et des programmes inclusifs de validation des acquis de l'expérience et des qualifications, promouvoir la mobilité au moyen d'accords bilatéraux et multilatéraux, et concevoir des programmes visant à renforcer l'acquisition de compétences de base;
 - concevoir et mener à bien des initiatives ciblées, telles que l'adoption de directives sur l'orientation professionnelle et de mesures de soutien postérieures à la formation, afin d'améliorer l'accès à l'apprentissage, en particulier pour les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle, les personnes handicapées et les personnes en situation de vulnérabilité;

- appliquer à plus grande échelle, en les adaptant aux besoins spécifiques du public concerné, des méthodes éprouvées s'agissant de promouvoir l'accès des populations rurales aux possibilités de formation, telles que la formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales.

100. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- établir des rapports analytiques sur l'apprentissage en vue de la discussion normative qui se tiendra à ce sujet aux sessions de 2022 et de 2023 de la Conférence internationale du Travail;
- générer et diffuser des produits de la connaissance et du matériel pédagogique portant sur: i) les systèmes de formation en alternance, et de formation et d'apprentissage en situation de travail; ii) les formules d'apprentissage souples telles que les études à plein temps ou à temps partiel, l'apprentissage en ligne ou le bénévolat; iii) le développement stratégique des ressources humaines dans les micro, petites et moyennes entreprises; et iv) l'inclusion sociale et l'égalité des genres;
- élaborer et mettre en œuvre, aux niveaux mondial et régional, des programmes de renforcement des capacités axés sur les compétences de base, les apprentissages de qualité et la validation des acquis de l'expérience, y compris des cours en ligne ouverts à tous, en collaboration avec le Centre de Turin et le CINTERFOR;
- mettre en œuvre, en collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs, la Confédération syndicale internationale, l'OIM et l'UNESCO, des programmes régionaux consacrés à la question des compétences et des migrations, sur certains axes migratoires, dans le cadre du Partenariat mondial pour les compétences;
- soutenir, en collaboration avec les organismes des Nations Unies et d'autres institutions internationales, des campagnes mondiales de sensibilisation et de marketing social ainsi que le partage des connaissances sur la formation professionnelle inclusive et la promotion de l'égalité des genres par l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.

Produit 5.4. Capacité accrue des États Membres à faciliter la transition numérique des systèmes de développement des compétences et à renforcer les compétences numériques

101. La numérisation offre de nombreuses possibilités en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie. Elle peut améliorer l'accès à des possibilités de perfectionnement des compétences et aux matériels pédagogiques ainsi que les modes de formation et leur évaluation. Les nouvelles formes de certification numérique facilitent la validation des acquis d'apprentissage, ce qui favorise la mobilité des apprenants et améliore l'adéquation entre offre de compétences et offre d'emplois. Il existe toutefois, au sein des pays et d'un pays à l'autre, une importante fracture numérique qui s'explique par le manque d'infrastructures, des ressources éducatives limitées, les moyens insuffisants à la disposition des enseignants et des formateurs et le déficit de compétences numériques des apprenants. L'OIT collaborera avec, entre autres partenaires, l'Union internationale des télécommunications, le PNUD et les acteurs locaux et mondiaux du secteur des technologies.

102. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants et aux organismes de formation pour:

- évaluer l'infrastructure et les capacités numériques de base nécessaires pour permettre aux systèmes de développement des compétences, aux entreprises, aux enseignants et aux prestataires de formation de proposer des programmes d'apprentissage en ligne et mixtes qui développent les compétences numériques;
- promouvoir l'égalité d'accès à l'apprentissage numérique au moyen d'un appui technique, de partenariats et de solutions innovantes à faible coût mises en œuvre à titre expérimental;
- concevoir et utiliser des outils et supports d'apprentissage numériques pouvant être utilisés en ligne, à distance et dans le cadre de modalités d'apprentissage mixtes, afin d'améliorer l'offre de formation, l'évaluation et la certification;
- élaborer des programmes inclusifs de formation qualifiante aux compétences numériques.

103. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mettre au point un outil d'évaluation de l'état de préparation au numérique, qui permettra d'élaborer des recommandations à l'intention des mandants concernant les approches systémiques à adopter en matière de formation et de certification en ligne;
- élaborer et diffuser, en collaboration avec le Centre de Turin, des matériels d'enseignement et de formation numériques axés sur les compétences, utilisables dans le cadre de programmes de formation à distance, en ligne et mixtes;
- renforcer la capacité des enseignants, des formateurs, des institutions gouvernementales, des prestataires de formation et des organisations d'employeurs et de travailleurs à concevoir et à mener à bien des programmes et des évaluations en ligne et à utiliser les nouvelles technologies et les outils numériques;
- élaborer des produits de diffusion des connaissances et des directives techniques sur la définition, l'enseignement, l'évaluation et la certification des compétences numériques.

Résultat 6: L'égalité de genre et l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

104. La crise du COVID-19 a mis en lumière et a exacerbé les inégalités de genre persistantes et largement répandues dans le monde du travail ainsi que la discrimination et la marginalisation qui touchent certains groupes de population. Outre l'aggravation des déficits de plein emploi productif et de travail décent dans de nombreux secteurs, il se peut que des progrès accomplis avant la crise marquent le pas en raison du risque accru de xénophobie et de violence et de harcèlement et du fait de la répartition inégale entre les femmes et les hommes des activités de soin non rémunérées.

105. Des politiques inclusives et des mesures ciblant les groupes défavorisés apparaissent essentielles pour garantir une relance équitable, tenant compte des considérations de genre et intégrant la lutte contre la discrimination. Les choix des politiques à mener doivent reposer sur des évaluations qui appréhendent les obstacles persistants à l'égalité de chances et de traitement auxquels se heurtent les femmes et les groupes en situation de vulnérabilité, notamment les personnes en situation de handicap; les

peuples autochtones et tribaux; les minorités ethniques; les personnes vivant avec le VIH; les travailleurs migrants; et les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexuées (LGBTI+). Ces groupes sont souvent surreprésentés dans les emplois de première ligne à haut risque et dans l'économie informelle, très éprouvés par la crise. Les formes de vulnérabilité qui les touchent se recoupent, s'imbriquent entre elles et interagissent avec d'autres facteurs tels que le statut socio-économique et l'âge, de sorte que la discrimination et la stigmatisation peuvent perdurer simultanément à plusieurs niveaux.

106. Des circonstances favorables permettent d'envisager une relance fondée sur une égalité réelle et la non-discrimination, notamment:

- une meilleure prise de conscience du caractère essentiel des activités de soin et des emplois du secteur des soins et services à la personne, ainsi qu'une base de connaissances et de données factuelles de plus en plus étoffée à même de guider l'élaboration de politiques et de mesures vers un double objectif: la reconnaissance, la réduction et une meilleure répartition des activités de soin non rémunérées, d'une part, et, d'autre part, l'augmentation des investissements dans l'économie du soin, notamment en faveur des emplois décents dans ce secteur;
- une accélération de la dynamique tendant à promouvoir et à garantir l'égalité de rémunération par des lois et des mesures volontaristes s'appuyant sur les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT;
- une prise de conscience accrue de l'utilité de la convention n° 190 et de la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, notamment en périodes d'instabilité et de crise, dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail;
- la priorité accordée par le Programme 2030 aux groupes susceptibles d'être laissés pour compte et à la nécessité de protéger et de renforcer leurs droits grâce des mesures et à des politiques publiques inclusives.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

107. La stratégie de l'OIT reste fondée sur les préconisations formulées dans la Déclaration du centenaire, à savoir parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds et parvenir à l'égalité de chances et de traitement pour les personnes en situation de handicap ainsi que pour les autres personnes en situation de vulnérabilité. En 2022-23, l'action de l'OIT intégrera de manière plus rigoureuse la question des masculinités, en particulier pour favoriser les changements de comportement et rallier les hommes à la cause de l'égalité de genre, une analyse plus systématique de l'intersectionnalité et des méthodes d'enquête novatrices, qui seront expérimentées en vue de mettre au jour les discriminations liées à la pandémie.

108. Il est prévu de poursuivre les partenariats stratégiques établis dans le cadre de l'Initiative «Spotlight» de l'Union européenne et de l'ONU pour éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles; le programme OIT/ONU-Femmes pour la promotion d'emplois décents pour les femmes par des politiques de croissance et d'investissement dans l'économie du soin; le projet de la Fondation des Nations Unies visant à remédier à l'absence de données relatives aux activités de soin et au travail domestique non rémunérés; le coparrainage de l'ONUSIDA et le pilotage de ses activités sur la protection sociale avec le Programme alimentaire mondial; le partenariat conclu avec l'OMS sur l'autotest de dépistage du VIH sur le lieu de travail et la coinfection par la tuberculose et

le VIH dans le monde du travail; le projet mené avec l'UNICEF, le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées, l'International Disability Alliance; et l'action engagée avec le grand groupe des peuples autochtones pour le développement durable.

Produit 6.1: Capacité accrue des États Membres à promouvoir les investissements dans l'économie du soin et un partage plus équilibré des responsabilités familiales

109. La répartition de plus en plus inéquitable des activités de soin non rémunérées et l'insuffisance des services de soin ont aggravé les répercussions de la pandémie sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, en particulier les femmes. Favoriser la relance et bâtir un avenir du travail plus inclusif passera nécessairement par des investissements plus importants dans l'économie du soin ainsi que par l'amélioration des conditions de travail et la promotion d'un partage plus juste des responsabilités en matière de soin.

110. Au niveau national, l'OIT apportera son concours aux mandants pour:

- évaluer et promouvoir les investissements dans l'économie du soin et formuler des politiques tenant compte des considérations de genre en vue de favoriser une relance créatrice d'emplois, notamment par l'investissement dans les services de soin et les infrastructures et domaines d'action connexes;
- renforcer la capacité des mandants à mesurer les activités de soin non rémunérées et à élaborer et à mettre en œuvre des politiques du soin, y compris celles relatives aux congés entre autres réglementations, et à revoir les politiques existantes;
- mettre au point, grâce au dialogue social, des programmes pour promouvoir l'emploi décent et productif dans l'économie du soin, notamment pour les travailleurs en première ligne des secteurs de la santé, de l'éducation et du grand âge, tout en prenant en considération les besoins des travailleurs migrants.

111. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mettre au point de nouveaux produits de diffusion des connaissances consacrés à l'évaluation de l'incidence différenciée de la crise sur les hommes et sur les femmes ainsi qu'à l'estimation des investissements qui sont nécessaires dans l'économie du soin pour favoriser la relance;
- élaborer des orientations techniques et diffuser les bonnes pratiques concernant le soin, les congés et d'autres politiques pertinentes, portant sur la prise en compte des enjeux relatifs au soin dans les politiques et réglementations nationales de l'emploi et de la protection sociale et dans les pratiques sur les lieux de travail, notamment les micro, petites et moyennes entreprises;
- concevoir et utiliser des outils de collecte de données et des orientations visant à favoriser la mesure du temps consacré aux activités de soin et au travail domestique non rémunérés grâce aux modules relatifs à l'utilisation du temps qui figurent dans les enquêtes sur la main-d'œuvre;
- dispenser, en collaboration avec le Centre de Turin, des programmes de formation et d'apprentissage à l'intention des mandants sur l'emploi décent pour les travailleurs du soin et sur les politiques relatives au soin en vue de promouvoir une relance de l'emploi intégrant les considérations de genre.

Produit 6.2: Capacité accrue des États Membres à renforcer les politiques et les stratégies visant à promouvoir et à garantir l'égalité de chances, de participation et de traitement entre les femmes et les hommes, y compris une rémunération égale pour un travail de valeur égale

- 112.** Une relance durable fondée sur une égalité réelle et la non-discrimination nécessite notamment de lever les obstacles de longue date à l'égalité de chances et de traitement. À cet égard, les écarts persistants de rémunération entre hommes et femmes restent une problématique pressante, qui suscite une mobilisation croissante, notamment au sein de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), partenariat multipartite coordonné par l'OIT aux côtés de l'ONU-Femmes et de l'OCDE.
- 113.** Au niveau national, l'OIT apportera son concours aux mandants pour:
- utiliser des outils de diagnostic, et notamment expérimenter de nouvelles méthodes, en vue d'évaluer les conséquences à long terme du COVID-19 sur les inégalités de genre, y compris en matière de rémunération;
 - prendre des mesures visant à lutter contre les inégalités des chances existantes, notamment la ségrégation des professions et des secteurs selon le sexe;
 - améliorer les méthodes de collecte de données destinées aux enquêtes, notamment en vue d'étayer par des données factuelles l'élaboration de politiques de relance qui s'attaquent à la question des inégalités de genre;
 - élaborer des lois, des politiques et des processus, ou renforcer ceux qui existent, en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de réduire les inégalités de genre, et aider les organisations d'employeurs et de travailleurs à participer aux travaux en la matière;
 - élaborer et mettre en place – notamment dans les secteurs essentiels ou nouveaux – des stratégies de prévention des crises et propices au redressement et à la résilience, qui respectent, promeuvent et réalisent l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes, ainsi que des mesures visant à garantir que les femmes auront les moyens de participer efficacement à la prise de décisions qui les concerne.
- 114.** Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:
- élaborer des orientations et des outils en vue d'aider les mandants à quantifier et à évaluer les conséquences différenciées des crises pour les hommes et pour les femmes ainsi qu'à mesurer l'importance capitale que revêtent l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans la prévention des inégalités, le redressement et le renforcement de la résilience;
 - mettre au point des produits de diffusion des connaissances sur les bonnes pratiques visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans les secteurs nouveaux et les secteurs stratégiques pour le développement national;
 - encourager l'échange de politiques et le partage de connaissances entre pairs dans le cadre de l'EPIC, en mettant à profit l'expertise d'une grande diversité d'acteurs.

Produit 6.3: Capacité accrue des États Membres à élaborer une législation, des politiques et des mesures tenant compte des considérations de genre aux fins d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement

- 115.** Combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail est plus nécessaire que jamais. Toute action menée en vue d'instaurer une reprise durable et de renforcer la résilience aux crises dans l'avenir doit nécessairement garantir le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.
- 116.** Au niveau national, l'OIT apportera son concours aux mandants pour:
- promouvoir la ratification de la convention n° 190 et la mise en œuvre de cet instrument et de la recommandation n° 206;
 - procéder à l'examen des législations et pratiques nationales pertinentes préalablement à la ratification;
 - élargir la base de connaissances – notamment grâce à des méthodes novatrices de collecte de données – sur les formes de violence et de harcèlement, les facteurs qui en sont à l'origine, les groupes touchés de manière disproportionnée et les secteurs, les professions et les modalités de travail dans lesquels les personnes sont plus exposées;
 - renforcer, en collaboration avec le Centre de Turin, leur capacité à identifier, prévenir et combattre la violence et le harcèlement, notamment dans l'économie informelle et dans les micro, petites et moyennes entreprises.
- 117.** Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:
- mettre au point de nouveaux produits de diffusion des connaissances sur la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur des motifs discriminatoires;
 - élaborer un guide visant à aider le secteur privé, notamment les petites et moyennes entreprises, à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement;
 - entreprendre des recherches sur les liens qui existent entre le phénomène de la violence et du harcèlement et des facteurs tels que les différents types de modalités de travail, les secteurs d'emploi, la pauvreté et la pauvreté au travail, l'exposition aux crises et le changement climatique;
 - préparer un rapport sur les statistiques existantes concernant la violence et le harcèlement et sur le repérage et l'analyse des enjeux conceptuels connexes, qui sera versé aux travaux de la 21^e CIST en 2023;
 - élaborer et promouvoir un outil visant à aider les mandants à estimer le coût de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Produit 6.4: Capacité accrue des États Membres à renforcer la législation, les politiques et les mesures visant à garantir l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes en situation de handicap et les autres personnes en situation de vulnérabilité

- 118.** Dans un monde du travail qui se relève de la pandémie, il est essentiel de garantir l'égalité de chances et de traitement pour tenir l'engagement pris de ne laisser personne de côté. Pour ce faire, il faudra disposer de données factuelles et de connaissances sur les formes persistantes de discrimination ainsi que sur les nouvelles formes apparues à

la faveur de la pandémie de COVID-19, mettre l'accent sur l'intersectionnalité et développer des stratégies et des méthodologies à la fois ciblées et intégrées pour résoudre les difficultés que rencontrent les groupes défavorisés.

119. Au niveau national, l'OIT apportera son concours aux mandants pour:

- mettre en œuvre des stratégies et des politiques relatives au handicap, notamment en intégrant les droits des personnes en situation de handicap dans les mesures de relance et les mesures en faveur d'une transition juste vers la durabilité environnementale;
- élaborer et mettre en œuvre des politiques et des programmes relatifs au VIH qui soient adaptés et fondés sur les droits;
- renforcer les capacités de ratification et de mise en œuvre effective de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989;
- améliorer la collecte et l'analyse de données ventilées sur le marché du travail concernant la non-discrimination et le respect des droits des personnes en situation de handicap.

120. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- entreprendre des recherches sur la discrimination et l'intersectionnalité fondées sur le sexe, le handicap, le VIH et d'autres motifs tels que l'état de santé réel ou supposé, la race et l'origine ethnique, et l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et diffuser les résultats de ces travaux;
- mettre au point et faire connaître des produits de diffusion des connaissances et des orientations tournés vers l'action, qui promeuvent l'égalité, l'inclusion et la diversité;
- concevoir et tester de nouvelles méthodes d'inclusion des personnes en situation de handicap, en mettant l'accent sur les compétences et l'emploi dans l'économie numérique et l'économie verte, et en s'appuyant sur les enseignements tirés du Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT;
- développer et diffuser des connaissances et des orientations sur le VIH dans le monde du travail en tenant compte des enseignements tirés de la crise du COVID-19;
- contribuer à orienter une action cohérente concernant les peuples autochtones et tribaux à l'échelle du système des Nations Unies, conformément à la convention n° 169, notamment en participant aux initiatives menées par d'autres organismes des Nations Unies dans le domaine du renforcement des capacités.

Résultat 7: Une protection adéquate et efficace pour tous au travail

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

121. La pandémie de COVID-19 a fait ressortir les inégalités en matière de protection du travail; certains travailleurs ont été plus durement touchés car insuffisamment protégés contre le virus et la perte de leurs moyens de subsistance. Dans le même temps, la pandémie a accéléré les transformations que les technologies de l'information et de la communication ont permis d'introduire dans l'organisation du travail (comme le télétravail ou les plateformes de travail numériques). Si ces transformations ont ouvert de nouveaux horizons, elles ont souvent été aussi à l'origine de problèmes, comme le faible niveau des revenus et la précarité des contrats, des conditions de travail dangereuses et insalubres, des horaires de travail longs ou imprévisibles et d'autres difficultés liées au respect de la

vie privée des travailleurs. Ces nouveaux problèmes s'ajoutent à la liste des préoccupations de longue date que sont notamment le travail informel et le travail des enfants, qui risquent de recommencer à augmenter du fait de la crise.

- 122.** Pour que la reprise soit durable et qu'elle profite au plus grand nombre, elle doit permettre de réaffirmer l'importance de tous les principes et droits fondamentaux au travail. Elle doit aussi s'appuyer sur les liens inextricables qui existent entre la santé dans son ensemble et le monde du travail, puisqu'il est essentiel de disposer de lieux de travail sûrs et de les préparer à de futures situations d'urgence en matière de santé et de sécurité pour que la santé des travailleurs et la productivité du travail puissent être assurées. Il est par ailleurs fondamental de protéger les salaires, en particulier les plus faibles, si l'on veut préserver à la fois la sécurité du revenu des travailleurs et la demande globale. Les aménagements du temps de travail tels que le télétravail et le partage du travail peuvent aussi, s'ils sont bien gérés, aider les travailleurs et les entreprises à mieux s'adapter à une conjoncture économique instable. Une bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre réduira par ailleurs les pratiques abusives et l'emploi informel tout en répondant aux besoins du marché du travail des pays d'origine et de destination.
- 123.** Il est essentiel d'assurer une protection adéquate et efficace au travail à tous les travailleurs pour remettre le monde sur la voie tracée par le Programme 2030, en particulier dans la perspective de l'ODD 8 relatif au travail décent et à la croissance économique et de l'ODD 10 relatif à la réduction des inégalités.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

- 124.** L'ambition portée par la Déclaration du centenaire, qui est de renforcer les institutions du travail afin de protéger adéquatement tous les travailleurs, de réaffirmer la pertinence de la relation de travail tout en reconnaissant l'étendue de l'économie informelle et la nécessité d'accélérer la transition vers l'économie formelle, continuera à guider l'action de l'OIT dans ce domaine.
- 125.** Les efforts visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail comme un tout indissociable seront renforcés grâce à de nouveaux partenariats, y compris avec le secteur privé. Les technologies numériques seront mises à profit pour faire reconnaître les relations d'emploi où elles existent et mieux faire respecter la loi. L'assistance technique et les données nécessaires pour que les salaires soient fixés en tenant compte à la fois des besoins des travailleurs et de leurs familles, de l'évolution de la croissance économique au plan national et de la durabilité des entreprises seront renforcées. Les connaissances sur le télétravail et l'assistance dans ce domaine, y compris sur ses implications en termes de SST, seront étendues, tout comme les synergies entre les ministères de l'emploi et de la santé, notamment pour améliorer la préparation aux situations d'urgence pour la santé et la sécurité. La priorité sera accordée à la prévention de l'informalisation des emplois et à la réduction des lacunes qui existent dans la réglementation du travail fourni par les plateformes numériques, ainsi qu'à la prise en compte des travailleurs migrants dans le cadre des mesures de redressement, y compris pour soutenir la réintégration de ceux qui rentrent dans leur pays d'origine. Les initiatives spécifiques conduites dans ce domaine s'appuieront sur les enseignements tirés du programme de l'OIT mis en œuvre au cours des périodes biennales précédentes et seront adaptées à l'évolution de la conjoncture socio-économique et aux besoins des mandants.

Produit 7.1. Capacité accrue des États Membres à faire respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail

126. Le soutien apporté par l'OIT aux États Membres pour qu'ils fassent respecter, promeuvent et réalisent les principes et droits fondamentaux au travail restera prioritaire, au vu du risque d'érosion de ces droits que porte en elle la crise du COVID-19. L'application et le respect de ces principes et droits fondamentaux au travail dans des secteurs tels que le coton, les activités minières et manufacturières seront renforcés, à tous les échelons des chaînes d'approvisionnement et des circuits de recrutement, y compris pour les travailleurs migrants. Dans la lancée de la ratification universelle de la convention n° 182 et de la proclamation par les Nations Unies de l'année 2021 Année internationale de l'élimination du travail des enfants, le programme phare IPEC+ donnera la priorité à la mise en œuvre, à l'éducation et à l'amélioration des moyens de subsistance, et effectuera un suivi des progrès dans ces domaines. Les partenariats stratégiques avec les pays pionniers de l'Alliance 8.7, l'UNICEF et d'autres parties prenantes seront renforcés et étendus.

127. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- élaborer des politiques, des cadres juridiques et d'autres mesures plus solides en vue de réaliser les principes et droits fondamentaux au travail dans le contexte des initiatives de redressement, en adoptant une stratégie intégrée qui insiste sur leur nature complémentaire, en mettant l'accent sur la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective ainsi que sur l'élimination de la discrimination au travail, et en déployant à plus grande échelle le programme phare Better Work;
- renforcer les capacités pour que les rapports annuels concernant l'indicateur 8.7.1 sur le travail des enfants soient intégrés à la base de données ILOSTAT, et que d'autres indicateurs puissent être utilisés pour soutenir les efforts et les politiques visant à faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail;
- tirer parti des technologies numériques pour renforcer le contrôle du travail des enfants et du travail forcé, mobiliser des ressources et établir ou renforcer des partenariats à cet effet;
- renforcer leurs capacités afin d'éliminer progressivement le travail des enfants, la traite des êtres humains et le travail forcé en partenariat avec d'autres acteurs œuvrant dans ce domaine, dans le cadre du programme IPEC+.

128. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mettre à jour les orientations stratégiques visant à aider les mandants dans leur mise en œuvre d'approches intégrées de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, en mettant à profit les enseignements tirés des expériences conduites par les pays et les bonnes pratiques issues de ces expériences;
- intensifier la campagne de ratification mondiale des conventions fondamentales en mettant l'accent sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.
- élaborer et diffuser des outils de sensibilisation et de soutien aux initiatives menées dans le cadre de l'Alliance 8.7 et du programme IPEC+, notamment à l'occasion de la V^e Conférence mondiale sur le travail des enfants et le travail forcé devant se tenir en 2022;

- mettre à jour et diffuser le rapport mondial sur l'économie du travail forcé.

Produit 7.2. Capacité accrue des États Membres à garantir des conditions de travail sûres et salubres

129. La pandémie de COVID-19, dont le bilan est venu s'ajouter à celui des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui font plus de 2,78 millions de morts par an, a confirmé l'importance de la SST pour la durabilité des entreprises, les services publics et les stratégies de redressement. L'OIT va faire de la SST un pilier des stratégies et des cadres de développement nationaux, notamment dans le cadre du Programme phare de l'OIT: Initiative mondiale pour une action préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (OSH-GAP). Les interventions auront comme objectif la mise en place de systèmes nationaux de SST plus robustes ainsi que de stratégies et de services SST inclusifs et mieux adaptés, ciblant les secteurs et les catégories de travailleurs les plus durement touchés par la crise. L'OIT soutiendra également le dialogue politique sur la possibilité d'inclure la SST dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail, et elle poursuivra l'élaboration, en matière de SST, de nouvelles normes sur les risques biologiques, chimiques et ergonomiques.

130. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- formuler des politiques et des programmes nationaux ou réexaminer ceux qui existent afin que les normes en matière de SST soient largement mises en œuvre, en mettant l'accent plus particulièrement sur les risques dans le domaine de la santé mentale, le télétravail, la prévention des accidents industriels majeurs et la redéfinition des services de SST pour que tous les travailleurs en bénéficient, notamment ceux qui travaillent dans l'économie informelle, indépendamment de leur statut au regard de l'immigration;
- adopter des systèmes de gestion de SST au travail complets à tous les niveaux, incluant la préparation aux urgences;
- améliorer les systèmes de présentation de rapports et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que les statistiques sur la SST, y compris pour les rapports relatifs à l'indicateur 8.8.1 des ODD;
- préparer des mesures de planification stratégique des effectifs chargés de la SST et de renforcement des capacités des organismes spécialisés dans la SST, des services de santé au travail, des associations professionnelles et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

131. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mettre à jour les estimations mondiales sur les maladies professionnelles et les accidents du travail et améliorer la base de connaissances sur la résilience des lieux de travail en cas d'urgence pour la SST, sur les risques du télétravail pour la SST et sur les risques psychosociaux;
- diffuser les connaissances, estimations et pratiques relatives à la SST, dans le cadre notamment de la Coalition mondiale pour la sécurité et la santé au travail, du Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail et de la campagne pour la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail;
- améliorer les capacités des responsables de la SST au sein des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des entreprises et des services de santé

au travail, en organisant notamment des webinaires et des formations en ligne, en collaboration avec le Centre de Turin.

Produit 7.3. Capacité accrue des États Membres à fixer des salaires adéquats et à promouvoir un temps de travail décent

132. Pour que les économies et les sociétés se relèvent et deviennent plus inclusives, il faut veiller à l'adéquation et à l'équilibre des salaires, principalement pour les millions de travailleurs qui sont sous-payés à travers le monde et qui, pour beaucoup, travaillent dans l'informalité. Des efforts supplémentaires doivent être engagés pour obtenir la fixation de minima salariaux adéquats et de salaires négociés collectivement au-dessus des seuils existants, prévenir les horaires de travail excessivement longs, réduire le sous-emploi lié à la durée du travail et garantir des périodes de repos adéquates. Il est également essentiel de promouvoir des aménagements du temps de travail et une organisation du travail qui permettent aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en facilitant l'adoption par les travailleurs et les employeurs de solutions tenant compte de leurs besoins respectifs.

133. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- définir et appliquer des minima salariaux adéquats, établis par la loi ou négociés, qui tiennent compte des besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que des facteurs économiques;
- négocier collectivement les salaires, en tenant compte des indicateurs économiques et sociaux au plan régional ou national, ainsi que des conditions propres à certains secteurs ou certaines entreprises;
- adopter, appliquer et évaluer des mesures visant à renforcer l'efficacité et l'équité des systèmes de rémunération, à garantir le paiement des salaires et à atténuer les répercussions négatives de la crise économique sur les salaires et l'emploi;
- renforcer les lois, les politiques et les mesures portant sur la limitation du temps de travail et les périodes de repos, ainsi que leur mise en œuvre;
- élaborer et appliquer des lois, des politiques et des mesures nationales encourageant les aménagements du temps de travail et d'autres aménagements du travail (comme le télétravail) qui favorisent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et permettent de s'adapter aux perturbations touchant l'emploi ou les conditions de travail.

134. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- préparer et publier l'édition 2022-23 du *Rapport mondial sur les salaires*;
- préparer une étude sur la fixation des salaires par la négociation collective, incluant une étude des indicateurs utilisés dans la négociation salariale dans différents contextes;
- convoquer une réunion de la Sous-commission sur les salaires des gens de mer de la Commission paritaire maritime, afin d'actualiser le salaire minimum mensuel de base des matelots qualifiés qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024;
- préparer un rapport analysant les implications des effets de la pandémie de COVID-19 sur les horaires de travail, les aménagements du temps de travail et le télétravail.

Produit 7.4. Capacité accrue des États Membres à fournir une protection adéquate aux travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, notamment les travailleurs des plateformes numériques, ainsi qu'aux travailleurs informels

135. De nombreux États Membres ont mis en œuvre des mesures de protection du travail innovantes afin de venir en aide aux travailleurs les plus durement touchés par la pandémie, en tenant compte notamment des différentes formes de modalités de travail et des travailleurs informels. Ces mesures devraient contribuer à soutenir la reprise. Dans ce contexte, l'OIT va s'attacher en priorité à faire en sorte que certaines modalités de travail soient utilisées aux fins pour lesquelles elles ont été mises en place et non dans le but de contourner des obligations découlant du droit du travail; elle veillera aussi à adapter la protection des travailleurs selon ce qui est nécessaire, à prévenir l'informalisation des emplois formels et à promouvoir la formalisation des emplois informels dans les entreprises formelles et les ménages, conformément à la recommandation n° 204. Les connaissances et les mesures relatives à l'emploi productif et au travail décent sur les plateformes numériques seront approfondies.

136. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- établir, en tenant compte des considérations de genre, un diagnostic du contexte réglementaire et des lacunes dans le respect des normes de protection des travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, y compris les plateformes numériques, ainsi que de l'emploi informel dans les entreprises formelles et les ménages, pour en évaluer l'incidence, les déterminants et la vulnérabilité des travailleurs concernés;
- adopter des politiques, réformer la législation et les réglementations et améliorer les mécanismes d'application pour assurer une protection adéquate aux travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail;
- évaluer les risques d'informalisation des emplois formels du fait de la crise afin de les prévenir, les atténuer ou les faire disparaître;
- élaborer des politiques intégrées et revoir la législation et les mécanismes d'application afin de faciliter la transition des travailleurs informels vers la formalité et/ou de prévenir l'informalisation des emplois;
- renforcer la capacité des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques à fournir des services aux travailleurs domestiques pour les premières et à leurs employeurs, pour les secondes.

137. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mettre à jour les recherches sur le renforcement de la protection des travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, en particulier par le travail via des plateformes, et sur la protection de la vie privée et des données personnelles des travailleurs;
- produire des données statistiques sur le travail informel des femmes et des hommes (indicateur 8.3.1 des ODD) et contribuer à la révision de la méthodologie statistique relative au travail informel, qui sera proposée à la 21^e CIST en 2023;
- élaborer des conseils pratiques en matière d'évaluation des risques à l'intention des inspections du travail et des autres autorités chargées de faire appliquer la législation,

sur la façon de déceler et de traiter les cas d'emploi informel, en particulier le travail non déclaré;

- réexaminer les pratiques en vigueur au niveau national et élaborer une méthode qui, en tenant compte des considérations de genre, permette d'évaluer et de combattre le risque d'informalisation des emplois formels;
- montrer en quoi la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, ont influencé les législations nationales et la façon dont elles ont été mises en œuvre, et formuler des recommandations visant à en améliorer l'application effective.

Produit 7.5. Capacité accrue des États Membres à élaborer des cadres, des institutions et des services équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre, afin de protéger les travailleurs migrants

138. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière l'absence de protection des travailleurs migrants dans la plupart des modèles de gouvernance des migrations de main-d'œuvre actuels. Parmi ces travailleurs, beaucoup ont perdu leur emploi et se sont retrouvés sans salaire et sans protection sociale, ou ont été contraints de rentrer dans leur pays d'origine, où le chômage sévit et l'activité est très perturbée. Pour mieux reconstruire, les efforts de redressement socio-économiques doivent prendre en compte les travailleurs migrants, y compris les migrants de retour dans leur pays, dans l'intérêt à la fois de ces travailleurs et des communautés d'accueil. Comme l'expérience de nombreux pays l'a montré, l'incapacité à protéger les travailleurs migrants du virus sur leur lieu de travail a entraîné la propagation de la maladie dans l'ensemble de la collectivité. Par conséquent, l'OIT va s'employer à renforcer les cadres migratoires fondés sur les droits et intégrant la dimension hommes-femmes, ainsi que les institutions et les services spécialisés, selon des approches faisant intervenir l'ensemble des administrations et tenant compte des cycles migratoires dans le cadre du dialogue social.

139. Aux niveaux national et régional, l'OIT prêter son concours aux mandants pour:

- faire progresser les systèmes de protection des salaires, les conditions de vie et de travail, la portabilité des droits et l'accès à la protection sociale et à la justice, par l'élaboration de nouvelles orientations, la mise en place de mécanismes de recours, la fourniture de services d'appui et le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- promouvoir le dialogue tripartite entre les régions et au sein de celles-ci et renforcer les capacités institutionnelles qui permettront de faire adopter, aux niveaux national, bilatéral et régional, des cadres équitables en matière de migration de main-d'œuvre fondés sur les normes internationales du travail;
- étendre les modèles d'intervention mis au point en 2020-21 afin de soutenir l'intégration socio-économique et la réintégration des migrants de retour dans leur pays ainsi que l'emploi productif et le travail décent des travailleurs migrants, en particulier les femmes et les jeunes;
- renforcer la capacité des institutions de gouvernance des migrations de main-d'œuvre à faire progresser le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants, grâce au partenariat mondial pour les compétences et d'autres moyens;

- mettre en œuvre, en collaboration avec le HCR et d'autres partenaires concernés, les orientations et bonnes pratiques relatives à l'intégration professionnelle des personnes réfugiées et déplacées, notamment celles qui sont touchées par le changement climatique.

140. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- entreprendre, aux fins de la réalisation du mandat de l'OIT, des actions conjointes avec le Réseau des Nations Unies sur les migrations, le Fonds spécial pluripartenaires des Nations Unies pour les migrations, l'OIM et d'autres partenaires, et promouvoir les normes, les outils et les orientations de l'OIT sur ces questions, dans le contexte des pactes mondiaux sur les migrations et les réfugiés;
- soutenir la mise en œuvre des orientations de l'OIT et de l'ensemble du système des Nations Unies à propos des accords bilatéraux sur le travail, notamment des interventions pilotes menées tout le long des axes migratoires;
- mettre en place une plateforme d'échange de connaissances dans le cadre de l'Initiative sur le recrutement équitable, afin de promouvoir la mise en commun des études, des données et des bonnes pratiques;
- mettre à jour les estimations mondiales et régionales de l'OIT sur les travailleurs migrants, notamment dans le secteur du soin; rassembler des données sur les coûts de recrutement pour l'indicateur 10.7.1 des ODD, et élaborer des directives concernant les statistiques relatives aux migrations internationales de main-d'œuvre pour la 21^e CIST en 2023.

Résultat 8: Une protection sociale complète et durable pour tous

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

141. La crise due à la pandémie de COVID-19 a mis en lumière les conséquences socio-économiques dévastatrices qui, en l'absence d'une protection sociale universelle et adéquate, découlent des chocs systémiques, sachant que 31 pour cent seulement de la population mondiale bénéficient d'une protection sociale complète, tandis que 55 pour cent en sont totalement dépourvus, notamment les travailleurs de l'économie informelle. Les systèmes de protection sociale ont été au cœur de l'action menée pour répondre à cette crise de manière coordonnée. De nombreux États Membres ont pris des mesures décisives afin de garantir un accès effectif aux soins de santé sans créer de difficulté supplémentaire, tout en favorisant la sécurité de l'emploi et du revenu des plus durement touchés, ce qui a eu pour conséquence de renforcer la résilience des travailleurs, des entreprises, des économies et des sociétés. Les réponses apportées ont également fait une large place à des approches plus inclusives de la protection sociale, compte tenu des limites imposées par un ciblage restreint et des conditions d'accès étroitement contrôlées. Pendant la phase de reprise, les pays doivent renforcer leurs systèmes de protection sociale en améliorant de toute urgence la couverture et l'adéquation des prestations à l'aide de solutions adaptées. Ils doivent également reconstituer et mobiliser les ressources financières nécessaires de manière durable et équitable dans un contexte économique et budgétaire difficile. Enfin, les pays doivent améliorer la coordination entre la protection sociale, les politiques de l'emploi et les politiques économiques et budgétaires.

- 142.** Les politiques de protection sociale devront aussi s'attaquer à la persistance de niveaux d'informalité et d'inégalité élevés et faire face aux transformations profondes que connaît le monde du travail, sous l'effet de l'innovation technologique, des évolutions démographiques, et des changements environnementaux et climatiques qui exacerbent les difficultés auxquelles les systèmes de protection sociale sont confrontés.
- 143.** Conscients de l'importance que revêt la protection sociale en tant que stabilisateur social et économique, les pays devraient saisir la possibilité qui leur est offerte de faire du droit à la sécurité sociale une réalité pour tous. La reprise ne sera durable et les crises futures ne pourront être atténuées que si les pays se tournent vers des systèmes de protection sociale complets, durables et à même de faire face aux chocs. Les politiques de protection sociale qui facilitent les transitions familiales et professionnelles, atténuent les changements structurels du marché du travail et amortissent les chocs systémiques, dans le prolongement des politiques de l'emploi, répondent mieux à l'appel lancé dans la Déclaration du centenaire en faveur d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain et contribuent à la réalisation des objectifs du Programme 2030.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

- 144.** La stratégie restera ancrée dans les normes internationales du travail, en particulier la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, ainsi que dans le dialogue social, au fondement même de l'approche de l'OIT visant à garantir une protection sociale complète et adaptée tout au long de la vie. Les travaux menés pour renforcer les systèmes de protection sociale seront intensifiés en vue de parvenir à la couverture santé universelle et d'étendre la sécurité du revenu à tous les travailleurs, quel que soit leur type d'emploi, y compris dans l'économie informelle et l'économie rurale, les travailleurs indépendants, les travailleurs migrants et d'autres groupes de travailleurs en situation de vulnérabilité. L'aide portera principalement sur l'assurance-maladie, les indemnités de maladie et les prestations de chômage ainsi que sur la manière d'accélérer la mise en place de socles de protection sociale.
- 145.** L'OIT encouragera également la conception de mesures de protection sociale intégrées et innovantes pour répondre aux transformations profondes que connaît le monde du travail et protéger les travailleurs et les employeurs, tout en facilitant des transitions justes. Elle renforcera davantage encore la capacité de ses mandants à formuler, mettre en œuvre et assurer le suivi des politiques nationales de protection sociale, en améliorant la coordination avec des politiques de l'emploi qui soutiennent la création d'emplois, la formalisation et l'acquisition de compétences. L'Organisation s'attachera en particulier à plaider pour que les pays dégagent des marges budgétaires suffisantes pour financer la protection sociale et à montrer l'intérêt de cette protection du point de vue économique en soulignant les liens qui existent entre la création d'emplois décents et la durabilité des systèmes de protection sociale; l'accent sera également mis sur le renforcement du rôle des systèmes de protection sociale dans la relation action humanitaire-développement-paix. La discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) qui aura lieu à la Conférence internationale du Travail de 2021 fournira des orientations supplémentaires pour la mise en place de systèmes de protection sociale complets et durables.
- 146.** La stratégie du programme phare mondial de l'OIT sur la mise en place de socles de protection sociale pour tous s'appuiera sur les enseignements tirés de l'expérience pour renforcer les conseils techniques apportés aux pays en vue d'atteindre les objectifs de protection sociale définis dans le Programme 2030. L'OIT continuera de renforcer sa

collaboration avec les organismes des Nations Unies et ses partenariats multipartites, notamment le Partenariat mondial pour une protection sociale universelle (USP2030) en vue d'atteindre les objectifs de développement durable, afin de proposer aux mandants des services consultatifs techniques coordonnés et de faire en sorte que la protection sociale demeure au premier rang des priorités mondiales, régionales et nationales, en faisant valoir l'utilité des investissements dans ce domaine. En tant que leader international incontesté d'un système global de statistiques et d'indicateurs de protection sociale, l'OIT, qui est l'entité responsable de l'indicateur 1.3.1 des ODD, favorisera activement l'intégration des résultats en matière de protection sociale dans les cadres de coopération des Nations Unies.

Produit 8.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer ou à réformer leurs stratégies, leurs politiques ou leurs cadres juridiques nationaux de protection sociale durable afin d'étendre la couverture et d'améliorer l'adéquation des prestations

147. Pour renforcer les systèmes de protection sociale, une attention accrue doit être portée aux stratégies, politiques et cadres juridiques en vigueur, qui doivent être adaptés à l'évolution du monde du travail, sur la base du dialogue social et en tenant compte des considérations de genre, et bénéficier d'une source de financement équitable et durable, notamment grâce à des marges budgétaires suffisantes. À cet égard, des conseils spécifiques seront fournis dans le cadre des partenariats avec d'autres institutions du système des Nations Unies telles que l'UNICEF, par l'intermédiaire du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale et de l'USP2030, et dans le cadre de la collaboration avec les institutions financières internationales en vue de protéger et d'accroître les niveaux de dépenses sociales.

148. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- adapter leurs politiques et stratégies de protection sociale dans la perspective de la reprise après la crise du COVID-19 et des mutations du monde du travail, notamment en vue d'étendre la couverture et d'améliorer l'adéquation des prestations, ainsi que d'assurer un financement suffisant et durable de ces mesures;
- ratifier et appliquer la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et d'autres normes de sécurité sociale actualisées;
- renforcer leur capacité de conception, de mise en œuvre et de contrôle des systèmes de protection sociale, en collaboration avec le Centre de Turin, et mieux faire connaître la protection sociale;
- consolider les partenariats stratégiques afin de s'assurer que la protection sociale est prise en compte dans les cadres de coopération des Nations Unies et constitue une priorité dans les stratégies de financement des ODD, notamment dans le cadre du dialogue avec les institutions financières internationales.

149. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- élaborer des orientations stratégiques et techniques fondées sur les bonnes pratiques concernant le financement durable des systèmes de protection sociale;
- mettre au point des outils quantitatifs en ligne permettant d'estimer les coûts et d'évaluer la viabilité financière ainsi que les diverses options budgétaires envisageables pour le financement des systèmes de protection sociale, notamment

des systèmes de retraite et de santé, des régimes d'assurance contre les accidents du travail et des services de santé;

- promouvoir l'approche fondée sur les droits que défendent l'OIT et l'ONU conformément aux normes internationales du travail dans le cadre de partenariats multipartites dont l'USP2030, le Réseau mondial d'entreprises pour les socles de protection sociale et le Réseau sur la protection sociale, la liberté et la justice pour les travailleurs;
- collaborer avec les institutions financières internationales dans le domaine des dépenses sociales, notamment dans le contexte des cadres de financement nationaux intégrés pour le développement durable, afin de plaider en faveur de politiques budgétaires plus propices au développement de la protection sociale;
- mener des travaux de recherche sur l'incidence de la protection sociale sur la pauvreté, les inégalités, la productivité et la stabilité macroéconomique ainsi que sur son rôle d'accélérateur dans la réalisation des cibles associées aux ODD, en particulier des cibles 1.3, 3.8, 5.4, 8.5 et 10.4.

Produit 8.2. Capacité accrue des États Membres à améliorer la gouvernance et la durabilité des systèmes de protection sociale

150. En vue d'assurer une reprise durable après la crise du COVID-19 ainsi qu'une plus grande résilience, un effort coordonné, fondé sur le dialogue social, doit être fourni pour renforcer les systèmes nationaux de protection sociale et améliorer ainsi leur gouvernance et leur durabilité, s'agissant notamment des régimes et des programmes contributifs et non contributifs qu'ils comprennent. Cela implique, entre autres, de renforcer les capacités nationales en matière de conception, de gouvernance, d'administration, de financement, de coordination et de contrôle des régimes et programmes de protection sociale, conformément aux normes internationales de sécurité sociale et en collaboration avec les partenaires sociaux. La création et la mise à disposition d'outils d'évaluation interagences de la protection sociale en coordination avec des institutions du système des Nations Unies et des partenaires de développement facilitera l'intégration des normes et principes de l'OIT dans les travaux conjoints d'organismes des Nations Unies.

151. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- améliorer la gouvernance, la coordination institutionnelle ainsi que l'administration et le fonctionnement, selon une approche fondée sur les droits, des systèmes de protection sociale, notamment grâce à des systèmes de gestion et d'information complets et fiables, et à l'utilisation des technologies numériques;
- améliorer la gestion financière et la viabilité économique des régimes/programmes de protection sociale en vue de préparer la reprise qui suivra la crise du COVID-19, de faciliter les adaptations aux transformations du monde du travail et d'accompagner les transitions sur le marché du travail;
- renforcer les capacités statistiques permettant d'assurer le suivi de leurs systèmes de protection sociale et de mesurer les progrès accomplis sur la voie de la protection sociale universelle et de la réalisation des cibles des ODD grâce aux données administratives, aux enquêtes et aux mégadonnées, notamment dans le contexte des cadres de coopération des Nations Unies;

- renforcer leurs capacités dans le domaine de la coordination institutionnelle, de la gouvernance administrative et financière et de l'éducation, en collaboration avec le Centre de Turin;
- préparer des dossiers d'information destinés aux travailleurs et aux employeurs et élaborer un programme de formation complet comportant notamment un volet sur l'assurance contre les accidents du travail, en collaboration avec le Centre de Turin.

152. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- améliorer la collecte, l'analyse, la diffusion et l'utilisation de données sur la protection sociale, en tenant davantage compte des considérations de genre, au moyen de l'enquête en ligne sur la sécurité sociale, de la base de données sur la protection sociale dans le monde et des tableaux de bord y afférents, ainsi que du rapport sur les progrès accomplis au regard de l'indicateur 1.3.1 des ODD;
- mettre au point et tester des outils d'évaluation et de gestion des régimes afin d'établir des systèmes statistiques nationaux de protection sociale et d'évaluer l'adéquation des prestations, le financement de la protection sociale et l'assistance sociale, dans le cadre du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale, le cas échéant;
- préparer et diffuser le *Rapport mondial sur la protection sociale pour la période 2023-2025*.

Produit 8.3. Capacité accrue des États Membres à intégrer la protection sociale dans des solutions globales visant à accompagner et à protéger les travailleurs et les employeurs dans leurs transitions familiales et professionnelles

153. Parallèlement à d'autres politiques, la protection sociale joue un rôle clé en accompagnant les travailleurs dans leurs transitions familiales et professionnelles – passage de l'école au travail, transitions entre deux emplois et autres situations en lien avec la mobilité sur le marché du travail, le vieillissement actif, les migrations, l'arrivée d'un enfant et la réadaptation et le retour au travail après un accident du travail. Un effort particulier sera consenti pour renforcer la protection de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que les prestations de soins et les services à la personne. La crise du COVID-19 a montré à quel point il était urgent de veiller à ce que les systèmes de protection sociale soient bien adaptés et fassent partie d'une solution intégrée, fondée sur le dialogue social, en vue de garantir aux travailleurs et aux employeurs le niveau de protection dont ils ont besoin, de faciliter la formalisation des travailleurs et des entreprises et d'assurer la durabilité des systèmes de protection sociale. Dans ce domaine, l'OIT œuvrera en étroite collaboration avec les partenaires compétents et dans le cadre de forums multipartites.

154. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- élaborer des politiques visant à intégrer la protection/sécurité sociale dans les mesures relatives aux compétences et à l'emploi afin d'accompagner les travailleurs et les employeurs dans leurs transitions familiales et professionnelles et pendant les périodes de crise et de redressement;
- élaborer et mettre en œuvre des stratégies innovantes visant à étendre la couverture sociale aux diverses formes de modalités de travail et à faciliter les transitions des travailleurs et des entreprises vers l'économie formelle, notamment pour les micro et petites entreprises, en associant des régimes contributifs et non contributifs et en améliorant les systèmes administratifs;

- élaborer et mettre en œuvre des politiques visant à protéger les personnes frappées par des chocs, y compris le changement climatique, afin de faciliter une transition juste vers des économies écologiquement durables ainsi que le passage de programmes d'urgence, dont l'aide humanitaire, à des systèmes de protection sociale durables;
- élaborer des conventions bilatérales et multilatérales de sécurité sociale ainsi que des mesures unilatérales, y compris des socles de protection sociale, afin de protéger les travailleurs migrants et leurs familles à l'étranger et de retour dans leur pays, les demandeurs d'asile et les réfugiés;
- élaborer des stratégies visant à assurer un financement adéquat et durable pour accompagner les transformations du monde du travail, sur la base des principes de solidarité et de mutualisation des risques.

155. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- élaborer des directives pratiques concernant la manière d'adapter les systèmes de protection sociale à l'évolution du monde du travail, aux chocs systémiques et à une transition juste vers des économies écologiquement durables, notamment pour ce qui est de la protection en cas de chômage et de l'intégration de cette protection dans les mesures relatives aux compétences et à l'emploi;
- mener des travaux de recherche et élaborer des orientations aux fins de la création de systèmes de protection sociale tenant compte des considérations de genre, accompagnés d'investissements dans les services d'accueil des enfants et de soins de longue durée;
- élaborer des orientations visant à fournir une protection aux travailleurs des plateformes numériques au moyen d'une législation nationale adaptée en matière de sécurité sociale et de contrôles de conformité renforcés pour les plateformes numériques, et à examiner les possibilités de coordination transfrontière.
- élaborer une méthode fondée sur les normes de l'OIT en matière de sécurité sociale en vue d'aider les pays à évaluer eux-mêmes leurs systèmes de sécurité sociale, et à bâtir des scénarios de réforme, notamment en matière de retraites.

► III. Résultats facilitateurs

Résultat A: Renforcement des connaissances et de l'influence au service de la promotion du travail décent

- 156.** Dans la Déclaration du centenaire, l'OIT est invitée à «maintenir ses capacités et son expertise dans les domaines de la statistique, de la recherche et de la gestion des connaissances au plus haut niveau afin d'améliorer encore la qualité de ses conseils, fondés sur des données probantes, aux fins de l'élaboration de politiques» et à «intensifier son engagement et sa coopération au sein du système multilatéral pour renforcer la cohérence des politiques». Il est primordial de réaliser ces objectifs pour permettre à l'OIT non seulement de soutenir les travaux de ses membres à l'échelle nationale, mais aussi de renforcer son rôle de premier plan à l'échelle mondiale en tant que centre de connaissances factuelles sur le monde du travail et en tant que partenaire essentiel pour inscrire l'effort de relance post-COVID-19 dans le cadre d'une approche centrée sur l'humain.

157. Sur la base des progrès accomplis ces dernières années, le Bureau va continuer d'investir dans la production, la gestion et la diffusion de données issues de la recherche et de statistiques pertinentes, fiables et actualisées, en accordant une attention particulière aux secteurs et aux groupes les plus fortement touchés par la pandémie. L'objectif est d'aider les mandants à concevoir et à mettre en œuvre des politiques efficaces et fondées sur les faits. Ces efforts s'appuieront sur une approche de la communication et des partenariats plus cohérente et plus efficace, en vue de susciter une coopération accrue en faveur de politiques intégrées visant à faire progresser la concrétisation des objectifs de l'Agenda du travail décent et des priorités de la Déclaration du centenaire. Cela supposera une collaboration et une coordination plus structurées à l'échelle du Bureau et une coopération renforcée avec les autres organismes des Nations Unies, dans le cadre des processus multilatéraux comme le G7 et le G20, avec les pays du groupe des BRICS (Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud), avec les institutions financières internationales et dans le cadre des alliances et partenariats multipartites.

Résultat A.1. Amélioration des statistiques du travail décent grâce à des sources innovantes et aux normes statistiques

158. La crise actuelle, qui exige des interventions immédiates et d'autres à plus long terme, montre encore une fois à quel point il importe de disposer de données fiables et à jour, fondées sur les normes statistiques internationales, pour guider la prise de décisions. Le BIT continuera de compiler et de diffuser des données harmonisées au niveau mondial, en particulier au sujet des indicateurs associés aux ODD ayant trait au travail décent, et de fournir une assistance technique aux mandants dans ce cadre. Il nouera des partenariats plus solides avec d'autres organismes et s'appuiera davantage sur des sources innovantes, comme les mégadonnées, pour compléter les statistiques officielles – par exemple en mettant en place des modèles de prévision immédiate destinés à éclairer ses estimations et analyses. Avec la tenue de la 21^e CIST en octobre 2023, le Bureau célébrera 100 ans d'activités normatives dans le domaine des statistiques. Cette Conférence, dont la principale question de l'ordre du jour portera sur la révision de la définition statistique de l'informalité, se penchera également sur la mesure d'autres concepts (notamment les migrations de main-d'œuvre, la violence et le harcèlement dans le monde du travail et les nouvelles modalités de travail).

159. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des rapports analytiques et des documents de travail visant à appuyer les travaux de la CIST, concernant notamment les normes révisées et la définition de l'informalité;
- l'amélioration de la plateforme ILOSTAT de façon à ce que les pays engagés dans une démarche d'élaboration de politiques – y compris dans le contexte des cadres de coopération des Nations Unies – puissent disposer, en temps voulu, de données relatives au travail décent qui soient ventilées, notamment par secteur;
- un soutien accru apporté aux États Membres souhaitant consolider leurs systèmes d'information sur le marché du travail grâce aux données administratives nationales et à d'autres sources;
- des programmes adaptés de renforcement des capacités visant à aider les mandants de l'OIT à produire des indicateurs relatifs aux ODD et aux autres objectifs du travail décent conformément aux normes statistiques les plus récentes.

Résultat A.2. Des activités de recherche innovantes et une meilleure gestion des connaissances pour promouvoir le travail décent

160. Afin de mieux répondre aux besoins des mandants en matière de connaissances et de renforcer son influence aux niveaux mondial, régional et national, le Bureau continuera de mener des travaux de recherche interdisciplinaires à la pointe de l'innovation et fondés sur les faits. Par ailleurs, il s'efforcera de tirer parti de l'expertise et des connaissances des mandants tripartites au moment de concevoir et de conduire ses travaux de recherche, et il renforcera sa fonction de gestion des savoirs afin d'améliorer le partage des connaissances au bénéfice de son personnel ainsi que des mandants et partenaires de l'OIT. En outre, il fera en sorte que les mandants, les chercheurs et les universitaires du monde entier mettent à profit les rapports phares, les dossiers de recherche et les produits de diffusion des connaissances sur l'avenir du travail. Les conclusions et les recommandations de l'évaluation de haut niveau sur la recherche et la gestion des connaissances guideront les activités dans ce domaine.

161. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des rapports mondiaux et régionaux, des documents de travail et des notes de réflexion sur l'avenir du travail qui soient adaptés aux besoins des mandants, le but étant notamment d'éclairer les conseils sur les choix de politique et les initiatives de renforcement des capacités mises en place dans les États Membres;
- des projets de recherche menés à l'échelle mondiale, régionale et nationale, sur le travail décent qui soient transversaux, tiennent compte des considérations de genre et débouchent sur des recommandations stratégiques claires et concrètes, y compris au niveau sectoriel, l'objectif étant d'influencer les politiques publiques des pays et les recommandations des autres organismes internationaux et multilatéraux;
- une fonction de gestion des connaissances qui soit robuste, intégrée et coordonnée afin d'améliorer le partage des connaissances, la collaboration et le suivi au sein du Bureau, ainsi que la diffusion des connaissances et leur utilisation par les mandants, les réseaux externes concernés et les partenaires de développement.

Résultat A.3. Une communication au service d'une utilisation plus large et d'un impact accru de la base de connaissances

162. Il est essentiel de planifier et de coordonner la production de contenus et de diffuser ces derniers en temps voulu et de façon ciblée, efficace et efficiente afin que les mandants de l'OIT et les autres parties intéressées aient accès aux connaissances et aux outils dont ils ont besoin pour adopter une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain. La crise sans précédent du COVID-19 a eu pour effet d'accélérer l'innovation dans ce domaine et de favoriser l'adoption de nouvelles méthodes de communication en ligne. Aussi le BIT renforcera-t-il ses activités de planification de la communication stratégique afin d'assurer la diffusion efficace de connaissances pertinentes au regard des circonstances et des événements externes, afin d'en optimiser l'impact. Il renforcera également ses activités de promotion en mettant l'accent sur le numérique, de sorte que les principaux publics visés pourront recevoir, utiliser et partager des contenus dans des formats adaptés à leurs besoins. Toutes les communications viseront à transmettre les valeurs fondamentales de l'OIT, dont l'égalité de chances et de traitement pour toutes les femmes et tous les hommes.

163. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des campagnes de communication inclusives et adaptées au public cible, sous différents formats, dans différentes langues et utilisant diverses technologies, afin de promouvoir les principaux produits de diffusion des connaissances du BIT, notamment les rapports phares, et d'encourager leur utilisation, en particulier au niveau national;
- des moyens de communication améliorés (webinaires, lettres d'information, listes de diffusion, etc.) permettant de s'adresser plus directement aux principaux publics, en particulier aux mandants, aux partenaires de développement, aux organisations multilatérales, aux autres acteurs, au grand public et aux médias;
- de nouveaux produits et de nouvelles plateformes numériques en vue d'augmenter le nombre de visiteurs sur le site Web de l'OIT et de personnes qui suivent l'Organisation sur les médias sociaux, participent à ses manifestations et utilisent ses produits de diffusion des connaissances.

Résultat A.4. Des partenariats renforcés en faveur de la cohérence des politiques et de la coopération pour parvenir à des résultats en matière de travail décent et de développement durable

164. La crise du COVID-19 a montré que la collaboration rapide et la solidarité étaient essentielles pour permettre aux différents partenaires de trouver des solutions efficaces à leurs problèmes communs. L'approche de l'OIT centrée sur l'humain pourra être intégrée aux efforts de relance grâce aux partenariats et aux alliances conclus avec un large éventail d'acteurs, ainsi qu'à la coopération entre les mandants. L'objectif est de promouvoir la cohérence des politiques, notamment dans le cadre des interventions à l'échelon national, et d'optimiser l'utilisation des fonds destinés à la réalisation des ODD et autres résultats ayant trait au travail décent. Le Bureau va donc intensifier et diversifier ses partenariats afin, d'une part, de mettre en place ou de renforcer, aux plans national et régional, y compris au niveau sectoriel, des cadres intégrés de politique générale et de financement axés sur l'Agenda du travail décent et sur les ODD connexes et, d'autre part, d'aligner encore plus étroitement son portefeuille de projets de coopération pour le développement sur les résultats du programme et budget. Au cours de la période biennale, il continuera d'appuyer les activités menées dans le cadre du Groupe des Nations Unies pour le développement durable, de participer plus avant à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire et de collaborer activement avec les organismes du système des Nations Unies pour le développement, les institutions financières internationales et les organismes et dispositifs multilatéraux, en particulier dans le contexte des efforts de relance.

165. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des activités d'appui technique et de renforcement des capacités, menées aux niveaux mondial et national, pour consolider et élargir les programmes en cours, faciliter la participation des mandants et des partenaires de l'OIT aux alliances mondiales, à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire, aux coalitions thématiques des Nations Unies, aux partenariats multipartites et aux cadres de coopération des Nations Unies;

- des produits de communication et stratégies de mobilisation visant à faciliter la collaboration avec les institutions financières internationales, y compris les organisations multilatérales, les groupes intergouvernementaux et les banques régionales de développement, l'accent étant mis sur la cohérence des politiques de promotion du travail décent et le financement des activités visant à atteindre les objectifs considérés comme prioritaires par les mandants;
- l'analyse systématique des déficits de ressources et de financement pour les activités d'élaboration de politiques, débouchant sur des campagnes thématiques et des dialogues structurés avec les partenaires de financement et autres partenaires de développement des secteurs public et privé, conformément au Pacte de financement.

Résultat B: Amélioration du rôle moteur et de la gouvernance de l'Organisation

- 166.** L'OIT est une organisation unique en son genre du fait qu'elle rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs en vue d'adopter des normes internationales du travail et d'élaborer des politiques relatives au monde du travail. Il lui incombe, ainsi qu'à ses mandants, d'assumer un rôle moteur dans l'action qu'elle mène pour s'acquitter de son mandat en s'appuyant sur la Déclaration du centenaire, en particulier au lendemain de la crise du COVID-19. Au cours de la période biennale, les activités viseront à poursuivre la réalisation des objectifs fixés dans cette déclaration en renforçant justement ce rôle moteur et l'orientation stratégique de l'Organisation pour ce qui est d'influencer, au niveau tant mondial que national, le programme d'action en vue d'une reprise qui soit centrée sur l'humain et aille de pair avec le travail décent.
- 167.** Pour permettre à tous les mandants d'examiner les différents points de vue, d'en débattre et de parvenir à des positions concertées par l'intermédiaire du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, le Bureau renforcera le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour, fournira des services juridiques indépendants et de qualité en temps voulu, et élaborera des documents factuels et des notes d'information sur les questions de politique générale. Ce faisant, il continuera d'appliquer le principe de responsabilité et veillera à ce que l'Organisation continue de progresser vers la réalisation de ses objectifs en consolidant les fonctions d'évaluation et de contrôle.
- 168.** Le Bureau continuera d'entretenir des relations de travail avec les organes institutionnels des Nations Unies et d'autres entités compétentes, dont le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Corps commun d'inspection et le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, afin de bénéficier des bonnes pratiques en matière de direction, de gouvernance, de supervision et d'évaluation.

Résultat B.1. Un rôle moteur et une direction stratégique renforcés pour assurer un impact au niveau organisationnel

- 169.** La principale mission de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration est de fournir une direction stratégique afin de garantir la cohérence, la coordination et le caractère collaboratif des travaux menés par le Bureau pour aider les mandants à atteindre les résultats stratégiques et les résultats en matière de travail décent, compte tenu du programme de développement arrêté au niveau mondial et du rôle de l'OIT au sein du système des Nations Unies pour le développement. Le Bureau continuera de tirer le meilleur parti de la structure tripartite et de la capacité fédératrice

de l'Organisation pour piloter et façonner une reprise centrée sur l'humain, ne laissant personne de côté et faisant de l'emploi productif et du travail décent une priorité à tous les niveaux, grâce à une prise de décisions efficace fondée sur le tripartisme et à une volonté politique accrue. Il s'efforcera en particulier d'intensifier le rôle moteur de l'OIT au niveau national moyennant des compétences et des ressources appropriées, en veillant à ce que les interventions menées dans les pays pour répondre aux divers besoins des mandants soient mieux alignées sur les objectifs mondiaux de l'Organisation.

170. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- l'adoption, par la Conférence internationale du Travail, de résultats stratégiques et d'instruments faisant autorité, de façon à ce que l'OIT puisse jouer un rôle de premier plan dans l'élaboration d'un programme commun de reconstruction «en mieux» et d'atténuation des crises à venir, faisant une priorité de l'emploi productif et du travail décent pour tous. Cela passera par un engagement politique renforcé et des concertations inclusives dans les instances mondiales, régionales et nationales;
- l'amélioration du fonctionnement du dispositif des discussions récurrentes, conformément à la Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent et au cadre des discussions récurrentes adopté par le Conseil d'administration, le but étant d'éclairer l'établissement des priorités stratégiques de l'OIT grâce à une meilleure compréhension des différents besoins et capacités des mandants;
- le perfectionnement des procédures de planification stratégique et de programmation, l'accent étant mis sur le rôle moteur de l'OIT et son impact au niveau national et sur l'établissement de liens clairs entre les objectifs mondiaux et le cadre de résultats de l'Organisation, d'une part, et les objectifs des programmes par pays de promotion du travail décent et des cadres de coopération des Nations Unies, d'autre part, compte tenu des besoins variés des pays et de la nécessité de susciter l'adhésion des mandants tripartites.

Résultat B.2. Un appui efficace et efficient à la prise de décisions par les organes directeurs

171. Le Bureau continuera d'apporter un appui aux organes directeurs en vue d'améliorer encore le fonctionnement de la Conférence, du Conseil d'administration et des réunions régionales, et de rendre ces organes plus inclusifs, transparents et efficaces. À cette fin, il s'attachera à assurer une meilleure gestion des ordres du jour, l'amélioration de la communication avec les mandants et la production dans les délais de documents de qualité pour les réunions. Les efforts viseront en particulier à faciliter la discussion sur la démocratisation du fonctionnement et de la composition des organes directeurs de l'OIT, à soutenir l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence et du Conseil d'administration et à renforcer la mobilisation des mandants et leur participation à la prise de décisions et à l'élaboration des politiques grâce à des outils plus performants, notamment en s'appuyant sur les nouvelles technologies et sur l'expérience acquise pendant la pandémie.

172. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des propositions concernant la démocratisation de la composition des organes directeurs de l'OIT, le but étant de garantir que les mandants participeront pleinement, sur un pied d'égalité et démocratiquement au dispositif de gouvernance tripartite et à la prise de décisions;
- un portefeuille de questions à inscrire à l'ordre du jour des sessions la Conférence, partagé et régulièrement révisé, qui sera établi à la lumière des travaux des réunions du groupe de coordination (quatre par période biennale), des derniers produits de diffusion des connaissances et activités de recherche du BIT et des travaux des réunions tripartites mondiales telles que les réunions d'experts et les réunions techniques, le cas échéant;
- l'organisation régulière, en prévision des sessions du Conseil d'administration, de réunions d'information informelle à l'intention des membres du Conseil au sujet du portefeuille de questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence;
- une approche intégrée de la fourniture de services aux organes de gouvernance, comprenant une procédure rationalisée de production des documents et une base de données centralisée en ligne visant à optimiser la correspondance officielle et offrant la possibilité d'organiser des réunions à distance ou hybrides, selon que de besoin;
- de nouveaux formulaires informatisés destinés à compléter les mécanismes qui permettent déjà aux mandants de faire remonter leurs observations, l'objectif étant que le Bureau puisse répondre avec une plus grande réactivité à leurs besoins d'information, en constante évolution, et contribuer ainsi à une prise de décisions éclairée;
- des services juridiques indépendants et de qualité, fournis en temps voulu, en vue de renforcer la sécurité juridique et la fonctionnalité des règles de procédure applicables aux organes de gouvernance.

Résultat B.3. Renforcement des fonctions de contrôle et d'évaluation et de la gestion des risques pour garantir la transparence et le respect des règles

173. En matière de gestion des risques et de contrôle interne, l'OIT applique le modèle dit des trois lignes de maîtrise adopté par le Comité de haut niveau des Nations Unies sur la gestion. Ce modèle repose sur trois lignes de maîtrise: *a)* les acteurs de la première ligne endossent et gèrent les risques et les contrôles («gestion opérationnelle»); *b)* ceux de la deuxième ligne s'occupent du suivi des risques et des contrôles («facilitation et surveillance des contrôles»); et *c)* ceux de la troisième ligne fournissent au Conseil d'administration et à la direction l'assurance indépendante de l'efficacité et de l'efficience du système de contrôle interne («assurance indépendante»).

174. À l'OIT, les fonctions des deux premières lignes de maîtrise des risques sont assurées par un solide cadre de contrôle interne reposant sur le Système intégré d'information sur les ressources (IRIS), maintenant disponible dans tous les bureaux de l'Organisation. Un système de délégations de pouvoirs fondé sur les risques et contrôlé par la direction est mis en place dans l'ensemble du Bureau, selon les besoins opérationnels. Les fonctions de la troisième ligne sont assurées par le Bureau de l'audit interne et du contrôle et le Bureau de l'évaluation, qui fournissent un aperçu de la performance et de la conformité globales et rendent compte directement et de façon indépendante au Conseil d'administration. En outre, le Commissaire aux comptes émet une opinion d'audit sur les états financiers annuels de l'Organisation et élabore, à l'intention du

Conseil d'administration, un rapport sur la performance globale du Bureau ainsi que sur sa performance dans tel ou tel domaine, en suivant une approche fondée sur les risques. Les travaux qui seront conduits au cours de la période biennale viseront à consolider encore ce modèle.

175. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des procédures d'évaluation des risques et des plans d'audit adoptés de façon à couvrir les domaines à haut risque habituels ainsi que ceux qui sont apparus dans le contexte de la pandémie de COVID-19, et des audits de suivi afin de vérifier que la direction donne bien suite aux recommandations dans les délais impartis;
- un meilleur système intégré de planification des évaluations afin d'élargir les domaines couverts et de renforcer la complémentarité entre la fonction d'évaluation et les autres fonctions de contrôle;
- des approches et des méthodes d'évaluation innovantes pour permettre des évaluations rapides et de qualité, conduites avec la participation accrue des mandants et générant des données d'évaluation fiables qui contribueront à améliorer l'efficacité des travaux du BIT et à faciliter l'apprentissage organisationnel, en particulier dans le cadre des mesures de riposte au COVID-19 et du contexte d'après-crise;
- des systèmes et des formats novateurs et perfectionnés permettant de diffuser les conclusions des évaluations relatives aux travaux de fond du BIT afin de faciliter le suivi des recommandations et leur mise en application.

Résultat C: Optimisation de l'utilisation des ressources

176. Le programme de travail de l'OIT est financé à partir d'une assiette de ressources qui se compose des contributions des États Membres au budget ordinaire et des contributions volontaires versées par des partenaires de financement publics ou privés. Afin de garantir une utilisation de ces contributions qui soit optimale et qui se traduise par des résultats durables, le Bureau doit être doté de systèmes de gestion et de processus soutenus par des infrastructures numériques et physiques adéquates, qui lui permettent de s'adapter et de répondre aux besoins dans divers environnements opérationnels; de tels systèmes et processus doivent en outre satisfaire aux normes de qualité voulues en matière de transparence, d'application du principe de responsabilité et d'utilisation rationnelle des ressources. Il importe tout autant d'attirer et de fidéliser du personnel qualifié, particulièrement motivé et efficace qui souscrive aux normes déontologiques les plus élevées, et de promouvoir une culture organisationnelle encourageant une approche du changement, de l'innovation et du perfectionnement continu qui soit centrée sur l'humain.

177. Au cours de la période biennale, les activités viseront en particulier à améliorer l'impact, la qualité, la réactivité et l'efficacité des services d'appui du Bureau, afin d'en faire les vecteurs de la performance organisationnelle. Elles s'appuieront sur les enseignements tirés de l'expérience et les recommandations issues des audits et évaluations et seront alignées sur les progrès accomplis dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies.

Résultat C.1. Des stratégies, systèmes et approches opérationnels améliorés aux fins d'une plus grande optimisation des ressources

- 178.** Les considérations liées à la recherche d'un bon rapport coût-efficacité – économie, efficience et efficacité – et l'application des normes éthiques constituent le fondement même d'une bonne utilisation et d'une bonne gestion des ressources publiques. Le Bureau s'attachera à rendre plus souples et plus innovantes les modalités de gestion intégrée des ressources qui sont confiées à l'OIT (toutes sources de financement confondues) et à renforcer l'efficacité et l'efficience de la prestation de services, y compris dans les pays où l'OIT n'a pas de présence physique. Une attention particulière sera accordée aux modalités de travail communes mises en place avec d'autres organismes des Nations Unies dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies et aux possibilités qu'offre le numérique pour ce qui est de rationaliser les opérations et de renforcer la prestation de services. Les systèmes de suivi et de soumission de rapports seront encore améliorés afin de permettre une présentation plus claire et plus transparente des résultats, conformément aux normes internationales.
- 179.** Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:
- la consolidation du modèle de fonctionnement régissant la fourniture de conseils techniques et de services administratifs, y compris dans les pays où l'OIT est un organisme non résident, notamment par les moyens suivants: la poursuite de l'expérimentation concernant l'affectation d'experts techniques sur le terrain; la participation systématique, à distance, aux activités des équipes de pays des Nations Unies grâce aux technologies numériques; et la mise en place de modes de fonctionnement communs avec d'autres entités des Nations Unies grâce à la reconnaissance mutuelle des politiques, procédures et systèmes applicables;
 - le renforcement des procédures de budgétisation stratégique, le but étant de créer des synergies et d'utiliser au mieux les ressources disponibles au regard des résultats définis dans le programme et budget;
 - des systèmes améliorés de suivi et de présentation des rapports qui mettent l'accent sur la manière dont les ressources sont utilisées et les résultats sont obtenus, en s'appuyant sur les progrès accomplis en 2020-21 et conformément aux préconisations du Comité d'aide au développement de l'OCDE et de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide, aux normes de communication des données financières à l'échelle du système des Nations Unies (ou «Cube de données») ainsi qu'au Pacte de financement;
 - l'amélioration des installations et le renforcement des politiques relatives aux voyages en vue de réduire l'empreinte énergétique et d'optimiser l'utilisation des ressources;
 - un cadre pour la viabilité environnementale et sociale qui permette de codifier des normes de performance applicables aux activités du BIT, assorties de dispositions de mise en œuvre adaptées.

Résultat C.2. Amélioration de la fiabilité des infrastructures numériques et physiques et renforcement de leur capacité à l'appui des nouvelles modalités de travail et de la continuité des opérations

- 180.** La crise du COVID-19 a montré à quel point il importait de disposer d'une infrastructure numérique adaptée pour gérer les opérations courantes et assurer la continuité des activités, ainsi que pour rester en contact avec les mandants et les partenaires de l'OIT.

Le Bureau a déjà mis en œuvre un plan de reprise après sinistre contenant des instructions détaillées sur la façon de réagir face à un certain nombre d'incidents risquant de toucher le matériel et les services informatiques. Il continuera d'élargir l'accès aux systèmes et aux bases d'informations et de connaissances de l'OIT pour les utilisateurs extérieurs au réseau fiable. Cela sera rendu possible par le renforcement des services de sécurité informatique, qui seront plus largement accessibles et réactifs. La transition vers un environnement de travail principalement numérique se poursuivra, en vue notamment de mieux soutenir les nouveaux produits et méthodes de communication et de gestion des connaissances.

- 181.** Pour ce qui est des infrastructures physiques, la gestion des installations sera optimisée grâce à certaines innovations telles que la numérisation des systèmes d'exécution des tâches, la centralisation de la gestion des données et le remplacement de plusieurs applications logicielles devenues obsolètes. Le Bureau continuera de s'attacher à assurer la sûreté et la sécurité des conditions de travail au siège et sur le terrain, compte dûment tenu des exigences en matière de sécurité physique ainsi que des considérations de sécurité et de santé au travail.
- 182.** Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:
 - un centre de sécurité fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours du 7 pour assurer la surveillance des données et des comptes de l'OIT et évaluer les menaces informatiques en temps réel, de sorte que toute faiblesse soit rapidement détectée et corrigée, dispositif qui sera complété par de nouvelles applications de sécurité et des mises à jour logicielles;
 - l'intégration de normes d'accessibilité améliorées à toutes les nouvelles applications ou services informatiques fournis par le Bureau;
 - des systèmes perfectionnés destinés à faciliter la production de publications numériques, la communication, le travail d'équipe et le partage d'informations au sein du personnel et avec les mandants et partenaires, ce qui aura aussi pour effet de contribuer à une gestion efficace des connaissances, de limiter les voyages et de faciliter la collaboration et la prestation de services;
 - un système intégré de gestion du lieu de travail faisant le lien entre la gestion des installations et les systèmes de sécurité et de ressources humaines, ce qui permettra des gains d'efficacité dans les activités de contrôle des biens matériels, de l'accès aux bâtiments et de la fourniture de services d'appui;
 - le renforcement de l'infrastructure physique par l'amélioration des mesures de sécurité et des modalités d'accès aux bâtiments, y compris un nouveau pavillon pour les services de sécurité au siège.

Résultat C.3. Amélioration des politiques et dispositifs en place afin de favoriser la performance, la motivation et la diversité du personnel

- 183.** Le Bureau va améliorer encore ses politiques et ses outils visant à favoriser la mobilité de son personnel et à faire en sorte que celui-ci soit représentatif de la diversité, inclusif et doté des compétences nécessaires pour mettre en œuvre efficacement le mandat de l'OIT. Il va consolider son approche de la gestion des talents axée sur l'employé et promouvoir un environnement de travail équitable, inclusif et respectueux afin de motiver le personnel, de l'inciter à être plus performant et de faire en sorte que chacun se sente apprécié à sa juste valeur. Le Bureau adoptera des politiques en matière de

ressources humaines et des initiatives d'encadrement efficaces pour s'assurer que tous les membres de son personnel ont une idée claire de ce que l'on attend d'eux et sont motivés face aux défis et perspectives que présentent l'avenir du travail, conformément à la Déclaration du centenaire et aux valeurs du système des Nations Unies. Les mécanismes de responsabilisation permettront d'évaluer le comportement professionnel de façon à pouvoir apporter des améliorations, à assurer un degré élevé de performance institutionnelle et à favoriser l'apprentissage et le perfectionnement.

184. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- le renforcement de la planification des effectifs et des activités de communication, dans l'objectif de recruter des candidats très qualifiés, de progresser vers la parité hommes-femmes et d'améliorer la diversité géographique, tout en veillant à ce que le personnel du BIT soit doté de tout l'éventail des compétences et des expériences dont ont besoin les trois groupes de mandants;
- des investissements stratégiques dans le perfectionnement professionnel afin de remédier aux déficits de compétences dans les domaines devenant prioritaires, de renforcer la gestion des talents et de définir des objectifs professionnels à plus long terme, de façon à pouvoir répondre rapidement aux besoins évolutifs des mandants et à s'adapter à l'évolution des méthodes de travail;
- la mise en place de politiques de ressources humaines souples et de mécanismes rationnels au regard des coûts, afin d'optimiser la performance du personnel, à une époque où le lieu de travail est de plus en plus souvent numérique et virtuel, et l'amélioration du système de suivi du comportement professionnel en vue de garantir l'existence d'un cadre de responsabilisation clairement défini reliant les principaux objectifs et résultats de l'OIT aux réalisations escomptées des différentes unités administratives, jusqu'aux objectifs individuels;
- l'amélioration des mesures de gestion des conséquences et de leur mise en œuvre, l'objectif étant d'instaurer un environnement de travail respectueux et de garantir l'application des normes éthiques les plus élevées, notamment aux fins de la prévention et de l'élimination de l'exploitation et des atteintes sexuelles, de la violence et du harcèlement, de la discrimination sous toutes ses formes et tout autre acte répréhensible au travail.

Résultat C.4. Renforcement de la capacité organisationnelle d'adaptation au changement, d'innovation et d'amélioration continue

185. Le BIT s'attachera à renforcer encore sa capacité d'innovation en vue de se préparer à l'avenir et d'être en mesure de tirer parti des possibilités qui s'offrent à lui de mener à bien sa mission de justice sociale et de mettre en œuvre la Déclaration du centenaire. Il s'efforcera d'instaurer une culture incitant les membres du personnel à proposer et à réaliser des solutions innovantes, leur laissant la latitude nécessaire pour mettre à l'essai de nouvelles stratégies, reconnaissant les efforts déployés pour apporter des améliorations et encourageant une prise de risque mesurée. Le personnel aura accès aux outils et à l'appui voulus pour concevoir des méthodes de travail, produits et services novateurs qui contribueront à mieux satisfaire les besoins des mandants et à obtenir les résultats escomptés. Une communication interne plus efficace et un meilleur partage des connaissances permettront de mieux faire comprendre toute l'importance que revêt l'innovation pour l'Organisation, de sensibiliser à la nécessité et aux possibilités d'associer le personnel à ce processus et de faire connaître les résultats obtenus.

186. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des politiques valorisant les initiatives prises par les chefs responsables pour encourager le personnel à innover, ce qui contribuera à une culture institutionnelle propice à la créativité et ouverte à de nouvelles approches;
- des mesures visant à inciter le personnel à soumettre des propositions d'améliorations et à consacrer du temps à la direction ou à la mise en œuvre de projets innovants, dans l'optique d'intensifier et d'enrichir l'échange d'idées et d'encourager le personnel à collaborer en transcendant les frontières institutionnelles;
- une plateforme numérique qui permettra au personnel de participer à des initiatives menées à l'échelle du Bureau pour résoudre des problèmes ou améliorer des produits, services et méthodes de travail, y compris au moyen d'un dialogue en ligne entre les différents services du Bureau et dans le cadre des travaux d'équipes de projet multidisciplinaires;
- un ensemble de méthodes visant à renforcer la dynamique de groupe et l'implication du personnel en vue de repérer les difficultés, de trouver des solutions et d'apporter des améliorations adaptées aux différentes situations.

► **Projet de décision**

187. Le Conseil d'administration prie le Directeur général de tenir compte des orientations formulées pendant la discussion, lorsqu'il procédera à l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour la période 2022-23 qui seront soumises à sa 341^e session (mars 2021).