



► Exécution du programme de l'OIT 2020-21



► **Exécution du programme de l'OIT 2020-21**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première édition 2022

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Exécution du programme de l'OIT 2020-21.
Bureau international du Travail – BIT, 2022.

ISBN 978-92-2-034059-2 (pdf web)
ISBN 978-92-2-034058-5 (impression)

Également disponible en espagnol: *Aplicación del programa de la OIT en 2020-2021*, ISBN 978-92-2-034061-5 (pdf web), ISBN 978-92-2-034060-8 (impression); en anglais: *ILO Programme Implementation 2020-21*, ISBN 978-92-2-034057-8 (pdf web), ISBN 978-92-2-034056-1 (impression); en russe: *Выполнение программы МОТ в 2020–21 годах*, ISBN 978-92-2-034062-2 (pdf web), ISBN 978-92-2-034063-9 (impression); en chinois: *国际劳工组织2020-2021两年期计划执行报告*, ISBN 978-92-2-034065-3 (pdf web), ISBN 978-92-2-034064-6 (impression); en arabe: *تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة 2020-2*, ISBN 978-92-2-034067-7 (pdf web), ISBN 978-92-2-034066-0 (impression); et en allemand: *Durchführung des Programms der IAO 2020-21*, ISBN 978-92-2-034069-1 (pdf web), ISBN 978-92-2-034068-4 (impression).

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Couverture : Un projet OIT-Japon a permis aux communautés de la région autonome de Bangsamoro dans le Mindanao musulman (BARMM), aux Philippines, d'avoir accès à de l'eau propre et salubre. © Copyright OIT/R. Pablo.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.
Création graphique, conception typographique, mise en pages, impression, édition électronique et distribution.
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: JMB-REP

► Préface

Le présent rapport sur l'exécution du programme pour 2020-21 porte sur le premier programme biennal de l'OIT conçu pour traduire en mesures concrètes les objectifs énoncés dans la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail (2019). Au cours de la période biennale, le monde du travail a été surtout marqué par les répercussions de la pandémie de COVID-19, face à laquelle des efforts considérables ont été déployés pour combattre le virus, sauver des vies et concilier objectifs de santé publique et objectifs économiques et sociaux.

Le rapport dresse le bilan de l'action que l'OIT a menée et des résultats qu'elle a obtenus ces deux dernières années. Il met en particulier l'accent sur les mesures que l'Organisation a prises pour faire face à la crise sans précédent que le COVID-19 a déclenchée dans le monde du travail et remédier aux difficultés qui en ont résulté pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. L'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain que la Conférence internationale du Travail a adopté en juin 2021 lors la première session en ligne de son histoire a réaffirmé le rôle de premier plan que l'OIT a à jouer dans la conception de stratégies inclusives, durables et résilientes en faveur de la reprise. L'appel mondial se veut à la fois une déclaration d'engagement politique et une feuille de route destinée à guider l'action à mener à l'échelle mondiale pour promouvoir une reprise largement partagée et riche en emplois. La création d'un Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale annoncée par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en septembre 2021 place également l'OIT à la tête des efforts conjoints requis pour aider les pays à édifier des systèmes assurant une protection sociale universelle et à mettre le monde sur la voie de la réalisation des objectifs de développement durable 1 et 8 du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Au cours de la période biennale, l'OIT a continué à faire tout son possible pour proposer des services innovants et en adapter les modalités d'exécution compte tenu de l'urgence et de l'évolution des besoins des mandants, tout en assurant la continuité de ses activités, notamment le bon fonctionnement de ses organes de gouvernance et de son système de contrôle, et en veillant à la sécurité et au bien-être de ses mandants et du personnel du Bureau. Il convient de souligner que toutes les adaptations auxquelles il a été procédé pendant la période biennale sont restées dans la ligne des priorités stratégiques définies par le Conseil d'administration et la Conférence avant la crise. La manière dont l'OIT a traversé cette période biennale exceptionnelle montre combien sa capacité d'adaptation face aux difficultés imposées par le COVID-19 a été remarquable et témoigne de la détermination et de la résilience dont elle a fait preuve pour les surmonter.

Le fil rouge du rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2020-21 et son principal message sont que la crise a montré que la Déclaration du centenaire était plus utile que jamais et sa mise en œuvre on ne peut plus urgente. Le programme de l'OIT, avec ses huit résultats stratégiques et ses trois résultats facilitateurs, a efficacement servi la mise en œuvre de la déclaration en 2020-21; il en sera de même en 2022-23.

Le présent rapport et les informations complémentaires qui figurent dans le tableau de bord des résultats en matière de travail décent montrent que des progrès ont été réalisés dans 151 États Membres et deux territoires et que 896 résultats ont été concrétisés au titre des huit résultats stratégiques et ont contribué dans un grand nombre de cas à la réponse immédiate à la pandémie. Il ressort également des résultats que l'OIT et ses mandants ont accordé une attention toute particulière aux acteurs les plus durement touchés par la crise: les employeurs et les travailleurs des très petites et petites entreprises et de l'économie informelle, les jeunes, les femmes, les travailleurs migrants et les réfugiés, les personnes vivant avec un handicap et les autres groupes victimes de discrimination dans le monde du travail.

L'OIT sort de la période biennale 2020-21 plus déterminée et mieux armée pour contribuer de manière décisive à la construction d'un meilleur avenir du travail. Les effets de la pandémie, qui perdureront en 2022-23 et au-delà, vont maintenir le monde du travail dans une grande incertitude et perpétuer des obstacles au travail décent. Les priorités des mandants évoluent: il ne s'agit plus pour eux de faire face

aux suites immédiates de la crise, mais d'élaborer des solutions à long terme. Cela suppose que des progrès soutenus soient faits dans la mise en œuvre des mesures proposées par l'OIT et mises en avant dans l'Appel mondial à l'action pour parvenir à une reprise centrée sur l'humain et allant de pair avec le travail décent.

L'OIT devra constituer des partenariats diversifiés et bénéficiant d'un large soutien et les renforcer pour que l'aspiration morale et politique à ne laisser personne de côté se transforme en actions concrètes. Dans l'évaluation qu'il a faite de l'OIT en 2021, le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) confirme que l'Organisation demeure un partenaire de confiance. Je suis convaincu que, en travaillant avec la communauté internationale et avec ses partenaires, l'OIT, comme elle l'a fait jusqu'ici, se montrera à la hauteur des défis qui l'attendent et œuvrera à l'instauration d'une reprise centrée sur l'humain pour surmonter la pandémie et façonner un meilleur avenir du travail dans lequel la justice sociale et le travail décent seront une réalité pour tous.

Guy Ryder

Directeur général

► Table des matières

Préface	iii
Abréviations	x
Introduction	xi
 Partie I. Faire face à la crise et construire en mieux pour l'avenir	1
Un monde du travail dans la tourmente	2
L'OIT en action: piloter les mesures de riposte et la reprise centrée sur l'humain	4
Un cadre politique solide pour affronter les répercussions de la pandémie de COVID-19	5
L'Appel à l'action: la voie à suivre pour une reprise centrée sur l'humain	6
Renforcement des capacités institutionnelles des mandants grâce à des travaux de recherche novateurs, à une gestion éprouvée des connaissances et à la numérisation	7
Avancées majeures en matière de ratification: une première historique et des progrès continus	8
Une OIT forte au cœur de la réponse internationale à la crise	9
Assurer la continuité des activités pour servir les mandants et protéger le personnel	11
Budget et dépenses: chiffres clés	13
D'où proviennent les ressources de l'OIT?	13
Comment sont utilisées les ressources de l'OIT?	15
 Partie II. Performance organisationnelle durant la période 2020-21	19
Le point par pays	20
Contribution à l'égalité des genres et à la non-discrimination	21
Contribution au Programme de développement durable à l'horizon 2030	23
Progrès accomplis dans les régions	24
Résultats stratégiques	29
Résultat 1. Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif	29
Résultat 2. Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité	35
Résultat 3. Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous	40
Résultat 4. Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent	45
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	49
Résultat 6. L'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail	53
Résultat 7. Une protection adéquate et efficace pour tous au travail	58
Résultat 8. Une protection sociale complète et durable pour tous	63

Résultats facilitateurs	68
Résultat A. Des connaissances faisant autorité et des partenariats à fort impact pour promouvoir le travail décent	68
Résultat B. Une gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation	71
Résultat C. Des services d'appui efficaces et une utilisation efficace des ressources de l'OIT	73

Partie III. Enseignements et perspectives 79

Œuvrer à une reprise centrée sur l'humain qui soit porteuse de travail décent	80
Étendre la portée et l'impact de l'action de l'OIT par des activités de sensibilisation et de développement de connaissances faisant autorité	82
Approfondir la collaboration de l'OIT avec le système multilatéral	83
Tirer le meilleur parti des nouvelles méthodes de travail imposées par la pandémie de COVID-19	85
Favoriser la durabilité des interventions de l'OIT et une utilisation optimale des ressources	87

Annexes 91

Annexe I. Données financières détaillées	92
Annexe II. Résultats stratégiques, produits et indicateurs: Cibles et résultats obtenus	97
Annexe III. Résultats facilitateurs, produits et indicateurs: Cibles et résultats obtenus	104

Figures

Figure 1. Pertes d'heures de travail et d'emplois en 2020	4
Figure 2. Les quatre piliers du cadre établi par l'OIT pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19	5
Figure 3. COVID-19: quelques règles, conseils et services à l'intention du personnel	12
Figure 4. Budget et dépenses de l'OIT en 2020-21	13
Figure 5. Vingt principaux donateurs de fonds extrabudgétaires en 2020-21	14
Figure 6. Contributions des donateurs au CSBO en 2020-21	14
Figure 7. Dépenses totales par résultat stratégique (en millions de dollars É.-U.)	15
Figure 8. Dépenses totales par région (en pourcentage)	16
Figure 9. Répartition des dépenses au titre de la CTBO, par résultat stratégique	17
Figure 10. Nombre total de résultats obtenus par résultat stratégique et cible correspondante	20
Figure 11. Contribution des résultats obtenus à la réponse à la crise du COVID-19, par région	21
Figure 12. Répartition des résultats obtenus selon leur contribution à l'égalité de genre et à la non-discrimination	22
Figure 13. Répartition des résultats obtenus selon leur contribution à l'égalité de genre et à la non-discrimination, par résultat stratégique et par marqueur	22
Figure 14. Contribution des résultats obtenus par l'OIT à certains ODD	24
Figure 15. Répartition des résultats obtenus, par région	25

Figure 16. Résultats obtenus au titre du résultat 1, par indicateur de produit et par région	31
Figure 17. Résultats obtenus au titre du résultat 2, par région	37
Figure 18. Nombre de ratifications enregistrées (2014-2021)	37
Figure 19. Résultats obtenus au titre du résultat 3, par indicateur et par région	41
Figure 20. Résultats obtenus au titre du résultat 4, par indicateur et par région	46
Figure 21. Résultats obtenus au titre du résultat 5, par indicateur de produit et par région	51
Figure 22. Résultats obtenus au titre du résultat 6, par indicateur de produit et par région	55
Figure 23. Résultats obtenus au titre du résultat 7 (produits 7.1, 7.2 et 7.3), par indicateur de produit et par région	60
Figure 24. Résultats obtenus au titre du résultat 7 (produits 7.4, et 7.5), par indicateur de produit et par région	60
Figure 25. Résultats obtenus au titre du résultat 8, par indicateur de produit et par région	65
Figure I.1. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 1	92
Figure I.2. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 2	93
Figure I.3. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 3	93
Figure I.4. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 4	94
Figure I.5. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 5	94
Figure I.6. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 6	95
Figure I.7. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 7	95
Figure I.8. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 8	96

Tableaux

Tableau 1. Indicateurs du travail décent: principales tendances entre 2018 et 2021	3
Tableau 2. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 1	35
Tableau 3. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 2	39
Tableau 4. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 3	44
Tableau 5. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 4	48
Tableau 6. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 5	53
Tableau 7. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 6	57
Tableau 8. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 7	63
Tableau 9. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 8	67

Encadrés

Encadré 1.	Les grandes lignes de l'Appel mondial à l'action	6
Encadré 2.	L'Observatoire de l'OIT: un outil innovant qui permet de diffuser des informations essentielles sur le marché du travail aux fins des stratégies de riposte et de relance	7
Encadré 3.	La ratification universelle de la convention n° 182	9
Encadré 4.	L'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale	10
Encadré 5.	Sélection de produits régionaux de diffusion des connaissances sur le COVID-19 et le monde du travail	25
Encadré 6.	Comprendre les besoins et le rôle des partenaires sociaux pendant a crise du COVID-19	30
Encadré 7.	Rôle du tripartisme et du dialogue social dans la stratégie mise en place par les Fidji face au COVID-19	31
Encadré 8.	Incidence de l'action menée par les organisations d'employeurs et des associations professionnelles sur les politiques publiques visant à surmonter la crise du COVID-19 en Colombie, aux Seychelles et en Serbie ..	32
Encadré 9.	En Colombie et en Malaisie, les initiatives novatrices prises par les organisations de travailleurs pendant la pandémie stimulent la syndicalisation	33
Encadré 10.	Redynamisation de l'inspection du travail et du dialogue social en Géorgie ..	34
Encadré 11.	Les mécanismes de contrôle de l'OIT pendant la pandémie de COVID-19	36
Encadré 12.	Ratification de conventions fondamentales par la République de Corée	38
Encadré 13.	Intégration des normes internationales du travail dans l'action des Nations Unies	39
Encadré 14.	Mise en œuvre coordonnée des politiques de protection sociale et des politiques actives du marché du travail en Ouzbékistan	40
Encadré 15.	Évaluation de l'incidence du COVID-19 sur l'économie et le marché du travail ..	42
Encadré 16.	Élaboration et validation de la stratégie nationale de la Côte d'Ivoire pour les emplois verts	43
Encadré 17.	Innovation et développement de PME vertes au Zimbabwe	45
Encadré 18.	Développement d'un environnement propice aux entreprises durables au Suriname	47
Encadré 19.	Le rôle des entreprises dans la réalisation de l'ODD 8	48
Encadré 20.	Compétences numériques et transition numérique des systèmes de développement des compétences au Cambodge, en Indonésie, aux Philippines et en Ukraine	50
Encadré 21.	Évaluation rapide des besoins en matière d'actualisation et de perfectionnement des compétences en réponse à la crise du COVID-19	51
Encadré 22.	Partenariat OIT-UNESCO en faveur d'un système résilient de développement des compétences en République démocratique du Congo	52
Encadré 23.	Progrès en matière d'égalité de genre dans l'État plurinational de Bolivie, en Égypte, en Indonésie, en Ukraine et au Zimbabwe	54
Encadré 24.	Libérer le monde de la violence et du harcèlement	56
Encadré 25.	Progrès réalisés en matière d'égalité des chances en Chine, au Guatemala et au Nigéria	57

Encadré 26. Dimensions multiples des progrès accomplis au Népal en vue de garantir la protection pour tous au travail	59
Encadré 27. Estimations mondiales 2020 relatives au travail des enfants	61
Encadré 28. Instauration d'un salaire minimum au Qatar	62
Encadré 29. Action conjointe des Nations Unies visant à renforcer la protection sociale au Mozambique	64
Encadré 30. Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022	66
Encadré 31. La protection sociale des travailleurs du secteur de l'habillement	66
Encadré 32. Contribution du BIT à l'amélioration des enquêtes sur la main-d'œuvre dans les Caraïbes orientales, en République-Unie de Tanzanie et au Viet Nam	69
Encadré 33. Innovation dans les domaines de la collecte de données, de la recherche et de la communication	70
Encadré 34. Première session virtuelle de la Conférence internationale du Travail	72
Encadré 35. Une nouvelle méthode pour la recherche de solutions novatrices	74
Encadré 36. Mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines en 2020-21: Progrès réalisés et points à améliorer	77
Encadré 37. Mesures prises pendant la pandémie pour adapter les services fournis par l'OIT: l'exemple du programme Better Work	86

► Abréviations

ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BAsD	Banque asiatique de développement
BID	Banque interaméricaine de développement
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique
COVID-19	maladie à coronavirus
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CSI	Confédération syndicale internationale
CTBO	coopération technique financée par le budget ordinaire
CUA	Commission de l'Union africaine
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EPIC	Coalition internationale pour l'égalité salariale
FMI	Fonds monétaire international
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT-CINTERFOR	Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	programme par pays de promotion du travail décent
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

► Introduction

Le rapport sur l'exécution du programme est le principal moyen par lequel le Bureau rend compte de son action à son Conseil d'administration, à la Conférence internationale du Travail, aux mandants de l'Organisation et à ses partenaires de développement. Ce rapport fait le bilan des résultats obtenus par l'Organisation au regard des engagements pris dans le programme et budget pour la période biennale 2020-21, présente les réalisations accomplies avec les ressources allouées à l'OIT et met en évidence les domaines appelant encore des améliorations.

Il s'agit du tout premier rapport qui porte sur l'exécution d'un programme de travail biennal ancré dans la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#). Mais ce programme a également été exécuté dans un contexte de lutte mondiale contre les effets sanitaires et socio économiques de la pandémie de COVID-19. La présente édition contient donc une analyse de la manière dont l'OIT s'est adaptée, face aux défis sans précédent rencontrés par le monde du travail, afin de répondre directement aux nouveaux besoins des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, tout en plaidant pour une reprise centrée sur l'humain qui permette de bâtir un meilleur avenir du travail.

La structure du rapport est la suivante:

- La **partie I** décrit les tendances observées en matière de travail décent au cours de la période biennale ainsi que les temps forts de l'action mondiale menée par l'OIT dans différents domaines (fourniture d'orientations stratégiques et normatives, gestion des connaissances, influence et partenariats multilatéraux, et adaptation des modèles économiques et des services opérationnels). La partie I présente également les principaux éléments du budget et des dépenses de la période 2020-21.
- La **partie II**, consacrée à la performance organisationnelle pendant la période biennale, décrit les résultats obtenus et la mise en œuvre par l'OIT du budget alloué aux fins des résultats stratégiques et des résultats facilitateurs définis dans le programme et budget pour 2020-21.
- La **partie III** porte sur les enseignements tirés de l'exécution du programme et des évaluations s'y rapportant. Ces enseignements ont éclairé l'élaboration du programme pour 2022-23 et seront utiles pour en guider la mise en œuvre.

Le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT est le fruit d'une collaboration entre tous les départements du siège et les bureaux extérieurs. Compte tenu de leur volume, les informations recueillies ne sauraient être résumées dans un seul document. Le présent rapport n'est donc que l'un des éléments d'une initiative plus générale visant la transparence et la communication, qui se décline aussi sous la forme d'un contenu numérique interactif ([info multimédia](#)) et d'une version actualisée du [tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#). Ces outils fournissent des informations détaillées par résultat, par région et par pays en s'appuyant sur toute une série de vidéos, de reportages et de témoignages qui illustrent comment, par son action, l'OIT a influé sur la vie des gens et s'est acquittée de son mandat de justice sociale pendant cette période biennale très tourmentée.





Partie I

► Faire face à la crise et construire en mieux pour l'avenir

Trois mois après le début de la période biennale 2020-21, le COVID-19 a plongé le monde entier dans l'une des crises économiques et sociales les plus graves de l'époque moderne, causant d'immenses souffrances et exposant au grand jour la vulnérabilité extrême de millions de travailleurs et d'entreprises. En fondant son action sur sa Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, l'OIT a réussi à répondre efficacement aux besoins urgents de ses mandants et à soutenir les efforts déployés par ces derniers pour promouvoir une reprise centrée sur l'humain et allant de pair avec le travail décent. Des progrès ont ainsi pu être accomplis dans 151 États Membres et deux territoires, et 896 résultats être concrétisés au titre des huit résultats stratégiques du programme et budget pour 2020-21.

Cette partie du rapport fait la synthèse des réalisations majeures auxquelles l'OIT a contribué au cours de la période biennale. Elle contient des informations concernant les principaux effets de la crise sur le monde du travail, comporte une description des modifications que l'OIT a introduites dans l'exécution de son programme de travail afin de répondre aux besoins urgents de ses mandants dans le contexte de la pandémie, et présente le budget et les dépenses correspondant à la période biennale.

► Un monde du travail dans la tourmente

Les [Prévisions de l'économie mondiale](#) du Fonds monétaire international (FMI) d'octobre 2021 confirment qu'en 2020 la pandémie de COVID-19 a entraîné une forte contraction du PIB mondial (-3,1 pour cent). Elle a en outre accru l'insécurité économique et l'informalité et creusé les inégalités qui existaient déjà dans le monde du travail. Ses effets dévastateurs sur les économies et les sociétés ont largement excédé ceux de la crise financière de 2009. Pour la première fois en trente ans, la pauvreté augmente.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été mises en difficulté, en raison notamment d'une évolution à la baisse du nombre de leurs affiliés et, partant, de leurs revenus, ce qui dans bien des cas a obéré leurs capacités en matière de prestation de services et de participation au dialogue social. Les administrations du travail ont également subi les répercussions de la crise. Mais il y a aussi eu du positif: au cours des douze premiers mois de la crise, le dialogue social qui s'est tenu à différents niveaux entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs a abouti à l'adoption de déclarations et d'accords conjoints dans 102 États Membres et territoires, ce qui devrait favoriser la conception et la mise en œuvre de stratégies propices à une reprise durable.

D'après les estimations modélisées du BIT, la situation de l'emploi et du travail décent s'est globalement détériorée en 2020, et la timide reprise mondiale qui s'est dessinée en 2021 n'est pas suffisante pour remettre le monde sur la bonne voie afin que les objectifs de développement durable (ODD) du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) puissent être atteints (tableau 1). Il ressort notamment que:

- **La crise a entraîné des destructions massives d'emplois à travers le monde**, faisant passer le taux de chômage de 5,4 pour cent en 2019 à 6,6 pour cent en 2020 et **privant de leur travail près de 35 millions de personnes**. La baisse du ratio emploi-population montre que **100 millions de personnes supplémentaires ont quitté le marché du travail**, c'est-à-dire ont arrêté de travailler et renoncé à chercher un emploi. Si l'emploi mondial s'est quelque peu redressé en 2021, on estime que, par rapport aux tendances de l'emploi antérieures à la pandémie, 75 millions d'emplois ont été détruits par la crise en 2021 et 23 millions en 2022 ¹.
- Parmi les personnes qui ont continué de travailler, nombreuses sont celles qui ont vu leur revenu diminuer. **La proportion de travailleurs pauvres a augmenté**: de 6,7 pour cent en 2019, elle est passée à 7,2 pour cent en 2020, pour s'établir à 6,9 pour cent en 2021.
- D'une manière générale, et dans toutes les régions du monde, **les femmes ont été plus touchées que les hommes par la crise**. Même si, en chiffres absolus, les hommes ont été plus nombreux que les femmes à perdre leur emploi – ce qui reflète les disparités qui existent depuis longtemps entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes –, 3,6 pour cent des femmes ont perdu leur emploi en 2020, contre 2,9 pour cent des hommes. En outre, la reprise enregistrée en 2021 a été plus lente pour les femmes que pour les hommes. De même, les pertes d'emploi ont été nettement plus importantes chez les jeunes travailleurs (7,9 pour cent en 2020) que chez les adultes (2,5 pour cent en 2020).
- En 2020, **seulement 46,9 pour cent de la population mondiale bénéficiait de manière effective d'au moins une prestation de protection sociale, ce qui veut dire qu'environ 4,1 milliards de personnes étaient totalement dépourvues de protection**. La pandémie a poussé les pays à mettre en œuvre des stratégies sans précédent pour protéger la santé, l'emploi et les revenus, sans lesquelles les conséquences de la crise auraient été bien pires. Cette situation a par ailleurs révélé l'urgence qu'il y avait à poursuivre et à intensifier les efforts visant à élaborer des systèmes assurant une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable pour remédier aux lacunes qui persistent dans ce domaine et améliorer la résilience des sociétés et des économies.

¹ Bureau international du Travail (BIT), [Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2021](#), mai 2021.

- Pour ce qui est de l'élimination du travail des enfants, il n'y a guère eu de progrès. Bien que la proportion d'**enfants astreints au travail** soit restée stable, on en comptait **encore 160 millions** en 2020, soit 8,4 millions de plus qu'en 2016. Si aucune mesure d'atténuation n'est prise face à l'augmentation de la pauvreté due à la crise du COVID-19, 9 millions d'enfants supplémentaires pourraient se retrouver astreints au travail, un chiffre qui pourrait se révéler bien plus élevé encore – pour atteindre environ 46 millions – si la couverture sociale régresse².

► **Tableau 1. Indicateurs du travail décent: principales tendances entre 2018 et 2021**

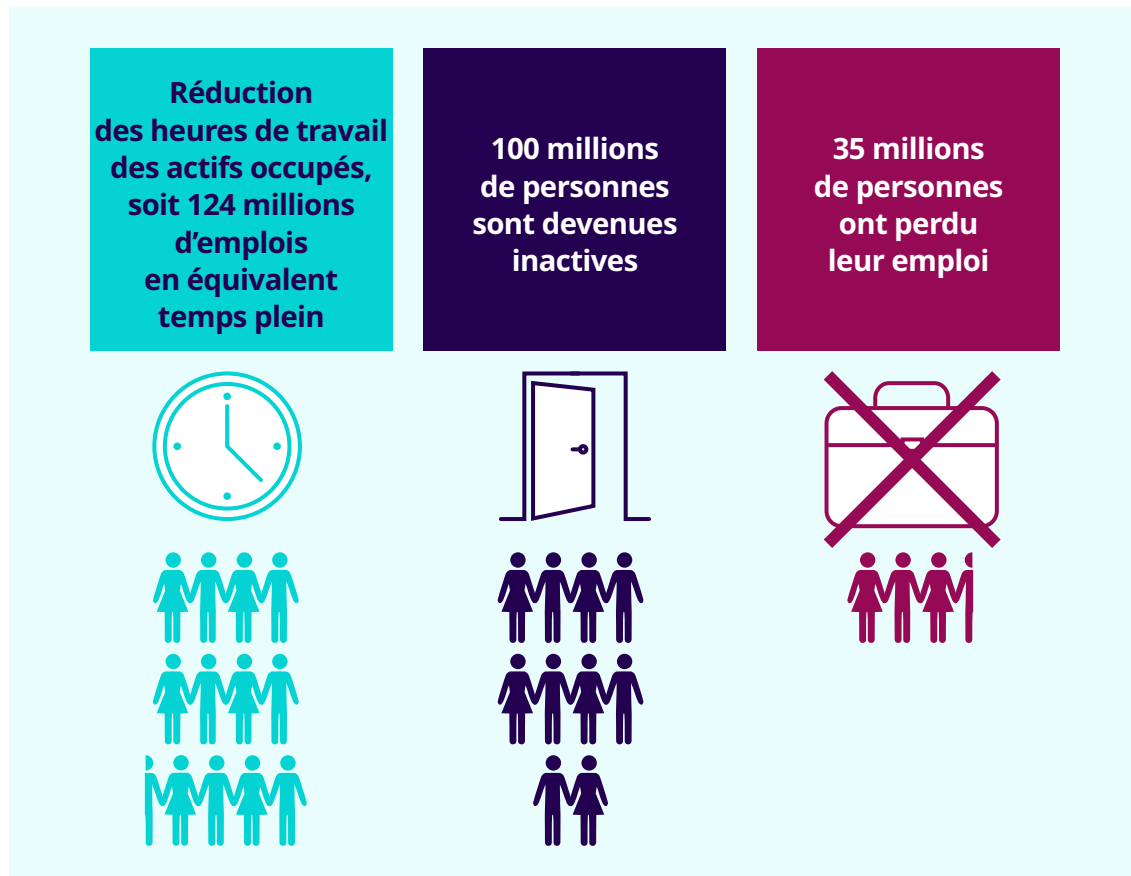
Indicateurs	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
Taux de chômage (indicateur 8.5.2 des ODD)	5,4	5,4	6,6	6,2
<i>Femmes</i>	5,5	5,5	6,4	6,3
<i>Hommes</i>	5,3	5,3	6,6	6,1
<i>Jeunes (âgés de 15 à 24 ans)</i>	13,5	13,5	15,2	n.d.
Ratio emploi-population (personnes âgées de 15 ans et plus), par sexe	57,3	57,3	54,8	55,4
<i>Femmes</i>	45,0	45,2	43,0	43,4
<i>Hommes</i>	69,6	69,4	66,6	67,3
Taux de travailleurs pauvres Proportion de la population occupée vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé au niveau international (indicateur 1.1.1 des ODD)	6,8	6,7	7,2	6,9
<i>Femmes</i>	7,2	7,1		
<i>Hommes</i>	6,6	6,5		
Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation (indicateur 8.6.1 des ODD)	22,0	21,8	23,3	
<i>Femmes</i>	31,0	30,6	31,5	
<i>Hommes</i>	13,7	13,5	15,7	
Proportion de femmes occupant des postes de direction (indicateur 5.5.2 des ODD)	27,9	28,2	28,3	n/a
Proportion de la population bénéficiant de socles ou systèmes de protection sociale (indicateur 1.3.1 des ODD)			46,9	
Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent (indicateur 8.7.1 des ODD)			9,6	
<i>Femmes</i>			7,8	
<i>Hommes</i>			11,2	

Source: Estimations modélisées du BIT, novembre 2021.

La réduction des heures travaillées à l'échelle mondiale est un autre indicateur clair de l'ampleur de la crise. En 2020, le BIT estimait que les heures travaillées avaient été réduites de 8,9 pour cent par rapport au dernier trimestre de 2019, ce qui représente 259 millions d'emplois en équivalent temps plein et correspond à une baisse des revenus du travail de 3 700 milliards de dollars des États-Unis (dollars É.-U.). La hausse de l'inactivité et du chômage compte pour environ 52 pour cent de ce chiffre (en supposant une équivalence à plein temps), les 48 pour cent restants correspondant à une réduction du nombre d'heures travaillées parmi les personnes qui ont gardé leur emploi (figure 1). En dépit de la récente reprise de l'emploi observée dans les pays à revenu élevé et les pays à revenu intermédiaire, on estimait fin 2021 que le nombre global des heures travaillées demeurait inférieur de 4,3 pour cent à ce qu'il était en 2019.

² BIT et Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward* (résumé disponible en français), 2021.

► Figure 1. Pertes d'heures de travail et d'emplois en 2020



Au début de 2021, l'accès aux vaccins et la mise en œuvre de plans de relance relativement solides ont permis une reprise de l'emploi dans les pays à revenu élevé et les pays à revenu intermédiaire supérieur. À l'inverse, dans les pays en développement, en particulier dans les pays à faible revenu, la reprise a été plus lente et a reposé essentiellement sur une expansion de l'économie informelle, et l'«écart de productivité» avec les pays avancés s'est aggravé. Au cours de la deuxième moitié de 2021, avec les vagues successives de la pandémie, l'apparition de nouveaux variants du virus et la mise en œuvre inégale de la vaccination dans les pays en développement, le constat s'est progressivement imposé qu'il faudrait bien plus d'années qu'initialement envisagé pour surmonter la crise, et qu'une action mondiale concertée devrait être menée pour y parvenir.

► L'OIT en action: piloter les mesures de riposte et la reprise centrée sur l'humain

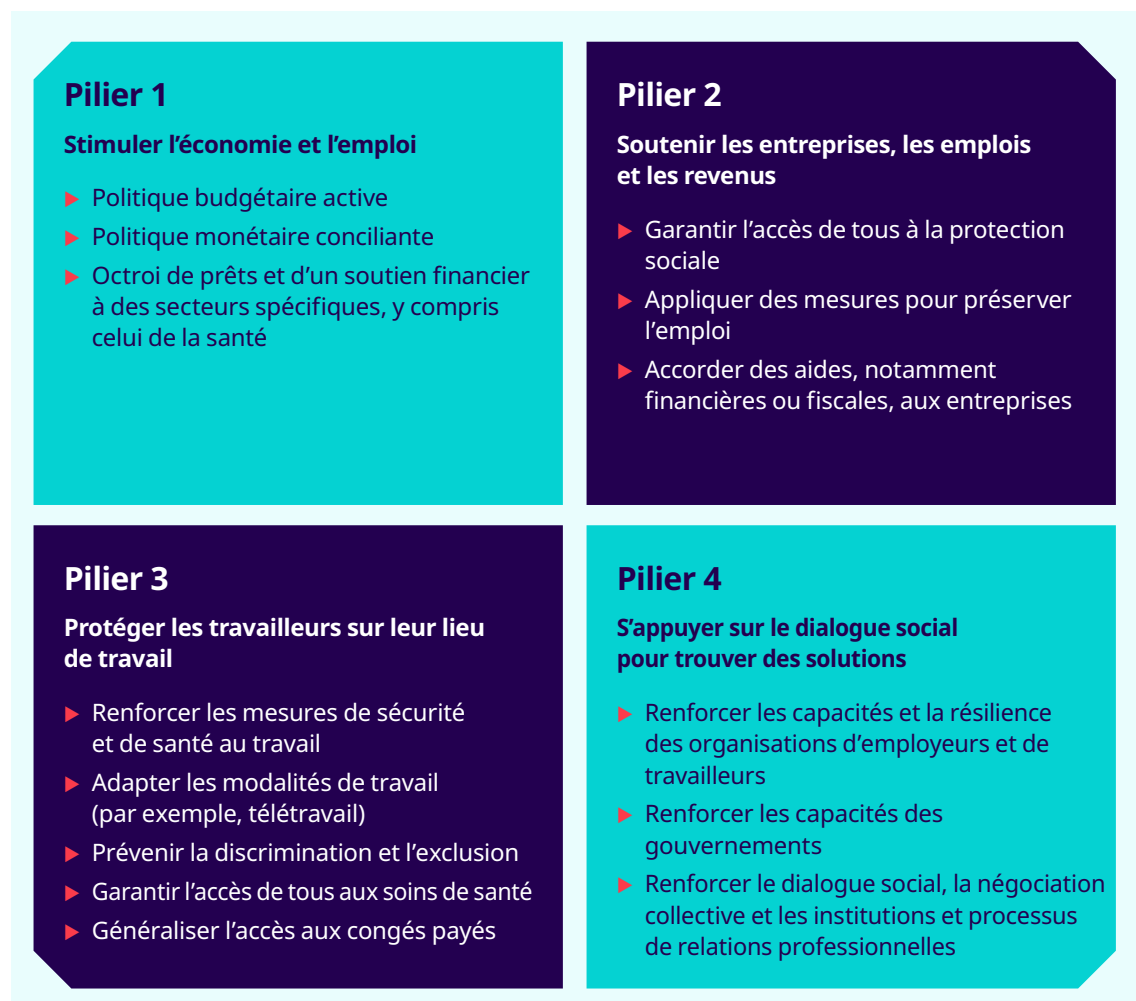
Lorsque la pandémie de COVID-19 s'est déclarée en mars 2020, le Bureau a rapidement ajusté ses plans de travail opérationnels pour pouvoir répondre aux nouveaux besoins des mandants tripartites, attentivement évalué les répercussions de la crise sur l'emploi, les entreprises et les moyens d'existence, et mis au point des plateformes de partage des connaissances, des outils et des orientations pour faciliter des interventions immédiates au niveau national. L'OIT a dirigé les efforts déployés au niveau mondial pour

faire face aux effets de la pandémie sur le marché du travail et a également adapté ses méthodes de travail afin de maintenir ses échanges et la communication avec ses mandants, de garantir la continuité de ses opérations dans le monde entier et d'assurer le bon fonctionnement de ses procédures de gouvernance.

Un cadre politique solide pour affronter les répercussions de la pandémie de COVID-19

L'OIT a adopté un [cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19](#). Structuré autour de quatre grands axes, ce cadre est fondé sur les normes internationales du travail et aligné sur le programme et budget pour la période biennale 2020-2021, et donc sur les principes de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (figure 2). Il a aidé à adapter les stratégies de pays, à élaborer des initiatives mondiales de développement des connaissances et des capacités, et à allouer des ressources à des activités visant à renforcer les capacités et la résilience des mandants tripartites et à protéger les emplois, les travailleurs et les entreprises. L'état d'avancement des [mesures prises par le Bureau face à la pandémie de COVID-19](#) a été porté à la connaissance du Conseil d'administration en novembre 2020.

► Figure 2. Les quatre piliers du cadre établi par l'OIT pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19



Le [Sommet mondial sur le COVID-19 et le monde du travail](#) qui a eu lieu en juillet 2020 – la plus grande manifestation jamais tenue en ligne pour réunir travailleurs, employeurs et gouvernements – a montré que les parties prenantes étaient toutes très attachées et déterminées à remédier aux vulnérabilités mises au jour par la pandémie ainsi qu'à construire en mieux au sortir de la crise, en prenant pour feuilles de route la Déclaration du centenaire de l'OIT et le Programme 2030. Cinquante et un chefs d'État et de gouvernement se sont exprimés à l'occasion du sommet – auquel ont participé nombre de hauts représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs de 98 pays –, de même que le Secrétaire général de l'ONU et les chefs de secrétariat de plusieurs organismes internationaux. Le sommet a réuni les principales parties prenantes en vue de définir une action concertée, confirmant encore la pertinence du cadre politique de l'OIT dans la riposte à la pandémie.

Les pays axant leur action sur les secteurs et les chaînes d'approvisionnement les plus durement touchés par la pandémie ou devenus essentiels dans le contexte de la crise, le BIT a intensifié ses activités de conseil et de coopération pour faciliter l'utilisation de ses [outils, orientations et checklists](#) dans des secteurs clés (hôtellerie-restauration, tourisme, transports, santé, éducation ou encore soin et services à la personne, entre autres). Il s'est notamment concentré sur les secteurs mobilisant des travailleurs particulièrement vulnérables face aux effets du COVID-19, y compris dans la fonction publique, insistant sur la nécessité d'améliorer les conditions de travail et d'accroître les investissements afin de se préparer aux éventuelles crises à venir.

L'Appel à l'action: la voie à suivre pour une reprise centrée sur l'humain

Lors de la Conférence internationale du Travail de 2021, les délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 181 États Membres ont adopté, à l'unanimité, un [Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain](#). Les mandants de l'OIT s'y sont engagés à œuvrer en faveur d'une reprise créatrice d'emplois qui contribue sensiblement à renforcer la protection des travailleurs et la

► Encadré 1. Les grandes lignes de l'Appel mondial à l'action

L'Appel mondial à l'action:

- est fondé sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, dont il érige la mise en œuvre en priorité essentielle des politiques nationales, de l'action des entreprises et de la coopération internationale, le but étant de favoriser une reprise largement partagée et pleinement inclusive;
- engage les pays à placer le plein emploi, le travail décent, les besoins des personnes les plus vulnérables et les plus durement touchées par la pandémie, et le soutien aux entreprises durables, à l'emploi et aux revenus au cœur de stratégies de reprise intégrant les considérations de genre et tenant compte des priorités nationales;
- propose des mesures visant à promouvoir une croissance inclusive et créatrice d'emplois, la protection de tous les travailleurs au travail, la protection sociale universelle et le dialogue social;
- engage l'OIT à jouer un rôle moteur, à intensifier la coopération au sein du système multilatéral et à user de tous ses moyens d'action pour aider à la conception et à l'application de stratégies de relance qui ne laissent personne de côté;
- invite l'OIT à œuvrer avec d'autres institutions multilatérales à la tenue, en 2022, d'un forum politique de grande ampleur qui permette de mobiliser une réponse forte et cohérente pour aider les États Membres à mettre en œuvre des stratégies en faveur d'une reprise centrée sur l'humain.

protection sociale et à appuyer les entreprises durables. Les institutions multilatérales y sont appelées à soutenir les stratégies menées en faveur d'une reprise centrée sur l'humain et à en améliorer la cohérence, et le rôle moteur incombant à l'OIT y est souligné.

L'Appel mondial à l'action indique la voie à suivre pour accélérer l'application de la Déclaration du centenaire de l'OIT, dans le cadre de l'exécution du programme et budget. En novembre 2021, le [Conseil d'administration a formulé des orientations](#) pour favoriser la mise en œuvre de l'Appel mondial à l'action par diverses mesures, à savoir: mise à profit des perspectives d'élaboration de politiques dans les domaines pertinents; suivi de la progression de la reprise au moyen de l'Observatoire de l'OIT; recours au dialogue tripartite pour élaborer des stratégies nationales en faveur d'une reprise centrée sur l'humain; et mobilisation de ressources suffisantes pour concrétiser cet objectif et faciliter une action multilatérale.

Renforcement des capacités institutionnelles des mandants grâce à des travaux de recherche novateurs, à une gestion éprouvée des connaissances et à la numérisation

Au cours de la période biennale, l'OIT a continué de mettre en œuvre son programme en matière de statistique, de recherche et de gestion des connaissances, l'objectif ultime étant de produire et de diffuser en temps utile des données et des analyses concernant les effets du COVID-19 sur les marchés du travail qui soient pertinentes et de qualité, et qui permettent de fournir des conseils stratégiques et des services d'appui aux mandants.

En avril 2020, l'OIT a mis en place une plateforme de partage des connaissances sur le [COVID19 et le monde du travail](#). À la fin de 2021, celle-ci comptait plusieurs centaines de [notes de synthèse](#), de [notes sectorielles](#), d'outils et d'orientations, ainsi qu'un [recueil des réponses politiques nationales](#) contenant

► Encadré 2. L'Observatoire de l'OIT: un outil innovant qui permet de diffuser des informations essentielles sur le marché du travail aux fins des stratégies de riposte et de relance

Le 18 mars 2020, le BIT a publié une note de synthèse intitulée «[Observatoire de l'OIT](#)», contenant une évaluation préliminaire des possibles répercussions du COVID-19 sur le monde du travail.

Trois semaines plus tard, le 7 avril 2020, alors que plus de 80 pour cent de la main-d'œuvre mondiale était touchée par des mesures de confinement, la [deuxième édition de l'Observatoire de l'OIT](#) a été publiée. Celle-ci contenait des informations sur les effets de la crise s'agissant de la diminution des heures travaillées, calculées selon un modèle innovant dit de «prévision immédiate» qui utilise les données disponibles en temps quasi réel. En l'absence de sources de données plus traditionnelles, cette méthode s'est révélée être un très précieux indicateur des conséquences du COVID-19 pour le monde du travail.

Les six éditions suivantes de l'Observatoire de l'OIT ont fourni des informations et des données d'analyse actualisées sur plusieurs sujets, comme les effets du COVID-19 dans l'économie informelle, les avantages du dépistage et du traçage des cas contacts pour le marché du travail, les multiples chocs subis par la jeunesse, les conséquences disproportionnées de la crise pour les travailleuses, l'efficacité des mesures de relance budgétaire pour atténuer les perturbations du marché du travail et l'importance de la vaccination et des mesures de relance pour l'emploi.

Les mandants et la communauté internationale ont généralement salué les publications de la série pour les estimations opportunes qu'elles offraient et leurs analyses de qualité dans le contexte de la pandémie. L'Observatoire de l'OIT a permis de formuler d'importantes propositions pour l'élaboration de politiques et de mesures de relance, à tous les niveaux, et a démontré que l'Organisation était l'interlocuteur de référence sur les questions relatives au monde du travail.

des informations sur les mesures prises dans 188 pays et territoires. La plateforme est régulièrement mise à jour, ce qui facilite l'analyse et l'échange de données d'expérience. Pendant la période biennale, le BIT a publié cinq [rapports phares](#) de portée mondiale sur l'emploi, la protection sociale et les salaires, qui renferment de précieuses informations au sujet des retombées de la pandémie. Conjointement avec l'UNICEF, il a aussi publié des [estimations mondiales sur le travail des enfants en 2020](#), dont il ressort que ce problème persiste dans le monde entier et que les progrès dans ce domaine sont au point mort.

Les efforts officiels de collecte de données au niveau national ont été fortement entravés par les confinements, en particulier dans les pays où les moyens de remplacer les entretiens en face-à-face sont limités, voire inexistantes. Le BIT a aidé les organismes nationaux de statistique à passer aux enquêtes en ligne ou par téléphone, appliqué des techniques de modélisation innovantes pour fournir des données et analyses utiles à l'élaboration de politiques, et mis en place de nouveaux moyens de communication et de diffusion des informations, comme l'Observatoire de l'OIT sur le COVID-19 et le monde du travail.

Du fait de la pandémie, l'OIT a dû revoir ses priorités et ses approches en matière de développement des capacités institutionnelles des gouvernements et des organisations de partenaires sociaux. Pendant la période biennale, la grande priorité a été de renforcer la capacité des mandants à réagir efficacement aux conséquences de la pandémie; l'appui aux partenaires sociaux a surtout consisté à garantir la survie de leurs organisations et la continuité des services fournis à leurs membres. La principale méthode utilisée à cet égard a été la numérisation, sur la base de la [stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT](#) approuvée par le Conseil d'administration en 2019, et compte tenu des difficultés liées à la crise.

Pendant la période biennale, le Centre international de formation de l'OIT à Turin (ci-après le «Centre de Turin») a joué un rôle central en matière de renforcement des capacités et illustre bien l'évolution des modalités de prestation, puisqu'il offre à la fois des cours en face-à-face et en ligne, des formations individuelles et institutionnelles, ainsi que des services de conseil. Tirant parti des technologies numériques pour élargir la portée de ses activités et réduire les coûts, le Centre de Turin a consolidé sa position en tant que centre de formation d'excellence au service du travail décent, que chef de file de l'innovation en matière d'apprentissage et que partenaire de confiance à même de trouver des solutions collaboratives, en particulier avec les autres entités des Nations Unies. Tout cela a été possible grâce aux investissements réalisés avant la pandémie dans l'apprentissage à distance, aux services consultatifs offerts en complément des formations, aux nouveaux produits de formation sur les futures techniques de prospective, les mégadonnées et l'intelligence artificielle, et à certaines innovations telles que l'utilisation d'applications de réalité virtuelle et augmentée aux fins de la formation.

Le rythme de la transformation au Centre de Turin s'est accéléré en 2020-21. Par suite de la forte augmentation des formations en ligne, le nombre de participants aux activités du Centre a plus que doublé. Le Programme des activités pour les travailleurs et les employeurs a multiplié par trois la portée de ses formations à distance, compensant l'interruption temporaire des activités en face-à-face. Du fait de son bon rapport coût-efficacité, l'apprentissage à distance a également permis d'accroître considérablement les activités organisées en partenariat avec des établissements de formation locaux. Ces changements n'ont rien enlevé à la qualité des formations. L'[évaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage en ligne du Centre de Turin](#), qui a été menée en 2021 auprès de plus de 9 000 participants, a montré que les taux d'acquisition et d'application des connaissances étaient similaires, voire supérieurs à ceux constatés lors d'évaluations précédentes.

Avancées majeures en matière de ratification: une première historique et des progrès continus

En juin 2020, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, est devenue la première convention de l'histoire de l'OIT à être ratifiée par l'ensemble des États Membres. Cet événement historique témoigne du fort engagement de tous les États Membres de l'OIT et de leur détermination à faire en sorte que les enfants du monde entier ne soient pas astreints au travail, en particulier sous ses pires formes. La ratification universelle de la convention va faire sensiblement avancer l'action menée

pour atteindre l'objectif ambitieux consistant à mettre fin, d'ici à 2025, au travail des enfants sous toutes ses formes. Il s'agit d'une réalisation d'autant plus essentielle que la pandémie de COVID-19 menace de réduire à néant les progrès récemment accomplis, entraînant la perte d'un grand nombre d'emplois, une détérioration des conditions de travail, une baisse des revenus des ménages et la fermeture temporaire des écoles.

► Encadré 3. La ratification universelle de la convention n° 182

► La ratification universelle «reflète un engagement mondial selon lequel les pires formes de travail des enfants, telles que l'esclavage, l'exploitation sexuelle, l'utilisation des enfants dans les conflits armés ou d'autres travaux dangereux ou illicites qui compromettent la santé physique et morale et le bien être psychologique des enfants, n'ont pas leur place dans notre société.

► **Guy Ryder**, Directeur général du BIT.

► La ratification universelle de la convention n° 182 est un rappel puissant et opportun de l'importance des normes de l'OIT et de la nécessité d'apporter des solutions multilatérales aux problèmes mondiaux.

► **Sharan Burrow**, Secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale (CSI).

► La ratification universelle de la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants est un moment historique. [...] C'est encore plus urgent en cette période de pandémie de COVID-19. [...] Ensemble, nous pouvons œuvrer à l'élimination du travail des enfants sous toutes ses formes.

► **Roberto Suárez Santos**, Secrétaire général de l'Organisation internationale des employeurs (OIE).

Alors qu'en 2020 la crise du COVID-19 a ralenti le processus de ratification des normes internationales du travail, le nombre élevé de ratifications de conventions et protocoles enregistré en 2021 (69) porte à 95 le nombre total de ratifications enregistrées sur l'ensemble de la période biennale. Ces ratifications ont été obtenues auprès de 51 États Membres, et 20 d'entre elles concernent des conventions fondamentales.

Deux autres grandes avancées ont aussi marqué l'action normative de l'OIT pendant la période biennale:

- l'entrée en vigueur, le 25 juin 2021, de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui a été ratifiée par 10 États Membres de quatre régions et qui, à la fin de 2021, était déjà en vigueur dans trois d'entre eux;
- les 13 nouvelles ratifications du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, portant le nombre total de ratifications de cet instrument à 56, ce qui va au-delà des jalons fixés dans le cadre de la campagne «50 pour la liberté» et témoigne de la détermination de la communauté internationale à mettre fin au travail forcé sous toutes ses formes.

En novembre 2021, le Conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 110^e session (2022) de la Conférence internationale du Travail une question concernant l'inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Il s'agit là d'une nouvelle illustration de ce que, tout au long de la pandémie, les normes applicables en matière de sécurité et de santé au travail ont acquis une importance centrale pour le renforcement de la résilience des lieux de travail, des entreprises et des travailleurs.

Une OIT forte au cœur de la réponse internationale à la crise

Pendant la période biennale, malgré la situation de crise et l'incertitude provoquées par la pandémie, l'OIT est parvenue à faire mieux connaître son action au niveau mondial et à accroître son influence sur la scène multilatérale.

De par sa dimension mondiale et son ampleur, la crise du COVID-19 a nécessité une réponse multilatérale globale et à grande échelle. L'ONU a joué un rôle moteur dans l'appel à la solidarité en concevant un plan de réponse humanitaire global et un [Cadre pour la réponse socioéconomique immédiate à la COVID-19](#). L'OIT a participé de manière décisive à l'élaboration de ce cadre et à la mise en œuvre dans toutes les régions de plans nationaux d'intervention socioéconomiques, dans des domaines tels que la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, l'entrepreneuriat, l'égalité de genre, l'emploi des jeunes, la transition vers l'économie formelle, les migrations de main-d'œuvre et la relance verte.

Le rapport de 2021 du Secrétaire général de l'ONU intitulé «[Notre programme commun](#)» reflète cet engagement multilatéral et appelle au renouvellement du contrat social entre les gouvernements et leurs populations afin d'accélérer la réalisation des objectifs et cibles mondiaux, notamment des ODD. Le programme vise à répondre aux effets à plus long terme du COVID-19 et aux conséquences désastreuses du changement climatique et de la dégradation de l'environnement pour l'être humain et la planète. L'OIT est un acteur majeur de la mise en œuvre des différents volets de ce programme, en particulier ceux portant sur la protection sociale universelle, le renforcement de l'apprentissage tout au long de la vie et le travail décent. L'OIT joue aussi un rôle essentiel pour garantir une transition verte et juste; promouvoir la paix et la résilience par le travail décent, le dialogue social, le tripartisme et le respect des droits de l'homme et des normes du travail; et mettre en œuvre une stratégie porteuse de changements en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail. À cet égard, l'OIT dirige l'initiative appelée [Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale](#).

► Encadré 4. L'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale

L'Accélérateur mondial est une initiative dont l'objectif est de renforcer la coopération multilatérale, en associant différentes parties prenantes pour faire naître une nouvelle ère de protection sociale universelle, favoriser une croissance verte et riche en emplois, et remettre le monde sur la voie de la réalisation des ODD 1 et 8. Fondée sur des projets existants, cette initiative vise à créer au moins 400 millions d'emplois, principalement dans l'économie verte et l'économie du soin et des services à la personne, et à étendre les socles de protection sociale aux 4 milliards de personnes actuellement sans protection, en se concentrant sur les pays à revenu faible ou intermédiaire, les petits États insulaires en développement et les pays en situation de fragilité.

Cela nécessitera de mobiliser des fonds qui serviront à financer des mesures de relance budgétaire et à développer des socles de protection sociale, de mettre en place un dispositif d'appui technique qui regroupe les compétences du système des Nations Unies et de former une coalition de pays dans le dessein ambitieux de promouvoir la création d'emplois dans l'économie numérique, de favoriser la transition vers l'économie formelle et d'accroître l'emploi des femmes.

Pendant la période biennale, l'OIT a renforcé ses partenariats mondiaux et régionaux avec des entités des Nations Unies telles que l'UNICEF, ONU-Femmes, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et l'Union internationale des télécommunications (UIT), dans des domaines comme ceux de la santé et de la sécurité au travail, du développement des compétences et de l'entrepreneuriat féminin. Le [Cadre d'action PNUDOIT](#) (septembre 2020) vise à établir des synergies et à encourager l'innovation afin d'obtenir davantage de résultats dans l'action menée en réponse au COVID-19, notamment en ce qui concerne la formalisation, la protection sociale, le dialogue social, l'emploi des jeunes, l'égalité de genre au travail et le renforcement du lien entre humanitaire, développement et paix.

L'OIT a contribué activement aux réunions de haut niveau du G7, du G20 et du groupe BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud), essentiellement sur des thèmes tels que les effets de la crise du COVID-19 sur les marchés du travail, une reconstruction plus respectueuse de l'environnement, le

financement de la protection sociale, le travail à distance, ainsi que les conséquences pour les femmes et les travailleurs dans l'économie des plateformes numériques. L'Organisation a dirigé la mise en œuvre de l'initiative [Action climatique pour l'emploi](#) lancée par le Secrétaire général de l'ONU. Elle a joué un rôle très actif à l'occasion de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP26), en promouvant l'adoption par plus de 30 pays d'une [déclaration pour une transition juste](#) qui engage les gouvernements à garantir aux travailleurs, aux entreprises et aux communautés un accompagnement dans la transition vers des économies plus vertes.

L'OIT a également accru ses activités de partage de connaissances et sa collaboration avec d'autres organisations internationales, notamment avec la Banque mondiale (collecte de données, compétences et plateformes de travail numériques), le FMI (protection sociale et dépenses sociales) et des banques régionales (migrations de main-d'œuvre, emploi des jeunes, développement des compétences et protection sociale, etc.).

Au niveau régional, l'OIT a codirigé plusieurs coalitions thématiques, dont une sur la croissance équitable en Amérique latine avec la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) et le PNUD, une autre sur la valorisation des dividendes démographiques, le genre et les jeunes au service du développement en Afrique, avec l'UNESCO, le Fonds des Nations Unies pour la population et l'OMS, et une troisième sur l'inclusion et l'autonomisation en Asie et dans le Pacifique, avec l'UNICEF.

Au niveau national, l'OIT a participé activement à la formulation de plus de 30 analyses communes de pays et de plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, et a mis au point des programmes de formation visant à favoriser la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à ces activités. Tous les plans-cadres de coopération mettent l'accent sur des éléments clés de l'Agenda du travail décent. Les dix programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) élaborés au cours de la période biennale s'appuient sur ces plans-cadres et contribuent à leur application. L'OIT a en outre joué un rôle croissant dans des coalitions interinstitutions des Nations Unies établies dans plusieurs pays sur des questions spécifiques, comme la protection sociale, et a participé à la mise en œuvre de programmes conjoints destinés à appuyer les efforts déployés par les pays en la matière.

Assurer la continuité des activités pour servir les mandants et protéger le personnel

La pandémie a imposé de modifier en profondeur le fonctionnement de l'OIT et nombre de ses politiques, pratiques et systèmes. Le siège de l'OIT a basculé vers le numérique au lendemain du confinement, tout comme la plupart des bureaux extérieurs. Dès le début, la direction du BIT s'est efforcée de faire face à la crise en poursuivant un double objectif : assurer la sécurité et la santé de l'ensemble du personnel, et continuer à honorer son obligation de travailler avec efficacité au service des mandants de l'OIT et de leur apporter un appui, en particulier dans leur lutte contre la pandémie. Une équipe de gestion des crises présidée par le Directeur général s'est réunie régulièrement en ligne pour suivre l'évolution de la situation, discuter des mesures à prendre et évaluer l'efficacité de la réponse.

L'OIT a assuré la continuité et le bon fonctionnement de ses organes de gouvernance et de contrôle en prenant des mesures rapides et concrètes pour s'adapter et innover. L'adoption de procédures spéciales, l'utilisation des technologies numériques et l'amélioration des services de consultation en ligne ont permis au BIT de tenir avec succès une session virtuelle de la Conférence en 2021, de même que les sessions virtuelles et hybrides du Conseil d'administration en novembre 2020 et 2021, respectivement. Les organes de contrôle de l'OIT ont pu se réunir et fonctionner virtuellement pour mener à bien leur mission, étudier les cas en suspens et formuler des recommandations.

Le Bureau a fait tout son possible pour garantir l'efficacité des activités en télétravail au siège comme dans les bureaux extérieurs en dotant ses employés de l'équipement informatique nécessaire, en améliorant les infrastructures technologiques et en renforçant les compétences du personnel pour tenir davantage de réunions virtuelles et fournir des services en ligne aux mandants. Priorité a été donnée au renforcement de la communication avec le personnel et au devoir de le protéger. Les règles, procédures

► Figure 3. COVID-19: quelques règles, conseils et services à l'intention du personnel



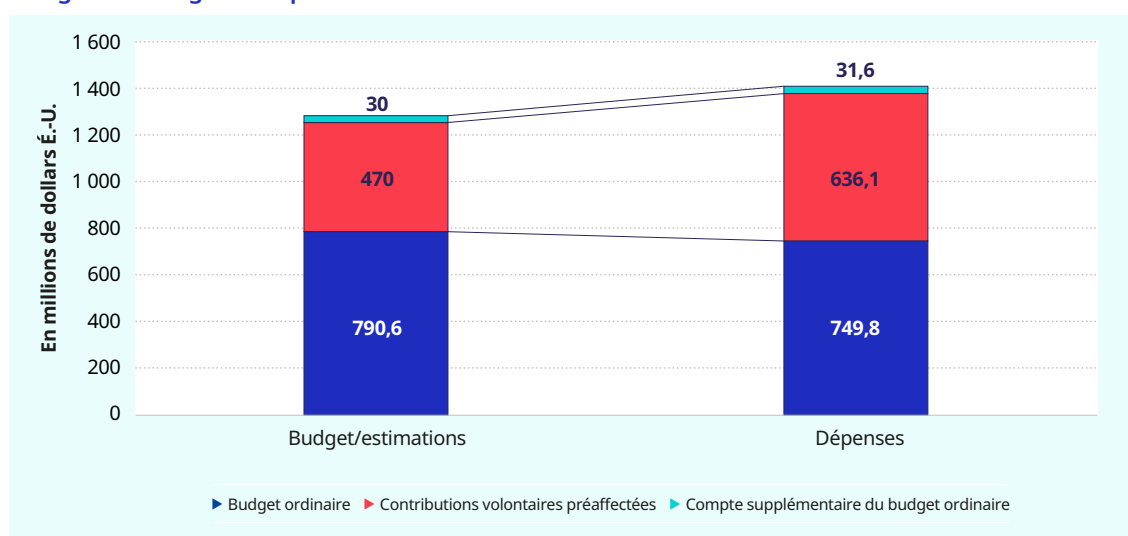
et services applicables au personnel ont été adaptés afin de permettre aux employés de rester connectés et de concilier travail et responsabilités familiales en situation de télétravail, notamment par la mise à disposition de services médicaux et de santé mentale. Des mesures sanitaires de sécurité ont été prises et des conseils donnés en vue d'atténuer les risques et d'assurer un retour au bureau en toute sécurité.

Le BIT a fait preuve de souplesse, d'engagement et d'ingéniosité lorsqu'il s'est agi de modifier les pratiques de travail et les politiques connexes pour poursuivre l'exécution du programme de travail de l'OIT et maintenir le lien avec les mandants, tout en préservant la santé et la sécurité des membres du personnel. Selon l'enquête sur la santé organisationnelle menée auprès du personnel du BIT en 2021 par le cabinet de conseil McKinsey Company, 81 pour cent des fonctionnaires ont déclaré que le Bureau les avait informés, soutenus et consultés pour atténuer les conséquences négatives de la pandémie de COVID-19 sur leurs habitudes de travail et leur bien-être. De plus, 88 pour cent se sont dits satisfaits des mesures prises par le Bureau pour faciliter le télétravail, parmi lesquelles la fourniture d'équipements, les possibilités de formation et la mise à niveau des moyens technologiques.

► Budget et dépenses: chiffres clés

Le montant du budget ordinaire de l'OIT pour 2020-21 était de 790,6 millions de dollars É.U., dont 496,6 millions destinés à la réalisation des résultats stratégiques. En outre, l'OIT a estimé que les dépenses extrabudgétaires engagées au cours de cette même période s'élèveraient à 500 millions de dollars É.U., dont 30 millions financés par le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Au cours de la période biennale, les dépenses effectives totales sur le budget ordinaire se sont élevées à 749,8 millions de dollars, soit 95 pour cent du budget, et les dépenses extrabudgétaires consacrées à la réalisation des résultats stratégiques à 667,7 millions de dollars (31,6 millions de dollars du CSBO), dépassant de 33 pour cent les estimations.

► Figure 4. Budget et dépenses de l'OIT en 2020-21



D'où proviennent les ressources de l'OIT?

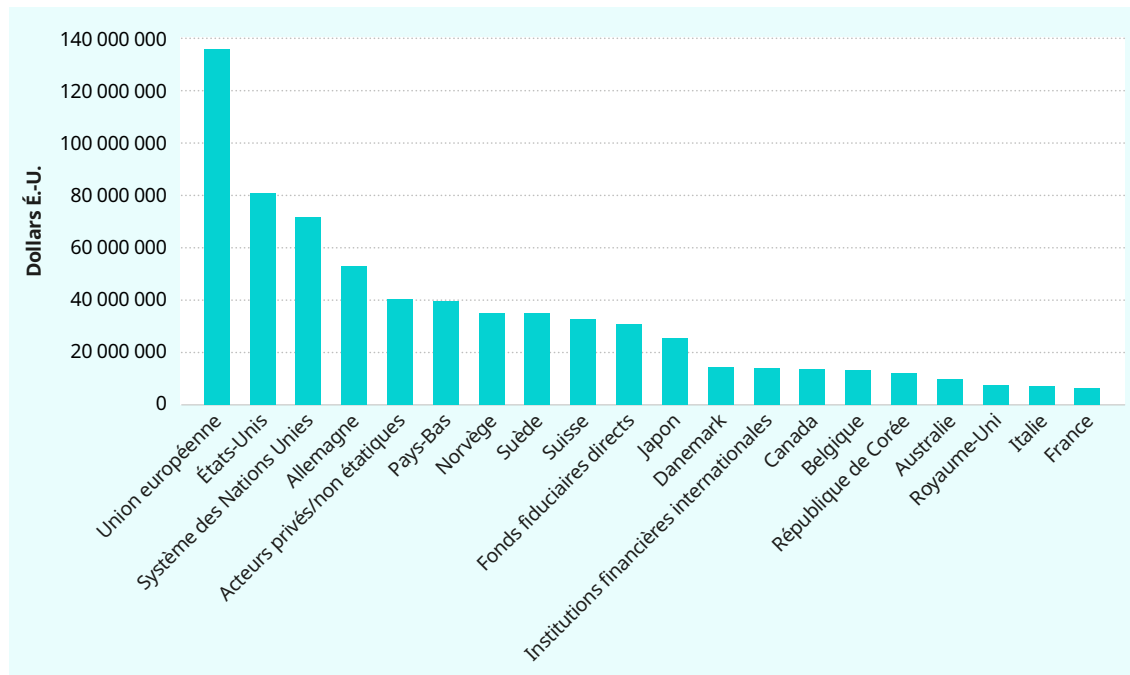
L'exécution du programme de l'OIT est financée par les contributions des États Membres au budget ordinaire de l'Organisation et par les contributions volontaires de donateurs. Le montant des contributions mises en recouvrement est fixé par la Conférence internationale du Travail lors de l'adoption du budget de la période biennale. La pratique établie consiste à harmoniser les taux de contribution des États Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies.

Les contributions volontaires sont destinées à des projets de coopération pour le développement ou versées, sans affectation préalable, au CSBO. Elles proviennent des partenaires de développement, notamment des gouvernements des pays donateurs, d'organisations multilatérales et d'organismes privés. Une partie des contributions volontaires provient en outre des ressources internes que les États Membres sollicitant l'assistance du BIT mobilisent par des fonds fiduciaires directs ou dans le cadre d'accords de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire.

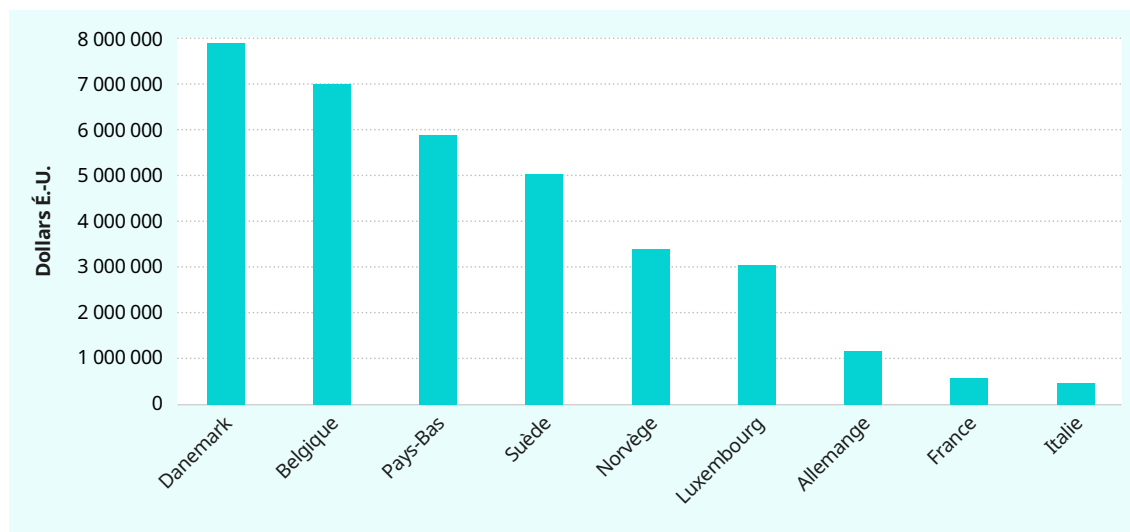
Les nouvelles contributions volontaires autres que les ressources de base approuvées en 2020-21 ont atteint un montant de 672,5 millions de dollars É.U., un montant en baisse de 15 pour cent par rapport au niveau record atteint en 2018-19, mais qui reste très important lorsque l'on sait à quel point la pandémie de COVID-19 a grevé les budgets des pays du monde entier. Ce chiffre montre bien que la solidarité des donateurs de l'OIT n'a pas faibli à l'échelle mondiale et que ceux-ci mesurent le rôle du travail décent dans l'action menée contre la pandémie et les efforts de relance.

Les 20 principaux donateurs de l'OIT ont fourni 95 pour cent du total des contributions volontaires. En 2020-21, neuf donateurs ont versé des fonds sans affectation préalable au CSBO, pour un montant total de 34,4 millions de dollars É.-U., soit une augmentation de plus de 6,5 millions de dollars É.-U. par rapport à la période 2018-19³.

► Figure 5. Vingt principaux donateurs de fonds extrabudgétaires en 2020-21



► Figure 6. Contributions des donateurs au CSBO en 2020-21



³ De plus amples informations sur la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement et les ressources y afférentes figurent dans le chapitre concernant le résultat facilitateur C.

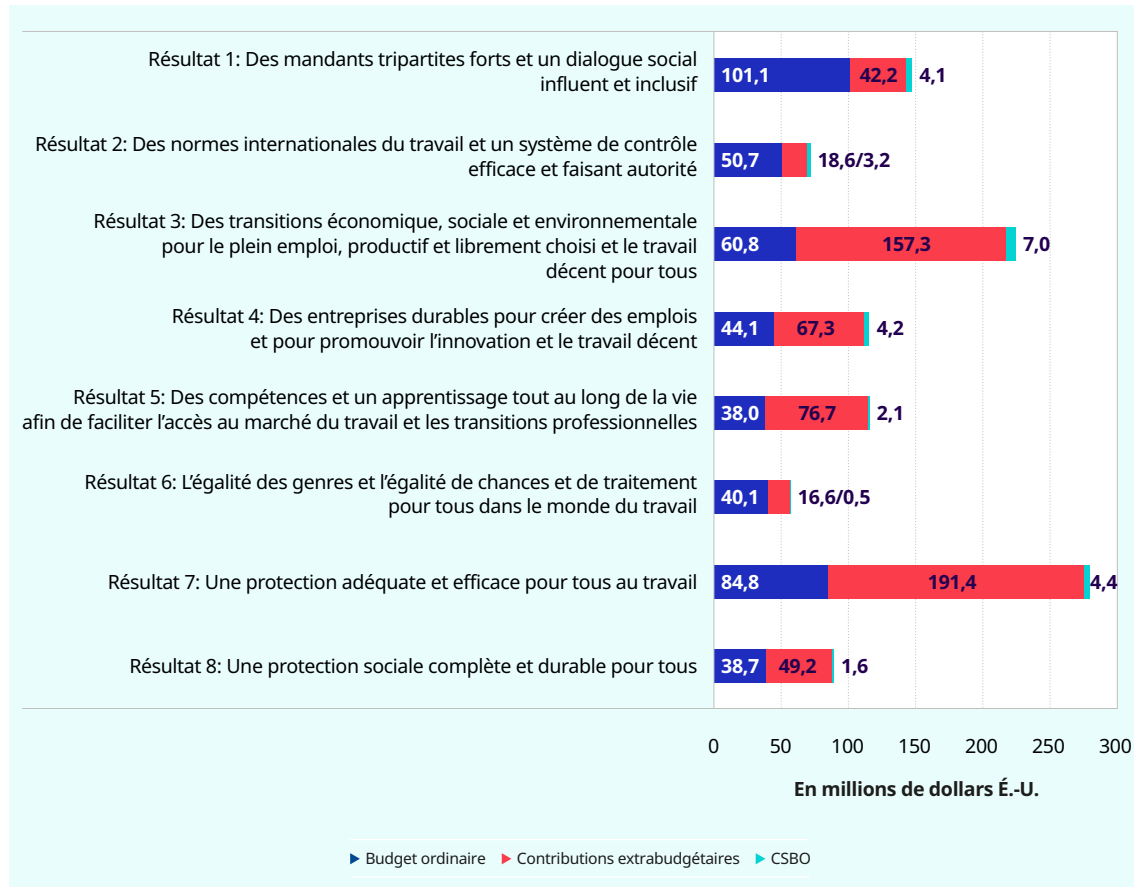
Comment sont utilisées les ressources de l'OIT?

En 2020-21, l'OIT a dépensé 1 104,6 millions de dollars É.-U. au titre de la réalisation des huit résultats stratégiques définis dans son programme et budget pour la période biennale. Sur ce montant, 458,3 millions provenaient du budget ordinaire, 619,2 millions des contributions volontaires préaffectées et 27,1 millions du CSBO. Les dépenses financées par les contributions volontaires ont représenté 59 pour cent du total des dépenses consacrées à la réalisation des résultats stratégiques. Cela montre l'importance exceptionnelle que revêtent les partenaires de développement de l'OIT pour l'obtention de résultats en matière de travail décent dans les pays ainsi qu'aux niveaux régional et mondial. L'OIT a également dépensé un montant de 139,2 millions de dollars É.-U. provenant de son budget ordinaire en services d'appui à la réalisation des résultats stratégiques, et consacré 21,4 millions de dollars É.-U. de contributions volontaires, dont 4,5 millions provenaient du CSBO, à la réalisation des résultats facilitateurs.

En outre, l'OIT a dépensé 152,2 millions de dollars É.-U. au titre du fonctionnement de ses organes directeurs (Conseil d'administration, Conférence internationale du Travail et réunions régionales, etc.), des services d'appui et de gestion, des investissements institutionnels et d'autres postes de dépense imprévus ou extraordinaires.

La crise du COVID-19 a entraîné une baisse du niveau des dépenses, laquelle a été particulièrement notable en ce qui concerne les voyages, ainsi que, quoique dans une moindre mesure, les réunions, séminaires et ateliers et le perfectionnement du personnel. Dans le même temps, les coûts liés aux traitements du personnel, aux espaces de bureau, aux services collectifs, à la sécurité et à l'entretien des bâtiments sont restés les mêmes, malgré la généralisation du télétravail à travers le monde.

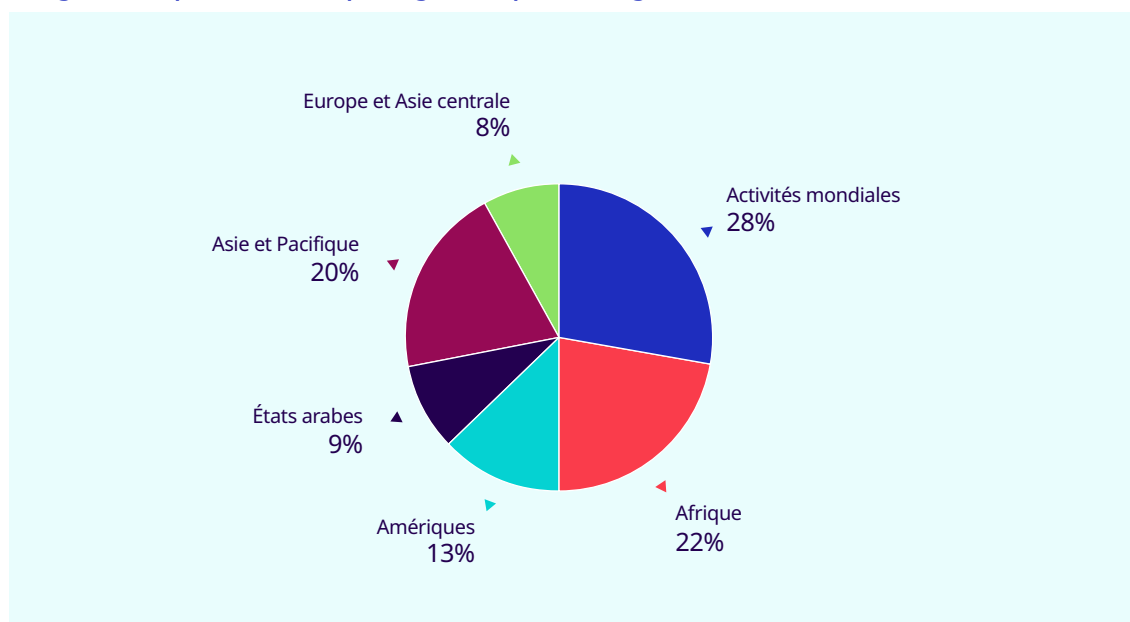
► Figure 7. Dépenses totales par résultat stratégique (en millions de dollars É.-U.)



Les dépenses de coopération pour le développement financées par des contributions extrabudgétaires ont en revanche dépassé de 33 pour cent les estimations établies au début de la période biennale. Les dépenses ont été supérieures aux estimations pour l'ensemble des résultats stratégiques, à l'exception du résultat 6 concernant l'égalité de genre et la nondiscrimination. La plupart des ressources extrabudgétaires ont été consacrées à la réalisation du résultat 7, relatif à la protection de tous au travail, et du résultat 3, qui vise des transitions pour le plein emploi et le travail décent⁴. La plus grande part des dépenses financées par le CSBO a été consacrée à la réalisation du résultat 3 (26 pour cent du montant total); suivent le résultat 7 (16 pour cent), les résultats 4 et 1 (15 pour cent chacun), et le résultat 6, auquel est revenue la plus petite part de ces dépenses (2 pour cent).

Soixante-douze pour cent des dépenses consacrées à la réalisation des résultats stratégiques ont été engagés dans les régions, tandis que 28 pour cent ont été alloués à des activités menées à l'échelle mondiale (renforcement des connaissances et des capacités et activités de conseil en matière de normes et d'élaboration des politiques).

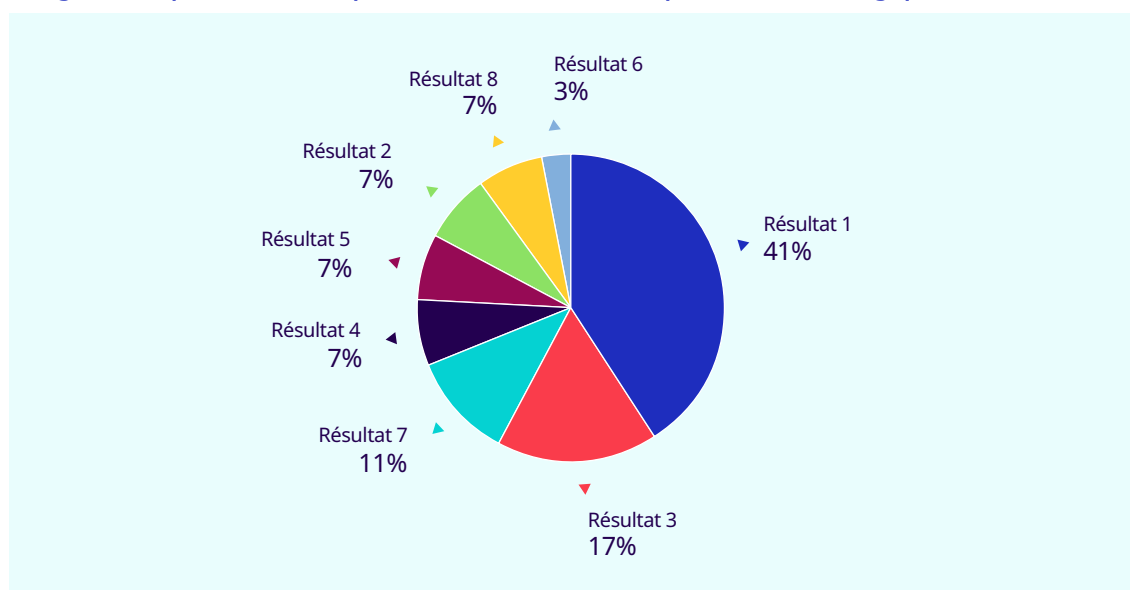
► Figure 8. Dépenses totales par région (en pourcentage)



Dans le cadre du budget ordinaire, un montant total de 38,2 millions de dollars É.-U. a été alloué au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) pour appuyer la réalisation des résultats stratégiques ainsi que des activités de sensibilisation en matière de travail décent et des activités de renforcement des capacités institutionnelles menées par l'intermédiaire du Centre de Turin et dans le cadre de la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. La plus grande part des dépenses au titre de la CTBO a été consacrée à la réalisation du résultat stratégique 1, qui est axé sur le dialogue social et le tripartisme. Bien que le COVID-19 ait également eu une incidence sur les dépenses au titre de la CTBO, le niveau de prestation a été similaire à ce qu'il avait été en 2018-19.

4 L'annexe I présente des informations complémentaires sur les dépenses de l'OIT au cours de la période 2020-21, par résultat stratégique.

► Figure 9. Répartition des dépenses au titre de la CTBO, par résultat stratégique





Viorica est apicultrice dans le district de Cahul, en Moldavie. Elle est l'une des 882 bénéficiaires d'un projet financé par l'OIT qui vise à créer des opportunités de revenu pour les personnes handicapées. © OIT.

Partie II

► Performance organisationnelle durant la période 2020-21

La présente partie du rapport comporte une analyse des résultats obtenus par l'OIT en 2020-21 au regard des engagements et des cibles définis dans le programme et budget, qui tient compte des mesures que l'Organisation a dû prendre pour s'adapter face à la crise du COVID 19. Elle contient une description générale des résultats obtenus au niveau des pays et rend compte des avancées et des difficultés constatées en lien avec les huit résultats stratégiques et les trois résultats facilitateurs qui établissent le cadre du programme de travail pour la période biennale.

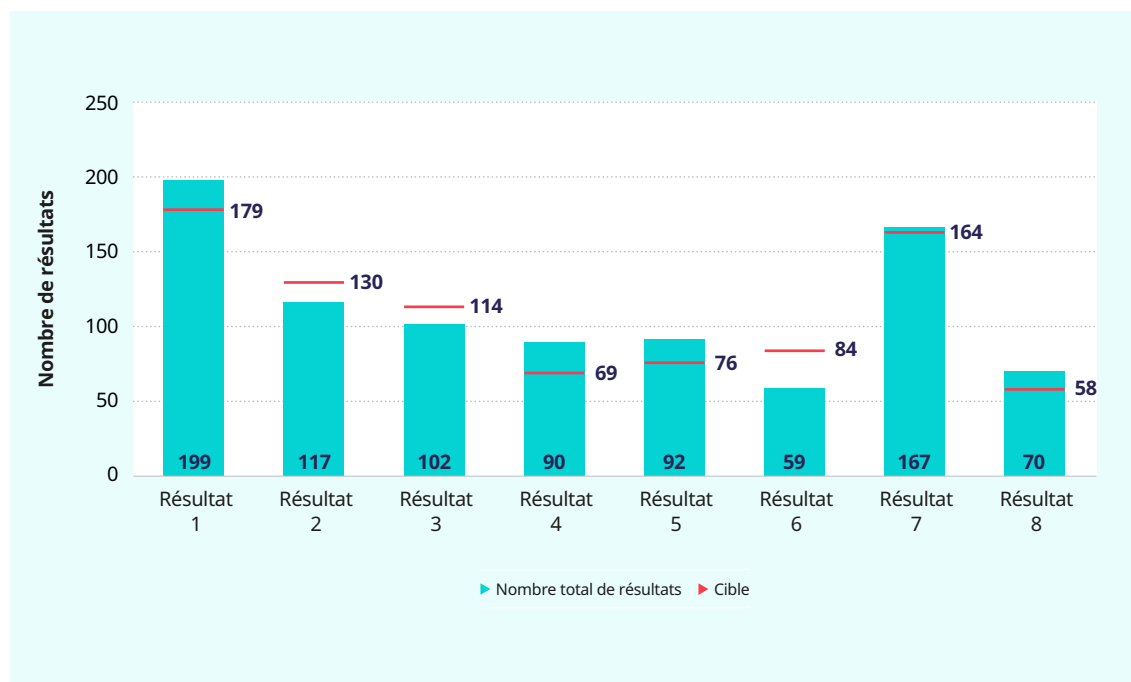
Le tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent contient des informations détaillées sur chacun des résultats obtenus et sur la contribution de l'OIT à ces résultats, ainsi que d'autres données pertinentes sur les progrès accomplis dans les domaines stratégiques et au sein des pays.

► Le point par pays

L'OIT a contribué à l'obtention de 896 résultats⁵ dans 151 États Membres et deux territoires au titre des huit résultats stratégiques (figure 10), dépassant ainsi de 3 pour cent la cible fixée pour la période biennale:

- 115 résultats au titre du résultat 1 (produits 1.1 et 1.2) – soit 4 pour cent au-dessus de la cible fixée –, liés au renforcement de la capacité institutionnelle des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs ainsi que de leur résilience, des services qu'elles fournissent et de leur capacité à faire entendre leur voix;
- 117 résultats au titre du résultat 2 – soit 10 pour cent en dessous de la cible fixée –, correspondant à un total de 95 ratifications de normes internationales du travail par 51 États Membres et aux progrès accomplis dans la création de mécanismes tripartites visant à permettre aux mandants de participer efficacement à l'application des normes internationales du travail dans 22 États Membres;
- 664 résultats au titre du résultat 1 (produits 1.3 et 1.4), et des résultats 3 à 8 – soit 5 pour cent au-dessus de la cible fixée –, afférents à la capacité accrue des États Membres à relever les défis liés à l'avenir du travail, qui ont été amplifiés par la pandémie, dans tous les domaines stratégiques.

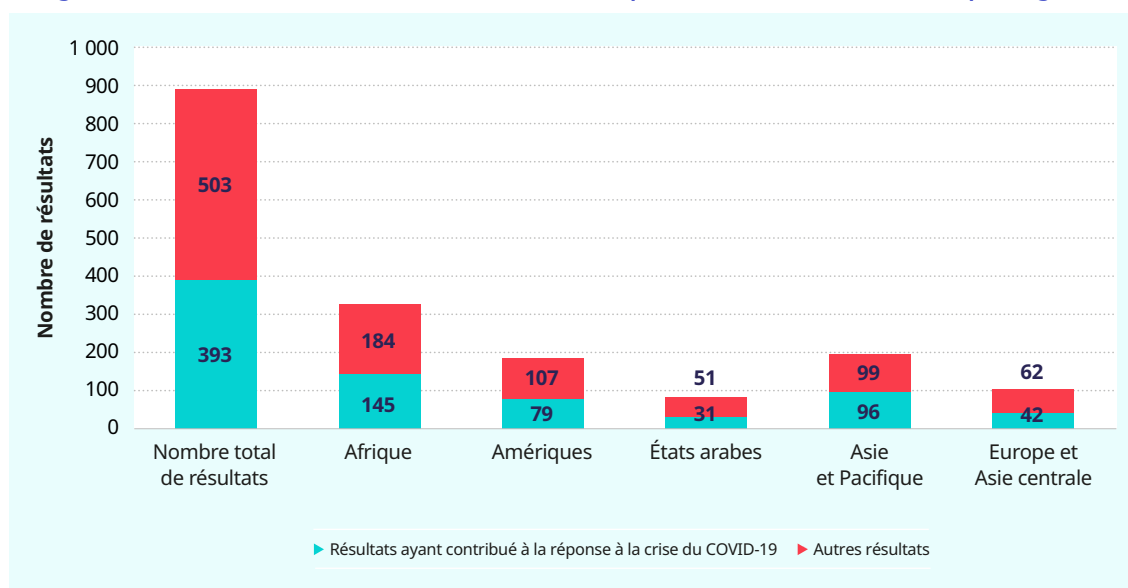
► Figure 10. Nombre total de résultats obtenus par résultat stratégique et cible correspondante



Environ 45 pour cent des résultats obtenus au niveau mondial et par région ont directement contribué à la réponse à la crise du COVID-19 (figure 11).

⁵ On entend par résultat toute amélioration des capacités, des politiques ou de la législation concourant à la concrétisation du travail décent – y compris les ratifications des normes de l'OIT – obtenue au cours de la période biennale dans un État Membre avec le soutien de l'OIT et mesurable à l'aide des indicateurs de produit définis dans le programme et budget.

► Figure 11. Contribution des résultats obtenus à la réponse à la crise du COVID-19, par région



Outre les résultats obtenus au titre des résultats stratégiques, le BIT a contribué à l'amélioration des systèmes d'information et de statistiques sur le marché du travail dans 28 États Membres, atteignant ainsi quasiment le double de la cible fixée pour la période biennale (voir les informations portant spécifiquement sur ce point dans la section consacrée au résultat facilitateur A).

Contribution à l'égalité des genres et à la non-discrimination

Bien que la cible fixée concernant le résultat 6 sur l'égalité des genres et la promotion de l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail n'ait pas été atteinte pour diverses raisons⁶, l'OIT a réalisé au cours de la période biennale des avancées notables dans ce domaine, qui devraient faciliter l'accomplissement de progrès durables et porteurs de profonds changements lors de l'exécution du programme et budget pour 2022-23. On peut citer, par exemple, la production et la diffusion de [connaissances sur l'impact différencié du COVID-19 sur les femmes et les hommes](#) et sur les [personnes en situation de handicap](#), la conception d'initiatives de renforcement des capacités et de mentorat sur l'égalité de genre et la diversité, et le renforcement des partenariats, notamment avec ONU-Femmes et dans le cadre de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC).

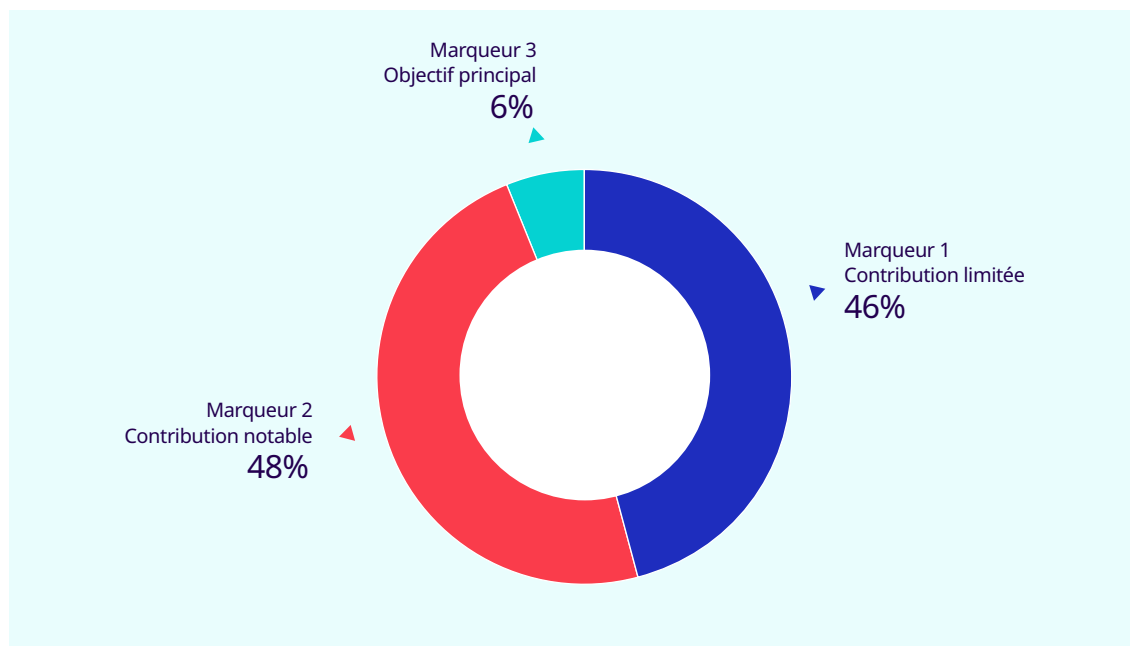
La réalisation de l'égalité de genre et de la non-discrimination dans le monde du travail est un objectif commun à l'ensemble des programmes et activités de l'OIT. Par conséquent, parallèlement à l'action ciblée menée au titre du résultat 6, des mesures visant à garantir la prise en compte de cet objectif sont prévues au titre de tous les autres résultats. Pour faciliter le suivi et l'établissement de rapports, comme le veut la pratique habituelle au sein des entités des Nations Unies, le système de gestion axée sur les résultats de l'OIT prévoit une classification des résultats des programmes par pays dans tous les domaines stratégiques en fonction de leur contribution à cet objectif, moyennant l'utilisation de trois marqueurs⁷.

⁶ Voir les informations sur les performances de l'OIT dans ce domaine dans la section consacrée au résultat stratégique 6.

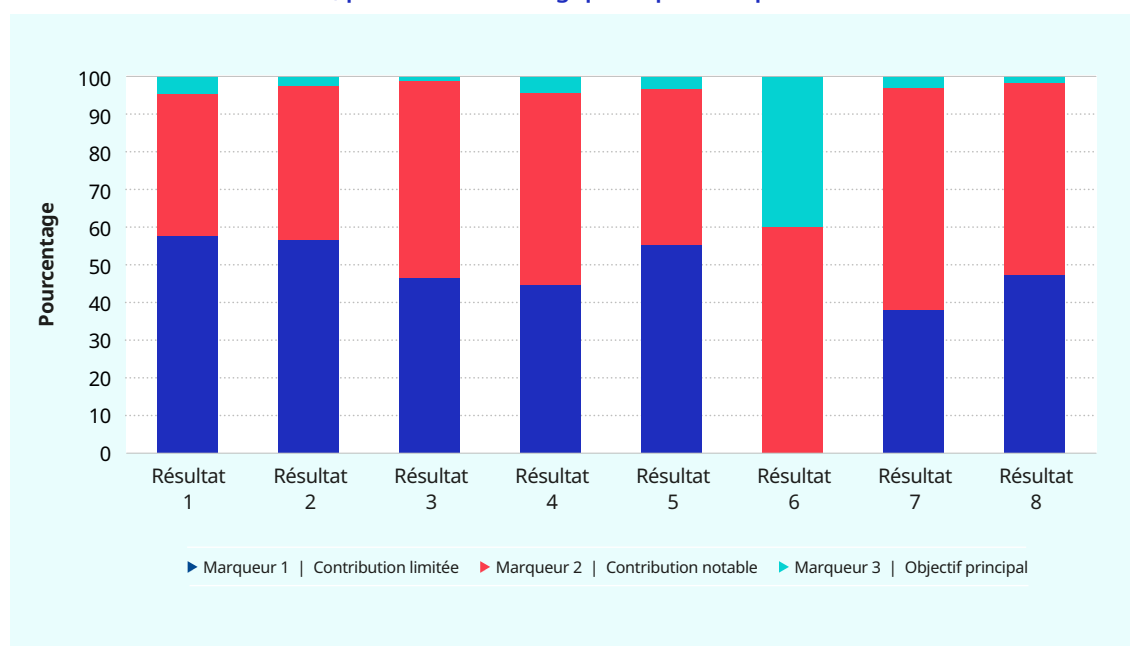
⁷ Le *Marqueur 3* s'applique lorsque la promotion de l'égalité de genre et de la non-discrimination est l'objectif principal de l'action menée par l'OIT et des résultats attendus. Le *Marqueur 2* s'applique lorsque l'action menée par l'OIT et les résultats obtenus dans d'autres domaines stratégiques contribuent notablement à l'accomplissement de progrès dans ce domaine en s'attaquant aux causes profondes des inégalités et de la discrimination. Le *Marqueur 1* s'applique lorsque l'action menée par l'OIT et les résultats obtenus dans d'autres domaines stratégiques comportent des éléments se rapportant à la promotion de l'égalité de genre et de la non-discrimination, mais ne contribuent que de manière limitée à l'accomplissement de progrès dans ce domaine. Il peut s'agir par exemple de mesures mises en place pour garantir la participation des femmes aux initiatives de renforcement des capacités ou la production d'informations et de connaissances concernant les inégalités sur le marché du travail.

Six pour cent de l'ensemble des résultats obtenus au cours de la période biennale 2020-21 avaient pour objectif principal la promotion de l'égalité de genre et de la non-discrimination, et 48 pour cent des autres résultats obtenus au cours de cette période ont contribué de manière notable à cet objectif (figure 12). Ces chiffres sont similaires à ceux enregistrés en 2018-19, qui étaient respectivement de 5 et 48 pour cent.

► **Figure 12. Répartition des résultats obtenus selon leur contribution à l'égalité de genre et à la non-discrimination**



► **Figure 13. Répartition des résultats obtenus selon leur contribution à l'égalité de genre et à la non-discrimination, par résultat stratégique et par marqueur**



La plupart des résultats ayant concrètement permis de progresser vers l'égalité de genre et la non-discrimination ont été obtenus dans le cadre du résultat 6. Bien que les progrès accomplis au titre de ce résultat aient été plus lents que prévu, l'inclusion de ce résultat dans le cadre de résultats de l'OIT pour 2020-21 a contribué à faire avancer les travaux de l'OIT en matière d'égalité de genre et de non-discrimination ainsi que la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. En outre, un nombre important de résultats axés sur cet objectif ont été obtenus dans le cadre du résultat 7 sur la protection pour tous au travail, du résultat 4 sur les entreprises durables, du résultat 3 sur l'emploi et du résultat 8 sur la protection sociale (figure 13).

Un certain nombre de résultats obtenus au cours de la période biennale 2020-21 étaient axés sur la promotion de l'égalité pour les groupes exposés à la discrimination sur le marché du travail en raison de leur handicap, de leur séropositivité ou de leur identité autochtone, ou d'une combinaison de ces motifs. Environ 20 pour cent des résultats obtenus ont promu l'égalité de chances et de traitement pour les personnes vivant avec un handicap, 12 pour cent ont été centrés sur les personnes vivant avec le VIH et 9 pour cent ont concerné spécifiquement les peuples autochtones. La plupart des progrès accomplis dans ce domaine relèvent du résultat 6, mais on trouvera également des exemples de ces progrès et de bonnes pratiques sous le résultat 1 (tripartisme et dialogue social), le résultat 7 (protection au travail) et le résultat 8 (protection sociale).

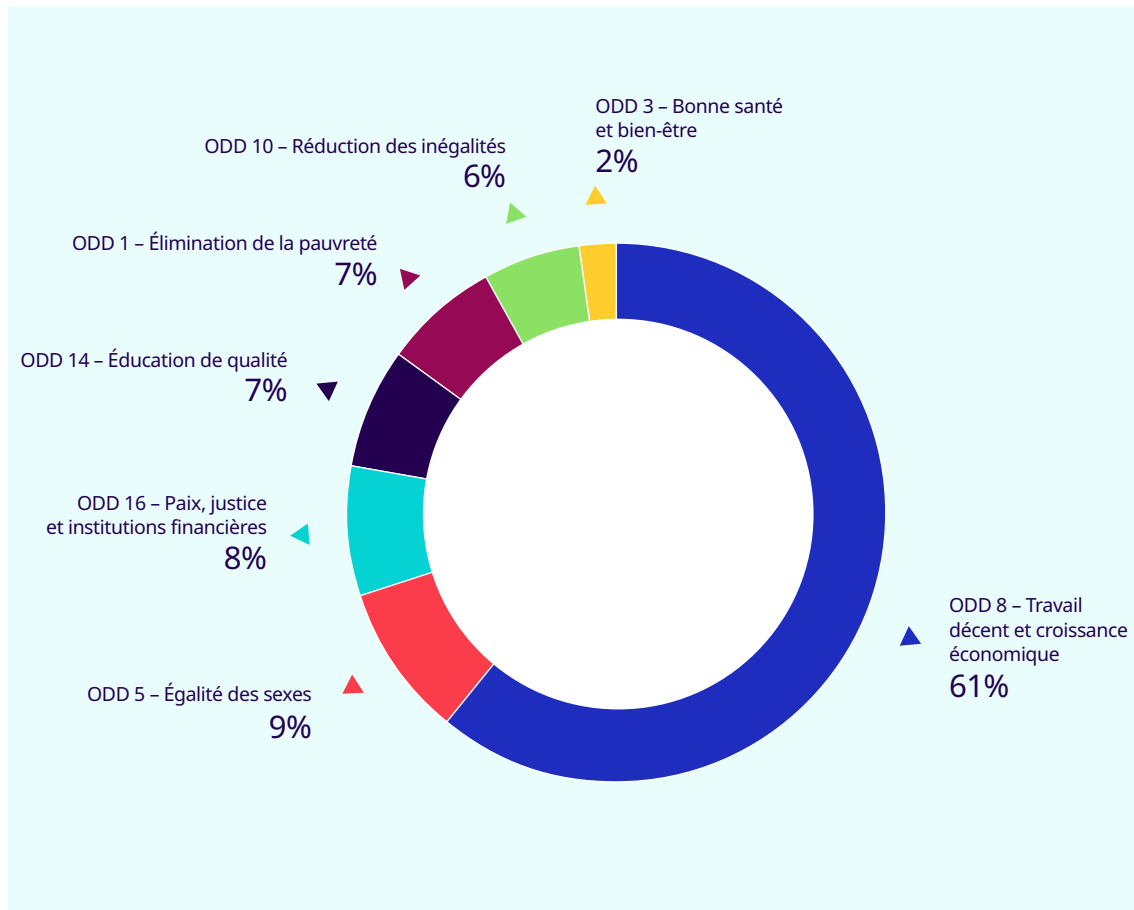
Contribution au Programme de développement durable à l'horizon 2030

Le programme et budget pour la période biennale 2020-21 rattache explicitement chaque résultat stratégique à un nombre limité de cibles des objectifs de développement durable (ODD) étroitement liées aux domaines dans lesquels l'OIT dispose d'un avantage comparatif. Les résultats obtenus au cours de la période biennale avec l'appui du BIT rendent donc compte de la contribution de l'Organisation à l'exécution du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030).

Globalement, plus de 60 pour cent des résultats obtenus ont contribué à la réalisation de l'ODD 8, intitulé «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous» (figure 14). L'accent a été mis sur trois cibles de cet ODD:

- cible 8.3: promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers;
- cible 8.5: parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale;
- cible 8.8: défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

► Figure 14. Contribution des résultats obtenus par l'OIT à certains ODD

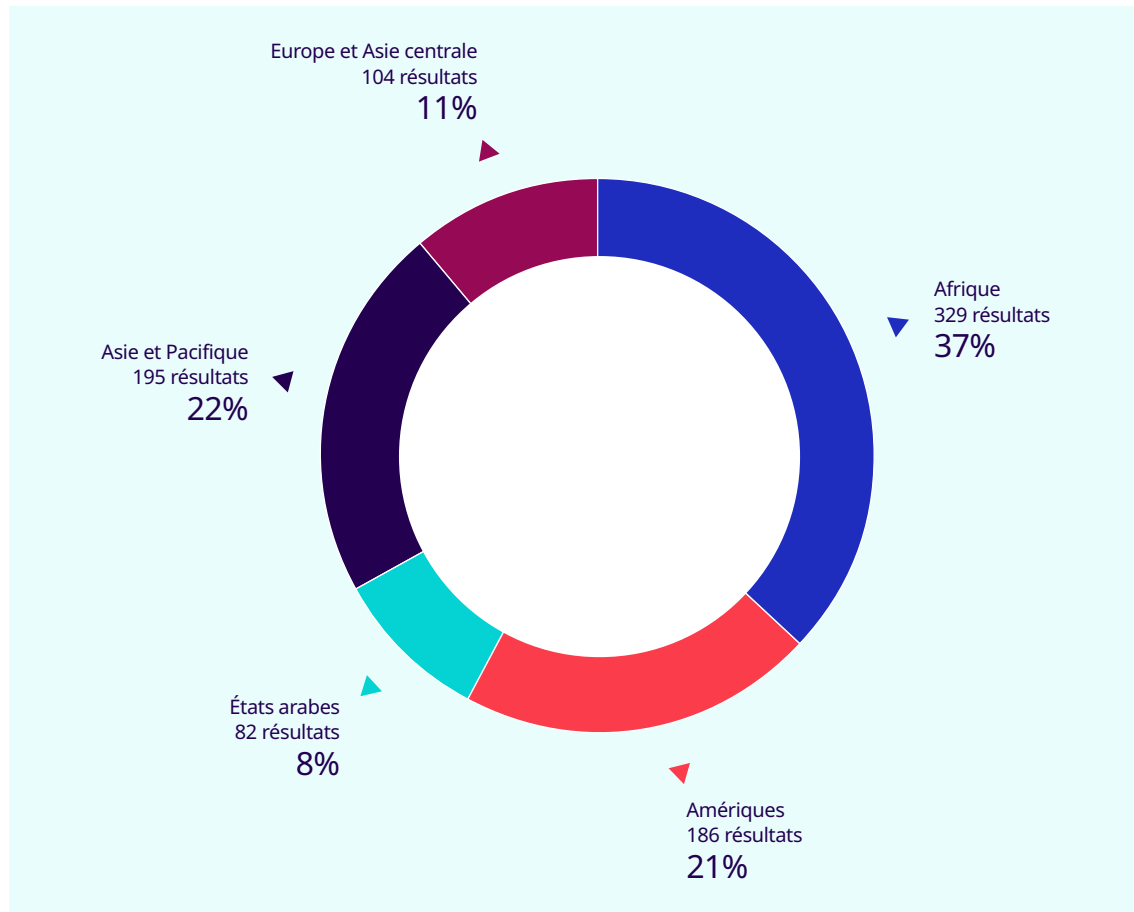


L'analyse de la contribution de l'OIT à d'autres ODD montre qu'un grand nombre de résultats ont contribué à la cible 5.2 des ODD relative à l'élimination de toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, qui s'explique dans une large mesure par les progrès accomplis dans les pays en lien avec la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Les résultats concernant le dialogue social et le tripartisme ont apporté une contribution importante à la cible 16.7 des ODD relative à une prise de décisions caractérisée par le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation. Les progrès accomplis dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie ont contribué à la cible 4.4 des ODD relative aux compétences techniques et professionnelles nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat. Ceux afférents à l'élaboration et à la mise en œuvre des systèmes de protection sociale ont contribué à la cible 1.3 des ODD, tandis que la contribution de l'OIT à la réduction des inégalités a surtout concerné les migrations de main-d'œuvre (cible 10.7 des ODD visant à faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable) ainsi que les politiques salariales et les politiques dans le domaine de la protection sociale (cible 10.4 des ODD).

Progrès accomplis dans les régions

La figure 15 illustre la répartition des résultats, par région. C'est l'Afrique qui a enregistré le plus grand nombre de résultats, suivie de l'Asie et du Pacifique et des Amériques. Cette répartition est à l'image de la répartition des résultats des programmes par pays et de la répartition géographique des ressources compte tenu des spécificités régionales.

► Figure 15. Répartition des résultats obtenus, par région



Les effets globaux de la pandémie se sont manifestés de manière différente selon les régions et les pays, ce qui a nécessité la conduite d'évaluations rapides et d'analyses spécifiques et la création de produits de diffusion des connaissances adaptés pour chaque région et chaque pays.

► **Encadré 5. Sélection de produits régionaux de diffusion des connaissances sur le COVID-19 et le monde du travail**

- [ILO support to the African Member States and the AUC to effectively respond to the impact of the COVID-19 pandemic on the informal economy](#)
- [Labour Overview in times of COVID-19: Impact on the labour market and income in Latin America and the Caribbean](#)
- [Towards a Productive and Inclusive Path. Job Creation in the Arab Region](#)
- [Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2020: Navigating the crisis towards a human-centred future of work](#)
- Évaluations rapides et analyses de l'impact du COVID-19 sur les marchés du travail de 11 pays, publiées sur [la partie du site Web de l'OIT consacrée à l'Europe et à l'Asie centrale](#)

En **Afrique**, le nombre élevé de résultats obtenus s'explique par l'augmentation exponentielle des demandes d'assistance reçues par le BIT en lien avec les priorités de la Déclaration d'Abidjan adoptée à la quatorzième Réunion régionale africaine en décembre 2019 et du plan de mise en œuvre qui la complète, instruments qui se sont révélés utiles pendant la crise et ont joué un rôle moteur dans la reprise.

- Des améliorations ont été apportées aux stratégies en faveur de l'emploi dans la région, de sorte notamment que celles-ci mettent l'accent sur les jeunes, les femmes, les réfugiés et les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays. Ces aspects doivent toutefois être davantage développés et mieux financés pour remédier aux taux de chômage élevés, à l'ampleur de l'économie informelle et au nombre important de travailleurs pauvres qui caractérisent la région.
- Des progrès ont également été réalisés dans le domaine de la protection sociale, qui est une priorité essentielle pour la région, notamment en ce qui concerne les systèmes de transferts de fonds et les mesures visant à étendre l'assurance-maladie aux groupes non protégés. L'OIT a lancé une stratégie régionale visant à soutenir les mandants dans les efforts que ceux-ci déploient pour élargir la couverture de la protection sociale, l'objectif étant que 40 pour cent de la population du continent bénéficie d'au moins une prestation sociale d'ici à 2025. La mise en œuvre de cette stratégie sera soutenue par les partenariats existants avec la Commission de l'Union africaine (CUA), la Banque mondiale, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et l'Union européenne (UE), entre autres organisations.
- L'OIT a également collaboré avec la CUA à l'élaboration du plan d'action pour l'éradication du travail des enfants, du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne en Afrique (2020-2030). Les deux organisations ont lancé un appel fort afin que les engagements pris se traduisent par des actes, car l'Afrique subsaharienne compte à elle seule plus d'enfants astreints au travail que tous les autres pays du monde réunis.
- La visibilité et le rôle de chef de file de l'OIT sur les questions de migration de main-d'œuvre ont été considérablement renforcés au cours de la période biennale, notamment par la [Déclaration de Djibouti sur le travail, l'emploi et la migration de la main-d'œuvre](#) adoptée par l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD), et la mise en œuvre du [Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières](#) dans la région. L'OIT a mis en place pour l'Afrique et les États arabes une plateforme interrégionale consacrée aux questions de migration de main-d'œuvre et a contribué à l'adoption du Plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre de la Communauté de développement de l'Afrique australe.
- Les activités de promotion des normes menées par l'OIT ont abouti à 36 ratifications dans 14 États Membres. Ce résultat a été permis par l'assistance ciblée que le BIT a fournie pour accélérer la ratification des instruments pertinents au regard des priorités de la région en matière de développement, telles que la promotion de la Zone de libre-échange continentale africaine, le renforcement de l'état de droit après les périodes de troubles civils ou le renforcement de la protection des travailleurs défavorisés (en particulier les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et les victimes de violence fondée sur le genre).

Dans la région des **Amériques**, de nombreux gouvernements ont pris des mesures décisives consistant à examiner leur législation du travail et à adopter de nouvelles lois en réponse à la crise sanitaire et économique. S'il est vrai que nombre de ces initiatives n'ont pas fait l'objet d'un dialogue social, des discussions tripartites ont toutefois eu lieu dans plusieurs pays et ont abouti à des mesures visant à remédier aux conséquences de la pandémie. Dans ce contexte, l'OIT a contribué aux résultats obtenus par pays et au niveau régional dans tous les domaines stratégiques.

- En ce qui concerne la transition vers l'économie formelle, l'une des priorités de la région, l'OIT a mis en évidence 60 solutions innovantes fondées sur l'utilisation des technologies pour réduire le travail informel et faciliter la mise en œuvre de deux projets dans ce domaine. Elle a soutenu le dialogue social en faveur de la formalisation de l'économie dans des secteurs tels que le tourisme, le commerce de détail (marchés) et la pêche, ainsi que dans l'économie rurale.

- Le BIT a diffusé de bonnes pratiques à l'intention des microentreprises et des petites et moyennes entreprises, organisé des activités virtuelles de renforcement des capacités sur le télétravail, les plans de continuité des opérations et l'amélioration de la productivité, et développé un réseau de femmes entrepreneures, en collaboration avec ONU-Femmes.
- Pour garantir un retour au travail en toute sécurité et la continuité de l'activité des entreprises, le BIT a mis au point des outils et des campagnes adaptés à la région, notamment des directives et des protocoles sur la biosécurité destinés à des secteurs tels que l'agriculture, l'industrie, les services et le travail domestique.
- L'OIT a conçu, en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), une stratégie régionale pour l'intégration socio-économique des migrants vénézuéliens dans les collectivités qui les accueillent.
- Au cours de la période biennale, 21 ratifications ont été enregistrées dans 11 États Membres; elles concernaient notamment le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et la convention n° 190.

Dans les **États arabes**, l'OIT s'est attelée aux défis liés au travail décent dans un contexte marqué par les conflits, les difficultés économiques, les inégalités sociales et un afflux de réfugiés et de migrants, autant de problèmes qui, s'ils ne sont pas nouveaux, ont été aggravés par la pandémie. Bon nombre des résultats par pays ont été rendus possibles par des projets et des partenariats en vigueur dans ceux des pays de la région qui disposent d'un important portefeuille d'activités en matière de coopération pour le développement.

- Le BIT a apporté un appui à l'élaboration de politiques nationales globales en matière d'emploi comprenant des réformes macroéconomiques, sectorielles et structurelles, ainsi qu'au renforcement des institutions du marché du travail, sur la base d'une analyse de l'impact du COVID-19 sur les marchés du travail.
- La situation des travailleurs migrants et des réfugiés, qui sont particulièrement exposés aux répercussions de la crise, a continué de faire l'objet d'une attention particulière. Malgré les épreuves qu'ils ont traversées au début de la pandémie, plusieurs pays accueillant des travailleurs migrants et des réfugiés ont, avec l'appui du BIT, mis en place des mesures pour améliorer les conditions de travail et assurer aux migrants, parmi lesquels des travailleurs domestiques, la possibilité de retourner dans leur pays de leur plein gré et en toute sécurité.
- En outre, face à la forte demande d'assistance visant au renforcement des systèmes de protection sociale dans la région, les travaux dans ce domaine ont été intensifiés dans le cadre d'une coalition thématique régionale réunissant l'OIT, l'UNICEF et la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO).
- L'OIT a intensifié l'action qu'elle mène en partenariat avec d'autres organismes dans le contexte des cadres d'action des Nations Unies pour la réponse socio-économique à la crise et a commencé à mettre en œuvre plusieurs programmes conjoints, par exemple, et pour la première fois, avec ONU-Habitat et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS).
- Cinq nouvelles ratifications de conventions de l'OIT par deux États Membres, dont une ratification du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, ont été enregistrées au cours de la période biennale, contre seulement deux en 2018-19.

En dépit des perturbations causées par le COVID-19, l'OIT a réussi à fournir, de manière efficace et efficiente, des services pertinents aux mandats de la région de l'**Asie** et du **Pacifique**. C'est ainsi que les résultats attendus dans la région ont pu être obtenus dans tous les domaines stratégiques, permettant ainsi de prendre des mesures pour corriger certaines caractéristiques des marchés du travail qui rendaient ces derniers particulièrement vulnérables face aux effets de la crise, telles que l'ampleur de l'économie informelle, le nombre élevé de travailleurs migrants précaires, le faible taux d'activité des

femmes (en particulier en Asie du Sud), la couverture limitée de la protection sociale et des institutions du marché du travail déficientes.

- La compréhension qu'a l'OIT du monde du travail – et des effets différenciés de la crise selon le sexe, l'âge, les secteurs d'activité et la profession – a été largement reconnue et a influé sur les politiques de relance et les stratégies d'aide des Nations Unies aux niveaux régional et national.
- Le BIT a contribué au cadre directeur des politiques de protection sociale dans les pays du Mékong, soutenu le développement de régimes d'assurance-chômage et encouragé la formalisation au moyen d'outils numériques pour l'enregistrement (e-formalisation), l'extension de la protection sociale, la reconnaissance des compétences et le soutien aux très petites et petites entreprises.
- Une attention particulière a été accordée aux conditions de travail des professionnels du secteur de la santé et des prestataires de soins, notamment aux problèmes de violence et de harcèlement. Les efforts visant à garantir des conditions de travail sûres et salubres se sont intensifiés dans toute la région, de nombreux pays ayant intégré dans leurs politiques et programmes de sécurité et de santé au travail (SST) les enseignements tirés de la crise du COVID-19 s'agissant des principes à appliquer pour faire face aux «risques émergents».
- Le BIT a renforcé les partenariats régionaux pour promouvoir l'Agenda du travail décent en tant qu'élément central des stratégies de relance et a conçu des produits conjoints de diffusion des connaissances avec la Banque asiatique de développement (BAsD) et la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP).
- Neuf ratifications d'instruments de l'OIT, dont six concernaient des conventions fondamentales, ont été enregistrées dans six États Membres au cours de la période biennale. Il s'agit là d'un domaine de travail qui exige une attention et un soutien continus de la part de l'OIT et des autres organisations multilatérales.

En **Europe** et en **Asie centrale**, après le début de la pandémie, les entreprises et les gouvernements – souvent au moyen du dialogue social – ont activé des mesures pour préserver les emplois et assurer par la suite un retour au travail en toute sécurité. L'expertise de l'OIT a été de plus en plus sollicitée, notamment dans les domaines de la sécurité sur le lieu de travail, du télétravail et de la formalisation, ce qui a abouti à des réalisations concrètes aux niveaux national et régional.

- Afin de favoriser les progrès dans les domaines du dialogue social, du tripartisme et des transitions sur le marché du travail, le BIT a apporté un appui aux mandants pour les aider en particulier à : a) définir la nature et l'ampleur de la crise; b) concevoir des mesures pour faire face rapidement aux effets de la crise; et c) s'engager sur la voie d'une reprise vigoureuse, juste et équitable.
- Le BIT a procédé à des analyses d'impact sur le marché du travail qui ont servi de base à l'élaboration de recommandations sur les politiques à adopter, d'initiatives favorisant le partage des connaissances entre les mandants et d'activités de coopération pour le développement visant à faire face aux répercussions de la crise, autant de mesures qui ont permis de placer le travail décent au cœur des plans de relance socio-économique, en partenariat avec d'autres institutions du système des Nations Unies.
- Les initiatives nationales et infrarégionales de renforcement des capacités en ligne, souvent destinées spécifiquement aux organisations d'employeurs et de travailleurs, ont été centrées sur l'atténuation de la crise, les stratégies en faveur de l'emploi, la lutte contre les inégalités fondées sur le genre dans le monde du travail, le rôle des services publics de l'emploi, la SST et l'extension de la protection sociale.
- Les pays de la région ont continué à ratifier les conventions de l'OIT à un rythme satisfaisant (24 ratifications dans 18 États Membres). Le BIT a intensifié son aide aux mandants visant à développer les mécanismes du tripartisme et du dialogue social et à assurer l'application des normes internationales du travail, car il est essentiel d'instaurer une culture du dialogue social et de la coopération sur le lieu de travail pour guider la reprise et empêcher la détérioration de l'emploi et des conditions de travail pendant et après la crise.

Résultats stratégiques

La présente section présente les principaux résultats obtenus au titre de chaque résultat stratégique du programme et budget pour 2020-21. Elle rend compte des faits marquants, donne des exemples de résultats par pays et décrit certains des principaux produits de portée mondiale élaborés par l'OIT⁸.

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

► Faits marquants

- 28 États Membres ont redynamisé les mécanismes de dialogue social, en particulier en réponse à la crise.
- Dans 27 États Membres, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles ont développé des services de formation virtuelle pour leurs membres et ont étoffé leurs rangs en s'appuyant sur les capacités renforcées acquises dans le cadre des 16 campus en ligne organisés par l'OIT au titre de ses activités de gestion de l'apprentissage, entre autres initiatives de formation
- Les organisations de travailleurs de 28 États Membres ont intensifié les initiatives en direction des travailleurs non syndiqués, créé de nouvelles organisations ou mis en place de nouveaux services afin d'aider les travailleurs à faire face aux difficultés générées par la pandémie de COVID-19, y compris en tirant parti des nouveaux outils numériques et en étant davantage présents sur les médias en ligne.
- 6 nouvelles ratifications de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ont été enregistrées en 2020 et 2021 (Angola, Cabo Verde, Croatie, Luxembourg, Somalie et Soudan), de sorte que cette convention est désormais ratifiée par 83 pour cent des États Membres de l'OIT.

Face à l'urgence qu'il y avait à répondre aux défis complexes posés par la pandémie de COVID19, de nombreux gouvernements ont dû prendre des décisions politiques difficiles, qui ont souvent eu des répercussions sur le dialogue social, l'efficacité des services publics et l'indépendance des organisations d'employeurs et de travailleurs. La réponse de l'OIT, fondée sur son mandat normatif et sa structure tripartite, a consisté à apporter un soutien accru aux mandants et à redynamiser les mécanismes et les institutions de dialogue social à tous les niveaux, durant et après la crise.

L'Organisation a tout d'abord aidé les partenaires sociaux à prendre des mesures pour faire face aux conséquences sanitaires immédiates de la pandémie sur les lieux de travail et leur a donné les moyens de rester opérationnels et de déployer des services, des outils et des ressources destinés à leurs membres et plus généralement à l'ensemble des employeurs et des travailleurs. L'OIT a par la suite contribué à la production de connaissances pour comprendre les besoins des partenaires sociaux, ainsi qu'à la conduite de travaux de recherche et d'activités de sensibilisation sur les politiques en accordant une attention particulière aux stratégies visant à garantir la continuité de l'activité des entreprises, aux besoins de compétences et aux mesures en faveur de la protection sociale et de l'emploi nécessaires à la reprise économique et à la préservation des emplois et des revenus. L'accent a été mis en particulier sur les petites et les moyennes entreprises, sur les travailleurs et les opérateurs de l'économie informelle et sur d'autres groupes de travailleurs vulnérables, touchés de façon disproportionnée du fait qu'ils

8 On trouvera à l'annexe II un tableau récapitulatif des cibles définies et des résultats obtenus pour tous les indicateurs de produit associés à chacun des huit résultats stratégiques.

ne bénéficient d'aucune protection et qu'ils sont exclus des dispositifs de soutien. Le fonctionnement des services d'inspection du travail ayant été profondément perturbé par la pandémie, l'OIT a aidé les administrations du travail à intégrer les problématiques liées au travail dans les politiques publiques de lutte contre la crise, notamment en ce qui concerne les options envisageables concernant le retour au travail, les moyens d'éviter la propagation du virus sur le lieu de travail, la protection des travailleurs les plus vulnérables et la collaboration avec les partenaires sociaux.

Avec l'appui de l'OIT, les organisations de partenaires sociaux ont pu évaluer rapidement l'impact du COVID-19 sur le monde du travail, ce qui a renforcé leur capacité à faire évoluer les politiques. S'appuyant sur 420 enquêtes, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles de près de 50 États Membres ont produit des données sur les effets de la crise sur les entreprises et ont soumis des propositions de réforme à leurs gouvernements. Les organisations de travailleurs de 26 États Membres ont présenté des propositions visant à améliorer la protection des travailleurs, lesquelles ont fait l'objet de discussions dans le cadre de forums nationaux et au sein d'institutions de dialogue social.

► Encadré 6. Comprendre les besoins et le rôle des partenaires sociaux pendant la crise du COVID-19

Un [rapport conjoint établi par l'OIT et l'Organisation internationale des employeurs](#) (OIE) en juin 2020 à la suite d'une enquête menée auprès de 127 organisations d'employeurs et associations professionnelles a montré de quelle façon celles-ci, quoique durement touchées par la pandémie, se sont mobilisées avec force en faveur d'une reprise emmenée par le secteur privé. En janvier 2021, l'OIT a publié un [rapport](#) dans lequel elle fait le bilan de la manière dont ces organisations et associations ont guidé les entreprises au cours de la crise du COVID-19 et examine le rôle d'orientation que celles-ci ont joué dans le processus de redressement de l'économie et du marché du travail. Ces deux rapports ont constitué une solide base de connaissances qui a permis à l'OIT de recentrer l'appui technique qu'elle apporte aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles.

Une [analyse des tendances mondiales](#) publiée en janvier 2021 a montré que les organisations de travailleurs de 133 pays se sont activement employées à protéger les conditions de travail pendant la crise en fournissant des services et en s'appuyant sur le dialogue social. Elles ont notamment mis en place des fonds d'urgence, des campagnes et des programmes de sensibilisation, dispensé des conseils juridiques, distribué des équipements de protection individuelle et, dans certains cas, contribué à la reconnaissance du COVID-19 en tant qu'accident du travail ou maladie professionnelle. En juin 2021, l'OIT a aussi publié un numéro spécial du *Journal international de recherche syndicale* intitulé «[Le COVID-19 et la reprise: le rôle des syndicats pour la construction d'un monde meilleur](#)».

Les stratégies et les mesures de lutte contre les conséquences de la pandémie axées sur un dialogue social renforcé ont eu un effet fédérateur sur les mandants tripartites dans de nombreux États Membres. L'intégration, dans le [Cadre des Nations Unies pour la réponse socio-économique immédiate à la COVID-19](#), du dialogue social et du tripartisme en tant qu'indicateurs de la cohésion sociale et de la résilience des populations a facilité les mesures et les efforts de sensibilisation déployés par l'OIT dans ce domaine⁹. L'OIT a approfondi ses connaissances quant au [rôle joué par le dialogue social pendant la pandémie de COVID-19](#), qui a notamment consisté à concilier des intérêts concurrents, à renforcer la volonté d'agir et à favoriser une plus grande adhésion aux processus d'élaboration des politiques dans un contexte de crise. En 2021, l'OIT a finalisé un rapport phare sur l'objectif stratégique du dialogue social dont la publication et le lancement officiel auront lieu en 2022.

⁹ Selon le [portail d'information sur le COVID-19 UNINFO](#), les équipes de pays des Nations Unies sont intervenues auprès de plus de 3 000 organisations de partenaires sociaux et ont contribué à la création de plus de 1 000 espaces de dialogue social aux niveaux national et infranational dans plus de 100 pays.

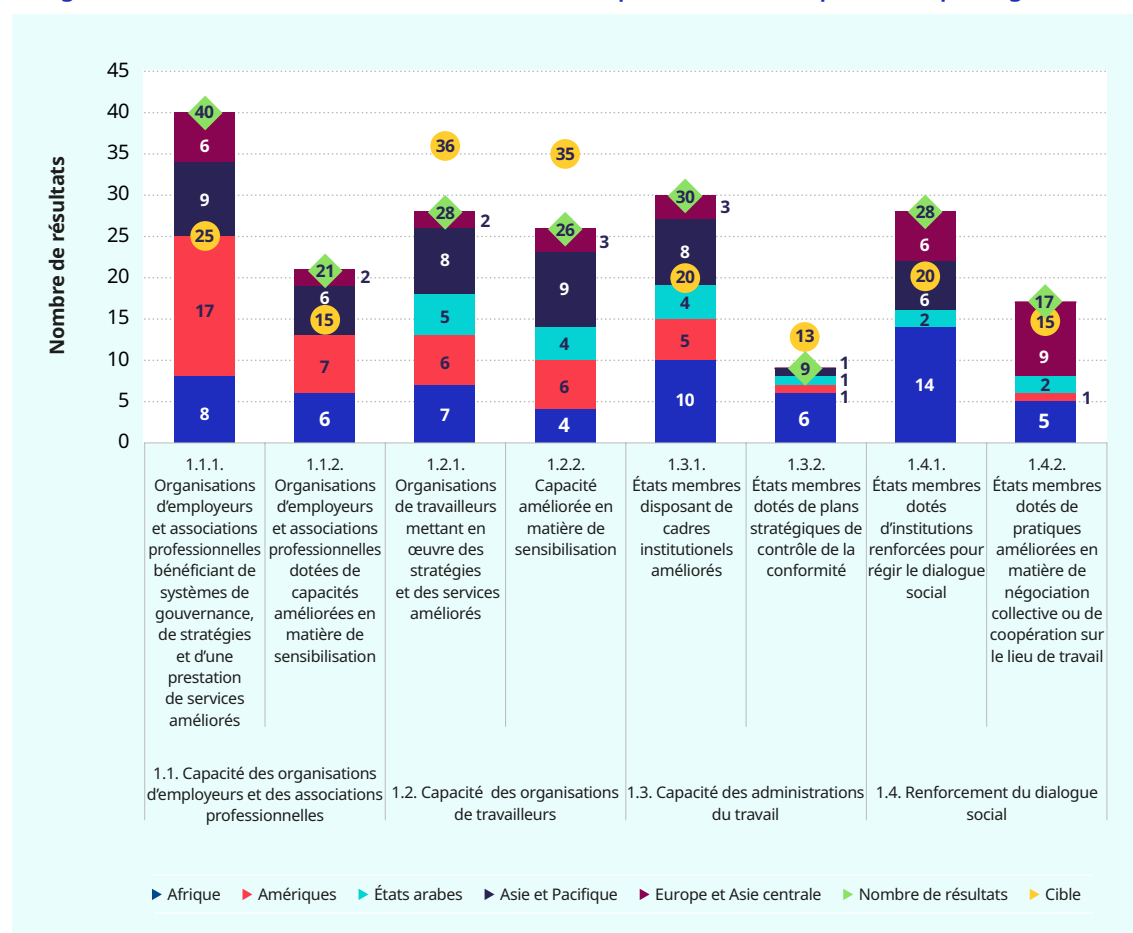
► Encadré 7. Rôle du tripartisme et du dialogue social dans la stratégie mise en place par les Fidji face au COVID-19

Avec l'appui de l'OIT et la contribution du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), la Fédération du commerce et des employeurs, le Congrès des syndicats et le ministère de l'Emploi productif et des Relations professionnelles des Fidji ont dirigé les travaux visant à une [évaluation rapide de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et les entreprises](#). Par la suite, des rapports faisant le bilan de la réponse au COVID-19 et des plans de relance et contenant des recommandations à ce sujet ont été publiés, contribuant à [l'évaluation par les Nations Unies des incidences socio-économiques de la crise du COVID-19 aux Fidji](#). Plusieurs de ces recommandations ont été adoptées par le gouvernement et prises en compte dans le budget national, telles que celle relative au mécanisme de garantie de prêts de la Banque de développement des Fidji destiné à promouvoir la reprise pour sortir de la crise du COVID-19.

Performances au regard des cibles et des engagements fixés 2020-21

Au cours de la période biennale, l'OIT a fait porter son appui sur la fourniture de quatre produits: trois liés aux capacités institutionnelles des mandants tripartites, et le quatrième au dialogue social et aux lois, institutions et processus relatifs aux relations professionnelles. Au total, 199 résultats ont été obtenus, dépassant la cible fixée (179) de 11 pour cent. Les cibles fixées ont été dépassées pour cinq des huit indicateurs de produit. Environ 60 pour cent des résultats ont été obtenus en Afrique et dans la région de l'Asie et du Pacifique, et la plupart de ceux ayant trait aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles ont été obtenus dans la région des Amériques (figure 16).

► Figure 16. Résultats obtenus au titre du résultat 1, par indicateur de produit et par région



En raison de l'incertitude et de l'instabilité engendrées par le COVID-19, l'OIT s'est trouvée confrontée à des demandes d'assistance d'une ampleur sans précédent et a par conséquent dû fournir un appui accru et consolidé au renforcement de la **capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et des associations professionnelles** afin que celles-ci puissent préserver leurs institutions, informer efficacement les gouvernements des besoins du secteur privé et participer au dialogue social, tout en intensifiant la fourniture de services à leurs membres. Le nombre important de résultats obtenus dans ce domaine s'explique par les ajustements apportés au modèle d'intervention de l'OIT pour garantir une utilisation plus efficace des ressources disponibles, en particulier au moyen d'outils et d'orientations destinés aux employeurs du monde entier et pouvant être adaptés à la situation nationale.

L'OIT a rendu publics 12 produits de diffusion des connaissances sur le COVID-19 dans le monde, qui donnent aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles les moyens de jouer un rôle de premier plan aux fins suivantes: a) coordination de la parole des entreprises grâce à une amélioration de la collecte, de l'analyse et de la communication des données; b) renforcement des interactions avec leurs membres moyennant la diffusion régulière d'orientations concernant la gestion du COVID-19 sur le lieu de travail, le travail à domicile, le retour au travail en toute sécurité, les plans de continuité des activités et la productivité en tant que moteur de la reprise; et c) offre de services numériques aux membres.

► **Encadré 8. Incidence de l'action menée par les organisations d'employeurs et des associations professionnelles sur les politiques publiques visant à surmonter la crise du COVID-19 en Colombie, aux Seychelles et en Serbie**

L'OIT a contribué à renforcer les moyens d'action des organisations d'employeurs et des associations professionnelles en matière de sensibilisation, de communication, d'analyse et de dialogue, augmentant ainsi leur capacité à influencer sur les processus d'élaboration des politiques pendant la pandémie.

L'Association nationale des industriels de Colombie a présenté une [requête demandant explicitement l'élargissement du programme de soutien à l'emploi formel](#), dont ont bénéficié plus de 140 000 entreprises et 3,9 millions de travailleurs, requête que le congrès a approuvée fin 2020.

En juillet 2020, la chambre de commerce et d'industrie des Seychelles a élaboré un document décrivant la voie à suivre pour favoriser la reprise et retrouver la prospérité ([Pathways to Recovery and Prosperity \(RAP\)](#)), en s'appuyant sur un ensemble unique de données issues de cinq enquêtes de conjoncture et d'entretiens avec des parties prenantes. Le Président de la République a pris les mesures nécessaires en vue de la mise en œuvre, en collaboration avec les ministères concernés, des recommandations contenues dans ce document, et la chambre de commerce et d'industrie a coopéré avec la Banque centrale des Seychelles pour définir des orientations concernant la réouverture de l'économie.

L'Association serbe des employeurs a mené à bien deux séries d'[enquêtes auprès des entreprises](#) afin de recueillir des données concernant les effets de la pandémie de COVID-19 sur l'activité économique et a fait des recommandations quant aux mesures sectorielles à adopter, auxquelles le gouvernement a donné suite. Il a notamment étendu le bénéfice des subventions salariales au secteur hôtelier et fourni une aide directe aux entreprises du secteur des transports.

En outre, en dépit des difficultés causées par la pandémie de COVID-19, et parce que ces difficultés se posaient, l'OIT a continué de renforcer la **capacité institutionnelle des organisations de travailleurs** afin de permettre à de nouvelles catégories de travailleurs de constituer des syndicats en utilisant des approches innovantes et en tirant parti des outils numériques. Dans plusieurs pays, les syndicats ont réussi à aller à la rencontre des travailleurs de nouveaux secteurs ainsi que des travailleurs de l'économie informelle et des plateformes numériques. De nouveaux syndicats ont été créés au Paraguay et aux Tonga.

► **Encadré 9. En Colombie et en Malaisie, les initiatives novatrices prises par les organisations de travailleurs pendant la pandémie stimulent la syndicalisation**

En raison des difficultés liées à la pandémie de COVID-19, de nombreuses organisations de travailleurs à travers le monde, avec l'aide de l'OIT et en s'appuyant essentiellement sur des moyens numériques, ont lancé des campagnes de syndicalisation et mis en place des lignes d'information et des centres de services juridiques à l'intention de groupes particuliers.

Par exemple, plusieurs organisations syndicales de l'industrie agroalimentaire colombienne ont mis en œuvre une stratégie visant à attirer et à soutenir les travailleurs ruraux, en particulier les femmes, au moyen notamment d'une [campagne de communication](#) sur les chaînes de radio et de télévision locales.

Le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) a établi des centres de ressources pour les migrants afin de faciliter l'enregistrement des travailleurs migrants sans papiers et de proposer des conseils juridiques, y compris en ligne, aux victimes de licenciements abusifs. Le MTUC a aussi mis en place, avec l'Organisation nationale des Malais unis (UMNO), un groupe de travail qui est chargé d'améliorer la protection des travailleurs des plateformes.

Dans certains pays, la pandémie a créé des obstacles au dialogue social et a eu pour effet de restreindre les droits des travailleurs, empêchant par conséquent les syndicats de fonctionner efficacement et entraînant une hausse du nombre de plaintes soumises aux organes de contrôle de l'OIT. L'Organisation a apporté un soutien accru aux syndicats, afin de leur permettre d'influer sur les politiques et de relancer le dialogue social. Elle a notamment pris des mesures pour promouvoir, par exemple, des alliances syndicales au sein de chaque pays, encourager le dialogue bipartite avec les organisations d'employeurs et les associations professionnelles, et renforcer les capacités des organisations de travailleurs afin que celles-ci participent aux processus de planification au niveau des pays et des Nations Unies aux fins de la mise en œuvre du Programme 2030. À cette fin, le BIT a élaboré un module de formation consacré au rôle des syndicats dans le multilatéralisme, ainsi qu'un [manuel de référence pour les organisations syndicales intitulé *Coopération des Nations Unies pour le développement durable et programmes par pays de promotion du travail décent*](#).

L'augmentation des demandes d'assistance adressées au BIT aux fins du renforcement des **capacités des administrations nationales du travail** pour permettre leur participation effective à la lutte contre la pandémie de COVID-19 a fait que des cadres institutionnels conçus pour relever les nouveaux défis du monde du travail ont été établis dans un plus grand nombre d'États Membres que prévu. Les confinements et le ralentissement de l'activité économique ont toutefois eu des répercussions sur les activités des services d'inspection du travail et, par conséquent, sur le nombre de résultats obtenus dans ce domaine. L'OIT a néanmoins mis à disposition, par voie électronique et en ligne, des documents d'information et des plateformes d'appui, notamment des lignes directrices, des boîtes à outils et des recueils de bonnes pratiques, dont certaines traitaient spécifiquement des [réponses à la crise du COVID-19](#). Grâce au portail de planification stratégique du contrôle de la conformité lancé par l'OIT en août 2020, les services d'inspection du travail de neuf pays et territoires ont pu élaborer leurs propres plans stratégiques et suivre en ligne l'état d'avancement et les résultats des campagnes d'inspection.

Le nombre de résultats obtenus dans le domaine du **renforcement du dialogue social et des lois, processus et institutions en matière de relations du travail** a dépassé la cible fixée. De nombreux résultats témoignent du fait que le dialogue social tripartite a été utilisé pour élaborer des stratégies nationales efficaces face au COVID-19, en particulier en Afrique, dans les États arabes et en Asie centrale. L'OIT a développé une méthode d'auto-évaluation pour les institutions de dialogue social ([MA-IDS](#)) afin d'améliorer leur efficacité, leur inclusivité et leur impact sur l'élaboration des politiques. L'OIT a aussi contribué au renforcement des systèmes de règlement des conflits du travail comme mécanismes permettant de faire face aux conséquences de la pandémie, en particulier en Asie et dans le Pacifique,

ainsi qu'en Europe et en Asie centrale¹⁰. La base de données juridiques comparatives sur les relations professionnelles ([IRLex](#)), la base de données sur les relations professionnelles ([IRData](#)) et l'outil de formation en ligne sur les relations professionnelles (IRToolkit) ont été étoffés. La négociation collective a progressé dans neuf États Membres, tandis que des mécanismes de coopération sur le lieu de travail et de traitement des plaintes ont été renforcés dans huit États Membres, contribuant ainsi à l'amélioration des conditions de travail et de la résilience des lieux de travail. Le programme [Better Work](#) a apporté un appui aux usines et aux travailleurs du secteur de l'habillement dans 12 pays en vue d'améliorer la coopération et le dialogue sur, notamment, les questions de sécurité et de santé, le respect des normes internationales du travail, ou encore la prévention et la vaccination contre le COVID-19.

D'une manière générale, l'expérience acquise au cours de la période biennale et les recherches spécifiques menées par l'OIT montrent qu'un dialogue social et une négociation collective plus influents ont contribué à améliorer la protection des travailleurs et la résilience des entreprises pendant la pandémie (notamment dans le secteur maritime et les secteurs de la santé et des transports), ainsi qu'à accélérer la reprise.

► Encadré 10. Redynamisation de l'inspection du travail et du dialogue social en Géorgie

Le 29 septembre 2020, le Parlement géorgien a adopté un programme de réforme de la législation du travail, élaboré avec le soutien de l'OIT et aligné sur les directives de l'UE ainsi que sur les obligations internationales qui incombent à la Géorgie au titre des conventions de l'OIT qu'elle a ratifiées. Ce programme prévoit des modifications du Code du travail et une nouvelle loi relative aux services d'inspection du travail, qui étend le mandat de ces services et exige la création d'un conseil consultatif tripartite sur la stratégie et les activités en matière d'inspection du travail.

Les mandants tripartites ont adopté par consensus, lors de neuf **réunions sectorielles**, des conclusions, des recommandations et des outils **approuvés par le Conseil d'administration du BIT** portant sur l'aquaculture, le secteur automobile, l'éducation, les services de transport urbain, le sport, et les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Les commissions normatives ont examiné la mise en œuvre des normes sectorielles maritimes et relatives à l'éducation¹¹. De nouvelles problématiques importantes concernant l'assainissement, les textiles et le tourisme ont été examinées à l'occasion de réunions sousrégionales organisées dans la région des Amériques et la région de l'Asie et du Pacifique, et les résultats des recherches menées sur les technologies de l'information et de la communication et sur le secteur minier ont fait l'objet de discussions lors de deux séminaires interrégionaux. En octobre 2021, une réunion d'experts a élaboré un [Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les industries du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure](#).

Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 1 pendant l'exercice 2020-21 s'est établi à 147,4 millions de dollars É.-U. et a été financé à 68 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 29 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement, et à 3 pour cent par le CSBO (tableau 2). Ce montant dépasse de 31 pour cent le budget stratégique prévu pour la période biennale, ce qui s'explique notamment par la mobilisation de contributions volontaires aux fins du renforcement des administrations du travail et des services d'inspection du travail.

¹⁰ Voir BIT, [Report on the Rapid Assessment Survey: The Response of Labour Dispute Resolution Mechanisms to the COVID-19 Pandemic](#).

¹¹ La Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006); la [Souscommission sur les salaires des gens de mer de la Commission paritaire maritime](#); et le [Comité conjoint OIT-UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant \(CEART\)](#).

► **Tableau 2. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 1**

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	101,8	101,1
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	11,0	42,2
Compte supplémentaire du budget ordinaire	non défini	4,1
Total	112,8	147,4

Sur le montant total des dépenses engagées en 2020-21, 51 pour cent sont liées au renforcement des capacités institutionnelles des organisations de partenaires sociaux (produits 1.1 et 1.2). Ces ressources proviennent majoritairement du budget ordinaire de l'OIT (91 pour cent). L'allocation au titre du CSBO a également contribué de façon notable aux produits susmentionnés, et les dépenses financées par cette source en 2020-21, supérieures au montant dépensé en 2018-19, ont servi à promouvoir des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et solides, contribuant ainsi à 23 résultats dans 21 États Membres.

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

► **Faits marquants**

- La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, est devenue la première norme de l'histoire de l'OIT à parvenir à la ratification universelle.
- Au cours de la période biennale, 95 ratifications de conventions et de protocoles ont été enregistrées, dont 69 en 2021, ce qui met en lumière l'importance que les États Membres accordent au rôle des normes internationales du travail dans la sortie de crise et la construction d'un meilleur avenir du travail. Pendant la période biennale, Antigua-et-Barbuda a ratifié sept conventions et deux protocoles, la Sierra Leone sept conventions et un protocole, et la Somalie sept conventions.
- Une alliance multipartite dirigée par l'OIT, le secrétariat de l'ONU et l'Organisation maritime internationale a entrepris de remédier aux répercussions des restrictions liées à la pandémie de COVID-19 sur les changements d'équipage, et proposé à cette fin des solutions pour venir en aide à des centaines de milliers de travailleurs maritimes restés bloqués en mer pendant la crise du COVID-19.
- À la demande des gouvernements du Mexique et des États-Unis d'Amérique, l'OIT a effectué une mission d'observation portant sur le processus de légitimation d'une convention collective à l'usine General Motors de Silao (Mexique), dont l'objectif était de s'assurer du respect des engagements pris dans le cadre de l'accord de libre-échange signé entre le Mexique, les États Unis et le Canada.

En dépit des difficultés occasionnées par la pandémie, l'OIT a continué de développer une politique prospective concernant l'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application, ainsi que le préconise la Déclaration du centenaire. Le mécanisme d'examen des normes (MEN) a poursuivi ses travaux visant à maintenir un corpus de normes clairement défini, solide et à jour, et l'Organisation a continué de mener une politique normative équilibrée

combinant l'abrogation ou le retrait des instruments dépassés et la création de nouvelles normes afin de combler les lacunes dans la réglementation du travail. En 2021, la Conférence internationale du Travail s'est prononcée en faveur de l'abrogation de 8 conventions, ainsi que du retrait de 10 conventions et de 11 recommandations. En outre, la Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, a proposé l'abrogation ou le retrait de 36 instruments maritimes entre 2023 et 2030. Parallèlement, le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence deux questions en vue d'une action normative: l'une sur les apprentissages de qualité (sessions de 2022 et de 2023), et l'autre sur la protection contre les risques biologiques (sessions de 2024 et de 2025).

Des améliorations technologiques, telles que la mise en ligne de guides, la création d'une bibliothèque numérique et l'organisation automatisée de l'établissement des rapports, ont permis aux organes de contrôle de continuer à bien fonctionner et aux mandants de communiquer plus efficacement avec les mécanismes de contrôle, ce qui a amélioré la transparence. Dans le même temps, l'OIT a élaboré des produits spécifiques visant à développer les connaissances sur le [rôle des normes internationales du travail dans le contexte de l'épidémie de COVID-19](#) et le [travail des organes de contrôle](#).

► Encadré 11. Les mécanismes de contrôle de l'OIT pendant la pandémie de COVID-19

En novembre et décembre 2020, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a tenu avec succès sa première session entièrement virtuelle. Au cours de la période biennale, la CEACR a publié 3 223 commentaires et une Étude d'ensemble intitulée *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*. La CEACR a consacré une partie de son [Rapport général de 2021](#) et plusieurs observations générales à la question de l'application des normes internationales du travail dans le contexte de la crise du COVID-19.

La Commission de l'application des normes, qui n'a pas siégé en 2020 en raison du report de la session de la Conférence internationale du Travail, a repris ses travaux en 2021 sous une forme virtuelle. Elle a examiné 19 cas individuels et adopté des conclusions sur les activités de suivi ciblées devant être entreprises par le Bureau.

Les réunions qu'il devait tenir aux sessions de mars et de juin 2020 du Conseil d'administration ayant été reportées, le Comité de la liberté syndicale a repris ses travaux à distance en octobre 2020 et rattrapé le retard accumulé en examinant 139 cas.

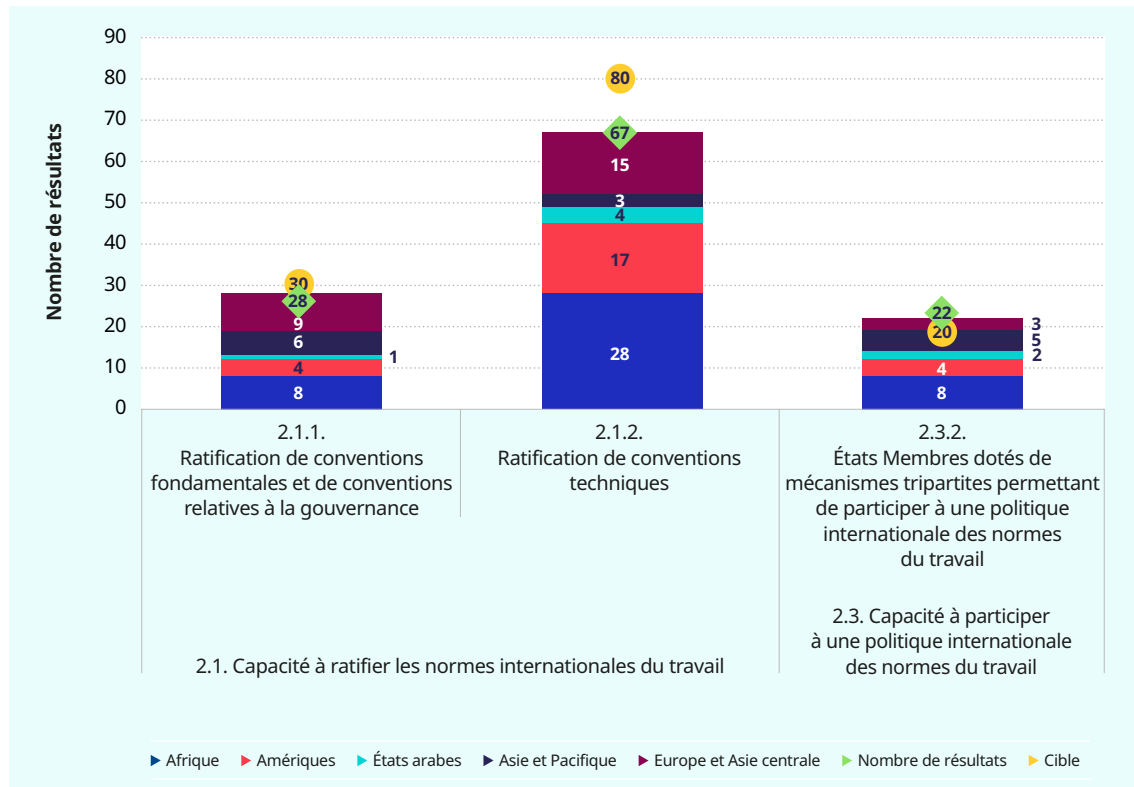
Le Conseil d'administration a examiné les plaintes soumises en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, ainsi que les réclamations présentées en vertu de l'article 24 lors de séances virtuelles tenues en 2020 et en 2021, et a pris plusieurs décisions relatives au suivi des recommandations de deux commissions d'enquête et à d'autres cas. Le Bureau a fourni une aide en vue d'une conciliation volontaire entre les parties dans six cas, à la suite de quoi deux des plaintes concernées ont été retirées.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2020-21

Au cours de la période biennale, l'OIT a fourni un appui aux États Membres pour promouvoir la ratification des normes internationales du travail (produit 2.1). Les résultats obtenus dans ce domaine ont été inférieurs à la cible fixée pour la période biennale (figure 17), principalement parce que la pandémie a eu pour effet de ralentir les processus de ratification en 2020. L'OIT a aussi soutenu ses mandants dans l'application des normes (produit 2.2), atteignant la cible fixée pour les deux indicateurs de produit. La capacité de 22 États Membres à participer au cycle normatif a été renforcée (produit 2.3) grâce à la simplification des obligations en matière de présentation de rapports et à la promotion de la participation tripartite¹².

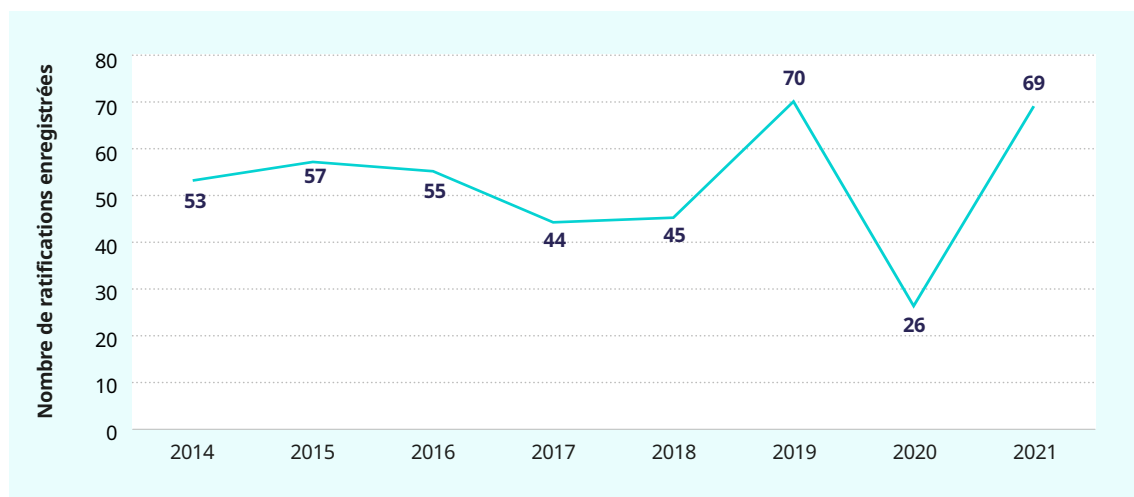
12 On trouvera des informations plus détaillées à ce sujet à l'annexe II.

► Figure 17. Résultats obtenus au titre du résultat 2, par région


Remarques:

- Les deux indicateurs associés au produit 2.2 et l'un des indicateurs associés au produit 2.3 étant exprimés au moyen d'unités de mesure différentes, ils ne sont pas reproduits dans la figure.
- La cible fixée pour l'indicateur 2.1.2 (20) dans le programme et budget se rapportait à un ensemble limité d'instruments examiné par le MEN portant sur la sécurité et la santé au travail, la protection sociale, les politiques de l'emploi et le travail maritime. Cette cible a été dépassée pendant la période biennale. La cible de 80 correspond au nombre moyen de ratifications de conventions techniques à jour enregistrées au cours des trois dernières périodes biennales.

► Figure 18. Nombre de ratifications enregistrées (2014-2021)



Si, en 2020, la crise du COVID-19 a eu des répercussions négatives sur la **ratification des normes internationales du travail**, le nombre de ratifications enregistrées a au contraire augmenté de façon notable en 2021, pour atteindre un niveau similaire à celui de 2019, année du centenaire de l'OIT (figure 18).

En ce qui concerne les conventions fondamentales et les conventions relatives à la gouvernance, l'OIT a franchi une étape historique avec la ratification universelle de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Les instruments les plus largement ratifiés dans cette catégorie étaient jusque-là le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Pour ce qui est des conventions techniques, l'importance accrue qu'ont acquise les questions de SST dans le contexte de la réponse à la crise du COVID-19 a entraîné de nombreuses ratifications de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Parmi les autres conventions ayant fait l'objet de nombreuses ratifications figurent la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, récemment adoptée et entrée en vigueur en 2020, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

► Encadré 12. Ratification de conventions fondamentales par la République de Corée

Le 20 avril 2021, la République de Corée a ratifié trois conventions fondamentales: la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Ces ratifications marquent l'aboutissement d'un long processus engagé en 1996 par les mandants du pays qui, appuyé par l'OIT, a permis la réalisation de missions tripartites de haut niveau, le maintien d'un dialogue avec les organes de contrôle et l'amélioration de la réglementation, autant d'éléments qui ont préparé le terrain pour la ratification.

L'OIT a continué de soutenir les mandants aux fins de l'**application des normes internationales du travail**. Le nombre de cas de progrès dont les organes de contrôle ont pris note avec satisfaction s'est établi à 44, soit un résultat proche de la cible fixée, qui était de 45. Ce résultat témoigne de la portée de l'assistance technique fournie par le BIT, ainsi que d'une sensibilisation accrue à la nécessité de renforcer la protection au travail afin de créer un monde du travail meilleur après la pandémie.

Un élément central de la stratégie de l'OIT dans ce domaine a consisté à intensifier et à consolider les efforts déployés pour placer l'application des normes internationales du travail au cœur des préoccupations moyennant la constitution de partenariats, en particulier au sein du système des Nations Unies. C'est ainsi que des problèmes relevés par les organes de contrôle de l'OIT au regard des normes ont été expressément pris en compte dans les cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable concernant l'Ouzbékistan, le Pérou, le Turkménistan et l'Ukraine, soit 10 pour cent des 40 cadres analysés, un résultat conforme à la cible fixée. Cinq autres cadres de coopération (Afrique du Sud, Bangladesh, Côte d'Ivoire, Eswatini et Turquie) ont été stratégiquement fondés, sans toutefois qu'il y soit expressément fait référence, sur les commentaires formulés par les organes de contrôle au sujet de questions telles que la liberté syndicale, l'égalité entre hommes et femmes, le travail des enfants et la promotion de l'emploi. Par exemple, le [cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable au Bangladesh](#) pour 2022-2026 fait référence aux normes internationales du travail, à la réforme du travail, au renforcement de la gouvernance du marché du travail et à la promotion du dialogue social.

Des résultats positifs notables ont également été obtenus en ce qui concerne la **capacité des mandants à participer à toutes les étapes du cycle normatif**, au niveau aussi bien mondial que national. Les efforts déployés par l'OIT dans ce domaine ont notamment consisté à examiner les instruments juridiques de

► Encadré 13. Intégration des normes internationales du travail dans l'action des Nations Unies

L'OIT a participé de façon très active à plusieurs groupes interinstitutions, notamment: *a)* une équipe spéciale travaillant sur l'impératif de ne laisser personne de côté, les droits humains et le programme normatif; *b)* le Réseau des Nations Unies sur la discrimination raciale et la protection des minorités; et *c)* le groupe de travail sur l'appel à l'action du Secrétaire général de l'ONU en faveur des droits humains. L'OIT a contribué à la production de connaissances sur ces questions, ainsi qu'à l'organisation de formations pour les membres des équipes de pays des Nations Unies. Si les efforts déployés dans ces domaines ont d'une manière générale été couronnés de succès, l'expérience a montré que les liens stratégiques entre les commentaires formulés par les organes de contrôle de l'OIT et les mécanismes des Nations Unies s'occupant des droits humains devaient être précisés et renforcés.

20 États Membres et à repenser les activités de formation, en particulier celles menées avec le Centre de Turin telles que l'Académie sur les normes internationales du travail, dont l'offre de formations en ligne a été élargie et le nombre de bénéficiaires a augmenté dans certaines régions. La proportion de rapports sur l'application des normes ratifiées qui ont été soumis dans les délais en 2020 a été faible (25 pour cent), mais elle a sensiblement augmenté en 2021, atteignant 40 pour cent, conformément à la cible fixée. Les organes de contrôle ont ainsi pu dûment jouer leur rôle.

Dans 22 États Membres, en particulier en Afrique, en Asie et dans le Pacifique et aux Amériques, l'OIT a soutenu la mise en place de mécanismes tripartites permettant aux mandants de participer efficacement à la mise en œuvre des normes internationales du travail au niveau national, notamment à l'établissement des rapports devant être soumis aux organes de contrôle. Dans certains pays, la réponse à la crise a été l'occasion de renforcer les discussions tripartites au sujet de priorités normatives, tandis que, dans d'autres, elle a entraîné une détérioration des conditions du dialogue social. Il est par conséquent nécessaire de poursuivre les efforts visant à permettre aux mandants tripartites de discuter et de convenir de plans nationaux pour la ratification et l'application de normes internationales du travail, y compris au titre du suivi des décisions du Groupe de travail tripartite du MEN.

Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 2 pendant l'exercice 2020-21 s'est établi à 72,5 millions de dollars É.-U. (tableau 3). Les dépenses financées par le budget ordinaire de l'OIT ont été moins importantes que prévu en raison de l'annulation de plusieurs réunions en présentiel au cours de la période biennale et des restrictions applicables aux voyages pendant cette période. Les dépenses extrabudgétaires ont été à l'inverse plus élevées que prévu, en raison de l'intérêt accru suscité par la promotion des normes dans le cadre des échanges mondiaux et des accords d'investissement et par

► Tableau 3. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 2

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	56,7	50,7
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	11,0	18,6
Compte supplémentaire du budget ordinaire	non défini	3,2
Total	67,7	72,5

les politiques de sauvegarde des institutions financières internationales. Dans de nombreux cas, les progrès en matière d'application des normes ont été permis par l'efficacité des activités de coopération pour le développement menées par le BIT, telles que le projet Commerce au service du travail décent et le programme de coopération technique BIT-Qatar. Le CSBO a contribué à des résultats spécifiques dans ce domaine dans deux États Membres.

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

► Faits marquants

- 67 pays ont élaboré des politiques, des programmes et des plans d'action pour la protection, la promotion et la relance de l'emploi, notamment en réponse à la crise du COVID-19.
- 20 pays ont réalisé des évaluations rapides de l'incidence de la crise du COVID-19 sur le marché du travail en utilisant une méthodologie novatrice de l'OIT.
- 7 États Membres ont intégré la transition juste dans leurs contributions déterminées au niveau national pour faire face à la crise du changement climatique.
- L'OIT a joué un rôle central dans le Sommet sur les systèmes alimentaires qui s'est tenu en septembre 2021 et a tiré parti des partenariats existants pour promouvoir le travail décent en faveur des 768 millions de personnes souffrant d'insécurité alimentaire dans le monde, dont beaucoup sont des travailleurs agricoles.

Les activités de l'OIT dans le domaine des transitions économique, sociale et environnementale ont joué un rôle déterminant à l'appui des efforts déployés par les mandants pour faire face aux conséquences immédiates de la crise sur les secteurs, les entreprises et les travailleurs les plus touchés et pour concevoir des politiques et des programmes à plus long terme en vue d'assurer une reprise riche en emplois, inclusive et verte. L'OIT a mis au point de nouveaux outils comme les [évaluations diagnostiques rapides de l'incidence du COVID-19 au niveau national](#). Les orientations et les approches en matière d'exécution ont été adaptées de manière à mieux promouvoir la coordination des politiques de l'emploi et des politiques de protection sociale dans le but de créer des synergies et de renforcer l'impact.

► Encadré 14. Mise en œuvre coordonnée des politiques de protection sociale et des politiques actives du marché du travail en Ouzbékistan

Le ministère de l'Emploi et des Relations professionnelles de l'Ouzbékistan a sollicité l'assistance technique du BIT pour mieux coordonner les politiques de l'emploi et les politiques de protection sociale afin d'améliorer la couverture des femmes et des jeunes et pour déterminer les compétences, les systèmes et les procédures qui permettent de faire face plus efficacement à la crise. Le BIT a mené deux évaluations institutionnelles, l'une portant sur les services publics de l'emploi et l'autre sur le programme de travaux publics, et a apporté des conseils sur les moyens d'améliorer la fourniture de services aux groupes vulnérables et aux jeunes femmes et hommes. Grâce à cela, en octobre 2020, le pays a été en mesure de fournir un emploi temporaire à 500 000 personnes, dont 270 000 femmes, doublant ainsi sa capacité en matière d'emplois publics par rapport à janvier 2020.

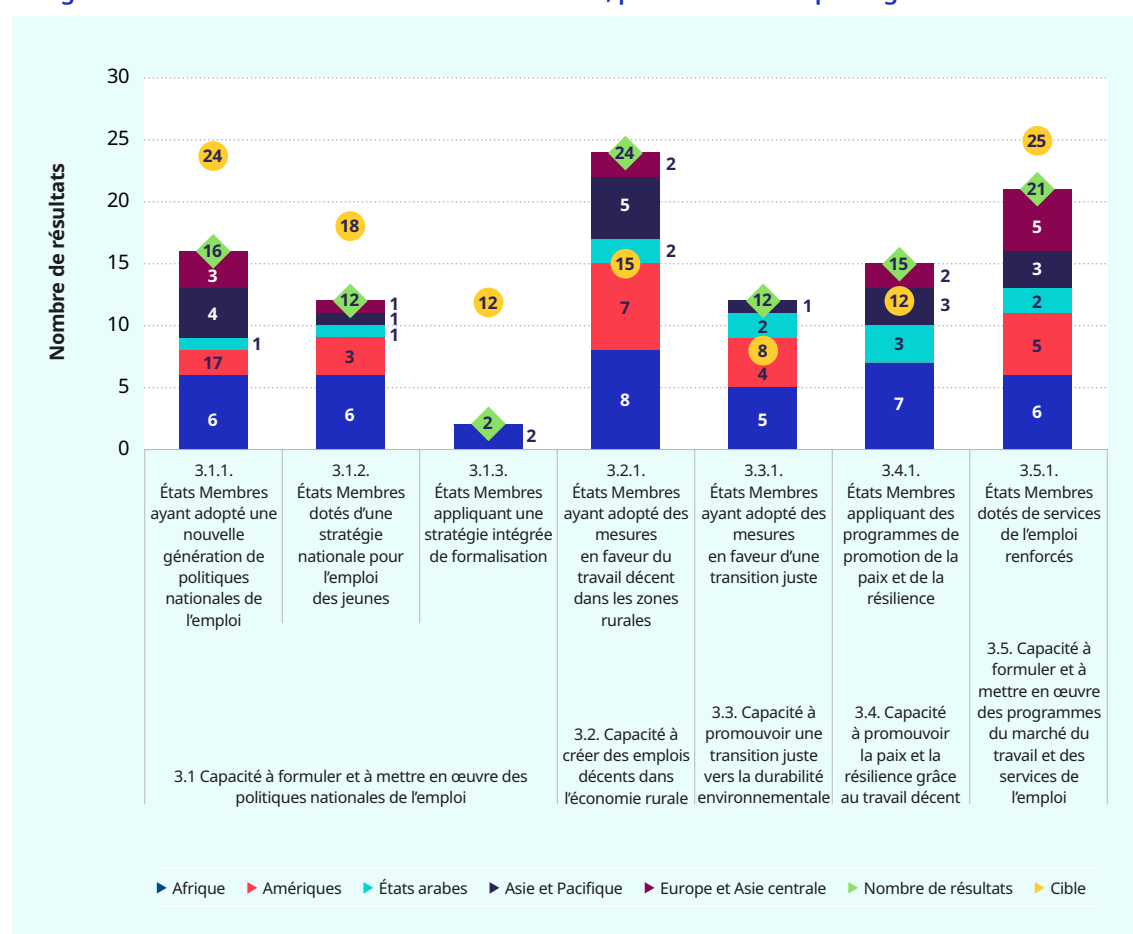
Article connexe: [How the ILO can support vital public employment programmes during the COVID-19 crisis](#).

Dans de nombreux pays comptant parmi les moins avancés, le BIT a, au moyen du programme phare «Des emplois au service de la paix et de la résilience», appuyé les mesures immédiates prises pour préserver l'emploi ou créer des emplois en mettant résolument l'accent sur des programmes de travaux publics adaptés aux nouvelles conditions sanitaires. Le rôle stratégique joué dans la reprise par les systèmes agroalimentaires, dont la fragilité a été mise en évidence pendant la pandémie, a nécessité une attention particulière et conduit les mandants de nombreux pays à prendre des mesures visant à promouvoir le travail décent dans les zones rurales et accordant un degré élevé de priorité à la durabilité environnementale.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2020-21

Au cours de la période biennale, l'OIT a fait porter son appui sur la fourniture de cinq produits visant à renforcer la capacité des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des mesures influant sur la quantité et la qualité des emplois, notamment dans l'économie rurale et l'économie verte. Dans l'ensemble, l'Organisation a apporté son concours à la réalisation de 102 des objectifs définis au titre de ce résultat, soit un peu moins que la cible fixée pour la période biennale (114). La cible a été dépassée pour trois des sept indicateurs de produit, et les résultats obtenus concernant l'adoption de stratégies intégrées de formalisation ont été sensiblement inférieurs à la cible fixée, la crise du COVID-19 ayant conduit de nombreux pays à privilégier les mesures de riposte immédiate au détriment des mesures de long terme (figure 19).

► Figure 19. Résultats obtenus au titre du résultat 3, par indicateur et par région



Environ 40 pour cent des résultats ont été obtenus en Afrique, notamment en ce qui concerne l'adoption de politiques nationales de l'emploi, de mesures de promotion du travail décent dans l'économie rurale et de programmes d'investissement à forte intensité d'emploi. L'OIT a également contribué à un nombre important de résultats dans les Amériques, en particulier ceux ayant trait à l'économie rurale, et en Asie-Pacifique. Les résultats obtenus dans les États arabes se répartissent de manière homogène dans les différents domaines de résultats, tandis qu'en Europe et en Asie centrale la plupart des résultats concernent les politiques nationales de l'emploi et le renforcement des services de l'emploi.

En réponse aux demandes des mandants, le BIT a réorienté son assistance à la **formulation et à la mise en œuvre d'une nouvelle génération de politiques nationales de l'emploi tenant compte des considérations de genre** pour donner la priorité aux répercussions de la crise du COVID19 sur l'emploi, en particulier des femmes, des jeunes et des travailleurs informels, ainsi qu'aux stratégies en faveur d'une reprise riche en emplois. Les connaissances spécifiques acquises sur les pays grâce aux évaluations rapides, venues enrichir les données issues d'une enquête mondiale sur les conséquences de la crise pour les jeunes et de travaux de recherche concernant les effets différenciés de la crise sur l'emploi des hommes et des femmes, ont facilité l'élaboration de stratégies pour l'emploi fondées sur des données probantes visant à faire face à la crise, avec des résultats dans 16 États Membres. Les travaux relatifs aux politiques macroéconomiques et sectorielles tenant compte des considérations de genre ont reçu l'appui d'un programme conjoint ONU-Femmes/OIT dans cinq pays. L'emploi et la création d'emplois sont devenus des pièces maîtresses de nombreux plans de riposte socioéconomique au COVID19 élaborés par l'ONU.

► Encadré 15. Évaluation de l'incidence du COVID-19 sur l'économie et le marché du travail

La pandémie de COVID-19 a entraîné un déclin économique résultant de la chute de la demande mondiale et de la perturbation des chaînes d'approvisionnement mondiales, des flux de capitaux et de certaines activités sectorielles. Au lendemain de la crise, le BIT a fourni des conseils et un appui en temps réel aux fins de l'évaluation des conséquences de la crise et de l'élaboration de mesures de relance appropriées. De nouvelles [orientations techniques](#) sur les évaluations diagnostiques rapides [par pays](#) ont été rédigées et communiquées largement. Complétées par une série de [notes de synthèse](#) sur les réponses à la crise, ces évaluations ont contribué au débat politique et à l'élaboration de stratégies de promotion de l'emploi dans toutes les régions. L'impact multidimensionnel du COVID-19 sur l'emploi et le marché du travail aux Philippines a fait l'objet d'une évaluation qui a porté principalement sur: a) les groupes vulnérables; b) la situation des jeunes, à laquelle un volet a été consacré en vue de guider la stratégie nationale de relance de l'emploi; c) le bilan commun de pays des Nations Unies; d) le cadre socio-économique et de consolidation de la paix; e) diverses politiques et mesures de promotion de l'emploi des jeunes dans le pays.

L'accent mis sur la nécessité urgente de répondre à la crise du COVID-19 a entraîné, dans certains pays, des retards dans l'adoption de politiques de promotion de l'emploi des jeunes et de stratégies intégrées de formalisation. Les activités dans ces domaines restent une priorité pour les mandants tripartites de toutes les régions et nécessiteront dans les années à venir de nouveaux investissements s'appuyant sur les travaux des groupes de travail interinstitutions et des programmes conjoints des Nations Unies portant sur la jeunesse – dont plusieurs sont pilotés par l'OIT – et sur d'importantes initiatives menées aux niveaux mondial et régional, comme l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, la stratégie conjointe de l'OIT et de l'Union africaine pour l'emploi des jeunes ou l'alliance conclue avec la Commission européenne pour la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse dans les Balkans occidentaux.

L'OIT a aidé les mandants à formuler et à mettre en œuvre des mesures visant à faire progresser **le travail décent dans l'économie rurale** et a obtenu des résultats dans 24 États Membres. Ses activités

ont porté principalement sur l'élaboration de stratégies de réponse au COVID19 assorties de mesures destinées à faire respecter les droits au travail, à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes, à améliorer la productivité et les conditions de travail dans les zones rurales et à maximiser les possibilités d'emploi décent offertes par les systèmes agroalimentaires, en particulier pour les jeunes. Une réunion tripartite sur l'[aquaculture](#) a débouché sur l'adoption de conclusions et de recommandations sur l'action à engager. Des [approches à forte intensité d'emploi](#) visant à créer des emplois décents dans les zones rurales au moyen d'investissements dans les infrastructures et l'environnement ont été mises en œuvre dans plusieurs pays. Les efforts déployés au niveau mondial pour mieux faire connaître les enjeux relatifs à l'emploi et au travail décent dans le secteur agroalimentaire ont été intensifiés dans le cadre du G20, de la [Plateforme mondiale des donateurs pour le développement rural](#), du [Forum mondial de la banane](#), ainsi que du [Sommet des Nations Unies sur les systèmes alimentaires](#), au cours duquel l'OIT s'est associée au Fonds international de développement agricole (FIDA) pour créer une [coalition d'action pour un travail décent et des revenus et salaires décents pour tous les travailleurs des systèmes alimentaires](#).

Les demandes d'assistance adressées au BIT concernant la promotion de **reprises vertes et riches en emplois** ont augmenté, et l'assistance apportée a permis d'obtenir des résultats dans 12 États Membres, soit quatre de plus que prévu. Des évaluations mondiales et régionales ont fourni de nouvelles informations concernant les incidences du changement climatique sur l'emploi et la situation sociale et économique dans des secteurs tels que les transports, l'énergie, l'agriculture et la production alimentaire végétale, la sylviculture, la construction et l'industrie manufacturière. De nouveaux outils, méthodes et approches ont permis aux mandants de l'OIT d'analyser les conséquences sociales et économiques du changement climatique et de la dégradation et de la résilience de l'environnement aux niveaux national et infranational.

Grâce à l'engagement de l'OIT, les objectifs du travail décent et d'une transition juste ont été intégrés à plusieurs grands processus politiques internationaux liés au climat, notamment la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP-26) et le Comité d'experts de Katowice sur les impacts des mesures de riposte mises en œuvre. L'OIT, en coordination avec d'autres entités des Nations Unies, a également donné la possibilité aux États Membres de mettre à jour leurs contributions déterminées au niveau national sur le changement climatique en y incluant les objectifs du travail décent et d'une transition juste, conformément aux [Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous adoptés par l'OIT](#).

► Encadré 16. Élaboration et validation de la stratégie nationale de la Côte d'Ivoire pour les emplois verts

De décembre 2019 à juin 2021, sous la direction conjointe du ministère de l'Emploi et de la Protection sociale et du ministère de l'Environnement et du Développement durable, l'OIT a collaboré avec les mandants de la Côte d'Ivoire à la formulation d'une stratégie de promotion des emplois verts. Un groupe de travail consultatif tripartite sur les emplois verts a été créé, un examen complet des politiques et une analyse sectorielle ont été réalisés et des priorités nationales pour la promotion des emplois verts ont été arrêtées. Grâce à cette approche, la Côte d'Ivoire a élaboré et validé une stratégie nationale pour les emplois verts dotée d'un budget de mise en œuvre de 5 millions de dollars É.-U.

L'OIT a appuyé l'application de programmes destinés à promouvoir **des sociétés pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent** dans 15 États Membres au moyen de conseils politiques et stratégiques, de produits de diffusion des connaissances et de partenariats. Ces programmes ont contribué de manière notable à la création d'emplois décents pour les groupes en situation de vulnérabilité, notamment les femmes et les hommes pauvres, les jeunes, les réfugiés et les personnes

déplacées à l'intérieur de leur propre pays. Des programmes d'investissement à forte intensité d'emploi ont été mis en œuvre dans huit pays d'Afrique, des États arabes et d'Asie et du Pacifique, en suivant dans la plupart des cas l'approche de l'OIT pour le développement des infrastructures fondée sur des travaux à forte intensité de main-d'œuvre. Grâce à cette approche, 1,2 million de journées de travail ont été créées en Jordanie et au Liban, au profit de 21 500 hommes et femmes, dont des réfugiés syriens. Des programmes de développement des entreprises et des coopératives ont été menés dans sept pays, et des programmes en faveur du développement des compétences et des services de l'emploi ont été appuyés dans cinq pays de différentes régions. Les normes internationales du travail, en particulier la recommandation (no 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, ont servi de fondement à toutes ces initiatives.

En ce qui concerne **les programmes du marché du travail et les services de l'emploi**, des résultats ont été obtenus dans 21 États Membres, ce qui est inférieur à la cible fixée pour la période biennale. L'OIT a centré son action sur les stratégies de retour au travail, l'élargissement de l'accès à l'aide à la recherche d'emploi et l'amélioration de l'employabilité, notamment pour les jeunes. Un soutien a été apporté aux services publics nationaux de l'emploi afin d'améliorer les services offerts, y compris au moyen de la mise en ligne des systèmes de recherche d'emploi, de mécanismes de prestation de services, de plateformes d'information et d'outils de gestion. L'adoption de réformes politiques et réglementaires a permis de renforcer les politiques et programmes actifs du marché du travail. Des travaux de recherche consacrés aux transitions tout au long de la vie, au travail bénévole et aux jeunes ainsi qu'à la prestation de services de l'emploi ont aidé les mandants de l'OIT à moderniser leurs systèmes. Des outils et des orientations pour le renforcement des capacités ont été élaborés aux niveaux mondial et régional, notamment dans le cadre du programme «Youmatch» de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), l'agence allemande de coopération internationale, et en coordination avec l'Association mondiale des services d'emploi publics, la Confédération mondiale de l'emploi et le réseau européen des services publics de l'emploi.

Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 3 en 2020-21 s'est établi à 225,1 millions de dollars É.-U., financés à 27 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 70 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement et à 3 pour cent par le CSBO (tableau 4). Ces montants dépassent de 15 pour cent le budget stratégique de la période biennale, notamment en raison de la mobilisation de contributions volontaires et du CSBO pour appuyer la formulation et la mise en œuvre de politiques nationales de l'emploi et développer des programmes d'investissement à forte intensité d'emploi dans les pays en situation de fragilité. Le CSBO, en particulier, a contribué à 10 résultats dans 9 États Membres.

► **Tableau 4. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 3**

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	69,5	60,8
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	127,0	157,3
Compte supplémentaire du budget ordinaire	non défini	7,0
Total	196,5	225,1

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

► Faits marquants

- 30 pays ont réalisé des analyses du système de marché en vue d'introduire des améliorations stratégiques destinées à assurer la durabilité des entreprises et des possibilités d'emploi dans les secteurs économiques clés.
- Le Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte, initiative interinstitutions visant à encourager des transitions et des reprises vertes inclusives, a été étendu et couvre désormais 20 pays.
- Le service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail, qui a développé des activités consacrées au COVID-19, a vu les consultations de son site Web augmenter de 70 pour cent, avec plus de 36 000 visiteurs par mois.
- Le programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) a aidé 350 entreprises indonésiennes à lutter contre les inégalités entre hommes et femmes sur le lieu de travail.

Au cours de la période 2020-21, la stratégie de l'OIT pour la promotion des entreprises durables et de l'entrepreneuriat a évolué pour répondre aux difficultés posées par la pandémie et offrir des réponses globales au moyen d'une approche intégrée et tenant compte des considérations de genre, axée sur la résilience et la productivité. Une grande importance a été accordée à la durabilité environnementale, notamment dans le cadre de l'[initiative Action climatique pour l'emploi](#) et du [Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte \(PAGE\)](#). L'approche de l'OIT s'est inscrite dans un modèle d'écosystème orienté vers [le travail décent et l'amélioration de la productivité](#) pouvant également être appliqué à l'économie informelle et s'est fondée sur des analyses du système de marché visant à identifier les contraintes systémiques sous-jacentes qui pèsent sur la croissance des entreprises et sur la promotion du travail décent. Le BIT a également reçu de plus en plus de demandes d'appui concernant le développement de l'économie sociale et solidaire, ce qui a conduit à l'élaboration de stratégies dédiées dans des pays tels que l'Afrique du Sud, la Tunisie et la Turquie. À sa session de 2022, la Conférence internationale du Travail fournira des orientations supplémentaires sur l'action à mener dans ce domaine.

► Encadré 17. Innovation et développement de PME vertes au Zimbabwe

L'OIT a suivi une approche intégrée en vue de contribuer à la croissance des petites et moyennes entreprises (PME) dans l'économie verte au Zimbabwe. La coopération avec les autorités nationales a conduit à l'intégration de la durabilité environnementale et des emplois verts dans les programmes d'enseignement technique et professionnel. Cette initiative s'est accompagnée d'un concours d'innovation concernant les entreprises («[The Green EnterPRIZE](#)») qui avait vocation à aider les jeunes entrepreneurs à opérer la transition vers des produits et services plus écologiques et à adopter des méthodes de travail plus durables. L'OIT a également déployé le programme SCORE dans le pays pour favoriser la croissance des entreprises et de la productivité, en mettant l'accent sur la sécurité et la santé au travail et le COVID-19.

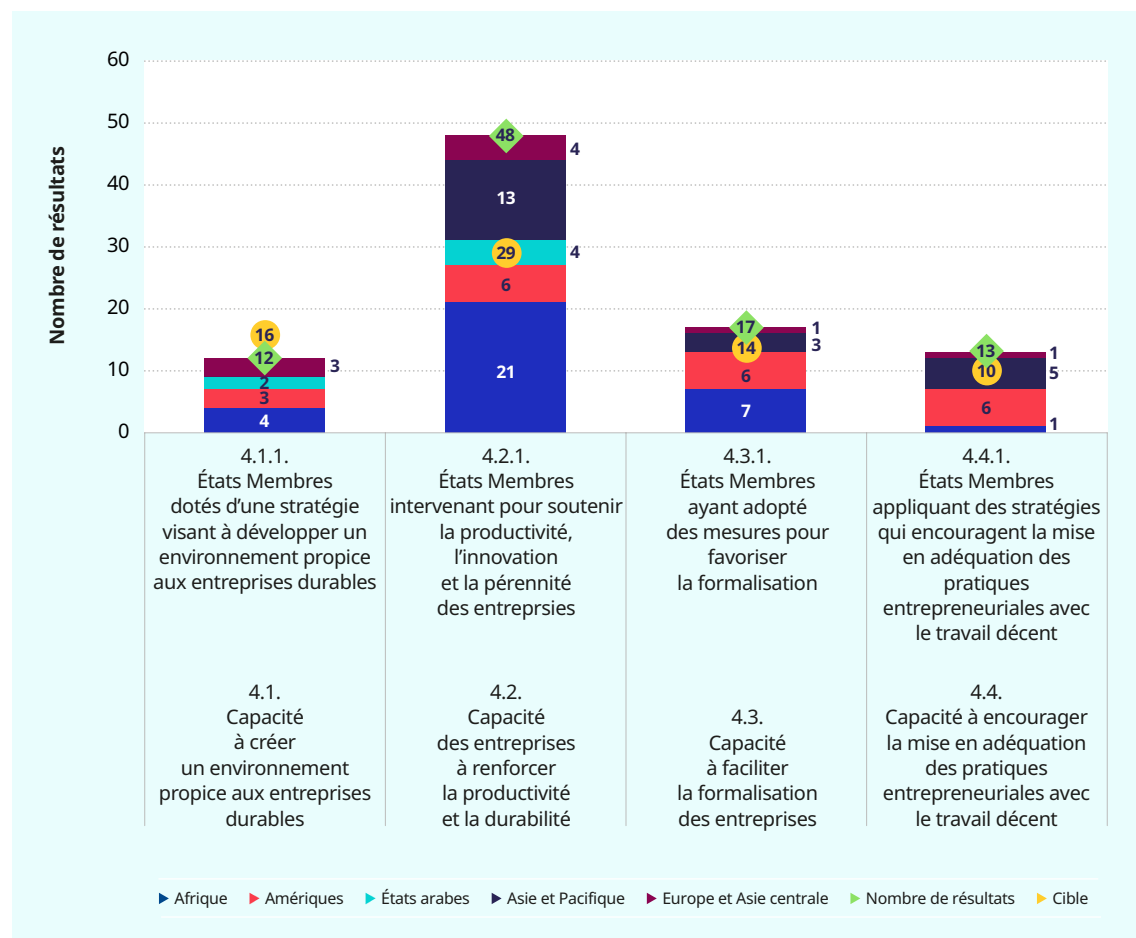
L'OIT a intensifié ses activités de promotion de la numérisation comme moyen de favoriser la durabilité des entreprises. Le rapport de 2021 intitulé [Small Goes Digital: How digitalization can bring about productive](#)

[growth for micro and small enterprises](#), une initiative conjointe de l'OIT, de l'OIE et de la Fondation Konrad Adenauer, comporte un examen complet des données concernant le niveau de numérisation des micro et petites entreprises dans le monde et doit servir de base à l'élaboration de politiques. La création du [Global Centre on Digital Wages for Decent Work](#) vise à accélérer la numérisation du paiement des salaires. L'OIT a également numérisé ses propres outils et produits, ce qui lui a permis d'intensifier et d'approfondir le dialogue avec ses mandants malgré les restrictions en matière de réunions et de déplacements. On peut notamment citer l'exemple du programme de formation SURE (Des entreprises durables et résilientes), lancé en octobre 2021.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2020-21

Au cours de la période biennale, l'OIT a fait porter son appui aux États Membres sur la fourniture de quatre produits. Dans l'ensemble, les 90 résultats obtenus ont dépassé de 30 pour cent la cible fixée dans le programme et budget. Les résultats ont dépassé la cible pour trois des quatre indicateurs de produit (figure 20). Environ 37 pour cent des résultats ont été obtenus en Afrique, notamment en ce qui concerne la productivité des entreprises et la transition des unités économiques vers l'économie formelle. Un nombre important de résultats ont également été obtenus en Asie-Pacifique et dans les Amériques, en particulier pour ce qui est de la productivité et de la mise en adéquation des pratiques entrepreneuriales avec une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain. Dans les États arabes ainsi qu'en Europe et en Asie centrale, la plupart des résultats ont été obtenus dans le domaine de la productivité.

► Figure 20. Résultats obtenus au titre du résultat 4, par indicateur et par région



Bien que le nombre de résultats relatifs à la création d'un **environnement propice aux entreprises durables et à l'entrepreneuriat** soit inférieur à la cible fixée en raison des retards enregistrés dans la mise en place des réformes prévues dans certains pays compte tenu du COVID-19, l'OIT a mené un large éventail d'interventions qui ont contribué à susciter des changements notables dans différents domaines, notamment l'économie sociale et solidaire et la promotion de l'entrepreneuriat féminin. L'OIT a appuyé les processus de dialogue social tripartite menés aux fins de l'élaboration de feuilles de route complètes visant à développer un environnement propice aux entreprises durables, ce qui a abouti à des engagements et à des actions en matière d'élaboration de politiques dans des pays tels que la Macédoine du Nord ou le Suriname.

► Encadré 18. Développement d'un environnement propice aux entreprises durables au Suriname

L'OIT a mis au point un modèle d'enquête type qui a été utilisé pour réaliser une [évaluation de l'environnement propice aux entreprises durables au Suriname mettant l'accent sur les facteurs de productivité](#). Le comité de suivi tripartite du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) du Suriname a validé les conclusions de cette évaluation, publiée en 2020, et arrêté les priorités à retenir aux fins de l'élaboration de plans d'action nationaux pour le développement des entreprises et l'amélioration de la productivité. La discussion a abouti à la formulation de [trois plans d'action](#), adoptés le 15 juin 2021 par des représentants du ministère du Travail, des Possibilités d'emploi et de la Jeunesse, de l'Association du commerce et de l'industrie du Suriname et du Conseil des syndicats du Suriname. Ces plans proposent de mener des réformes destinées à libérer le potentiel entrepreneurial, à encourager l'amélioration de la productivité et à stimuler des investissements propres à favoriser la croissance économique, à créer des emplois de qualité et à réduire la pauvreté.

Le nombre très élevé de résultats relatifs à la capacité à améliorer la productivité et la durabilité des entreprises s'explique en partie par les progrès réalisés dans la conceptualisation et la numérisation de programmes plus anciens de l'OIT tels que le programme [SCORE](#) et le programme [GERME](#) (Gérez mieux votre entreprise), qui ont eu un impact pour près de 24 millions de bénéficiaires, et le programme [Finance solidaire](#), qui met davantage l'accent sur les emplois verts et sur l'objectif consistant à ne laisser personne de côté. Le programme SCORE, par exemple, a accordé une importance particulière à l'autonomisation des femmes et à l'égalité entre hommes et femmes, avec des résultats notables dans des pays comme la Colombie, l'Indonésie, la Turquie et le Viet Nam. Le programme Finance solidaire a permis la mise au point d'un modèle d'intervention visant à promouvoir l'inclusion financière des réfugiés et des membres des communautés d'accueil dans six pays. Au Pérou, 10 000 micro et petites entreprises ont reçu un appui dans les domaines du marketing numérique, de la finance et de la sécurité et de la santé au travail grâce au réseau Emprende Andino soutenu par l'OIT. Tirant parti de la forte demande en matière de développement de la chaîne de valeur et des systèmes de marché, le cadre conceptuel relatif aux écosystèmes de productivité mis en place en 2020 a facilité l'élaboration d'un programme spécifique sur cette question, financé par les gouvernements de la Suisse et de la Norvège, qui sera mené à titre expérimental en Afrique du Sud, au Ghana et au Viet Nam à partir de 2022.

L'OIT a contribué aux importants progrès accomplis dans le domaine de la **formalisation des unités économiques informelles** dans 17 États Membres, ce qui a permis de dépasser la cible fixée pour la période biennale. Les conséquences de la crise du COVID-19 sur les entreprises ont entraîné une augmentation des demandes d'assistance adressées au BIT sur cette question. Cela a donné lieu à un grand nombre d'évaluations diagnostiques rapides, à la suite desquelles des programmes en ligne et mixtes de développement des capacités ont été mis en place à l'intention tant des entrepreneurs individuels que des entreprises employant des salariés. L'OIT a également mis en œuvre des projets de coopération et a notamment piloté des interventions locales axées sur la formalisation des entreprises informelles dirigées par des femmes sur les marchés, en s'appuyant sur une stratégie à plusieurs volets

combinant actions de sensibilisation, renforcement des capacités et amélioration de l'accès aux services de développement des entreprises et au crédit.

L'OIT a continué de s'employer à renforcer la capacité des États Membres et des entreprises à encourager la **mise en adéquation des pratiques entrepreneuriales avec le travail décent**, au moyen notamment de cours en ligne ouverts à tous (MOOC). Les résultats obtenus concernent principalement l'Asie-Pacifique et les Amériques, où quatre pays ont adopté des plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme. À la suite de consultations tripartites, six États Membres ont désigné des points focaux nationaux chargés de promouvoir la [Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale](#) (Déclaration sur les entreprises multinationales). Dans le cadre de la promotion de l'autonomisation économique des femmes au travail par la conduite responsable des entreprises dans les pays du G7, l'OIT, ONU-Femmes et l'UE ont collaboré à l'élaboration d'un catalogue de [ressources sur le COVID-19](#).

► Encadré 19. Le rôle des entreprises dans la réalisation de l'ODD 8

Le premier MOOC «Business and Decent Work: How enterprises contribute to achieve decent work for all (SDG 8)» s'est tenu en septembre-octobre 2021 sous l'égide de l'OIT et en collaboration avec le Centre de Turin. Il a rassemblé 1 274 participants de 114 pays et a été organisé en partenariat avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le PNUD, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Pacte mondial, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, l'OIE et la Confédération syndicale internationale (CSI). Ce cours en ligne a permis aux participants de mieux comprendre comment les entreprises peuvent contribuer à la réalisation des objectifs du Programme 2030 ayant trait au travail décent et d'obtenir de plus amples informations sur le rôle de la Déclaration sur les entreprises multinationales en tant que cadre de dialogue et d'action.

Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 4 en 2020/21 s'est établi à 115,6 millions de dollars É.-U., financés à 38 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 58 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement et à 4 pour cent par le CSBO (tableau 5). La plupart des contributions extrabudgétaires (85 pour cent) ont été consacrées au renforcement de la capacité des entreprises à améliorer la productivité et la durabilité, notamment au moyen du programme SCORE. Les ressources du CSBO ont été consacrées en particulier à la promotion d'un environnement propice aux entreprises durables et à la formalisation des unités économiques, et ont ainsi contribué à 18 résultats dans 16 États Membres.

► Tableau 5. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 4

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	48,8	44,1
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	56,0	67,3
Compte supplémentaire du budget ordinaire	non défini	4,2
Total	104,8	115,6

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

► Faits marquants

- 41 951 personnes, dont 17 050 femmes, ont participé à des activités de développement des compétences promues par le BIT, tandis que quelque 700 000 personnes ont bénéficié indirectement des travaux menés par l'Organisation pour améliorer les programmes relatifs au développement des compétences et à l'employabilité dans plus de 50 États Membres.
- Plus de 400 enseignants et formateurs des régions de l'Afrique, des Amériques, et de l'Asie Pacifique ont acquis des compétences renforcées sur la transition numérique des programmes de formation dans le cadre d'un [laboratoire d'apprentissage en ligne sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels \(EFTP\) numériques](#) mis en œuvre en partenariat avec le Centre de Turin.
- 9 États Membres ont adopté et mis en œuvre des cadres pour l'élaboration de politiques sur la validation des acquis de l'expérience qui intègrent les considérations de genre et répondent aux besoins des groupes en situation de vulnérabilité tels que les migrants de retour dans leur pays, les réfugiés, les travailleurs domestiques, les jeunes et les travailleurs de l'économie informelle.
- 14 États Membres ont procédé à une évaluation rapide des besoins en matière d'actualisation et de perfectionnement des compétences créés par la pandémie de COVID-19.
- À sa session de 2021, la Conférence internationale du Travail a élaboré des orientations pour aider l'OIT à renforcer sa stratégie relative au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie dans un monde du travail en mutation et bouleversé par la pandémie.

Le nombre de pays ayant sollicité l'assistance du BIT sur des questions de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie est passé de 28 en 2018-19 à 54 en 2020-21. Le BIT a aidé les mandants à faire face aux répercussions immédiates de la crise du COVID-19 sur les systèmes de développement des compétences ainsi qu'à se préparer pour les défis à venir afin de renforcer leur résilience sur le long terme. L'accent a été mis sur la nécessité urgente d'actualiser et de perfectionner les compétences des travailleurs des secteurs les plus durement touchés, sur la conception et la fourniture de programmes en ligne et à distance rendues nécessaires par la fermeture des écoles, des établissements de formation et des lieux de travail, et sur l'élaboration de systèmes de reconnaissance des compétences, en particulier pour les migrants de retour dans leur pays.

Pour répondre à cette augmentation de la demande d'assistance, le BIT a mobilisé des ressources et collaboré avec des organisations du système multilatéral afin de créer et de mettre en œuvre de nouveaux outils et programmes axés spécifiquement sur les conséquences de la crise du COVID-19. Immédiatement après le début de l'épidémie de COVID19, le BIT a mené trois enquêtes mondiales afin de faire le bilan des répercussions que celle-ci avait sur les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie; elle a aussi créé des [produits de diffusion des connaissances](#) et mis en place des programmes de renforcement des capacités destinés aux enseignants et aux formateurs, en partenariat avec le Centre de Turin. Ces programmes ont renforcé les efforts déployés par les pays pour instaurer et étendre la formation à distance et en ligne, y compris dans le cadre d'apprentissages et de programmes de formation en situation de travail, en vue d'assurer l'[accès de tous au développement des compétences](#).

► **Encadré 20. Compétences numériques et transition numérique des systèmes de développement des compétences au Cambodge, en Indonésie, aux Philippines et en Ukraine**

La pandémie a accéléré l'expansion du numérique et a fait émerger des modes de communication inédits entre les individus. Au Cambodge, le BIT a soutenu un programme de renforcement des capacités en vue d'aider les mandants et les établissements d'EFTP à préparer, mettre en œuvre et suivre de près la transformation numérique. En Indonésie, le BIT a collaboré avec le secteur privé pour moderniser l'EFTP afin de répondre à la demande des entreprises, en favorisant les compétences numériques et l'enseignement en ligne. Aux Philippines, le BIT et l'autorité chargée de l'enseignement technique et du développement des compétences ont élaboré un cursus axé sur les compétences relatives aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques, ainsi que sur les compétences fondamentales, et mis en place un programme de bourses pour les femmes, dont ont bénéficié plus de 1 600 stagiaires. Le projet de l'OIT intitulé [«EFTP en ligne en Ukraine: continuité et modernisation de la formation pendant la pandémie de COVID-19 et au-delà»](#) a permis la mise en place de solutions d'apprentissage en ligne de qualité pour les instituts d'EFTP dans les secteurs hôtelier, mécanique et électrotechnique et dans le secteur de l'habillement. Une plateforme nationale d'apprentissage à distance a été créée spécialement pour l'EFTP; elle a bénéficié à 708 établissements d'EFTP, à 35 000 enseignants et formateurs et à 139 800 étudiants.

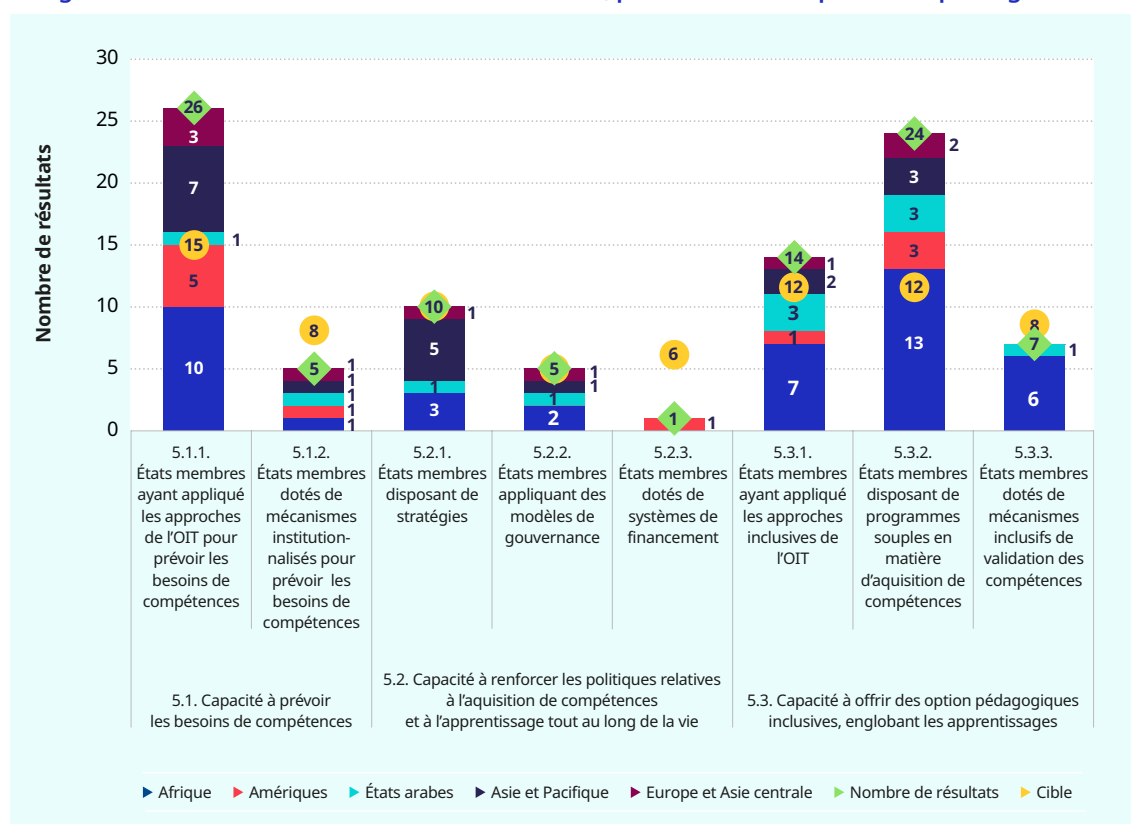
Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2020-21

Au cours de la période biennale, l'OIT s'est attachée en priorité à renforcer les capacités des États Membres se rapportant à l'anticipation des besoins de compétences, aux politiques relatives à l'acquisition des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie et à la mise en place d'options pédagogiques inclusives. Au total, elle a contribué à l'obtention de 92 résultats dans ces domaines, un chiffre de 21 pour cent supérieur à la cible fixée. La cible a été atteinte ou dépassée pour cinq des huit indicateurs de produit (figure 21). Les résultats relatifs au financement des systèmes d'acquisition des compétences et à l'institutionnalisation des programmes d'anticipation des besoins de compétences ont été inférieurs aux cibles fixées, signe que les processus d'élaboration des politiques dans ces domaines nécessitent plus de temps et d'efforts que prévu, et, partant, un appui plus soutenu de la part du BIT.

La plupart des résultats ont été obtenus en Afrique, suivie par l'Asie et le Pacifique. Les résultats obtenus dans les Amériques et dans la région de l'Europe et de l'Asie centrale concernent principalement l'application des approches de l'OIT à l'évaluation des besoins de compétences et la création de programmes pédagogiques inclusifs. La mise en place de tels programmes a aussi été une priorité dans les États arabes, de même que la formation en situation de travail.

Un appui en faveur de l'application des **approches de l'OIT pour évaluer l'inadéquation des compétences et prévoir les besoins futurs** a été apporté à un plus grand nombre de pays que prévu. Cela a permis de définir les besoins en matière d'actualisation et de perfectionnement des compétences dans des secteurs économiques stratégiques au moyen d'outils de l'OIT tels que le programme Compétences pour le commerce et la diversification économique (STED), les évaluations rapides, les techniques de prévision connues sous le nom de «Skills technology foresight» et l'analyse de mégadonnées. L'OIT et le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT-CINTERFOR) ont encouragé l'apprentissage par les pairs et le partage des connaissances aux niveaux régional et mondial, et se sont associés à LinkedIn pour utiliser les données provenant de leur plateforme en vue de dégager des tendances concernant les compétences recherchées selon les professions et les catégories d'emploi, en particulier dans les emplois verts. Un partenariat conclu entre l'OIT, l'OIT-CINTERFOR et le Service national d'apprentissage industriel (SENAI) du Brésil a permis de renforcer la capacité des mandants de 12 pays de la région des Amériques à appliquer les bonnes pratiques et à utiliser les mégadonnées pour prévoir les besoins de compétences. Un nouvel outil sur l'écologisation de l'EFTP et du développement des compétences a été testé dans six pays et sera déployé à plus grande échelle en 2022.

► Figure 21. Résultats obtenus au titre du résultat 5, par indicateur de produit et par région



► Encadré 21. Évaluation rapide des besoins en matière d'actualisation et de perfectionnement des compétences en réponse à la crise du COVID-19

Au cours de la période 2020-21, le BIT a apporté un appui aux groupes de travail nationaux de 14 pays chargés de la mise en œuvre des *Directives sur l'évaluation rapide des besoins en matière de requalification et de perfectionnement des compétences en réponse à la crise de la COVID-19*. L'application de cet outil a servi de base à l'élaboration de programmes actifs du marché du travail et de stratégies en matière d'apprentissage tout au long de la vie dans des secteurs offrant des perspectives d'emploi solides, et a aidé les ministères du travail, les services publics de l'emploi, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes à prendre des décisions éclairées sur les domaines dans lesquels des reconversions devaient être envisagées. Dans neuf pays d'Afrique, l'évaluation a été effectuée en lien avec *Compétences pour l'Afrique*, une initiative de grande ampleur de la Commission de l'Union africaine mise en œuvre avec l'appui du gouvernement allemand.

L'OIT a contribué à l'élaboration de **politiques et de stratégies nationales relatives à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie** dans dix États Membres, a soutenu la création et le fonctionnement d'organes tripartites chargés du développement des compétences dans cinq pays, renforçant ainsi la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Au Bangladesh, la création d'un cadre national de qualifications a permis la mise en œuvre de programmes d'apprentissage axés sur les compétences qui ont bénéficié à 2 249 jeunes femmes et jeunes hommes, dont 2 144 ont obtenu une certification et travaillent dans l'industrie. En réponse à la crise du COVID-19, les travaux sur la transition numérique de l'éducation et de la formation menés par l'OIT en partenariat avec le

Centre de Turin ont contribué au perfectionnement des compétences de formateurs en Afrique, dans les Amériques et en Asie. L'OIT-CINTERFOR a étendu son offre de services numériques et a accompagné la transition numérique des établissements d'EFTP. L'OIT a publié des notes de synthèse, des guides techniques et des rapports de recherche portant sur la gouvernance et la coordination; elle a contribué à la création d'organes tripartites chargés du développement des compétences, renforcé le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs au sein des systèmes de développement des compétences et élargi le champ des options de financement et des mesures incitatives applicables.

► **Encadré 22. Partenariat OIT-UNESCO en faveur d'un système résilient de développement des compétences en République démocratique du Congo**

Lorsque la pandémie de COVID-19 a déstabilisé les systèmes d'éducation et de formation du monde entier, obligeant les établissements à fermer totalement ou partiellement leurs portes, il a fallu d'urgence mettre en place des systèmes nationaux de développement des compétences mieux à même de résister à la crise. En République démocratique du Congo, grâce aux efforts déployés par l'OIT et l'UNESCO, le gouvernement a établi par décret un conseil national tripartite chargé de diriger la formulation d'une nouvelle stratégie assortie d'un plan d'action. Le Parlement national a décidé de créer une nouvelle commission qui servira d'organe de contrôle et veillera à ce que des ressources budgétaires appropriées soient allouées aux activités se rapportant à l'emploi et au développement des compétences. Étant donné les restrictions liées au COVID-19, un portail en ligne et des outils d'évaluation numériques ont été élaborés en partenariat avec le Centre de Turin, permettant ainsi à un groupe plus large de mandants de contribuer à l'élaboration de la nouvelle stratégie et de son plan d'action. Ce processus a recueilli l'adhésion d'autres partenaires de développement majeurs du pays, qui se sont engagés à en soutenir financièrement la mise en œuvre.

Le [Mécanisme d'innovation pour les compétences](#) a été renforcé au cours de la période biennale. À la suite du succès remporté par le premier Appel à solutions de l'OIT: innovation et compétences, l'Organisation a lancé des initiatives similaires aux niveaux national et régional ¹³. L'OIT a accueilli des laboratoires d'innovation aux fins du prototypage de solutions novatrices aux défis en matière de compétences, ce qui a permis de créer un réseau d'innovation très actif dans ce domaine.

Le BIT a fourni un appui technique à l'établissement et à la promotion d'**options pédagogiques novatrices, souples et inclusives**, englobant la formation en situation de travail et des apprentissages de qualité. Le Cambodge a adopté une politique nationale sur les apprentissages de qualité, tandis que, en Chine, le modèle et les outils de l'OIT pour des apprentissages de qualité ont été mis en œuvre par 76 entreprises, prestataires de formation et autorités locales. En République-Unie de Tanzanie, une politique globale concernant les apprentissages et un cadre national d'évaluation de la qualité applicable aussi dans l'économie informelle ont permis à 10 148 personnes, hommes et femmes, d'obtenir une certification en 2020, et à 14 440 autres de recevoir une formation en 2021. Au niveau mondial, le BIT a élaboré un guide sur les apprentissages de qualité destinés aux professionnels, un outil d'évaluation des politiques relatives aux apprentissages et un cadre mondial sur les compétences fondamentales pour la vie et l'emploi au XXI^e siècle. En vue de la discussion normative sur les apprentissages qui aura lieu à la session de 2022 de la Conférence internationale du Travail, le BIT a publié une série de documents de réflexion conceptuelle comportant les réponses des mandants et les conclusions proposées.

Les travaux de l'OIT sur les [compétences pour l'inclusion sociale](#) ont permis d'intégrer des mesures ciblant spécifiquement les groupes désavantagés sur le marché du travail dans les stratégies et les programmes relatifs au développement des compétences. En Amérique centrale, des organismes de formation professionnelle ont adopté un plan d'action visant à assurer la prise en compte systématique

¹³ De plus amples informations sur l'Appel à solutions: innovation et compétences figurent dans la partie relative au résultat facilitateur C.

de l'égalité de genre dans la formation professionnelle. Une des composantes de la stratégie du Viet Nam en matière de développement des compétences est axée sur les groupes désavantagés, et le BIT a élaboré plusieurs documents d'orientation générale sur l'inclusion sociale et l'égalité de genre au sein des systèmes d'acquisition de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie. En collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'UNESCO, la CSI et l'OIE, l'OIT a continué d'œuvrer à la mise en œuvre de projets pilotes sur la reconnaissance mutuelle des compétences dans des pays de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et plusieurs pays d'Afrique dans le cadre du [Partenariat mondial sur les compétences et la migration](#). La politique du Kenya relative à la validation des acquis de l'expérience s'applique aux travailleurs migrants et aux réfugiés, et le premier programme mis en œuvre en Jordanie dans ce domaine a permis à plus de 10 000 Syriens réfugiés et Jordaniens d'obtenir une certification.

Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées en 2020-21 au titre du résultat 5 s'est établi à 116,8 millions de dollars É.-U. et a été financé à 33 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 66 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement, et à 1 pour cent par le CSBO (tableau 6). Ce montant dépasse le budget prévu pour la période biennale de 35 pour cent, en particulier du fait de la mobilisation de contributions volontaires pour recenser et anticiper les besoins de compétences, ainsi que pour élaborer des options pédagogiques inclusives tirant parti des possibilités offertes par le numérique et le progrès technologique. Les dépenses engagées au titre du résultat 5 qui ont été financées par le CSBO ont contribué à 5 résultats dans 5 États Membres.

► **Tableau 6. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 5**

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	41,7	38,0
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	45,0	76,7
Compte supplémentaire du budget ordinaire	non défini	2,1
Total	86,7	116,8

Résultat 6. L'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail

► Faits marquants

- 16 pays, toutes régions confondues, ont passé en revue leurs lois et leurs politiques nationales au regard de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206, et 22 pays ont entrepris ou mené à bien l'application de mesures aux fins de la mise en œuvre de ces instruments.
- 14 pays ont rejoint l'EPIC, portant le nombre total de ses membres à 59.
- Les mandats de 24 pays ont mis en œuvre des stratégies et des programmes de prévention du VIH avec l'appui du BIT; dans 14 de ces pays, ces programmes et stratégies prévoyaient des mesures anti-COVID-19.

En dépit des contraintes liées à la pandémie et de la redéfinition des priorités, on a constaté aux niveaux mondial et national un renforcement de la mobilisation et du consensus tripartite autour de la nécessité urgente de mettre un terme à la violence et au harcèlement, de combler les écarts de rémunération entre hommes et femmes, d'engager une réflexion globale et tenant compte des considérations de genre sur les activités de soins, et d'améliorer la diversité et l'inclusion dans le monde du travail.

Avec l'aide du BIT et en s'appuyant sur les normes internationales du travail pertinentes et sur le dialogue social, les mandants ont accompli des progrès notables en matière d'égalité de genre et d'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail, quoique dans un moins grand nombre de pays que prévu. L'OIT a joué un rôle de premier plan dans les travaux menés à l'échelle mondiale au sein de forums, de partenariats, de réseaux ou de coalitions thématiques sur les questions de l'égalité de rémunération, du soin, de la violence et du harcèlement, des personnes en situation de handicap et des peuples autochtones. La coopération étroite de l'OIT avec le système des Nations Unies a été déterminante dans l'adoption, par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, du tout premier appel à l'action visant à construire un avenir inclusif, durable et résilient avec les peuples autochtones, qui fait expressément référence à la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et en suit les principes.

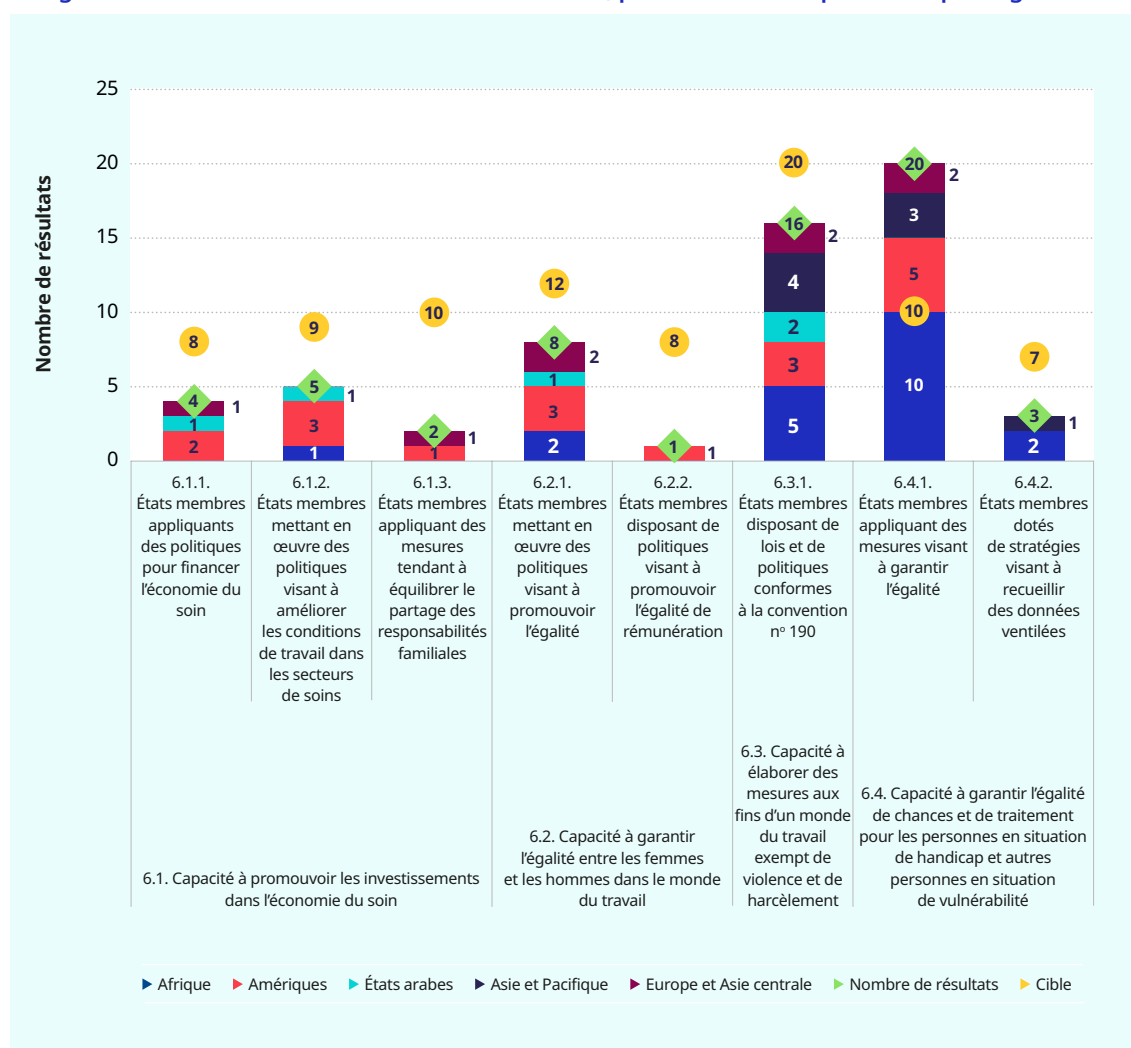
► **Encadré 23. Progrès en matière d'égalité de genre dans l'État plurinational de Bolivie, en Égypte, en Indonésie, en Ukraine et au Zimbabwe**

L'État plurinational de Bolivie a adopté un nouveau décret sur l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale. En Égypte, les restrictions empêchant les femmes d'occuper certains postes et de travailler dans certains secteurs ou de nuit ont été levées. En Indonésie, une fédération syndicale du secteur de l'huile de palme a conclu une convention collective comportant des dispositions sur la prévention de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes au travail. L'Ukraine, récemment admise au sein de l'EPIC, a adopté une stratégie nationale sur la réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes, qui prévoit notamment des améliorations du cadre législatif national, la réalisation d'évaluations des emplois exemptes de tout biais fondé sur le genre, et l'amélioration de la collecte et du traitement des données statistiques. Dans le cadre de l'initiative Spotlight de l'UE et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, la Commission sur les questions de genre du Zimbabwe a publié, en avril 2021, une stratégie nationale pour l'élimination du harcèlement sexuel et de la violence fondée sur le genre au travail, et la Commission de la fonction publique a élaboré une politique de lutte contre le harcèlement sexuel.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2020-21

Au cours de la période biennale, l'OIT a fait porter son soutien sur quatre produits relatifs à la capacité des États Membres à promouvoir les investissements dans l'économie du soin, l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement, et l'égalité de chances et de traitement pour tous. Au total, l'OIT a contribué à l'obtention de 59 résultats, soit 25 de moins que la cible globale fixée. Les deux tiers des résultats obtenus concernent deux produits: violence et harcèlement au travail, et égalité pour les groupes victimes de discrimination sur le marché du travail (figure 22). Le nombre limité de pays ayant progressé dans les domaines de l'économie du soin et de l'égalité de genre illustre combien il est difficile, en période de crise, de mener des politiques progressistes sur des questions complexes ayant des incidences sur les budgets publics. Cela souligne en outre qu'il est important de continuer à investir dans la production de connaissances, la sensibilisation et le renforcement des capacités et à mobiliser des ressources à cette fin, y compris auprès de partenaires de financement. La plupart des résultats ont été obtenus en Afrique, les Amériques arrivant en deuxième position. Les résultats obtenus en Asie et dans le Pacifique, ainsi qu'en Europe et en Asie centrale, ont principalement concerné la lutte contre la violence et le harcèlement.

► Figure 22. Résultats obtenus au titre du résultat 6, par indicateur de produit et par région



Si la pandémie de COVID-19 et ses répercussions sur les marchés du travail ont rappelé avec force qu'il importe d'encourager les **investissements dans l'économie du soin**, seuls quatre États Membres ont obtenu des résultats en la matière pendant la période biennale, avec l'appui du BIT. Ainsi, en Argentine par exemple, le gouvernement a créé une équipe spéciale qui a pris 100 mesures en vue de reconnaître les activités de soin non rémunérées et d'améliorer les conditions de travail des travailleurs du soin. Dans ce domaine, il est indispensable que l'OIT mène une action à long terme afin d'apparaître aux gouvernements, aux partenaires sociaux, aux organisations internationales et aux donateurs comme un partenaire fiable. L'Organisation doit pour cela redoubler d'efforts pour développer des connaissances, outils et méthodes en s'appuyant sur les réalisations de portée mondiale obtenues en 2020-21, au nombre desquelles figurent notamment un rapport sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, une méthode de mesure des activités non rémunérées et une série de produits mis au point en partenariat avec ONU-Femmes, l'OCDE et l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Il y a également lieu de mentionner que l'Académie 2021 sur le genre, dont un module était consacré à l'économie du soin, s'est tenue avec succès en ligne, en partenariat avec le Centre de Turin.

En ce qui concerne la capacité des États Membres 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, des progrès importants ont été accomplis vers la mise à disposition d'un ensemble plus large de données afin de mesurer et de combattre efficacement les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail. La base de données ILOSTAT comprend aujourd'hui près de 80 indicateurs du marché du travail permettant d'assurer le suivi des disparités en matière d'emploi décent entre les femmes et les hommes. Une évaluation rapide de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les disparités entre les sexes dans un certain nombre de pays ainsi qu'un guide consacré à la mesure de l'écart salarial entre hommes et femmes ont été publiés. L'EPIC a organisé davantage de manifestations pour promouvoir le partage des connaissances et lancé de nouveaux outils, notamment une [base de données mondiale sur la législation en matière d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale](#). Avec l'aide du BIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs de divers pays ont renforcé leur capacité à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de leurs institutions et à fournir à leurs membres les informations, les outils et la formation nécessaires pour leur permettre de prendre part aux débats de politique nationale et au dialogue social sur l'égalité de genre. Si quelques pays ont adopté de nouvelles lois et politiques en matière d'égalité de genre, il reste encore beaucoup à faire, en particulier pour que le droit à l'égalité salariale devienne une réalité concrète.

L'appui apporté aux mandants a été crucial pour tirer tout le parti voulu de la dynamique et de l'intérêt suscités par la convention n° 190 et la recommandation n° 206 sur la **violence et le harcèlement au travail**, et il a permis la réalisation de progrès importants sur la voie de la ratification et de l'application de ces instruments, notamment en favorisant l'adoption de politiques nationales et relatives au lieu de travail ou l'incorporation de dispositions dans les conventions collectives. Le BIT a élaboré à cet égard des outils et des orientations – dont [un guide consacré à ces instruments](#) –, ainsi que des programmes de formation ciblés en collaboration avec le Centre de Turin. Une campagne de communication adaptée à différents publics aux niveaux mondial, régional et national a été lancée avec succès. Si, dans certains pays, les progrès attendus ont tardé à se concrétiser en raison des contraintes liées à la pandémie de COVID-19 ou de l'instabilité politique, le dialogue social et la coopération tripartite ont contribué de manière déterminante à ce que la cible fixée pour la période biennale soit atteinte.

► Encadré 24. Libérer le monde de la violence et du harcèlement

L'OIT a lancé une campagne mondiale intitulée «[Libérer le monde du travail de la violence et du harcèlement](#)» à l'occasion de l'entrée en vigueur, le 25 juin 2021, de la convention n° 190. Conçue avec la contribution des mandants, cette campagne vise à sensibiliser l'opinion à la nécessité urgente de s'attaquer à la violence et au harcèlement dans le monde du travail et à encourager la ratification et l'application effective de la convention.

Les nombreux résultats obtenus en ce qui concerne 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 autres personnes en situation de vulnérabilité ont bénéficié des progrès que le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et les fonds alloués par celui-ci ont permis d'accomplir. L'expérience qu'a acquise l'OIT dans le cadre de ses travaux sur les problématiques liées au VIH et la lutte contre la stigmatisation sur le lieu de travail lui a été très utile pour soutenir les mandants face au COVID-19. Un [rapport sur la promotion de l'intégration des personnes handicapées dans l'économie numérique](#) proposant des solutions novatrices a été opportunément publié pendant la pandémie. Le [Réseau mondial «Entreprises et handicap»](#) a soutenu la création de sections nationales et le renforcement de celles qui existaient déjà pour permettre aux organisations d'employeurs d'élargir l'appui et les services qu'ils fournissent à leurs membres dans le domaine de l'inclusion des personnes handicapées. Si la publication d'un [rapport de grande portée sur la convention n° 169](#) comportant de nouvelles estimations mondiales a contribué à renforcer les capacités et les efforts de promotion dans ce domaine, force est toutefois de constater que, souvent, les institutions et mécanismes nationaux d'application de la convention continuent de faire défaut ou demeurent fragiles.

Toute une série d'actions et de produits de l'OIT reposent sur une conception intégrée et transversale de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. C'est notamment le cas d'une [enquête mondiale réalisée avec Gallup sur la stigmatisation et la discrimination liées au VIH](#), d'une [étude sur les obstacles à la participation des femmes autochtones](#) menée avec l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (Asdi) et d'une enquête mondiale auprès des entreprises sur la diversité et l'inclusion.

► Encadré 25. Progrès réalisés en matière d'égalité des chances en Chine, au Guatemala et au Nigéria

En Chine, grâce aux efforts conjoints du Réseau chinois «Entreprises et handicap» et de la Fédération chinoise des personnes handicapées, le 14^e Plan quinquennal national pour 2021-2025 et le Plan d'action national sur les droits de l'homme pour 2021-2025 prévoient la création d'un système de conseillers professionnels pour les personnes handicapées et un dispositif pour en assurer la promotion.

Au Guatemala, le gouvernement a adopté une politique nationale relative aux peuples autochtones prévoyant la création d'un vice-ministère de l'Interculturalité. Le Réseau des entrepreneurs autochtones a mis en place un programme d'appui à la formalisation, ainsi qu'une boutique en ligne qui a permis de poursuivre les ventes pendant la pandémie de COVID-19. L'OIT a appuyé financièrement ces mesures au moyen du CSBO.

Au Nigéria, un programme facultatif de dépistage du VIH au travail a permis à 6 680 femmes et à 7 076 hommes, dont des personnes handicapées et des travailleurs informels, de se faire tester. Un outil de communication visant à inciter les travailleurs à modifier leur comportement aux fins de la prévention et du contrôle de l'épidémie de COVID-19 sur le lieu de travail a en outre été mis au point et déployé.

Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 6 au cours de la période 2020-21 s'est établi à 57,2 millions de dollars É.-U. et a été financé à 70 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 29 pour cent par les ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement et à 1 pour cent par le CSBO (tableau 7). Le faible niveau des contributions volontaires mobilisées pour ce résultat stratégique et des dépenses financées par ces contributions au cours de la période biennale explique en partie le nombre de résultats obtenus et montre que les alliances avec les partenaires de développement doivent être renforcées. Même si elles ont été limitées, les ressources du CSBO qui ont servi à financer les dépenses engagées au titre de ce résultat stratégique ont contribué à 6 résultats dans 4 États Membres.

► Tableau 7. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 6

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	40,7	40,1
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	35,0	16,6
Compte supplémentaire du budget ordinaire	non défini	0,5
Total	75,7	57,2

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

► Faits marquants

- La ratification universelle de la convention n° 182 assure un cadre juridique protecteur à 79 millions d'enfants astreints à des travaux dangereux.
- Des politiques et des programmes en matière de SST traitant de risques professionnels spécifiques ont été adoptés ou mis en œuvre dans 32 États Membres, notamment dans les 15 pays couverts par le programme phare Sécurité + Santé pour tous, dont bénéficient environ 138 millions de travailleurs.
- 16 États Membres ont pris des mesures en vue d'instituer des salaires minima ou d'améliorer les dispositifs existants. Trois d'entre eux – l'Égypte, les Maldives et le Qatar – ont mis en place un système de salaires minima pour la première fois.
- Le BIT a fourni un appui pour répondre aux besoins urgents des travailleurs de l'économie informelle et élaborer des solutions à plus long terme dans 25 États Membres, au bénéfice de 7,1 millions de personnes en Côte d'Ivoire, 6,7 millions au Burkina Faso et 3,6 millions au Sénégal.
- Plus de 400 000 travailleurs migrants touchés par le COVID-19 dans les pays de l'ASEAN ont bénéficié d'une intervention d'urgence, qui a notamment consisté à leur fournir une aide alimentaire, des équipements de protection individuelle et une assistance juridique.

En vue de garantir une protection adéquate et efficace pour tous au travail, l'OIT a redéfini ses priorités quant aux activités prévues et à l'allocation de ses ressources de manière à répondre aux demandes les plus urgentes des mandants. Elle a centré ses efforts sur la riposte à la pandémie de COVID-19 dans les secteurs à haut risque et sur les travailleurs les plus vulnérables, tout en s'employant à appréhender les possibilités et les risques découlant des nouvelles modalités de travail, qui connaissent une expansion rapide.

Les questions relatives à la SST sont devenues prioritaires pour de nombreux pays, qui ont sollicité des orientations sur la manière de faciliter le retour au travail en toute sécurité, notamment dans les secteurs à haut risque comme l'industrie manufacturière, la construction et l'agriculture. La protection des revenus des travailleurs pendant la pandémie et dans la perspective d'une reprise centrée sur l'humain est également devenue une question primordiale, ce qui a donné lieu à des demandes d'assistance croissantes en matière de fixation de salaires minima. Les mesures de confinement prises par les gouvernements ont accéléré le recours au télétravail et déclenché une vague de réformes des cadres juridique et politique. De nombreux pays ont mis en place des mesures de soutien aux travailleurs en situation de vulnérabilité, notamment les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants à l'étranger et de retour dans leur pays.

Seuls trois États Membres ont adopté des approches intégrées englobant les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Nombreux sont ceux qui, en revanche, ont réaffirmé leur détermination à lutter contre le travail des enfants au moyen de lois, de politiques et de plans d'action idoines, alors que le nombre d'enfants astreints au travail est en augmentation, en particulier dans le secteur agricole et en Afrique subsaharienne, ou stagne dans d'autres régions. À l'inverse, les avancées concernant les principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective et à la nondiscrimination ont accusé un ralentissement.

► Encadré 26. Dimensions multiples des progrès accomplis au Népal en vue de garantir la protection pour tous au travail

La mise en œuvre du PPTD pour le Népal (2018-2022) a marqué une étape décisive vers la concrétisation des principes et droits fondamentaux au travail et l'instauration de conditions de travail décentes pour tous dans le pays. Parmi les avancées notables enregistrées, on peut citer le fait que 60 municipalités ont été déclarées exemptes de travail des enfants, de même que la mise en œuvre d'un programme de rapatriement pour les travailleurs migrants bloqués en raison de la pandémie de COVID-19, qui a facilité le retour et la réinsertion de plus de 100 000 femmes et hommes. En outre, s'appuyant sur un processus consultatif auquel des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été associées, le gouvernement a approuvé une politique nationale en matière de STT et amélioré le dispositif de surveillance du milieu de travail dans les plantations. Un groupe de travail tripartite placé sous la direction du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale a procédé à une évaluation de l'ampleur de l'économie informelle. Dans ses conclusions, ce groupe a notamment formulé des recommandations stratégiques visant à faciliter la transition vers l'économie formelle grâce à une action coordonnée du gouvernement, des partenaires sociaux et des organisations de travailleurs de l'économie informelle, et à la mise en place d'une législation du travail.

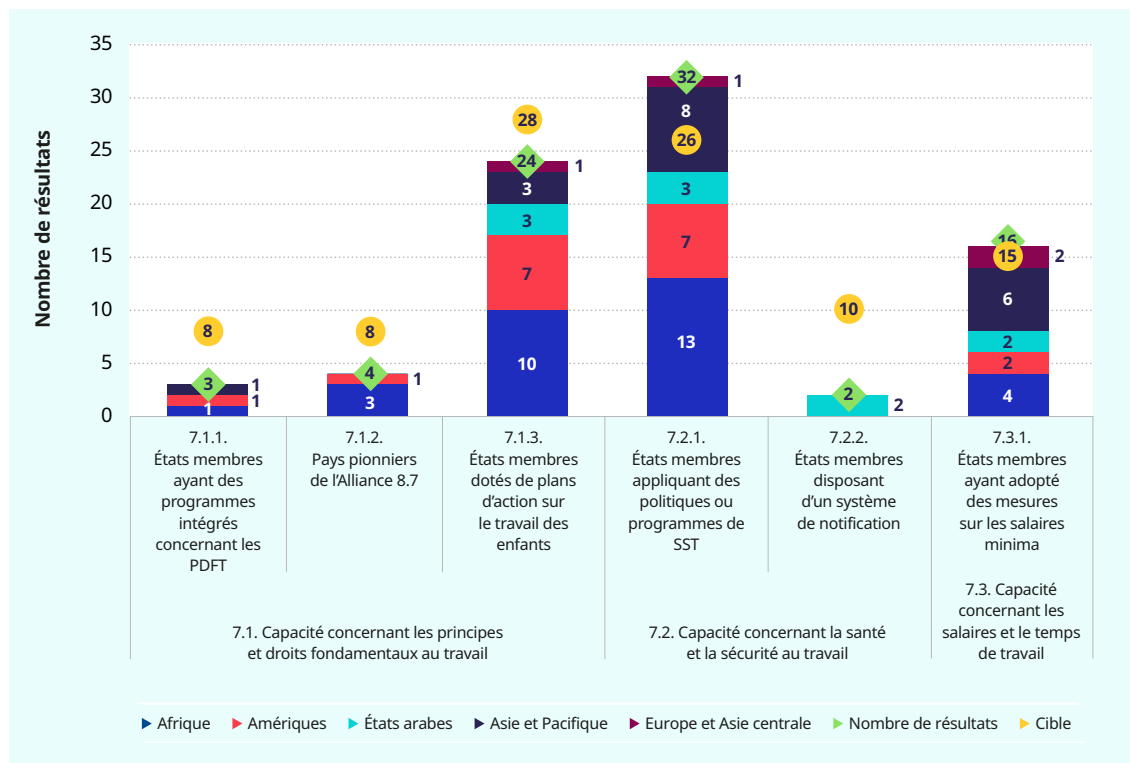
Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2020-21

Au cours de la période biennale, l'OIT a apporté son concours à la réalisation de cinq produits axés respectivement sur les principes et droits fondamentaux au travail, la SST, les salaires et le temps de travail, la protection des travailleurs concernés par diverses formes de travail et des travailleurs de l'économie informelle, ainsi que les migrations de main-d'œuvre. Au total, l'Organisation a contribué à l'obtention de 167 résultats, dépassant de 2 pour cent la cible fixée. La cible a été atteinte ou dépassée pour 4 des 5 produits et 4 des 11 indicateurs de produits associés au résultat 7 (figures 23 et 24). Les résultats restent nettement en deçà de la cible en ce qui concerne l'élaboration de programmes intégrés portant sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que le renforcement des systèmes de notification dans le domaine de la SST, pour des raisons qui sont exposées dans les paragraphes ci-après.

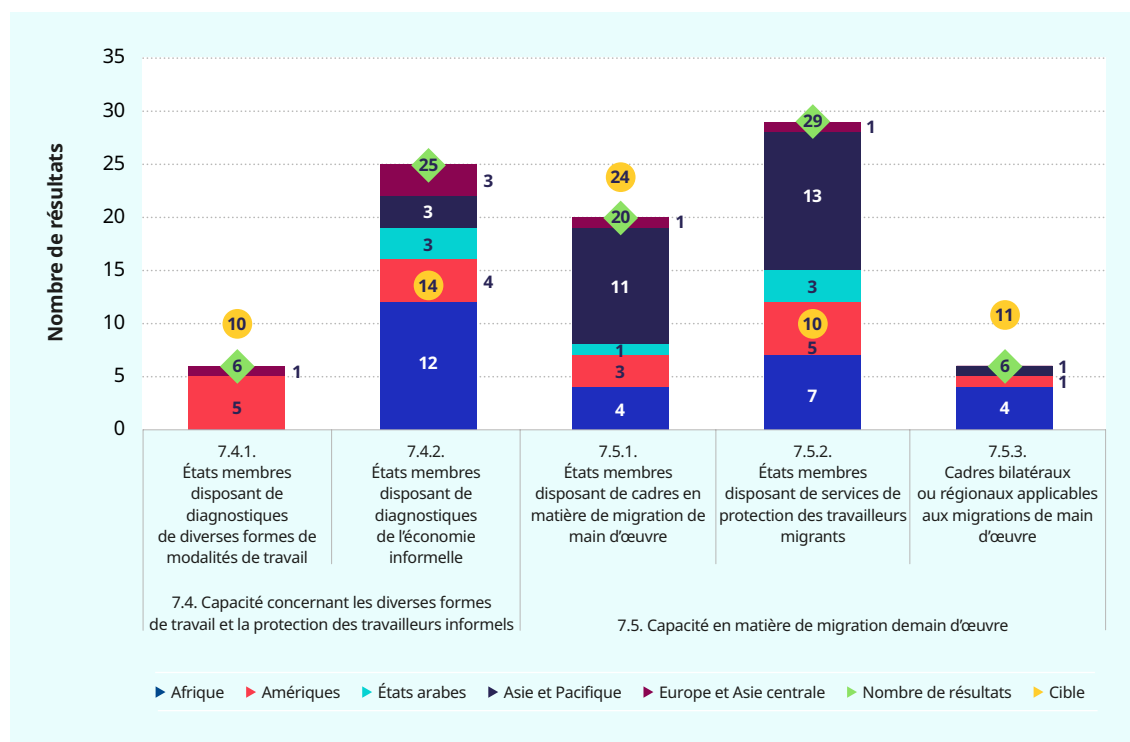
Plus d'un tiers des résultats ont été obtenus en Afrique, en ce qui concerne notamment la SST, le travail des enfants et l'évaluation de l'ampleur de l'emploi informel. La plupart des résultats relatifs aux migrations de main-d'œuvre ont été atteints en Asie et dans le Pacifique. Des résultats notables dans le domaine de la SST ont également été obtenus dans les États arabes, seule région à afficher des résultats concernant les systèmes nationaux d'enregistrement et de notification. Quasiment toutes les évaluations visant les travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, en particulier ceux des plateformes numériques, ont été réalisées dans la région des Amériques.

Pour ce qui est de la capacité accrue à réaliser les **principes et droits fondamentaux au travail**, les résultats ont concerné essentiellement l'adoption de stratégies et de plans d'action relatifs au travail des enfants, qu'ont encouragée la dynamique créée par la déclaration de l'année 2021 «Année internationale de l'élimination du travail des enfants» et par les estimations mondiales effectuées conjointement avec l'UNICEF. Dans ce domaine, l'OIT a apporté un appui à ses mandants par l'intermédiaire notamment de son programme phare IPEC+. En tant que secrétariat de l'Alliance 8.7, elle a contribué à l'augmentation du nombre des [pays pionniers](#), qui est passé de 19 à 25 au cours de la période biennale. Avec l'aide du BIT, environ la moitié de ces pays a élaboré des feuilles de route sur les mesures à prendre et institué des mécanismes de coordination multipartite en vue d'atteindre la cible 8.7 des ODD (éliminer le travail des enfants, le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains). Un certain nombre de pays ont mis au point des mesures visant spécifiquement le travail forcé. Trois raisons principales expliquent que les résultats obtenus en ce qui concerne l'adoption de stratégies intégrées portant sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail soient en deçà de la cible: a) les mandants

► Figure 23. Résultats obtenus au titre du résultat 7 (produits 7.1, 7.2 et 7.3), par indicateur de produit et par région



► Figure 24. Résultats obtenus au titre du résultat 7 (produits 7.4, et 7.5), par indicateur de produit et par région



nationaux, et en particulier les ministères du travail, tendent à traiter séparément les quatre catégories de principes fondamentaux; b) les donateurs accordent la priorité à l'élimination du travail des enfants et du travail forcé au détriment des autres principes et droits; et c) le BIT doit redoubler d'efforts pour concevoir des interventions de promotion des différents principes qui soient adaptées à chaque pays et aux besoins des mandants.

► Encadré 27. Estimations mondiales 2020 relatives au travail des enfants

Le rapport sur les [Estimations mondiales 2020 relatives au travail des enfants](#), publié conjointement par le BIT et l'UNICEF pour la première fois en 2021, montre qu'au cours des quatre dernières années le travail des enfants a eu tendance à reculer, tant en pourcentage qu'en chiffres absolus, dans les régions de l'Asie et du Pacifique ainsi que de l'Amérique latine et des Caraïbes, alors qu'il n'a pas cessé d'augmenter depuis 2012 en Afrique. Si globalement le pourcentage des enfants astreints au travail est resté stable depuis 2016, en chiffres absolus, le nombre de ces enfants a augmenté de 8 millions au début de l'année 2020, portant à 63 millions et 97 millions respectivement le nombre de filles et de garçons astreints au travail à travers le monde. Ces constatations font clairement ressortir la nécessité de s'atteler vigoureusement à contrer cette tendance, dont on peut craindre qu'elle ne s'aggrave encore en 2021 en raison de la pandémie de COVID-19. Ces estimations mondiales ont été utilisées pour produire des données régionales et formuler des recommandations stratégiques ciblées en vue de la cinquième conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants et du travail forcé, qui doit se tenir en Afrique du Sud en 2022.

Les États Membres ayant été de plus en plus nombreux à solliciter un appui technique du BIT pour faire face aux conséquences immédiates de la pandémie de COVID-19 sur la **sécurité et la santé au travail**, les résultats par pays ont largement dépassé la cible fixée dans ce domaine. Priorité a été donnée aux programmes en matière de SST ciblant des secteurs spécifiques, plutôt qu'aux systèmes de notification, même s'il est essentiel de disposer d'informations fiables et à jour pour assurer le suivi des tendances et de l'impact des politiques mises en œuvre et être en mesure de rendre compte des résultats obtenus au regard de l'indicateur 8.8.1 des ODD. Le BIT a entrepris d'élaborer des outils d'orientation destinés à aider les mandants à améliorer leurs systèmes nationaux de collecte des données de SST dans le cadre du processus de reprise postpandémie. Le BIT et l'OMS ont publié pour la première fois des [estimations mondiales conjointes de l'incidence des maladies et des accidents liés au travail](#), calculées selon une seule et même méthode.

Grâce au dialogue social et à la coopération aux niveaux des pays, des secteurs et des entreprises, le BIT a contribué à l'élaboration de protocoles et de directives sur mesure en matière de SST visant à prévenir les risques professionnels ou à y remédier, y compris en ce qui concerne les risques ergonomiques et psychosociaux pesant sur les personnes en télétravail ou travaillant au domicile de leur employeur (travailleurs domestiques). La Journée annuelle mondiale de la sécurité et de la santé au travail (2020, 2021) et l'organisation du XXII^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail en collaboration avec l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) et le gouvernement du Canada (septembre 2021) ont largement contribué aux efforts de sensibilisation déployés par l'Organisation dans ce domaine. Le Bureau a continué d'apporter des contributions techniques à la discussion en cours sur l'inclusion éventuelle des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, ainsi qu'aux fins du suivi des travaux du mécanisme d'examen des normes sur les risques biologiques et ergonomiques.

Les résultats concernant la capacité accrue des États Membres à **fixer des salaires adéquats et à promouvoir un temps de travail décent** ont atteint la cible fixée, confirmant ainsi l'importance accordée par les mandants au salaire minimum en tant que moyen de protéger les revenus des travailleurs

pendant la pandémie et la phase de reprise. Un certain nombre de pays ont adopté un système de salaire minimum et d'autres ont consolidé leur cadre juridique ou les données factuelles sur lesquelles se fonde la fixation des salaires minima, ce qui a profité à des millions de travailleurs faiblement rémunérés, dont beaucoup sont des femmes. En outre, de nombreux pays ont instauré des régimes temporaires de subvention salariale pour compenser les pertes de revenus du travail dues à la pandémie. De plus, le BIT a apporté un appui aux processus de négociation collective sur les salaires ainsi qu'à la mise en œuvre de mesures spécifiquement destinées à remédier aux répercussions négatives de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail. Le [Global Wage Report 2020-21](#) et le [Guide pratique sur le télétravail pendant la pandémie de COVID-19 et après](#) offrent à cet égard des perspectives et des orientations précieuses.

► Encadré 28. Instauration d'un salaire minimum au Qatar

En août 2020, l'assistance technique apportée par le BIT au ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales a permis l'adoption de la loi n° 17 qui instaure un salaire minimum de 1 000 riyals qatariens (QAR) applicable à tous les travailleurs quels que soient leur nationalité et leur secteur d'activité, y compris les travailleurs domestiques. Cette loi, qui est entrée en vigueur en mars 2021, est la première à prévoir un salaire minimum au champ d'application aussi large dans la région du Golfe. Outre le salaire minimum de base, les employeurs doivent veiller à ce que les travailleurs soient convenablement logés et nourris, ou à défaut leur verser une allocation de 800 QAR pour couvrir ces besoins. Cette nouvelle loi va contribuer à relever les salaires et à améliorer les conditions de vie d'environ 400 000 travailleurs, soit un cinquième de la population active occupée du pays.

La pandémie de COVID-19 a frappé de manière disproportionnée certaines catégories de travailleurs, révélant leur extrême vulnérabilité. Cette situation a entraîné une forte demande d'assistance de la part des mandants en lien avec leur capacité à fournir une **protection adéquate aux travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail et aux travailleurs de l'économie informelle**. Le BIT a appuyé la réalisation d'un grand nombre d'évaluations rapides de l'impact de la pandémie sur l'économie informelle et le travail domestique, qui ont servi dans plusieurs pays à l'élaboration de mesures. Grâce à l'assistance apportée à des organisations de travailleurs domestiques, des services ont pu être fournis en temps utile à ceux de ces travailleurs, le plus souvent des travailleuses informelles, qui avaient perdu leur emploi. Deux publications importantes, intitulées respectivement [Working from home: From invisibility to decent work](#) et [Making decent work a reality for domestic workers](#), ont offert des perspectives et des orientations sur cette question. Le nombre de résultats se rapportant à la situation des travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, essentiellement ceux des plateformes numériques, n'a pas atteint la cible fixée en raison de la relative nouveauté du sujet, ainsi qu'à l'expertise encore limitée dont dispose le Bureau en la matière, en particulier dans les régions, et à l'impossibilité d'envoyer des missions d'assistance technique dans les pays. Le rapport de 2021 intitulé [Emploi et questions sociales dans le monde: Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail](#) a toutefois permis d'en apprendre davantage sur cette question assez peu étudiée, et la suite à donner à la réunion tripartite d'experts qui doit se tenir en 2022 sur le sujet orientera l'action future de l'OIT en la matière.

En raison de la pandémie, le BIT a aussi reçu des demandes d'assistance supplémentaires concernant les **travailleurs migrants**, de sorte que les résultats obtenus dans ce domaine ont largement dépassé la cible fixée. La réaffectation rapide de certaines ressources, grâce à la souplesse des donateurs, a permis de faire face sans délai à l'augmentation soudaine du nombre des demandes. Les [évaluations rapides de l'impact du COVID-19 sur les migrations de main-d'œuvre](#) ont contribué à mieux faire comprendre les contraintes particulières auxquelles sont confrontés les migrants bloqués à l'étranger ou de retour dans leur pays d'origine. Elles ont guidé l'action menée par les États et ont été complétées par des outils et

des orientations élaborés par le BIT sur une large gamme de sujets connexes, notamment la promotion du travail décent pour les réfugiés au moyen de cadres équitables pour les migrations. Les restrictions imposées aux migrations pendant la pandémie ont en revanche entraîné un recul des demandes d'assistance portant sur les cadres bilatéraux et régionaux applicables aux migrations, les campagnes en faveur de pratiques de recrutement équitables, la réglementation et les codes de conduite. Le BIT n'en a pas moins produit, conjointement avec le Réseau des Nations Unies sur les migrations, le premier [guide mondial sur les accords bilatéraux relatifs aux migrations](#), dont l'Union africaine et l'IGAD ont d'ores et déjà fait usage.

Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 7 au cours de la période 2020-21 s'est établi à 280,6 millions de dollars des É.-U. et a été financé à 30 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 68 pour cent par des ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement et à 2 pour cent par le CSBO (tableau 8). La période a été marquée par une importante mobilisation de contributions volontaires, en particulier au profit d'interventions concernant les migrations de main-d'œuvre et l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, ainsi que par une augmentation des ressources extrabudgétaires allouées à des projets relatifs à la SST. Les programmes phares IPEC+ et Sécurité et Santé pour tous ont joué un rôle déterminant à cet égard. Les ressources du CSBO ont été plus particulièrement investies dans les activités relatives aux migrations de main-d'œuvre et à la SST, contribuant ainsi à 19 résultats dans 16 États Membres.

► **Tableau 8. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 7**

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	94,7	84,8
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	147,0	191,4
Compte supplémentaire du budget ordinaire	non défini	4,4
Total	241,7	280,6

Résultat 8. Une protection sociale complète et durable pour tous

► Faits marquants

- Le BIT a apporté un appui à 38 pays pour renforcer les mécanismes de protection sociale face aux conséquences socio-économiques de la pandémie de COVID-19.
- L'OIT a joué un rôle central dans l'élaboration des réponses conjointes des Nations Unies à la pandémie de COVID-19, grâce auxquelles des transferts en espèces et des subventions salariales temporaires ont été mis en place dans plus de 20 États Membres, bénéficiant à plus de 300 000 ménages au Timor-Leste et à près de 680 000 ménages au Cambodge, où 350 000 travailleurs ont eu accès à des subventions salariales temporaires.
- Les deux nouvelles ratifications enregistrées au cours de la période biennale (Cabo Verde et Paraguay) a porté à 60 le nombre d'États Membres ayant ratifié la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, de sorte que la cible fixée en 2012 par le Conseil d'administration du BIT est désormais atteinte.

La protection sociale a été au cœur des réponses politiques élaborées pour faire face aux conséquences sanitaires et socio-économiques immédiates de la crise du COVID-19. Le fait que 4 milliards de personnes dans le monde sont toujours privées de protection sociale souligne la nécessité de progresser de manière décisive vers une couverture universelle offrant des prestations complètes, adaptées et fondées sur les droits, ainsi que l'urgence de renforcer les systèmes de protection sociale pour qu'ils soient durables, résilients et adaptables en cas de chocs.

Si la crise a obligé l'OIT à réorienter ses ressources au profit d'activités liées au COVID-19, l'Organisation a continué d'apporter aux États Membres un appui axé sur le dialogue tripartite et sur son cadre normatif, en particulier la convention n° 102 et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, dans le cadre du programme phare sur la création de socles de protection sociale pour tous. L'assistance de l'OIT a favorisé le développement de systèmes de protection sociale ancrés dans des cadres juridiques solides et soutenus par un financement durable. Les travaux menés au cours de la période biennale ont porté essentiellement sur le renforcement de l'intégration et de la cohérence des régimes contributifs et non contributifs, sur l'amélioration de la coordination des politiques sociales, économiques et budgétaires, et sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle. L'OIT a également contribué à l'organisation de dialogues nationaux et à la réalisation d'analyses factuelles des coûts et de la marge budgétaire et d'analyses d'impact aux fins de l'évaluation des prestations existantes en matière d'assurance-chômage et d'assurance-maladie et de la conception d'une protection universelle de la santé, considérations qui étaient au cœur de l'action menée face au COVID-19 dans de nombreux pays.

L'OIT a renforcé ses partenariats dans ce domaine, en particulier avec le Fonds monétaire international (FMI) et dans le cadre des équipes de pays des Nations Unies. La collaboration sur l'extension, le financement et la bonne gouvernance de la protection sociale est l'un des axes de travail de l'accord global OIT-PNUD signé en juillet 2020. L'OIT a également renforcé ses partenariats avec 12 autres institutions du système des Nations Unies dans le cadre du Plan d'action mondial pour permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous.

► Encadré 29. Action conjointe des Nations Unies visant à renforcer la protection sociale au Mozambique

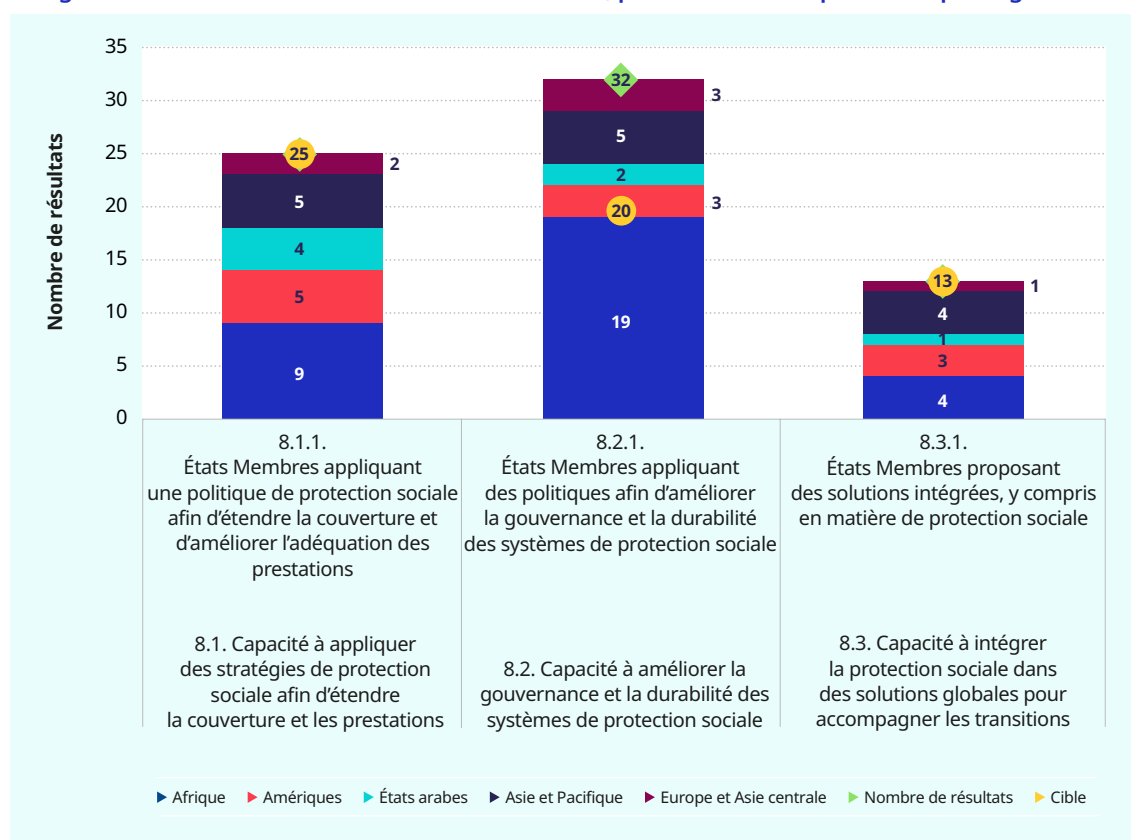
En 2020, le Mozambique a mis au point un programme d'aide sociale directe post-urgence, appelé «PASD PE COVID-19», avec le soutien du [programme conjoint des Nations Unies pour la protection sociale](#) financé par la Suède, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et les Pays Bas. L'appui que l'OIT avait déjà apporté à la stratégie nationale de sécurité sociale de base pour la période 2016-2024 a permis de recenser rapidement les ménages durement touchés par la crise et admis à ce titre à recevoir une aide. Les travailleurs de l'économie informelle ont pu être intégrés dans le programme grâce à une meilleure coordination entre l'Institut national d'action sociale et l'Institut national de sécurité sociale. Le système de sécurité sociale de base non contributif ayant été étendu, 1,7 million de ménages, dont 68 pour cent dirigés par des femmes, ont pu bénéficier du programme.

À la faveur de cette dynamique, l'engagement de l'OIT au service de la protection sociale universelle a pris corps dans la [résolution et les conclusions issues de la discussion récurrente sur la protection sociale \(sécurité sociale\)](#) et dans l'appel mondial à l'action adopté par la Conférence internationale du Travail en 2021. L'initiative du Secrétaire général de l'ONU relative à la création d'un accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale a également placé l'OIT au premier plan des efforts conjoints déployés pour aider les pays à mettre en place, moyennant des financements nationaux et internationaux supplémentaires, des systèmes de protection sociale universelle.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2020-21

Au cours de la période biennale, l'OIT s'est attachée au renforcement de la capacité des États Membres à étendre la couverture de la protection sociale et à en améliorer les prestations, à renforcer la

► Figure 25. Résultats obtenus au titre du résultat 8, par indicateur de produit et par région



gouvernance et la durabilité des systèmes de protection sociale, et à intégrer la protection sociale dans d'autres politiques. Au total, l'OIT a contribué à l'obtention de 70 résultats dans ce domaine, soit 21 pour cent de plus que la cible fixée. Les résultats ont atteint la cible en ce qui concerne les stratégies visant à étendre la couverture et les prestations ainsi que les solutions intégrées fondées sur la protection sociale, et ils ont dépassé la cible pour ce qui est de l'amélioration de la gouvernance et de la durabilité des systèmes de protection sociale (figure 25).

C'est en Afrique, suivie par l'Asie et le Pacifique et les Amériques, que la plupart des résultats ont été obtenus. Dans les États arabes, les résultats ont surtout concerné l'extension de la couverture de la protection sociale et l'amélioration des prestations, tandis qu'en Europe et en Asie centrale c'est sur la gouvernance et la durabilité des systèmes de protection sociale qu'ils ont essentiellement porté.

Au cours de la période biennale, l'OIT a aidé 25 pays à concevoir et à élaborer des **stratégies ou une législation nationales en matière de protection sociale** en encourageant la combinaison de mesures contributives et de mesures financées par l'impôt, ce qui a permis à ces pays d'étendre la couverture et d'offrir des prestations complètes et adaptées en matière de santé et de chômage. L'OIT n'a pas seulement apporté un appui à l'élaboration d'une législation englobant plusieurs branches de la protection sociale ou établissant un cadre global en la matière; elle a aussi contribué à la conception et à la mise en œuvre de nouvelles prestations et de nouveaux régimes – ainsi qu'à l'extension de ceux qui existaient déjà – pour faire face à la crise du COVID-19.

Pour parvenir à une protection sociale universelle, il est essentiel de renforcer **la gouvernance et la viabilité financière** des systèmes. Des résultats ont été obtenus dans 32 pays, soit 12 de plus que ce que prévoyait la cible fixée pour la période biennale. L'appui apporté a consisté à vérifier la viabilité financière des systèmes de sécurité sociale, à dispenser des conseils sur la gestion des investissements,

ainsi qu'à réaliser, au moyen d'évaluations actuarielles, des études de faisabilité sur l'extension de la couverture. L'OIT a également contribué à l'amélioration des systèmes de gestion de l'information et de l'infrastructure technologique, notamment au moyen d'une nouvelle [plateforme quantitative en ligne sur la sécurité sociale](#). Quinze pays ont amélioré la disponibilité et la qualité de leurs données sur la protection sociale, y compris celles relatives au suivi de l'indicateur 1.3.1 des ODD. La [base de données mondiale sur la protection sociale](#) s'est enrichie d'un module consacré aux données sur l'accès des travailleurs migrants à la protection sociale (en collaboration avec, entre autres partenaires, l'Association pour la sécurité sociale en Afrique orientale et centrale), ainsi que de données sur la couverture prévue par la législation pour ce qui concerne les soins de santé et les prestations de maladie. Les activités de renforcement des capacités des mandants ont été menées à bien par des moyens virtuels, notamment dans le cadre de l'Académie sur la sécurité sociale du Centre de Turin. Le volet «protection sociale» du cours intitulé «[Work and Employment for a sustainable Future](#)» a été lancé en vue de sensibiliser un plus large public.

► Encadré 30. Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022

Le rapport du BIT intitulé [World Social Protection Report 2020-2022](#) a été lancé en septembre 2021. Il promeut l'augmentation des investissements dans les systèmes de protection sociale universelle, y compris les socles de protection sociale, et invite les pays à se montrer à la hauteur des choix ambitieux que requiert une reprise centrée sur l'humain. Au moyen d'une analyse de l'état de la protection sociale dans le monde, réalisée à partir de la base de données mondiale sur la protection sociale, le rapport montre que, en 2020, seuls 46,9 pour cent de la population mondiale bénéficiait d'au moins une prestation de protection sociale. Le rapport s'appuie sur les contributions de l'observatoire interactif en ligne de l'OIT concernant les politiques de protection sociale mises en œuvre face à la crise du COVID-19 dans le monde, ainsi que sur une série de notes d'orientation visant à partager les connaissances tirées de l'expérience des pays et les politiques envisageables pour faire face à la pandémie de COVID-19 et favoriser la reprise. Les conclusions du rapport, ainsi que les estimations du BIT quant aux besoins de financement liés à la constitution d'un socle de protection sociale, ont servi à étayer le plaidoyer en faveur de la protection sociale contenu dans l'initiative du Secrétaire général de l'ONU relative à la création d'un accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale.

L'OIT a également contribué à l'adoption, dans 13 pays, de **solutions intégrées globales**, y compris en matière de protection sociale, **pour faire face à la pandémie de COVID-19**. Elle a mis son expertise technique au service de l'intégration des politiques de protection sociale, dont plusieurs visaient à

► Encadré 31. La protection sociale des travailleurs du secteur de l'habillement

Dans les pays producteurs de vêtements les plus touchés par la pandémie de COVID-19 et disposant d'une marge de manœuvre budgétaire limitée, le BIT a mobilisé des ressources auprès des partenaires de développement pour répondre aux besoins immédiats des travailleurs concernés. Un appui a parallèlement été fourni aux gouvernements pour les aider à établir des systèmes de protection sociale fondés sur les droits en s'appuyant sur les normes internationales du travail. Grâce à l'intervention du BIT, les partenaires sociaux ont été intégrés dans les processus de conception et de mise en œuvre de programmes de maintien dans l'emploi au Bangladesh et en Éthiopie, ainsi que dans la mise en place de mesures de soutien au revenu dans des pays tels que l'Indonésie et la République démocratique populaire lao, mesures qui ont bénéficié à plus de 45 000 personnes.

étendre le bénéfice de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle. Le Pakistan, par exemple, a lancé le programme «Mazdoor Ka EHSAAAS», qui vise à promouvoir la formalisation moyennant l'extension de la protection sociale, laquelle pourrait potentiellement bénéficier à plus de 51 millions de travailleurs. Des produits de diffusion des connaissances destinés aux mandants et aux partenaires, permettant de partager les données d'expérience des pays et les stratégies de réponse à la crise et d'éclairer les choix politiques en amont, ont été intégrés dans le [portail consacré au COVID-19](#) sur la plateforme relative à la protection sociale. En outre, le BIT a élaboré un recueil des solutions innovantes mises en place en Asie pour étendre la protection de la santé, ainsi qu'un [manuel sur la protection sociale de la santé pour les réfugiés](#). Un rapport de recherche sur le rôle de l'assurance sociale a confirmé le bien-fondé de la prise en compte de la protection sociale dans les politiques d'écologisation de l'économie.

Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 8 pendant l'exercice 2020-21 s'est établi à 89,5 millions de dollars É.-U., et a été financé à 43 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 55 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement et à 2 pour cent par le CSBO (tableau 9). Les contributions volontaires ont essentiellement servi à l'élaboration de politiques et de législations sur la protection sociale visant à étendre la couverture et à améliorer l'adéquation des prestations. Les dépenses engagées au titre de ce résultat stratégique qui ont été financées par le CSBO ont contribué à l'obtention de 11 résultats dans 6 États Membres.

► **Tableau 9. Budget stratégique et dépenses correspondant au résultat 8**

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	42,7	38,7
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	38,0	49,2
Compte supplémentaire du budget ordinaire	non défini	1,6
Total	80,7	89,5



Résultats facilitateurs

Dans le programme et budget de l'OIT sont définis trois résultats spécifiques qui concernent le fonctionnement optimal de l'Organisation et favorisent la concrétisation des résultats stratégiques.

- Le résultat A porte sur le rôle que joue l'OIT dans les domaines de la création, de la compilation, de la gestion et de la diffusion des statistiques, des résultats de la recherche et de l'information concernant le travail décent, ainsi qu'en tant que partenaire influent au sein du système multilatéral.
- Le résultat B a trait au fonctionnement optimal des systèmes de gouvernance, de contrôle, d'évaluation et de gestion des risques de l'OIT.
- Le résultat C concerne le fonctionnement des services d'appui du BIT et l'utilisation des ressources allouées à l'Organisation.

Au cours de la période biennale, l'OIT a dû s'adapter, dans ces trois domaines, aux circonstances imposées par la situation d'urgence mondiale. Comme cela est expliqué dans la première partie du présent rapport, les priorités en matière de statistiques, de recherche, de collecte de données et de communication ont considérablement changé. De nombreux partenariats – notamment au sein du système des Nations Unies – ont été mis en place ou adaptés afin d'apporter une réponse multidimensionnelle à la crise traversée par les pays. Les réunions des organes de gouvernance de l'OIT ont dû se tenir sous forme virtuelle, et de nombreux services et processus opérationnels de l'Organisation ont été numérisés. Par conséquent, la présente section rend compte non seulement des progrès réalisés en ce qui concerne les résultats facilitateurs, au regard des produits et des indicateurs associés à ces derniers tels qu'ils sont définis dans le programme et budget¹⁴, mais également des transformations organisationnelles auxquelles il a été procédé au cours de la période biennale.

Résultat A. Des connaissances faisant autorité et des partenariats à fort impact pour promouvoir le travail décent

En raison de la pandémie, l'OIT a dû innover pour répondre à l'évolution des besoins en matière de connaissances, produire en temps utile des informations pertinentes et en assurer efficacement la diffusion. Cela a nécessité une coordination à l'échelle du Bureau et un renforcement des partenariats extérieurs. Malgré les difficultés, les engagements énoncés dans le programme et budget ont été respectés et les cibles fixées pour la période biennale ont été dépassées pour tous les indicateurs de produit associés à ce résultat.

Des statistiques sur le travail décent précises et durables

Le BIT a dû faire face à un nombre croissant de demandes d'assistance liées à la nécessité d'adapter les modèles d'enquêtes de manière à pouvoir rendre compte des effets du COVID19 sur les marchés du travail. L'appui qu'il a fourni dans ce domaine a permis des améliorations dans 28 États Membres, dont près de la moitié se trouvaient en Afrique. De nombreux [produits statistiques](#) ont été élaborés pour aider les États Membres à continuer de produire des données pendant la pandémie; ils portaient notamment sur les moyens de [mesurer le télétravail](#), de poursuivre les [enquêtes sur la main-d'œuvre](#) et d'effectuer des [enquêtes rapides](#). Plusieurs articles statistiques ont été publiés sur le [blog d'ILOSTAT](#).

Des partenariats renforcés avec d'autres organisations internationales (au sein du système des Nations Unies et en dehors de celui-ci) ont été établis. Le BIT a contribué au rapport de l'ONU intitulé [How COVID-19 is changing the world: a statistical perspective](#). En mars 2021, il a lancé une [enquête mondiale](#) auprès des bureaux nationaux de statistique pour comprendre dans quelle mesure la crise avait affecté la compilation des statistiques officielles du marché du travail. Les informations reçues de 110 pays contribueront à améliorer l'assistance apportée par le BIT dans ce domaine.

¹⁴ On trouvera à l'annexe III un tableau récapitulatif indiquant, pour chacun des indicateurs de produit associés aux résultats facilitateurs, la cible fixée et les résultats obtenus.

► **Encadré 32. Contribution du BIT à l'amélioration des enquêtes sur la main-d'œuvre dans les Caraïbes orientales, en République-Unie de Tanzanie et au Viet Nam**

Le BIT a apporté un appui au secrétariat de l'Organisation des États des Caraïbes orientales, au Bureau national de statistique de la Tanzanie et à l'Office général de statistique du Viet Nam en vue d'améliorer les questionnaires des enquêtes sur la main-d'œuvre en appliquant les normes statistiques internationales les plus récentes et en se fondant sur les bonnes pratiques internationales. Les nouveaux questionnaires permettront de mieux appréhender les effets du COVID 19 sur l'emploi, la sous-utilisation de la main-d'œuvre et le travail non rémunéré, et ainsi de suivre de près l'évolution du marché du travail pendant la pandémie et la phase de reprise.

Le BIT a continué d'aider les pays à produire des données sur les indicateurs des ODD liés au travail décent, de sorte que, en 2021, 22 États Membres supplémentaires ont communiqué des informations concernant au moins la moitié des indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable. Ces dernières, qui ont contribué à l'établissement des rapports du Secrétaire général de l'ONU sur les ODD pour 2020 et 2021, ont été produites principalement à partir du vaste [catalogue de sources de données](#) que tient à jour l'OIT et qui comprend plus de 11 700 ensembles de données d'enquête provenant de 162 pays. Des questionnaires visant à recueillir des données administratives ont été envoyés aux bureaux nationaux de statistique et aux ministères du Travail de 196 pays, à la suite de quoi le BIT a reçu et traité 261 fichiers provenant de 97 pays en 2020, et 241 fichiers provenant de 89 pays en 2021.

Des progrès ont également été réalisés en ce qui concerne l'élaboration de nouvelles normes statistiques sur la mesure de l'informalité et la classification des professions qui seront présentées à l'occasion du 100^e anniversaire de la Conférence internationale des statisticiens du travail en 2023. Plus de 1 000 participants se sont inscrits à divers cours sur les statistiques du travail organisés en ligne par le BIT en collaboration avec le Centre de Turin.

Des travaux de recherche novateurs et faisant autorité

Au cours de la période biennale, le BIT a publié des rapports de recherche mondiaux très attendus¹⁵, notamment les cinq rapports phares suivants:

- [Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2020](#)
- [Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2021](#)
- [Emploi et questions sociales dans le monde 2021: Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail](#)
- [Rapport mondial sur les salaires 2020-21](#)
- [World Social Protection Report 2020-2022](#)

Les travaux de recherche du BIT ont été plus largement utilisés au cours de la période biennale, comme le montre le nombre de citations de ces travaux dans les publications des institutions multilatérales, qui a augmenté de 29 pour cent.

Le BIT a également collaboré à l'élaboration de techniques de modélisation innovantes afin de procéder à des analyses régulières des effets du COVID-19 sur le monde du travail, analyses dont les résultats ont été diffusés dans les huit numéros de l'Observatoire de l'OIT qui ont été publiés entre mars 2020 et novembre 2021. Des travaux de recherche ont été consacrés aux incidences du COVID-19 sur les échanges et les chaînes d'approvisionnement mondiales et aux perturbations qui peuvent en découler

15 Parmi les principales publications de la période biennale, on peut citer celles qui suivent: *Global Employment Policy Review 2020: Employment Policies for Inclusive Structural Transformation*; *Working from home: From invisibility to decent work*; *Travail des enfants: Estimations mondiales 2020, tendances et le chemin à suivre*; *Making decent work a reality for domestic workers. Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)* (résumé analytique disponible en français); *The Future of Diversity*.

à court terme, ainsi qu'aux effets que ces perturbations peuvent avoir sur l'emploi et les conditions de travail, en particulier pour les travailleurs vulnérables et les petites et moyennes entreprises. La [Revue internationale du Travail](#) a publié en 2021, à l'occasion de son 100^e anniversaire, une série de numéros portant sur des thématiques récurrentes et toujours d'actualité, telles que l'informalité, la technologie et l'emploi ou l'égalité entre hommes et femmes.

► Encadré 33. Innovation dans les domaines de la collecte de données, de la recherche et de la communication

La pandémie de COVID-19 a montré de quelle façon une crise peut stimuler l'innovation. Les techniques de modélisation dites de «prévision immédiate» récemment mises au point par le BIT permettent de dégager les tendances mondiales du marché du travail et de produire des données estimatives en combinant les données traditionnelles issues des enquêtes sur la main-d'œuvre avec des données provenant d'autres sources, telles que les Google Mobility Reports, l'outil Google Trends, les enquêtes auprès des entreprises et des consommateurs, les bases de données mondiales sur les mesures de confinement, les données produites et les mesures prises par les gouvernements pour faire face à la pandémie de COVID-19, ainsi que d'autres enquêtes d'opinion menées dans le monde entier par différents prestataires.

L'Organisation a élargi son audience en s'adaptant efficacement aux moyens de communication en ligne, par exemple en utilisant de courtes vidéos explicatives conçues pour les médias sociaux.

En vue d'assurer une plus large utilisation de ses travaux de recherche et d'influer sur le contenu des recommandations concernant les politiques à mener, l'OIT a développé des relations dans le domaine de la recherche avec d'autres institutions multilatérales, aux niveaux mondial et régional. On trouvera ci-après quelques exemples de publications résultant de ces travaux de recherche conjoints:

- [Employment situation in Latin America and the Caribbean](#) (OIT-CEPALC)
- [Jobs in a Net Zero Emissions Future in Latin America and Caribbean](#) (OIT-BID)
- [The protection we want: Social Outlook for Asia and the Pacific](#) (OIT-CESAP)
- [Tackling the COVID-19 youth employment crisis in Asia and the Pacific](#) (OIT-BAsD)

Avec le soutien de la Commission européenne et d'autres partenaires, l'OIT a créé le programme de recherche intitulé «[Integrating Trade and Decent Work](#)» afin de lancer de nouveaux travaux de recherche et d'élaborer de nouveaux outils dans ce domaine. Elle a collaboré avec le FMI à la production d'un document conjoint intitulé [Inclusivity in the Labor Market](#) et a contribué à la diffusion des résultats de travaux de recherche fondés sur des données factuelles en coparrainant le [Congrès mondial 2021 de l'Association internationale des relations professionnelles et du travail \(ILERA\)](#) et en organisant en juillet 2021 la [7^e Conférence sur la régulation du travail décent](#).

Une communication sur le monde du travail efficiente, efficace et innovante

Face à l'intérêt mondial croissant pour les effets du COVID-19 sur le monde du travail, l'OIT a dû redoubler d'efforts pour créer des contenus et optimiser la gestion de ses moyens de communication. Le nombre d'utilisateurs de la plupart des plateformes numériques de l'Organisation a fortement augmenté; c'est le cas notamment de la page du site Web de l'OIT «[OIT info](#)» et des nouvelles plateformes telles que [ILO Voices](#), [ILO Talks](#), Twitter et LinkedIn. Le nombre d'abonnés au compte Instagram de l'OIT a plus que triplé en 2020-21. L'attention accordée à l'OIT par les médias a considérablement augmenté.

Pour renforcer la communication sur l'impact du COVID-19 et l'action menée par l'OIT pour y faire face, le BIT a créé un [portail d'information en ligne](#) donnant accès à des produits de diffusion des connaissances et à des contenus portant spécifiquement sur ces questions. Des moyens de communication améliorés et des outils multilingues ont été lancés, notamment une [plateforme numérique](#) consacrée au Sommet

mondial 2020 sur le COVID-19 et le monde du travail. La [série de podcasts sur l'avenir du travail](#) donne à entendre des témoignages de première main sur les principales problématiques du monde du travail. Les pages et produits en ligne dédiés à la première session (2021) de la Conférence internationale du Travail tenue sous une forme virtuelle ont été conçus de manière à attirer l'attention sur la Conférence et les questions examinées par celle-ci, grâce entre autres nouveautés à un [dispositif de diffusion en direct](#) comportant également des enregistrements de séances archivés et indexés.

Des partenariats renforcés au sein du système multilatéral pour une réponse à la crise du COVID-19 centrée sur l'humain

La nécessité de concevoir une réponse mondiale à la crise du COVID-19 et de coordonner l'assistance apportée aux pays, notamment au sein du système des Nations Unies, a conduit à l'établissement d'un nombre de partenariats extérieurs beaucoup plus élevé que prévu, aux niveaux mondial, régional et national. Le [cadre d'action PNUD-OIT](#) – qui a débouché sur des propositions d'action mondiales, régionales et nationales – vise essentiellement à renforcer la collaboration en vue d'une réponse immédiate à la crise du COVID-19 et le lien entre l'action humanitaire, la coopération pour le développement et les opérations de maintien de la paix, ainsi qu'à assurer une reprise durable et inclusive. Un [nouveau partenariat entre l'OIT et l'UNICEF](#) a été conclu en vue de renforcer le programme «Génération sans limite», dont l'objectif est d'améliorer l'employabilité des jeunes et de promouvoir des transitions plus fluides de l'école vers la vie active.

Dans le cadre du programme [PROSPECTS](#) – financé par le gouvernement des Pays-Bas –, l'OIT, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), l'UNICEF, la Société financière internationale et la Banque mondiale mènent une action conjointe en vue d'améliorer le sort des personnes déplacées de force et des communautés qui les accueillent en Égypte, en Éthiopie, en Iraq, en Jordanie, au Kenya, au Liban, en Ouganda et au Soudan. Il existe d'autres exemples de partenariats nationaux portant sur une thématique donnée, tels que l'alliance conclue avec l'UNICEF sur la question de la protection sociale dans les territoires palestiniens occupés et le programme mis en œuvre conjointement avec l'OIM en Iraq sur les services d'aide au développement des entreprises, qui vise spécifiquement les travailleurs migrants.

La crise du COVID-19 a favorisé le renforcement de la collaboration au sein du système des Nations Unies, tant dans le domaine humanitaire que dans le domaine socio-économique. L'OIT a joué un rôle important dans l'élaboration du [Cadre des Nations Unies pour la réponse socioéconomique immédiate à la COVID-19](#) et a contribué activement aux évaluations et aux plans d'action mis en place par les équipes de pays des Nations Unies. Au cours de la période biennale, le BIT a organisé, en collaboration avec le Centre de Turin, neuf séminaires de formation qui ont été suivis par plus de 500 participants et avaient pour thèmes le travail décent au service du développement durable, le rôle des partenaires sociaux dans la réforme de l'ONU, la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, et le financement du travail décent.

Résultat B. Une gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

Bien que les restrictions applicables aux voyages et aux réunions en présentiel aient entraîné l'annulation de la session de mars 2020 du Conseil d'administration et de la session de 2020 de la Conférence internationale du Travail, les fonctions de gouvernance, de contrôle et d'évaluation de l'Organisation ont continué d'être assurées avec efficacité et efficience moyennant une adaptation des méthodes de travail, largement au profit du mode virtuel.

De meilleures procédures pour les organes de gouvernance et les réunions officielles

Dans les circonstances exceptionnelles liées à la pandémie, l'OIT est parvenue à assurer la continuité des activités de ses organes de gouvernance, efficacement appuyés par le Bureau, grâce à sa grande capacité d'adaptation et à son esprit d'innovation, ainsi qu'au pragmatisme et à la souplesse de ses mandats.

Des progrès ont été faits sur la voie de la démocratisation du fonctionnement et de la composition du Conseil d'administration du BIT grâce aux travaux du [groupe de travail tripartite](#) créé spécialement pour traiter cette question, qui s'est réuni pour la première fois sous forme virtuelle en décembre 2020. Le groupe de travail a proposé une résolution en vue de lever certains obstacles à la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, 1986, dans laquelle il confirmait le caractère obsolète d'un article de l'instrument. La Conférence internationale du Travail a adopté la [résolution](#) à sa 109^e session (juin 2021). À la demande du groupe de travail, le Bureau a proposé des mesures visant à faire en sorte que l'Instrument d'amendement de 1986 puisse être mis en œuvre dès son entrée en vigueur.

La mise en œuvre des [initiatives du centenaire de l'OIT](#) a permis d'améliorer de manière planifiée et progressive l'appui apporté par le Bureau aux organes de gouvernance. Grâce à l'examen des processus opérationnels mené en 2019 et aux nouvelles méthodes de travail élaborées au début de 2020, les organes de gouvernance de l'OIT ont pu continuer à fonctionner dans le cadre de réunions virtuelles. Le Conseil d'administration a instauré la pratique consistant à prendre des décisions par correspondance sur les questions urgentes, non sujettes à controverse ou de routine. Des consultations quotidiennes ont été tenues préalablement à la session afin de garantir la transparence et de faciliter la recherche d'un consensus, de sorte que cette procédure de prise de décision exceptionnelle se rapproche le plus possible de la procédure habituelle.

► Encadré 34. Première session virtuelle de la Conférence internationale du Travail

La Conférence a pu tenir sa première session virtuelle en 2021 grâce à la mise en œuvre de toute une série de mesures comprenant des dispositions et procédures spéciales, un recours accru à la technologie numérique et des méthodes de travail améliorées. Le bon déroulement de cette session virtuelle de la Conférence a été rendu possible par une préparation minutieuse, l'expansion du format virtuel pour les réunions afin de permettre la participation à distance, la publication des documents dans les délais, le strict respect des temps de parole et un solide appui informatique. Les améliorations apportées aux procédures d'accréditation, de soumission en ligne des amendements et de vote par voie électronique, ainsi que le recours aux déclarations préenregistrées en séance plénière, ont également contribué au bon déroulement des travaux de la Conférence.

De meilleurs systèmes de contrôle et de gestion des risques

Au cours de la période biennale, le Commissaire aux comptes a mené à bien ses travaux à distance et a approuvé sans réserve les états financiers consolidés des exercices 2019 et 2020. Les recommandations sur la gestion des ressources humaines et sur l'exécution des projets pendant la pandémie qui étaient formulées dans ses rapports au Conseil d'administration ont été particulièrement utiles à la mise en œuvre du programme et budget.

Le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) a élaboré une nouvelle stratégie pour la période 2021-2026 visant à garantir la pertinence et la qualité des services fournis face à l'émergence de nouveaux risques et compte tenu de l'évolution des circonstances. En raison des effets de la pandémie, la priorité accordée à la continuité des opérations et aux modalités de travail à distance a entraîné un allongement du délai moyen nécessaire au traitement des recommandations d'audit interne. Le Bureau s'emploiera à renforcer le contrôle et la supervision des mesures de suivi.

Le BIT a révisé son cadre de gestion des risques afin de rationaliser davantage les processus et de renforcer le contrôle par les hauts responsables. Un nouvel outil a été mis au point pour porter rapidement à l'attention de l'équipe de direction les risques émergents majeurs. Le Directeur général a publié, avec les états financiers pour l'année 2019 et l'année 2020, une déclaration relative au contrôle

interne dans laquelle il rendait compte des principaux problèmes mis en lumière par le contrôle interne et des mesures prises par le BIT pour y remédier.

Une plus grande prise en compte de l'évaluation à des fins de responsabilisation et d'apprentissage institutionnel

L'OIT a continué de s'appuyer davantage sur les conclusions des évaluations et les recommandations en découlant pour élaborer les orientations et les rapports stratégiques, et a achevé la plupart des principales étapes de la Stratégie de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2018-2021¹⁶. Au cours de la période biennale, les conclusions de la majorité des évaluations de haut niveau ont été prises en compte dans les travaux d'élaboration du programme et budget pour 2022-23 et du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025.

En mars 2020, le Bureau d'évaluation du BIT a publié une [note d'orientation sur la méthode à utiliser pour réaliser des évaluations pendant la pandémie](#), suivie en octobre 2020 d'un [protocole](#) ayant pour objet de garantir que toutes les évaluations décentralisées de haut niveau recueillent des données pertinentes sur les mesures prises par l'Organisation pour faire face aux difficultés soulevées par la pandémie de COVID-19 et sur l'efficacité de ces mesures. Ces évaluations et études de synthèse ciblées ont permis de tirer des [enseignements précieux](#) sur l'évolution des besoins et des priorités des mandants, les questions émergentes appelant une attention urgente et la capacité de l'OIT à y répondre.

Un nombre croissant d'évaluations groupées ont été réalisées au cours de la période biennale, ce qui a permis de réduire les coûts et les délais, de diminuer la lassitude liée à la multiplicité des évaluations et de mieux faire comprendre aux mandants tripartites les avantages qu'il y a à disposer d'une vue d'ensemble des résultats, par pays ou par thématique. En moyenne, une évaluation groupée remplace quatre évaluations de projet indépendantes.

L'OIT a également adapté et documenté ses [méthodes d'évaluation pour mieux rendre compte de son mandat normatif et de son fonctionnement tripartite](#) ainsi que de sa contribution aux ODD. En 2020, 95 pour cent des évaluations de projet ont permis de recueillir des informations sur les activités normatives et de promotion des normes, et 100 pour cent, ont permis de recueillir des informations sur le tripartisme, le dialogue social et les ODD.

Résultat C. Des services d'appui efficaces et une utilisation efficace des ressources de l'OIT

Le BIT a continué de s'efforcer d'utiliser les ressources allouées à l'Organisation de manière plus efficace et plus efficiente. La nécessité de répondre aux nouveaux défis et aux mutations du milieu de travail résultant du COVID-19 a stimulé l'innovation et permis des améliorations notables sur le plan des méthodes de travail, de la programmation axée sur les résultats, de la transparence, de la coopération pour le développement, de la gestion des ressources humaines et de la performance environnementale du Bureau.

Innovation et amélioration des processus opérationnels

La pandémie a mis en évidence la nécessité d'accélérer la réforme des méthodes de travail du BIT dans plusieurs domaines, entre autres la gouvernance de l'Organisation, les modalités de la prestation de services aux mandants, la continuité des activités, l'efficacité de la collaboration sous forme virtuelle et l'encadrement des équipes à distance. Dans l'ensemble, le BIT a dépassé de 55 pour cent la cible fixée pour la période biennale quant au nombre d'initiatives en matière d'innovation, initiatives auxquelles a participé environ un quart du personnel. Celles-ci ont porté sur différents domaines, tels que la numérisation des informations provenant des missions et des réunions, la mise en place de modalités

16 Voir le [Rapport d'évaluation annuel \(2020-21\)](#) présenté au Conseil d'administration en novembre 2021.

de réunion interactives et attrayantes avec des partenaires et des interlocuteurs du monde entier, l'amélioration de la réactivité des services administratifs dans le cadre des activités sur le terrain et la réalisation de gains d'efficacité par le renforcement de la collaboration et la simplification des processus.

Face aux bouleversements causés par le COVID-19, des ressources ont été rapidement investies dans l'utilisation des technologies de l'information pour faciliter l'élaboration de nouvelles méthodes de travail et assurer la continuité des services aux mandants. Un coup d'accélérateur a été donné à un certain nombre d'initiatives en matière de technologies de l'information, et des outils ont été déployés pour créer un espace de travail numérique sûr et efficace. Le BIT a répondu à l'accroissement de la demande de services et de solutions informatiques en réaffectant les ressources existantes et en utilisant l'allocation de crédits exceptionnelle approuvée dans le programme et budget pour 2020-21.

Les capacités nécessaires pour organiser un dialogue virtuel avec le personnel sur un sujet donné ou faire participer le grand public à la recherche de solutions au moyen d'«appels à solutions» ont été renforcées. L'OIT utilisera cet outil participatif pour permettre au personnel de contribuer à la définition des priorités et des mesures à prendre pour donner suite aux résultats de l'enquête auprès du personnel du BIT menée en 2021. L'appel à solutions consiste à publier une question sur la nouvelle plateforme collaborative de l'OIT, à la suite de quoi les innovateurs intéressés extérieurs à l'Organisation peuvent soumettre des propositions. L'OIT a publié au début de 2020 son premier appel à solutions intitulé «[Innovation et compétences – Trouver des solutions à l'inadéquation des compétences](#)». Ce processus est désormais utilisé par de nombreuses équipes techniques, au niveau mondial comme au niveau régional.

► Encadré 35. Une nouvelle méthode pour la recherche de solutions novatrices

Le Mécanisme d'innovation pour les compétences du BIT a lancé le premier appel à solutions, qui invitait les personnes extérieures au BIT et les organisations intéressées à soumettre des idées novatrices pour remédier à l'inadéquation des compétences, sous toutes ses formes et dans toutes ses dimensions. Le lauréat recevrait une somme de 50 000 dollars É.-U., et bénéficierait d'une large publicité sur l'ensemble du réseau de l'OIT ainsi que d'une assistance technique pour réaliser le prototype de sa solution en vue de sa mise en œuvre à titre expérimental. Suite à l'appel à solutions, 473 propositions ont été reçues de 96 pays des cinq régions. Parmi les participants figuraient des établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des jeunes entreprises, des organisations non gouvernementales, des instituts de recherche et des jeunes. Le concours a été remporté par l'Association des travailleurs domestiques du Zimbabwe, qui a proposé une formation aux compétences modernes en matière de travail domestique visant à améliorer l'employabilité et combinant cours en présentiel et apprentissage en ligne. Avec la somme reçue et l'assistance technique du BIT, cette association a élaboré un programme de formation pour les travailleurs domestiques, ouvert un centre de formation où seront dispensés les cours et conçu un système permettant de tenir des séances de formation hebdomadaires via WhatsApp.

L'OIT a amélioré les processus virtuels dans les domaines de la collaboration, de la communication et de la prestation de services. Le renforcement des capacités en matière de technologies de l'information a eu une incidence positive sur la collaboration au sein et en dehors de l'Organisation, notamment dans les groupes de travail interinstitutions et plateformes d'apprentissage de l'ONU. L'adaptation au télétravail a favorisé la modernisation de procédures qui reposaient auparavant sur les interactions en présentiel, telles que les procédures d'approbation par signature manuscrite. La simplification et la numérisation des processus ont permis une plus grande rapidité d'intervention et la réalisation de gains d'efficacité.

Amélioration des systèmes de programmation et de gestion axées sur les résultats

Pour améliorer la planification, le suivi et la présentation des résultats, le BIT a élaboré des notes techniques et méthodologiques concernant les indicateurs de produit définis dans le programme de travail. Dans le même temps, il a lancé une plateforme d'information accessible à l'ensemble du personnel pour faciliter la planification du travail axée sur les résultats. Cet outil permet de compiler des informations de différentes sources pour obtenir une vue d'ensemble des données programmatiques et financières par résultat stratégique, produit et indicateur du programme et budget, ainsi que par région ou par pays.

En janvier 2021, l'OIT est devenue membre de plein droit de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide (IITA), démontrant ainsi sa volonté de garantir la transparence, aussi bien sur le plan de l'allocation et de l'utilisation des ressources que pour ce qui concerne les résultats obtenus. La publication des données de l'OIT sur le site de l'IITA ou sur d'autres plateformes telles que celles du Comité d'aide au développement de l'OCDE ou de l'initiative relative aux normes de communication des données financières à l'échelle du système des Nations Unies («Cube de données») s'est poursuivie et a été améliorée au cours de la période biennale.

Pour faciliter la programmation axée sur les résultats au niveau des pays, le BIT a établi des orientations spécifiques pour l'élaboration des PPTD qui tiennent compte des incidences de la réforme de l'ONU et des efforts déployés par celle-ci pour améliorer l'intégration des actions menées à l'appui du Programme 2030. Ces orientations ont permis l'élaboration de dix nouveaux PPTD qui concordent davantage et s'articulent mieux avec le cadre de coopération des Nations Unies. L'OIT a en outre rendu plus régulièrement compte de ses activités et des progrès réalisés dans un nombre croissant de pays via UN INFO, la plateforme commune de suivi et de présentation de rapports du système des Nations Unies. Si cette tendance se poursuit, il faudra mettre à jour les plateformes de programmation et de gestion des ressources de l'Organisation afin d'en assurer l'interopérabilité, de garantir la cohérence et de simplifier la tâche des pays pour ce qui est de l'établissement des rapports.

Une coopération efficace pour le développement

Les activités de coopération pour le développement de l'OIT sont restées un moyen d'action essentiel pour l'exécution du programme de travail, notamment au niveau des pays. Le BIT a mis en œuvre des projets de coopération pour le développement dans 95 pays de toutes les régions avec le soutien de 80 partenaires de financement du secteur public et du secteur privé. Ces projets étaient tous liés aux PPTD et aux résultats stratégiques du programme et budget¹⁷.

La pandémie a nécessité une adaptation rapide des programmes et projets de l'OIT en matière de coopération pour le développement aux besoins émergents des mandants. Ce travail a pu être mené à bien grâce à la compréhension et à la souplesse dont ont fait preuve les partenaires de financement, et a consisté notamment à modifier le contenu de l'assistance fournie par le BIT et les mécanismes d'exécution.

En 2020, le Conseil d'administration a approuvé la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025)¹⁸ et son plan de mise en œuvre¹⁹. Cette stratégie vise à intégrer plus efficacement la coopération pour le développement aux processus programmatiques et budgétaires afin d'accroître la cohérence de l'action de l'OIT touchant à la fourniture de services aux mandants et de garantir une utilisation optimale de toutes les ressources de l'Organisation pour produire des résultats et un impact durables. Elle est axée sur les partenariats pour la cohérence des politiques et pour le financement, ainsi que sur l'efficacité, les résultats en matière de travail décent et la transparence. Dans ce

17 BIT, *Decent work results and effectiveness of ILO operations: Ex-post meta-analysis of development cooperation evaluations, 2020 and 2021* (partial) (Genève, septembre 2021).

18 [GB.340/POL/6](#).

19 [GB.341/POL/4](#).

cadre, l'OIT a lancé des [dialogues structurés sur la question du financement](#), moyen innovant de s'assurer un financement prévisible et suffisant pour la réalisation des objectifs prioritaires de l'Organisation.

En 2020-21, les crédits approuvés ont atteint un montant total de 672.5 millions de dollars É.U.²⁰, soit une diminution de 15 pour cent par rapport au montant record atteint en 2018-19. L'OIT a en outre reçu des contributions volontaires au financement de base du CSBO d'un montant de 34,4 millions de dollars É.-U. Bien que les cibles fixées pour la période biennale n'aient pas été atteintes, le montant des contributions reçues pour la période 2020-21 est considérable compte tenu des difficultés fiscales et budgétaires que connaissent une grande partie des principaux partenaires de financement en raison des coûts de la réponse au COVID19 et des politiques de relance.

La mobilisation des partenaires de financement a joué un rôle essentiel dans les mesures mises en place par l'OIT dans un grand nombre de ses États Membres pour favoriser une reprise centrée sur l'humain qui permette de surmonter la pandémie de COVID-19. Cette mobilisation s'est traduite par des contributions supplémentaires, notamment de l'Allemagne, de la Norvège, de l'UE et du Fonds pluripartenaires des Nations Unies pour l'action face à la COVID-19 et pour le relèvement. Ces contributions approuvées ont permis de financer des projets directement liés à l'action menée pour lutter contre la pandémie dans des domaines tels que la protection sociale, la SST et les transferts en espèces. Les partenaires de financement ont également fait preuve d'une grande souplesse en acceptant que leurs contributions des années précédentes soient réaffectées au profit du financement des politiques nationales mises en œuvre pour faire face à la crise du COVID-19.

Une stratégie de développement des ressources humaines plus efficace et plus efficiente

Si une partie des principales cibles définies dans la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) ont été atteintes, des progrès doivent encore être faits à l'égard de certaines autres. Le personnel du BIT remplit globalement les conditions requises pour réaliser les objectifs prioritaires de l'Organisation. La planification des effectifs a été améliorée compte tenu du nouvel âge réglementaire du départ à la retraite. Le Bureau a acquis une souplesse organisationnelle considérable, notamment dans le contexte des bouleversements provoqués par la pandémie, et a su tirer parti des possibilités offertes par les progrès des technologies de l'information pour réduire la durée et le coût des processus.

Les services en matière de ressources humaines ont été progressivement réorientés et sont désormais davantage axés sur l'exécution des programmes que sur les processus. L'obligation de rendre compte des résultats au niveau individuel a été contrôlée au moyen du cadre de suivi du comportement professionnel. L'efficacité accrue de l'encadrement et de la gestion des talents ainsi que l'instauration d'un cadre de travail favorable ont permis de mobiliser davantage le personnel. Des initiatives portant spécifiquement sur le devoir de protection et le bien-être du personnel ont été lancées et consolidées dans le contexte de la pandémie de COVID-19, notamment en ce qui concerne les modalités de retour au bureau au siège et sur le terrain. Les mesures prises ont fait l'objet de consultations régulières avec le Syndicat du personnel et le Comité pour la sécurité et la santé du BIT.

Le BIT a conservé son image d'employeur attractif, comme en témoignent les 220 000 candidatures reçues depuis la mise en œuvre du nouveau système de gestion des talents. Toutefois, des progrès peuvent encore être faits en ce qui concerne la diversité au sein du personnel du Bureau et la parité entre hommes et femmes. Les efforts se poursuivront conformément au plan d'action visant à améliorer la diversité au sein du personnel ainsi qu'aux orientations complémentaires que formulera le Conseil d'administration aux fins de la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines pour 2022-2025.

²⁰ Les crédits approuvés correspondent aux montants sur lesquels l'OIT et ses partenaires de financement se sont entendus moyennant la signature d'un accord en 2020-21.

► Encadré 36. Mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines en 2020-21: Progrès réalisés et points à améliorer

Progrès réalisés

Recrutement du personnel affecté à la coopération pour le développement. Le délai moyen de recrutement s'est amélioré, passant de 200 jours en 2016-17 à 148 jours en 2020-21 (il s'agit d'un progrès notable, mais la cible de 120 jours est encore loin d'être atteinte).

Diversité géographique. 10 fonctionnaires de nationalités sous-représentées ont été recrutés en 2020-21, contre seulement deux en 2017 (cible atteinte).

Adéquation de la formation aux besoins du personnel. En 2021, 46 pour cent des fonctionnaires ont indiqué bénéficier des prestations de formation dont ils avaient besoin pour pouvoir s'acquitter efficacement de leurs fonctions, contre 33 pour cent en 2015 et 38 pour cent en 2019 (cible atteinte).

Perception qu'ont les subordonnés de la capacité de leurs responsables à susciter positivement le changement. En 2020, 81 pour cent des fonctionnaires estimaient que leurs responsables suscitaient positivement le changement, contre 77 pour cent en 2019 (cible atteinte).

Culture du respect et de l'inclusion. En 2021, 64 pour cent des fonctionnaires considéraient que la culture du Bureau avait une influence positive sur les comportements au travail, contre 45 pour cent en 2017 (cible atteinte).

Numérisation des services en matière de ressources humaines. Le recours aux outils en ligne relatifs aux ressources humaines a augmenté de 38 pour cent en 2020-21 par rapport à 2016-17 (cible atteinte).

Utilisation des indicateurs et outils d'analyse des ressources humaines. 650 fonctionnaires ont régulièrement utilisé ces outils en 2020-21, contre 100 en 2017 (cible atteinte).

Points à améliorer

Mobilité fonctionnelle et géographique. 248 fonctionnaires émargeant au budget ordinaire ont changé de poste ou de lieu d'affectation en 2020-21, contre 327 en 2016-17 et 325 en 2018-19 (cible non atteinte).

Respect du cadre de suivi du comportement professionnel. En 2020-21, la proportion de rapports de fin de cycle établis à au moins un mois de la date butoir s'est maintenue dans une fourchette de 83 à 85 pour cent, un résultat comparable à celui obtenu lors des périodes biennales précédentes (la cible, fixée à 90 pour cent, n'a pas été atteinte).

Égalité hommes-femmes aux postes des catégories supérieures. En 2021, la proportion de femmes occupant des postes de grades P5 ou supérieurs s'est établie à 37,1 pour cent, ce qui est encore loin de la cible, selon laquelle elle devait être d'au moins 45 pour cent.

Amélioration des pratiques visant à assurer la durabilité environnementale au sein du Bureau

Dans le cadre de la stratégie «[Greening the Blue](#)» du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'OIT a continué de prendre des mesures pour améliorer sa performance environnementale au cours de la période biennale, en s'attachant plus particulièrement à réduire ses émissions de gaz à effet de serre. En 2020, pour la première fois, l'Organisation a atteint la neutralité carbone. Son empreinte carbone liée aux voyages aériens a chuté de 83 pour cent, principalement en raison des restrictions liées au COVID-19, de sorte que les résultats de cette période biennale exceptionnelle ne pourront pas être utilisés à des fins de comparaison. À l'inverse, l'empreinte carbone des activités au siège de l'OIT a augmenté de 28 pour cent du fait du nouveau protocole de ventilation adopté dans le cadre des mesures de sécurité prises pour lutter contre le COVID-19; ce protocole exige en effet que les systèmes de chauffage et de refroidissement fonctionnent sans interruption afin de garantir un renouvellement constant de l'air dans le bâtiment. Les taux de recyclage ont également augmenté au cours de la période biennale, même si la quantité de déchets produits a baissé en 2020.



Opération de déblaiement à Beyrouth, menée par des ressortissants libanais et des réfugiés syriens dans le cadre du Programme d'infrastructures à haute intensité de main d'œuvre de l'OIT soutenu par l'Allemagne et les Pays-Bas (PROSPECTS). © OIT.



Partie III

► Enseignements et perspectives

Pendant toute la période biennale 2020-21, la pandémie de COVID-19 a été source non seulement de difficultés, mais aussi d'opportunités inédites pour l'Organisation et ses mandants. Bien que l'ampleur des conséquences de cette pandémie sur le monde du travail et l'OIT ne soit pas encore pleinement connue, l'expérience acquise par le Bureau, conjuguée aux retours des mandants de l'OIT et aux conclusions d'évaluations indépendantes et d'analyses externes, a apporté à l'Organisation de précieuses indications sur ce qui a fonctionné ou non dans le cadre de l'exécution de son programme. Le Bureau est déterminé à tirer parti de ces enseignements concrets pour améliorer ses résultats en 2022-23.

► Œuvrer à une reprise centrée sur l'humain qui soit porteuse de travail décent

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière le déficit de travail décent qui existait déjà avant 2020 et a montré que le monde n'était nullement préparé à faire face à une telle crise mondiale, dont l'ampleur est sans précédent. Les mandants de l'OIT ont réagi avec célérité en prenant des mesures audacieuses et inédites pour combattre la flambée épidémique, assurer la sécurité des travailleurs, garantir la pérennité des entreprises et des emplois, et relancer l'économie une fois passée l'urgence sanitaire immédiate. La plupart des pays ont engagé des interventions exceptionnelles à court terme, comme en témoignent les quelque 1 700 nouvelles mesures de protection sociale recensées par le BIT. Mais il est aussi devenu très vite évident, au cours de la période biennale, que la construction d'un avenir meilleur nécessitait une résilience systémique et des solutions axées sur le long terme. Une mobilisation croissante a également pris corps face à la nécessité urgente de traiter les dimensions globales de la crise en renforçant la coopération internationale et régionale, la solidarité mondiale et la cohérence des politiques dans les domaines économique, social, environnemental, humanitaire et sanitaire.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail a révélé toute son importance, en tant que cadre général permettant à l'Organisation de se positionner en faisant valoir une vision stratégique claire et pertinente des moyens d'œuvrer à une reprise centrée sur l'humain qui assure à tous des possibilités de travail décent.

► Le solide cadre stratégique de l'OIT, inspiré de la Déclaration, indique clairement la voie à suivre par l'Organisation. Grâce à son mandat renforcé et à sa vision à long terme, et forte des réformes internes engagées en 2012, l'OIT a instauré au cours des dernières années un climat favorable au changement et à l'innovation. Ainsi, lorsque la crise du COVID-19 a éclaté, l'Organisation était bien armée pour s'adapter et réagir avec dynamisme.

► **Source:** Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales, [MOPAN Assessment Brief of the International Labour Organization](#), 2021, 1.

Alors que l'objectif prioritaire des mandants est désormais moins de trouver des réponses immédiates à la crise que de concevoir des solutions à plus long terme, l'[Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19](#) – qui s'inscrit dans le droit fil de la Déclaration du centenaire et a été adopté par 181 pays à la session de la Conférence internationale du Travail de juin 2021 – constitue une feuille de route concertée et reconnue pour guider les initiatives menées au niveau mondial en faveur d'une reprise généralisée et socialement inclusive. Cet instrument permettra également de cibler et de renforcer encore l'action de l'OIT ainsi que d'accroître son influence et son autorité dans l'élaboration de stratégies de relance inclusives, durables et résilientes, notamment en renforçant la coopération avec d'autres institutions du système multilatéral.

► Compte tenu de sa mission au service de la justice sociale et du travail décent, l'OIT doit jouer un rôle moteur auprès de ses mandants et au sein du système international dans la promotion d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19. Grâce à une mise en œuvre ciblée et accélérée de sa Déclaration du centenaire, elle renforcera l'appui qu'elle apporte aux États Membres dans leurs efforts de relance et mobilisera le soutien d'autres organisations multilatérales et institutions internationales, tout

en contribuant activement aux mesures prises au niveau du système des Nations Unies pour accélérer l'exécution du Programme 2030.

- **Source:** Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, Conférence internationale du Travail, 2021, 11.

La pandémie n'a pas seulement mis en exergue et aggravé les inégalités existant dans les sociétés et d'une société à l'autre: elle a aussi imposé d'agir de manière urgente et coordonnée pour y remédier. Les pays qui ont plus facilement accès aux vaccins, qui disposent d'une marge de manœuvre budgétaire suffisante pour stimuler leur économie et qui ont un haut degré de connectivité numérique ont davantage de chances de retrouver rapidement les niveaux de prospérité et d'emploi enregistrés avant la pandémie. La situation est bien différente pour la plupart des pays en développement, où les conditions nécessaires à une reprise rapide risquent de ne pas être réunies, du moins dans un avenir proche. Étant donné que les pays à faible revenu et des groupes tels que les jeunes, les femmes et les travailleurs de l'économie informelle continuent de payer le plus lourd tribut à la crise, il existe un risque bien réel que le monde du travail ne devienne encore plus inéquitable et injuste, encore moins résilient et, en définitive, encore moins durable. Dans l'avenir, l'OIT doit aller davantage au-devant des plus vulnérables et redoubler d'efforts dans les pays en développement afin d'aider à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies de relance qui ne fassent aucun laissé-pour-compte. Il faudra également faire davantage pour assurer une reprise écologique ainsi que pour rappeler et recentrer l'attention sur l'égalité entre hommes et femmes.

► Par ailleurs, des possibilités de travail décent pour toutes et tous sont indispensables à une prospérité partagée. Alors que le travail et les emplois se transforment rapidement, il faut définir un socle de droits et de protections pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut, comme le prévoit la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Les travailleurs ne devraient pas supporter tous les risques pesant sur leurs revenus, leur temps de travail ou leur situation en cas de maladie ou de chômage.

- **Source:** ONU, Rapport du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, Notre programme commun, 2021, 28.

L'expérience acquise pendant la période biennale a aussi montré que le programme et budget avait conservé toute sa pertinence dans le contexte de la pandémie, tout en permettant la souplesse, le dynamisme et l'adaptabilité nécessaires pour aider les mandants à faire face à la crise. Malgré des circonstances très difficiles, le Bureau a fait preuve d'une grande réactivité et a adapté les plans de travail, résultats et stratégies pour répondre à l'évolution des besoins des mandants tripartites. À cet effet, il a notamment évalué les répercussions de la pandémie sur l'emploi, les entreprises et les moyens de subsistance, mis au point des outils et des orientations, et élaboré et appuyé des stratégies de lutte, compte tenu des besoins propres aux différents pays. Le [cadre stratégique à quatre piliers de l'OIT](#), qui est fondé sur les normes internationales du travail, a contribué à porter et à promouvoir les grandes orientations stratégiques formulées par l'Organisation pour répondre à la crise.

Le contexte dans lequel l'OIT opérera en 2022-23 risque d'être marqué par une instabilité et un degré d'incertitude exceptionnels. Adaptabilité, dynamisme et innovation seront les maîtres mots pour que l'Organisation parvienne à relever les défis qui l'attendent. Le Bureau approfondira encore son action en vue d'honorer les engagements énoncés dans le programme et budget de la période biennale, tout en continuant de faire preuve de la souplesse requise pour répondre aux nouveaux besoins et circonstances avec dynamisme, en s'appuyant sur sa capacité de hiérarchisation, d'adaptation et d'innovation.

► Étendre la portée et l'impact de l'action de l'OIT par des activités de sensibilisation et de développement de connaissances faisant autorité

L'expérience engrangée au cours de la période biennale enseigne que les contributions de l'OIT en matière de recherche et de gestion des connaissances ont été particulièrement fructueuses. Dès le début de la crise du COVID-19, la nécessité urgente de produire le type particulier d'informations dont les mandants de l'OIT avaient besoin a conduit le Bureau à cibler ses efforts sur la production de connaissances, à innover et à tirer profit de l'expertise pertinente. En témoignent diverses publications et guides stratégiques, parus notamment dans l'*Observatoire de l'OIT*, publication périodique qui a eu un très large écho dans des médias internationaux de premier plan et qui a renforcé la position de l'OIT en tant que spécialiste des questions relatives au marché du travail au sein du système multilatéral. Des publications phares de l'OIT telles que le [Rapport mondial sur les salaires](#) et le [World Social Protection Report](#) ont apporté des informations précieuses pour orienter le débat de l'Assemblée générale des Nations Unies qui s'est tenu en 2021. Dans l'avenir, il incombera à l'OIT de continuer à renforcer sa capacité de créer et de diffuser des connaissances de haut niveau, fondées sur l'analyse des faits, afin de conforter sa position de centre d'excellence mondial jouissant de l'autorité et des aptitudes nécessaires pour guider les pays vers une reprise centrée sur l'humain qui soit porteuse de travail décent.

► La pertinence des produits de diffusion des connaissances élaborés par l'OIT, par rapport aux besoins du monde du travail à l'échelle mondiale, régionale et nationale, tient aux données uniques que produit l'OIT, avec l'appui de son cadre de résultats et des stratégies qu'elle a adoptées en vue de recenser les besoins aux divers niveaux. [...] Les travaux du BIT dans les domaines de la recherche et de la gestion des connaissances contribuent à façonner et à influencer les programmes nationaux et internationaux ainsi que les recommandations stratégiques. Cela étant, on en sait encore peu sur l'utilité et l'utilisation des résultats de ces recherches et connaissances, et la responsabilisation demeure également insuffisante, ce qui peut réduire les possibilités de repérer et de promouvoir les bonnes pratiques susceptibles de leur donner un plus large écho.

► **Source:** BIT, [High-level independent evaluation of ILO's research and knowledge management strategies and approaches 2010-2019](#), 2020, 5.

L'expérience accumulée tout au long de la pandémie de COVID-19 a aussi mis en évidence le rôle décisif de l'OIT en tant que vecteur de savoir sur les questions relatives au monde du travail. Le centre d'information mis en place par le Bureau pour faire la synthèse des stratégies nationales mises en œuvre par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux de chacun des 187 États Membres a permis aux mandants de disposer, pour la toute première fois, d'une plateforme de partage des connaissances d'une valeur inestimable. Parallèlement, sous l'effet de la transition numérique qui s'est soudainement imposée, des efforts particuliers ont été faits pour développer rapidement de nouvelles plateformes et adapter la communication, ce qui a également contribué à garantir l'accès de tous les acteurs, aussi bien externes qu'internes, aux informations et connaissances dont ils avaient besoin.

Nonobstant les avancées significatives réalisées au cours de la période biennale, les travaux de l'OIT dans le domaine des connaissances pourraient avoir encore plus d'impact et l'Organisation pourrait jouer un rôle plus central dans la conduite de la réflexion au sein de l'espace public. L'OIT doit continuer à rechercher des moyens d'étendre la portée de son action dans le monde, en particulier auprès des jeunes, raison pour laquelle une plus grande importance sera accordée en 2022-23 aux recherches sur les publics visés et aux études de marché fondées sur des données. Bien que les normes et les méthodes statistiques déjà promues par l'OIT conservent toute leur utilité pour les États Membres, l'expérience

acquise au cours de la période biennale a démontré que les innovations méthodologiques, notamment le recours aux mégadonnées et le développement de modèles de prévision immédiate, facilitent la fourniture d'estimations de l'évolution des marchés du travail «en temps réel» – des innovations qui se sont révélées utiles pour élaborer rapidement des réponses stratégiques à des crises subites. Davantage d'efforts devront être déployés pour étendre la recherche à des sujets inexplorés et pour intégrer les connaissances des mandants dans les produits et les offres de l'OIT. Il sera dès lors important en 2022-23 que l'Organisation renforce son appui aux mandants dans le domaine de la production et de l'utilisation des données.

► Approfondir la collaboration de l'OIT avec le système multilatéral

La pandémie de COVID-19 a mis en exergue l'importance de la solidarité mondiale et de la coopération internationale pour relever les défis collectifs auxquels l'humanité doit faire face. La confiance et l'investissement dans le multilatéralisme exigent un système des Nations Unies plus efficace et efficient que jamais, dont tous les membres soient soudés et s'attaquent de concert aux problèmes en conjuguant leur action aux niveaux mondial et national. Cela signifie que toutes les entités des Nations Unies, y compris l'OIT, doivent s'efforcer d'en faire encore davantage pour tenir pleinement leurs engagements.

► La famille des Nations Unies et notre réseau mondial de bureaux régionaux, sous-régionaux et nationaux œuvrant au service de la paix, des droits de l'homme, du développement durable et de l'action humanitaire, soutiendront tous les gouvernements, en collaboration avec nos partenaires, pour œuvrer d'abord et surtout à sauver des vies et à rétablir les moyens de subsistance, et à ce que l'économie mondiale et les populations que nous servons ressortent plus fortes de cette crise. Telle est la logique de la Décennie d'action pour atteindre les objectifs de développement durable. Plus que jamais auparavant, nous avons besoin de solidarité, d'espoir, de volonté politique et de coopération pour sortir de cette crise tous ensemble.

► **Source:** ONU, Rapport du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, [*Shared responsibility, global solidarity: Responding to the socio-economic impacts of COVID 19*](#), 2020, 2.

Pendant la période biennale, l'OIT a nettement contribué à l'action commune menée par les Nations Unies face à la pandémie, coopérant étroitement avec différentes entités en vertu du Cadre des Nations Unies pour la réponse socio-économique immédiate à la crise du COVID-19, ainsi que dans le contexte de la mise en œuvre de plans de réponse socio-économique au niveau des pays. À l'échelle mondiale, l'OIT a joué un rôle de premier plan dans le débat relatif à la relance des marchés du travail après la pandémie de COVID-19. Les thématiques de l'OIT relatives au travail décent se sont vu accorder une place centrale dans le programme commun et lors de collaborations historiques telles que le Sommet du G20 (Rome, octobre 2021) et la Conférence de Glasgow sur les changements climatiques (COP26, octobre-novembre 2021). L'OIT continuera à l'avenir de s'efforcer de renforcer les relations institutionnelles au sein du système multilatéral en vue de promouvoir la cohérence des politiques destinées à promouvoir une reprise centrée sur l'humain. Le [Forum mondial pour une reprise centrée sur l'humain](#), qui sera organisé par l'OIT en février 2022, sera une étape décisive à cet égard.

▮ L'appel du Secrétaire général en faveur d'un renouvellement du contrat social doit se traduire en actes fondés sur la confiance, l'inclusion, la protection et la participation. Nous devons mesurer et valoriser ce qui est important pour les individus et pour la planète, tout en renforçant la résilience du monde en prévision des chocs futurs. [...] Pour que la sortie de crise soit centrée sur l'humain, il faut que les politiques de l'emploi et de la protection sociale soient étroitement corrélées non seulement pour améliorer le niveau de vie de la population et réduire les inégalités, mais aussi pour donner aux individus les moyens de relever les défis posés par l'évolution rapide du monde du travail et par la nécessité d'assurer une transition verte et juste pour atteindre l'objectif «zéro émission nette» d'ici à 2050.

► **Source:** ONU, note de synthèse du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, *Investing in Jobs and Social Protection for Poverty Eradication and a Sustainable Recovery*, septembre 2021, 7 et 9.

L'expérience acquise au cours de la période biennale a confirmé l'importance de nouer des partenariats avec d'autres institutions des Nations Unies pour aider à la conception et à la mise en œuvre des programmes nationaux de lutte contre le COVID-19. Au niveau des pays, les partenariats étroits établis avec des coordonnateurs résidents et des institutions des Nations Unies ont favorisé la prise en compte des questions liées au monde du travail dans les programmes des équipes de pays des Nations Unies, et ont en outre permis à l'OIT de démontrer qu'elle était particulièrement bien placée pour piloter une reprise centrée sur l'humain qui assure des possibilités de travail décent. Une participation plus étroite aux processus des Nations Unies se traduira à l'avenir par une action plus cohérente et uniforme sur le terrain. La coordination en matière de droits de l'homme, par exemple, est appelée à jouer un rôle de plus en plus important lors de la collaboration avec le système des Nations Unies pour le développement et de l'établissement des programmes par pays et offre une possibilité de promouvoir les normes internationales du travail dans le contexte plus général des droits de l'homme.

Il est arrivé que l'OIT, peinant à réunir en temps utile toutes les compétences techniques requises, ait du mal à fournir un soutien coordonné et opportun sur le terrain. En outre, la multiplication des demandes de participation aux réunions de coordination et aux activités communes, couplée aux nouvelles conditions à remplir pour établir les rapports conjoints, a montré qu'une participation aux processus et initiatives mis en œuvre à l'échelle des Nations Unies exigeait des investissements substantiels, en temps comme en ressources. En 2022-23, l'Organisation s'attachera davantage à rationaliser les cadres et mécanismes régissant la planification et les rapports conjoints, ce qui imposera en retour d'investir dans l'automatisation des processus d'établissement de rapports et dans le développement d'une interopérabilité entre les systèmes des différentes entités des Nations Unies. L'OIT renforcera également ses propres mécanismes afin d'être en mesure de fournir rapidement une assistance technique et des conseils stratégiques pertinents, en faisant appel aux spécialistes des équipes techniques d'appui au travail décent qui sont à l'œuvre dans les régions et les départements techniques du siège.

▮ Si les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable peuvent permettre de faire en sorte que d'autres organismes des Nations Unies tiennent compte, dans leurs travaux, des questions transversales de l'OIT, ils entraînent aussi plusieurs difficultés majeures. Bien souvent, les coordonnateurs résidents des Nations Unies connaissent mal la structure tripartite de l'OIT et n'ont pas conscience de l'importance du dialogue social.

► **Source:** BIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in the Andean countries of the Plurinational State of Bolivia, Colombia, Ecuador, Peru and the Bolivarian Republic of Venezuela*, 2016-19, 2020, 2.

Le Bureau redoublera également d'efforts pour faire mieux connaître aux membres des équipes de pays des Nations Unies et aux coordonnateurs résidents la structure tripartite de l'OIT, l'importance du dialogue social et le rôle joué par les organisations de travailleurs et d'employeurs dans la réalisation des ODD. L'OIT doit consolider sa position pour être à même de renforcer les capacités de ses mandants et de les aider à utiliser les plateformes et mécanismes des Nations Unies. À cette fin, le Bureau va se doter des moyens nécessaires pour offrir aux pays une assistance plus complète et adaptée à leurs besoins et aider ainsi les mandants à participer à des processus des Nations Unies comme les analyses communes de pays et le cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable.

► Tirer le meilleur parti des nouvelles méthodes de travail imposées par la pandémie de COVID-19

Si elle a fait peser des contraintes sans précédent sur les déplacements et les échanges, la pandémie de COVID-19 a cependant aussi permis au BIT d'expérimenter de nouvelles méthodes de travail. Dans toutes les régions, le Bureau a mis en œuvre de nouvelles modalités de travail avec efficacité et rapidité, ce qui a permis à l'Organisation de continuer à fournir aux mandants des services et un appui de qualité et d'assurer le fonctionnement de ses organes directeurs.

Le nouvel environnement de travail virtuel a fait apparaître des moyens de rendre l'OIT plus efficace et efficiente. L'adaptation à l'espace de travail numérique a contribué à renforcer le travail d'équipe dans l'ensemble du Bureau et a favorisé la collaboration entre les sphères techniques et les structures administratives, ce qui a permis de gagner en efficacité et de réaliser des économies d'échelle, ainsi que de renforcer l'appui aux bureaux extérieurs. Ce passage au virtuel a également fourni l'occasion d'ajuster les méthodes afin de mieux servir les mandants en s'adaptant davantage à leurs besoins. La numérisation des services de l'OIT a permis d'en amplifier la portée, donnant à l'Organisation la capacité d'étendre son offre à un public plus large, y compris dans les pays où elle n'a pas de représentation. Ces résultats encourageants ont prouvé que, même dans des circonstances imprévisibles, l'OIT pouvait assurer la continuité de ses services en combinant techniques virtuelles et interactions en face à face.

Cela étant, l'expérience engrangée en 2020-21 a aussi révélé les limites de la numérisation et des prestations à distance. Il est vite devenu évident que l'interaction virtuelle était plus adaptée à certaines activités de l'OIT qu'à d'autres et que des travaux particuliers demeuraient au contraire plus efficaces lorsqu'ils étaient effectués sur place, certaines questions sensibles nécessitant un contact humain et une mise en confiance. L'expérience enseigne également que les échanges virtuels avec les mandants étaient plus fructueux lorsqu'ils pouvaient s'appuyer sur une confiance et une collaboration préexistantes. En même temps, l'adoption accélérée des outils numériques a fait apparaître un risque accru de cyberattaques et de perturbations dues aux caprices de la connectivité.

Au cours de la période biennale, force a été de constater aussi que la numérisation des services de l'OIT pouvait poser des problèmes d'inclusivité, certaines institutions et communautés étant moins bien placées que d'autres pour accéder aux méthodes numériques ou les utiliser. En raison du manque d'infrastructures numériques dans les pays en développement, les problèmes de connectivité ont constitué pour les mandants une préoccupation majeure, entravant souvent la collaboration avec les partenaires sociaux. Les populations vulnérables, notamment dans les zones rurales, risquent d'être exclues du marché du travail faute d'avoir les compétences requises ou un accès à des installations numériques. Il est ainsi apparu que, certains pays ayant plus de difficultés à prendre le train de la numérisation, les services virtuels devaient être introduits à un rythme mesuré. Dans les années à venir, l'OIT devra veiller à ne pas aggraver malgré elle la fracture numérique, ce qui ne ferait qu'exacerber les inégalités.

Toujours est-il que la tendance à la numérisation va se poursuivre et que l'OIT doit suivre le mouvement. Les nouvelles modalités hybrides qui voient le jour dans le monde du travail ont contribué à faire de

► **Encadré 37. Mesures prises pendant la pandémie pour adapter les services fournis par l'OIT: l'exemple du programme Better Work**

Lorsqu'il est devenu évident que la pandémie de COVID-19 continuerait à bouleverser les pratiques de travail tout au long de la période biennale, différentes mesures ont été prises dans le cadre du programme Better Work de l'OIT pour répondre aux nouvelles conditions.

Adaptation des méthodes de formation et des services consultatifs au profit de séances de formation plus fréquentes et plus courtes, destinées à des groupes plus restreints, afin de conserver l'attention des participants et de respecter la distanciation physique. Les plateformes des réseaux sociaux ont été utilisées pour partager des informations et sensibiliser les travailleurs aux nouvelles réglementations et aux moyens d'éviter l'exposition au virus et sa transmission.

Contrôles de conformité virtuels effectués à titre expérimental au Bangladesh, au Cambodge et au Nicaragua lorsque le personnel du programme Better Work ne pouvait se rendre dans les usines pendant un certain temps. Si ce type de contrôle n'est pas idéal pour la détection des cas de travail forcé et de travail des enfants, il a toutefois permis de mettre en lumière d'autres problématiques sensibles touchant à la discrimination et au harcèlement.

Prestations conjointes avec les mandants, consistant notamment en des évaluations réalisées en Jordanie et en Haïti avec des inspecteurs du travail qui pouvaient se rendre sur place, même lorsque le personnel de Better Work ne pouvait participer qu'à distance. Il a fallu pour cela investir afin de former les mandants et d'aligner les attentes, mais cette démarche offre des possibilités de renforcer l'adhésion et d'améliorer la durabilité.

Programme «Factory Ambassador», grâce auquel 218 responsables et représentants des travailleurs de 115 usines ont été formés aux méthodes du programme Better Work au Cambodge et au Viet Nam pour appuyer les activités de formation, fournir des conseils et effectuer des contrôles de conformité virtuels lorsque les conseillers d'entreprise ne pouvaient pas se rendre sur place.

Nouvelles méthodes pour collecter des données auprès des travailleurs et des responsables, comme les enquêtes téléphoniques, la collecte de données en collaboration avec des chercheurs externes, l'adoption d'un modèle mixte en Indonésie et, dans le cadre de l'initiative Better Work Viet Nam, la mise à l'essai d'une application permettant à la fois de recueillir et de partager des informations émanant des travailleurs et des mandants.

l'OIT une institution plus réactive, plus efficace et plus collaborative. L'Organisation doit consolider ces acquis et les mettre à profit et se garder de renouer avec ses pratiques d'avant-pandémie – s'agissant par exemple des voyages. La présence physique étant désormais un critère moins important, il faudrait se concentrer sur les moyens de mobiliser l'expertise où qu'elle se trouve. Pour continuer de collaborer efficacement avec les mandants tripartites, le Bureau devra continuer à faire preuve de dynamisme et s'efforcer de trouver le bon équilibre entre activités virtuelles et activités en personne. Il faudra à cet effet accroître les investissements pour sauvegarder les systèmes de l'OIT et protéger celle-ci de tout ce qui pourrait menacer la continuité de ses opérations. À mesure qu'elle se dote d'un espace de travail numérique, l'OIT devra également continuer à examiner et à expérimenter des modes de collaboration innovants. Ce faisant, elle devra être prête à prendre des risques, par exemple en essayant de nouveaux outils, tout en sachant par avance que certains seront mieux adaptés que d'autres aux services qu'elle propose.

► Pendant la pandémie, l'OIT a eu beaucoup plus souvent recours à des méthodes virtuelles/à distance offrant un bon rapport coût-efficacité aux fins de ses interventions, surmontant une ancienne réticence à cet égard. Cette tendance va vraisemblablement se poursuivre pendant la phase de reprise suivant la pandémie et pourrait avoir un effet durable et positif sur l'efficacité de l'OIT.

► **Source:** BIT, *ILO's response to the impact of COVID-19 on the world of work: Evaluative lessons on how to build a better future of work after the pandemic*, 2021, 3.

► Favoriser la durabilité des interventions de l'OIT et une utilisation optimale des ressources

À l'heure où les financements sont incertains et où l'aide du système multilatéral est particulièrement sollicitée pour sortir de la crise, l'OIT est pressée de toutes parts de démontrer à ses mandants et à ses partenaires qu'elle fait un usage optimal de ses ressources. Elle doit donc choisir résolument ses priorités et accroître l'impact et l'efficacité de son action, ainsi que la transparence et la responsabilité institutionnelle.

Le bilan général de cette période biennale montre que le Bureau est parvenu à répondre à une demande accrue de services tout en faisant face aux perturbations et aux difficultés imputables à la pandémie. Malgré certains retards dans la mise en œuvre de projets, il a réussi à atteindre la majorité des résultats escomptés, réussite qui peut dans une large mesure être attribuée à sa grande réactivité face à l'évolution des priorités des mandants, et notamment à sa gestion stratégique de l'ensemble des ressources à sa disposition. À cet égard, le Bureau a pris des mesures en temps utile pour permettre à ses responsables de mettre à profit les ressources disponibles et de les réaffecter pour faire face au COVID-19.

Les projets de coopération pour le développement ont joué un rôle essentiel en permettant au Bureau de poursuivre et d'adapter ses activités sur le terrain et de créer des produits mondiaux en rapport avec le COVID-19. Au début de la pandémie, le Bureau a réexaminé les plans de travail préalablement arrêtés pour de nombreux projets et programmes afin de les ajuster et de les étendre en tant que de besoin dans ces circonstances imprévues et a renforcé sa collaboration avec ses partenaires de développement. Grâce à des consultations et à des échanges constructifs, le Bureau s'est assuré le soutien de nombreux donateurs et est parvenu à réorienter de nombreux projets et ressources afin de répondre aux besoins changeants des mandants, ainsi qu'à mobiliser des contributions volontaires spéciales pour relever les nouveaux défis.

Alors que l'OIT continue d'améliorer et de rationaliser ses processus de programmation et d'allocation des ressources, l'objectif du Bureau sera de veiller à ce que toutes les activités soient planifiées et budgétisées de manière intégrée, indépendamment de la source de financement, en fonction de l'évolution des besoins des mandants.

► L'OIT a répondu à l'appel de la Déclaration du centenaire à agir d'urgence pour saisir les opportunités et relever les défis en vue de construire un avenir du travail juste, inclusif et sûr, qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi, et le travail décent pour tous. De même, un certain nombre de lignes directrices émanant de départements administratifs de l'OIT ont servi à des fins opérationnelles en assurant la continuité des activités, ainsi que la mise en œuvre et l'exécution de services dans le contexte d'un environnement de travail difficile.

► **Source:** BIT, *Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2020 et rapport du Commissaire aux comptes*, 108.

Cette période 2020-21 a démontré à plusieurs reprises que l'OIT devait s'attacher davantage à assurer la durabilité des résultats, et non se limiter à atteindre les objectifs d'un projet dans le délai fixé. Il ressort des évaluations que la capacité limitée des partenaires sur le terrain peut parfois empêcher d'étendre l'application des programmes une fois un projet mené à terme. Il arrive même que, dans certains pays, les progrès soient réduits à néant alors que l'action menée plus tôt par l'OIT et ses mandants avait porté ses fruits. L'expérience acquise au cours de la période biennale confirme que les interventions de l'OIT qui atteignent leurs objectifs et les résultats escomptés sont plus susceptibles de se révéler pérennes et de continuer à porter leurs fruits lorsqu'elles s'appuient sur un véritable dialogue social. L'expérience montre également que des interventions moins ambitieuses et plus ciblées peuvent parfois donner des résultats plus concrets et plus durables. En outre, la prévisibilité du financement s'est avérée indispensable au succès des interventions de l'OIT. Dans l'avenir, l'Organisation devra réfléchir davantage à la manière de transformer les premiers succès en avancées à plus long terme, ainsi qu'à la façon de s'adapter plus aisément à des changements de circonstances inattendus afin de préserver les acquis obtenus et de faire en sorte que ses travaux aient des retombées positives durables.

► L'OIT ne prête pas suffisamment attention à la mesure de l'impact et de la durabilité à long terme de ses activités de promotion des entreprises durables. L'Organisation déploie des efforts considérables pour suivre les résultats de ses activités, mais seulement pendant la durée de vie du projet, de sorte que les répercussions et les incidences ultérieures ne sont généralement pas évaluées. [...] Un appui sur une plus longue période pourrait donner de meilleurs résultats et avoir davantage d'effet.

► **Source:** BIT, *High-level evaluation of ILO's strategy and action for promoting sustainable enterprises 2014-19*, 2020, 77 et 82.

Pour inscrire ses résultats dans la durée, l'OIT doit aussi améliorer sa capacité de rendre compte de son action de manière plus transparente et communiquer davantage sur les résultats concrets qu'elle obtient. Elle doit à cet effet instaurer un suivi plus précis de ses travaux et mieux en évaluer les effets, notamment pour les bénéficiaires ultimes, tout en reconnaissant que les résultats obtenus au niveau des pays ne sont pas uniquement de son fait. Elle doit également assurer un suivi plus rigoureux, et sur une plus longue période, non seulement des conséquences de ses interventions ponctuelles, mais aussi de ses activités à plus long terme dans des contextes donnés. Certaines activités essentielles de l'OIT, telles que le renforcement des capacités, pourraient ainsi devoir être envisagées comme des activités au long cours. Peut-être faudrait-il également repenser les délais afin de permettre à l'Organisation d'utiliser au mieux les outils de suivi et d'évaluation dont elle dispose. Enfin, il faudrait que les mandants de l'OIT reconnaissent que, dans certains contextes, les travaux de l'Organisation mettent plusieurs années à porter leurs fruits.

► Grâce à son expertise technique, à sa capacité éprouvée d'offrir aux partenaires tripartites un forum dans lequel ils peuvent s'exprimer et rechercher un consensus, à son investissement dans la gestion axée sur les résultats, à la qualité de ses évaluations, à sa transparence et à son solide bilan en matière d'audits, l'OIT est bien placée pour rester un partenaire de confiance.

► **Source:** Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales, *MOPAN Assessment Brief. Performance at a glance: ILO*, 2021, 3.



Anciens enfants travailleurs en classe à Sikasso, Mali. Projet Clear Cotton de l'OIT. © OIT.



International
Labour
Organization

100
1919-2019



TRIANGLE
ASEAN

AND FAIR LABOUR MIGR

www.ilo.org/trianglein



Centre de quarantaine pour les travailleurs migrants de retour à Vientiane, République démocratique populaire lao.
© OIT/Mongkon Duangkiew.

Annexes

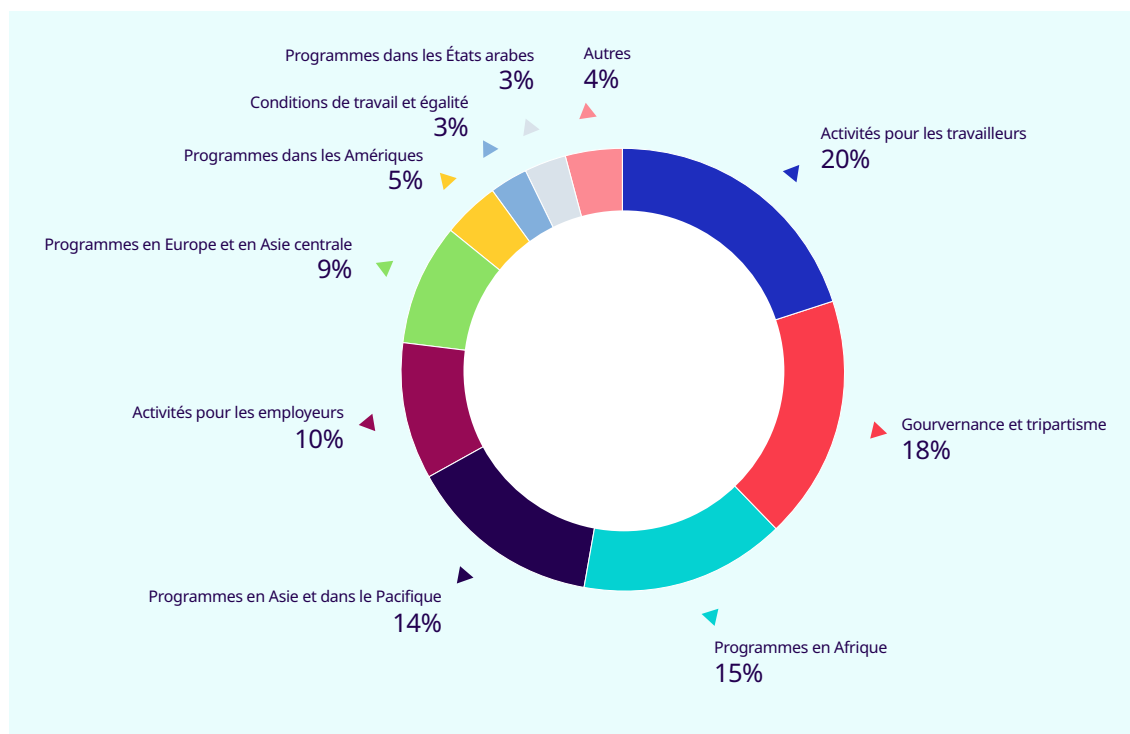


► Annexe I

Données financières détaillées

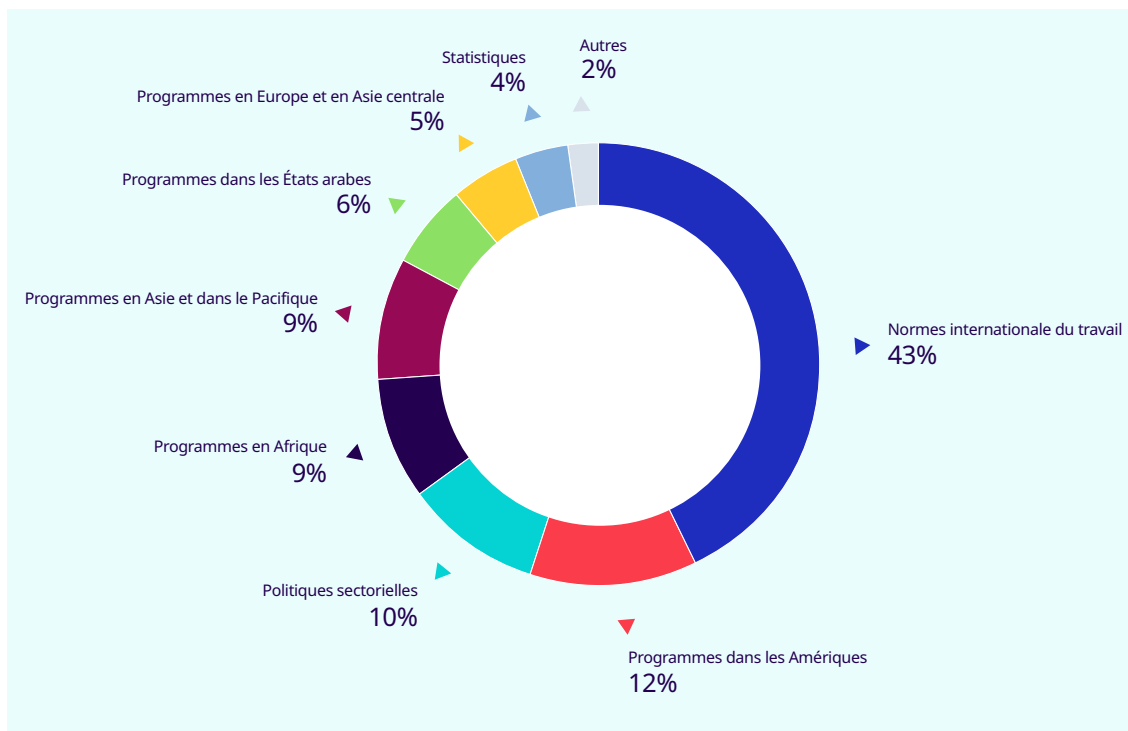
Les figures ci-après indiquent la part en pourcentage des départements du siège et des programmes menés dans les cinq régions de l'OIT dans le total des dépenses encourues par résultat stratégique. Cette part est mesurée par le temps que le personnel de la catégorie des services organiques recruté sur le plan international et émargeant au budget ordinaire a consacré à des travaux ou à des services techniques ou analytiques liés à chacun des huit résultats stratégiques²¹. Sachant que les dépenses de personnel représentent 70 pour cent de l'ensemble des ressources du budget ordinaire, cette méthode permet d'obtenir une mesure significative de la contribution aux dépenses.

► Figure I.1. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 1

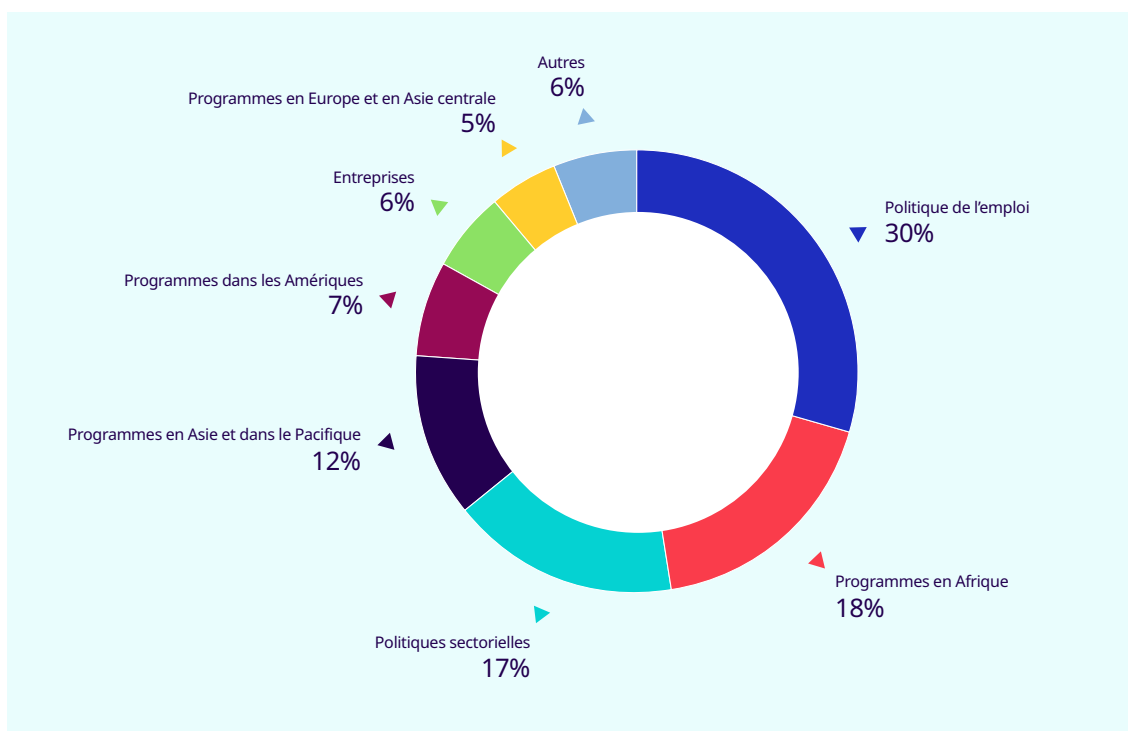


21 La catégorie «Autres» recouvre les départements et les programmes régionaux dont la part dans le total des dépenses par résultat stratégique est inférieure à 2 pour cent.

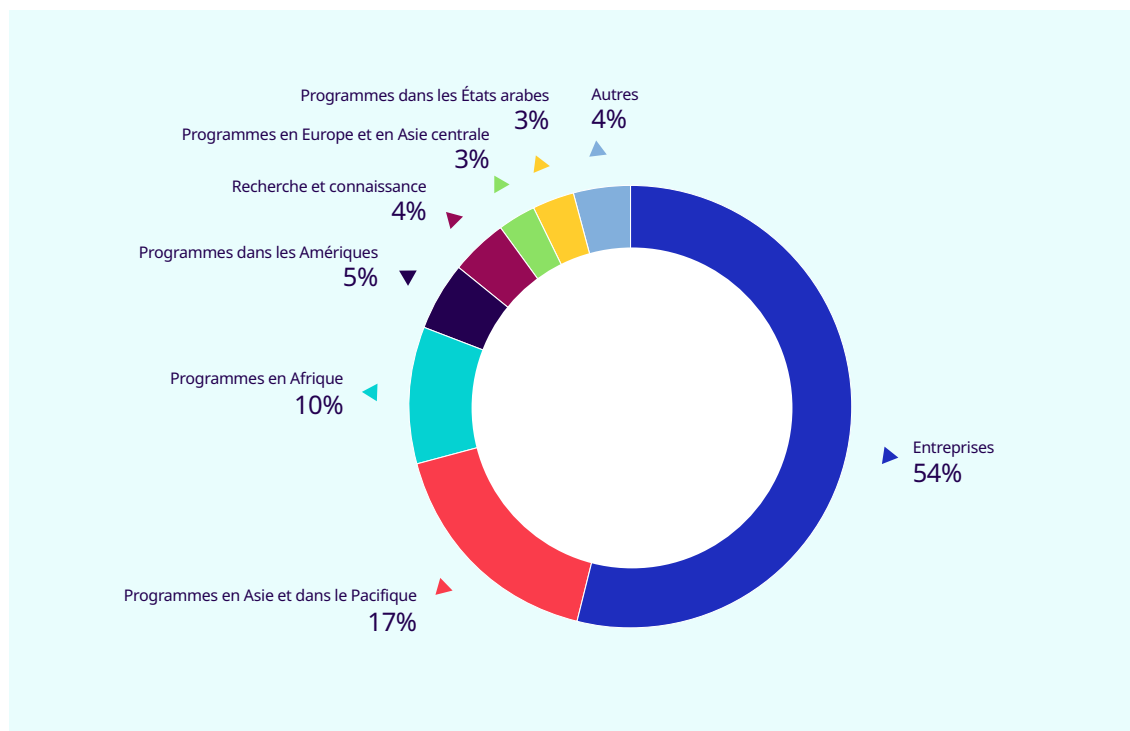
► **Figure I.2. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 2**



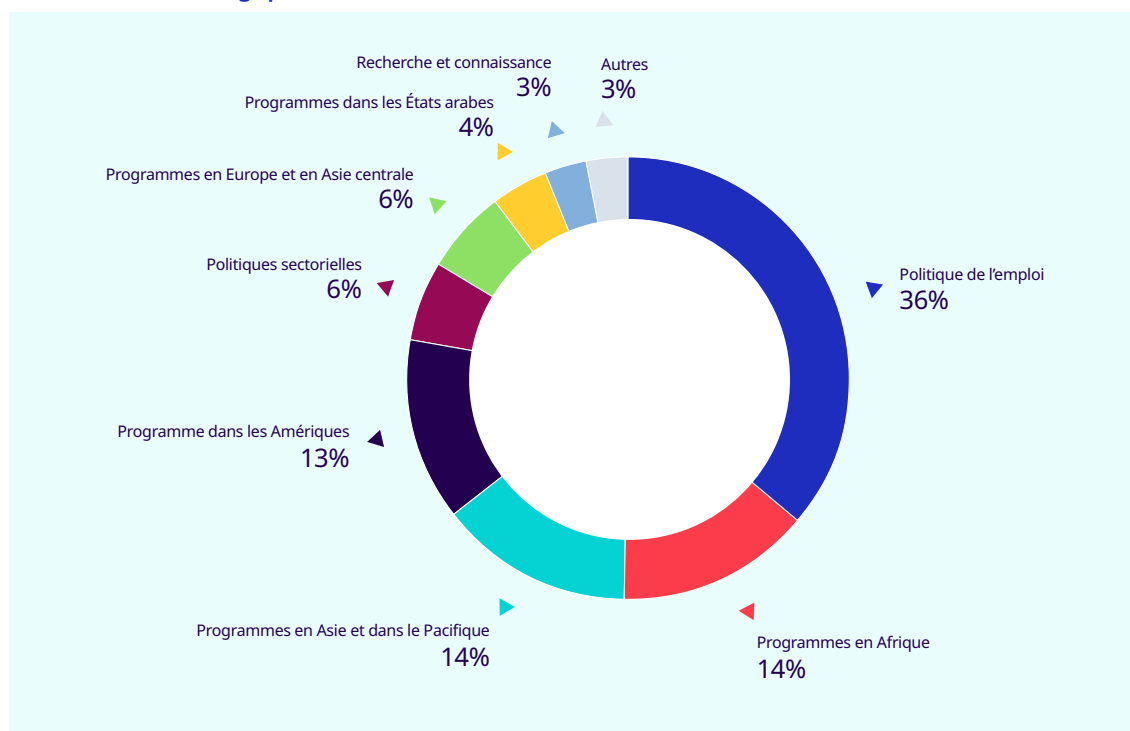
► **Figure I.3. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 3**



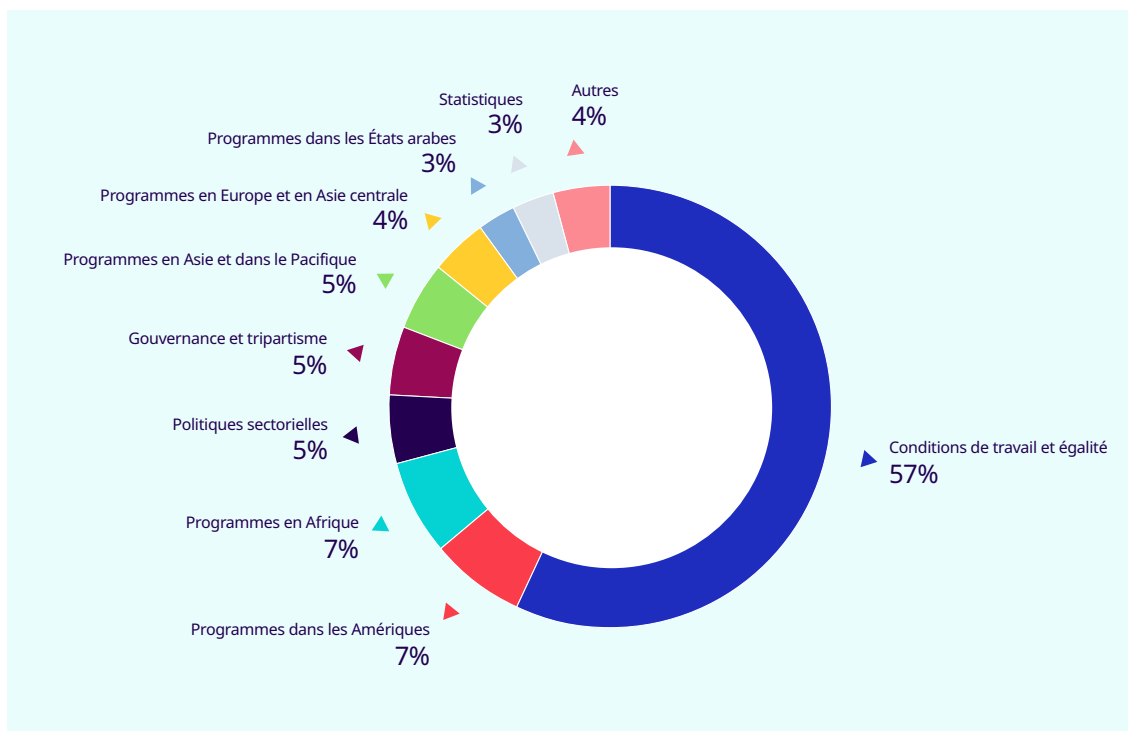
► **Figure I.4. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 4**



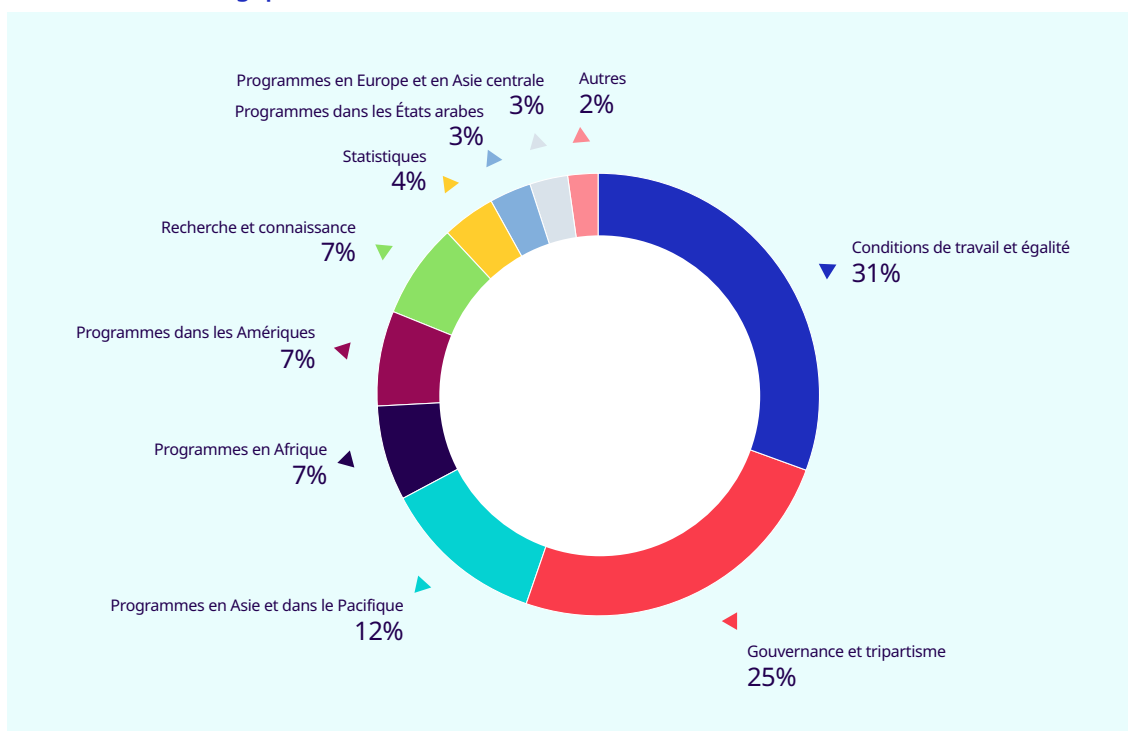
► **Figure I.5. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 5**



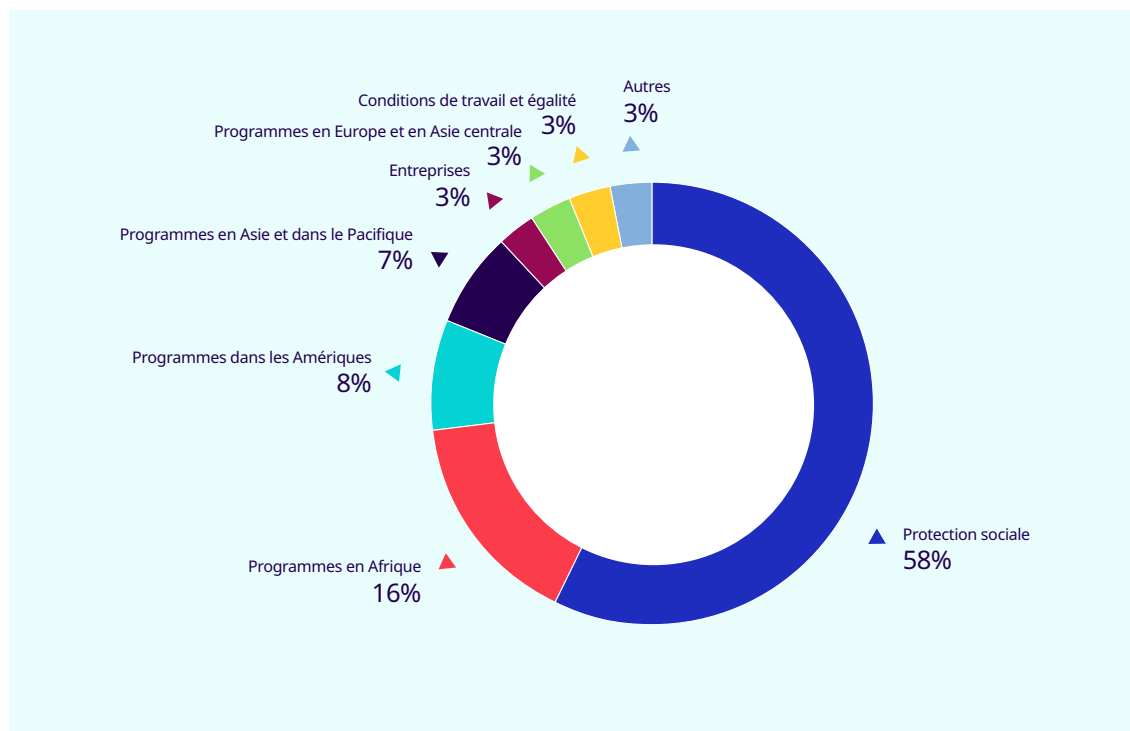
► **Figure I.6. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 6**



► **Figure I.7. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 7**



► Figure I.8. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 8



► Annexe II

Résultats stratégiques, produits et indicateurs: Cibles et résultats obtenus

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
1. Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif.	1.1. Capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles.	1.1.1. Nombre d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles bénéficiant de systèmes de gouvernance améliorés, de stratégies d'élargissement de la représentation et/ou d'une prestation de services renforcée.	25	40	8	17	0	9	6
		1.1.2. Nombre d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles procédant à des analyses sur l'environnement évolutif des entreprises et menant des activités de sensibilisation visant à influencer l'élaboration des politiques.	15	21	6	7	0	6	2
	1.2. Capacité institutionnelle accrue des organisations de travailleurs.	1.2.1. Nombre d'organisations nationales de travailleurs mettant en œuvre des stratégies innovantes pour attirer de nouveaux groupes de travailleurs et/ou pour améliorer leurs services.	36	28	7	6	5	8	2
		1.2.2. Nombre d'organisations de travailleurs soumettant des propositions à examiner au sein des mécanismes du dialogue social relatifs à l'élaboration des politiques.	35	26	4	6	4	9	3
	1.3. Capacité institutionnelle accrue des administrations du travail.	1.3.1. Nombre d'États Membres disposant, pour l'administration du travail, de cadres institutionnels leur permettant de relever les défis actuels et les défis nouveaux que pose le monde du travail.	20	30	10	5	4	8	3
		1.3.2. Nombre d'États Membres dotés de plans stratégiques ciblés de contrôle de la conformité, élaborés en consultation avec les partenaires sociaux.	13	9	6	1	1	1	0
	1.4. Renforcement du dialogue social et des lois, processus et institutions en matière de relations du travail.	1.4.1. Nombre d'États Membres dotés d'institutions, de mécanismes ou de cadres réglementaires nouvellement instaurés ou renforcés pour régir le dialogue social, les relations professionnelles ou la prévention/le règlement des différends, grâce auxquels ils peuvent relever les défis actuels et les défis émergents dans le monde du travail.	20	28	14	0	2	6	6

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
		1.4.2. Nombre d'États Membres dotés de politiques ou de pratiques améliorées pour promouvoir la négociation collective et/ou la coopération sur le lieu de travail.	15	17 *	5	1	2	9	0
2. Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité.	2.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail.	2.1.1. Nombre de ratifications de conventions ou de protocoles fondamentaux et de conventions ou protocoles relatifs à la gouvernance.	30	28	8	4	1	6	9
		2.1.2. Nombre de ratifications de conventions techniques mises à jour, y compris celles recommandées par le Conseil d'administration dans le cadre du mécanisme d'examen des normes.	80 **	67	28	17	4	3	15
	2.2. Capacité accrue des États Membres à appliquer les normes internationales du travail.	2.2.1. Nombre de cas de progrès relevés avec satisfaction par les organes de contrôle concernant l'application des conventions ratifiées.	45	44	7	9	5	10	13
		2.2.2. Pourcentage de nouveaux cadres de coopération de l'ONU comportant des mesures visant à donner suite aux questions soulevées par les organes de contrôle de l'OIT.	10%	10%	-	-	-	-	-
	2.3. Capacité accrue des mandants de l'OIT à participer à une politique internationale des normes du travail tournée vers l'avenir.	2.3.1. Pourcentage de rapports sur l'application des conventions ratifiées, exigibles au 1 ^{er} septembre, présentés dans les délais et incorporant les réponses aux observations formulées par les organes de contrôle.	40%	40%	40%	34%	33%	34%	47%
		2.3.2. Nombre d'États Membres dotés de mécanismes tripartites permettant aux mandants de participer efficacement à la mise en application des normes internationales du travail au niveau national, y compris la présentation de rapports aux organes de contrôle.	20	22	8	4	2	5	3
3. Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous.	3.1. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre une nouvelle génération de politiques nationales de l'emploi tenant compte des considérations de genre, notamment pour les jeunes.	3.1.1. Nombre d'États Membres ayant adopté une nouvelle génération de politiques nationales de l'emploi mettant l'accent sur les défis que pose l'avenir du travail dans chaque pays.	24	16	6	2	1	4	3
		3.1.2. Nombre d'États Membres dotés d'une stratégie nationale pour l'emploi des jeunes, qu'il s'agisse d'une stratégie à part entière ou d'une composante d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi (d'après l'indicateur 8.b.1).	18	12	6	3	1	1	1

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
		3.1.3. Nombre d'États Membres appliquant une stratégie intégrée au service de la formalisation, conformément à la recommandation n° 204.	12	2	2	0	0	0	0
	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.	3.2.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des mesures en faveur du travail décent dans les zones rurales.	15	24	8	7	2	5	2
	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.	3.3.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des mesures pour faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables grâce au travail décent.	8	12	5	4	2	1	0
	3.4. Capacité accrue des mandants de l'OIT à promouvoir des sociétés pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent.	3.4.1. Nombre d'États Membres appliquant des programmes visant à promouvoir des sociétés pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent.	12	15	7	0	3	3	2
	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 travailleurs âgés.	3.5.1. Nombre d'États Membres dotés de services de l'emploi renforcés pour accompagner les transitions vers le travail décent.	25	21	6	5	2	3	5
4. Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent.	4.1. Capacité accrue des États Membres à créer un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables.	4.1.1. Nombre d'États Membres dotés d'une stratégie et/ou d'un plan d'action visant à développer l'environnement propice à la création d'entreprises durables et à la croissance.	16	12	4	3	2	0	3
	4.2. Capacité accrue des entreprises à adopter des modèles économiques, des technologies et des techniques d'un type nouveau afin de renforcer la productivité et la durabilité.	4.2.1. Nombre d'États Membres intervenant efficacement pour soutenir la productivité, l'entrepreneuriat, l'innovation et la pérennité des entreprises.	29	48	21	6	4	13	4
	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.	4.3.1. Nombre d'États Membres ayant mis en place des mesures qui visent à faciliter la transition des entreprises et des travailleurs qu'elles emploient vers la formalité.	14	17	7	6	0	3	1
	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.	4.4.1. Nombre d'États Membres appliquant des politiques ou des mesures qui encouragent la mise en adéquation des pratiques entrepreneuriales avec les priorités en matière de travail décent et une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain.	10	13	1	6	0	5	1

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
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.	5.1. Capacité accrue des mandants de l'OIT à évaluer l'inadéquation actuelle des compétences et à prévoir les besoins futurs.	5.1.1. Nombre d'États Membres ayant appliqué les approches de l'OIT pour mesurer l'inadéquation des compétences et/ou prévoir les besoins futurs au niveau national et/ou sectoriel.	15	26	10	5	1	7	3
		5.1.2. Nombre d'États Membres dotés au plan national ou sectoriel de mécanismes institutionnalisés pour mesurer l'inadéquation des compétences et prévoir les besoins futurs.	8	5	1	1	1	1	1
	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.	5.2.1. Nombre d'États Membres disposant de stratégies inclusives relatives à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie.	10	10	3	0	1	5	1
		5.2.2. Nombre d'États Membres appliquant des modèles de gouvernance inclusifs relatifs à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie.	5	5	2	0	1	1	1
		5.2.3. Nombre d'États Membres dotés de systèmes de financement permettant de mettre en œuvre des politiques inclusives relatives à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie.	6	1	0	1	0	0	0
	5.3. Capacité accrue des mandants de l'OIT à concevoir et à offrir des options pédagogiques novatrices, souples et inclusives, englobant la formation en situation de travail et des apprentissages de qualité.	5.3.1. Nombre d'États Membres ayant appliqué les approches de l'OIT à la formation en situation de travail et aux apprentissages de qualité.	12	14	7	1	3	2	1
		5.3.2. Nombre d'États Membres disposant de programmes et de services pédagogiques innovants, souples et inclusifs ciblant les femmes, les jeunes ou les personnes en situation de vulnérabilité.	12	24	13	3	3	3	2
		5.3.3. Nombre d'États Membres dotés de mécanismes inclusifs de validation des compétences.	8	7	6	0	1	0	0
6. L'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail.	6.1. Capacité accrue des mandants de l'OIT à promouvoir les investissements dans l'économie du soin et un partage plus équilibré des responsabilités familiales.	6.1.1. Nombre d'États Membres appliquant des politiques ou des stratégies macroéconomiques tenant compte des considérations de genre pour financer le développement des infrastructures liées aux soins, les services publics de protection sociale ou les services publics de soins qui accompagnent la création d'emplois décents.	8	4	0	2	1	0	1

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
		6.1.2. Nombre de pays mettant en œuvre des politiques visant à améliorer les droits des travailleurs et leurs conditions de travail dans un ou plusieurs secteurs de soins.	9	5	1	3	1	0	0
		6.1.3. Nombre de pays appliquant des mesures tendant à mieux équilibrer le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.	10	2	0	1	0	0	1
	6.2. Capacité accrue des mandants de l'OIT 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.	6.2.1. Nombre d'États Membres mettant en œuvre des politiques visant à promouvoir une véritable égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, et des stratégies pour les appliquer.	12	8	2	3	1	0	2
		6.2.2. Nombre d'États Membres disposant de politiques visant à promouvoir la mise en œuvre effective du droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, et de stratégies pour les appliquer.	8	1	0	1	0	0	0
	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.	6.3.1. Nombre d'États Membres qui ont passé en revue les textes de loi et les politiques au regard de la convention n° 90 et de la recommandation n° 206, recensé les lacunes, et pris des mesures pour y remédier.	20	16	5	3	2	4	2
	6.4. Capacité accrue des mandants de l'OIT 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 autres personnes en situation de vulnérabilité.	6.4.1. Nombre d'États Membres appliquant des mesures visant à garantir l'égalité de chances et de traitement pour les personnes en situation de handicap et pour l'une au moins des catégories suivantes: personnes issues de peuples autochtones ou tribaux, de minorités ethniques, personnes vivant avec le VIH, ou personnes LGBTI.	10	20	10	5	0	3	2
		6.4.2. Nombre de pays dotés de stratégies visant à renforcer la collecte et l'analyse des données relatives au marché du travail, ventilées au moins par l'une des catégories suivantes: situation de handicap, statut VIH, ethnicité, identité autochtone ou tribale.	7	3	2	0	0	1	0

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
7. Une protection adéquate et efficace pour tous au travail.	7.1. Capacité accrue des États Membres à faire respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.	7.1.1. Nombre d'États Membres ayant des programmes intégrés sur les principes et droits fondamentaux au travail.	8	3	1	1	0	1	0
		7.1.2. Nombre d'États Membres qui ont acquis le statut de pays pionnier de l'Alliance 8.7.	8	4	3	1	0	0	0
		7.1.3. Nombre d'États Membres dotés de stratégies et de plans d'action nouvellement adoptés ou actualisés pour s'attaquer au travail des enfants sous toutes ses formes.	28	24	10	7	3	3	1
	7.2. Capacité accrue des États Membres à garantir des conditions de travail sûres et salubres.	7.2.1. Nombre d'États Membres appliquant des politiques ou des programmes nationaux de SST, qui traitent de risques spécifiques et sont assortis de cadres institutionnels.	26	32	13	7	3	8	1
		7.2.2. Nombre d'États Membres disposant d'un système national d'enregistrement et de notification leur permettant de faire régulièrement rapport au regard de l'indicateur 8.8.1 des ODD.	10	2	0	0	2	0	0
	7.3. Capacité accrue des États Membres à fixer des salaires adéquats et à promouvoir un temps de travail décent.	7.3.1. Nombre de pays dans lesquels les mandants ont adopté des politiques ou des mesures fondées sur des données factuelles pour fixer des salaires minima prévus par la loi ou négociés ou pour actualiser ceux qui existent.	15	16	4	2	2	6	2
	7.4. Capacité accrue des mandants de l'OIT 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.	7.4.1. Nombre de pays ayant un diagnostic validé des diverses formes de modalités de travail, notamment sur les plateformes numériques, qui définisse les mesures susceptibles de fournir une protection efficace aux travailleurs concernés.	10	6	0	5	0	0	1
		7.4.2. Nombre de pays ayant un diagnostic validé de l'économie informelle et/ou des politiques, réglementations ou mécanismes de contrôle de nature à faciliter la transition vers la formalité des travailleurs informels employés par des entreprises formelles ou des ménages.	14	25	12	4	3	3	3

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
	7.5. Capacité accrue des mandants de l'OIT 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.	7.5.1. Nombre d'États Membres disposant, en matière de migration de main-d'œuvre, de cadres ou de mécanismes institutionnels pour protéger les droits des travailleurs migrants et pour promouvoir la cohérence avec les politiques relatives à l'emploi, à l'acquisition de compétences et à la protection sociale, et autres politiques pertinentes.	24	20	4	3	1	11	1
		7.5.2. Nombre de pays disposant de services, nouveaux ou améliorés, pour protéger les droits des travailleurs migrants.	10	29	7	5	3	13	1
		7.5.3. Nombre de cadres bilatéraux ou régionaux applicables aux migrations de main-d'œuvre et intégrant des mécanismes de suivi et de contrôle destinés à protéger les droits des travailleurs migrants.	11	6	4	1	0	1	0
8. Une protection sociale complète et durable pour tous.	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.	8.1.1. Nombre d'États Membres appliquant une politique nationale de protection sociale, nouvelle ou révisée, afin d'étendre la couverture, d'offrir un ensemble complet de prestations et/ou d'améliorer l'adéquation des prestations.	25	25	9	5	4	5	2
	8.2. Capacité accrue des États Membres à améliorer la gouvernance et la durabilité des systèmes de protection sociale.	8.2.1. Nombre d'États Membres appliquant des mesures, nouvelles ou révisées, afin de permettre la pérennité des systèmes de protection sociale et l'adéquation des prestations.	20	32	19	3	2	5	3
	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.	8.3.1. Nombre d'États Membres proposant des solutions intégrées, nouvelles ou révisées, y compris en matière de protection sociale, pour accompagner et protéger les travailleurs et les employeurs dans leurs transitions familiales et professionnelles.	13	13	4	3	1	4	1

Source: Tableau de bord des résultats en matière de travail décent et NORMLEX: * Sur les 17 résultats obtenus, 9 concernent la négociation collective (4 en Afrique, 2 dans les États arabes et 3 dans la région de l'Asie et du Pacifique), et 8 ont trait à la coopération sur le lieu de travail (1 en Afrique, 1 dans les Amériques et 6 dans la région de l'Asie et du Pacifique). ** La cible fixée pour l'indicateur 2.1.2 (20) dans le programme et budget se rapportait à un ensemble limité d'instruments examinés par le MEN qui portaient sur la sécurité et la santé au travail, la protection sociale, les politiques de l'emploi et le travail maritime. Cette cible a été dépassée pendant la période biennale. La cible de 80 correspond au nombre moyen de ratifications de conventions techniques à jour enregistrées au cours des trois dernières périodes biennales.

► Annexe III

Résultats facilitateurs, produits et indicateurs: Cibles et résultats obtenus

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus
A. Des connaissances faisant autorité et des partenariats à fort impact pour promouvoir le travail décent.	A.1. Des statistiques sur le travail décent plus précises et durables grâce à l'utilisation des normes statistiques les plus récentes.	A.1.1. Nombre d'États Membres qui améliorent leurs statistiques, normes et systèmes d'information sur le marché du travail en s'appuyant sur des enquêtes de meilleure qualité et d'autres sources statistiques.	15	28
		A.1.2. Nombre d'États Membres pour lesquels des données sont communiquées à l'ONU en 2021 concernant la moitié au moins des indicateurs des ODD dont le BIT est responsable.	15	22
	A.2. Des travaux de recherche novateurs et faisant autorité pour permettre l'élaboration de politiques et jouer un rôle de premier plan dans l'exploration des nouvelles problématiques du monde du travail.	A.2.1. Nombre de rapports sur des travaux de recherche en collaboration et de manifestations connexes sur des questions de recherche exploratoire.	4 grands rapports et manifestations multidisciplinaires connexes.	6 rapports produits et présentés à l'occasion de manifestations multidisciplinaires.
		A.2.2. Nombre de références aux travaux de recherche du BIT figurant dans les rapports phares publiés par des institutions multilatérales.	Hausse de 20% du nombre de citations des travaux de recherche du BIT dans les rapports phares publiés par des institutions multilatérales.	Hausse de 29% (base de référence 2018-19: 346 citations; 2020-21: 447 citations).
	A.3. Une communication efficace, efficiente et innovante pour garantir que les connaissances générées et les résultats obtenus par l'OIT auront une incidence réelle sur le monde du travail.	A.3.1. Hausse en pourcentage du nombre d'internautes sur les principales plateformes numériques de l'OIT.	Hausse de 10%:	► 4,8 millions de visites sur la page OIT info du site Web de l'Organisation; hausse de 87% par rapport à la base de référence de 2018-19 (2,6 millions).
			► visite de la page OIT info du site Web de l'Organisation; ► inscriptions à la lettre d'information hebdomadaire du BIT; ► abonnés sur Twitter, Facebook et LinkedIn.	► Hausse du nombre d'inscriptions à la lettre d'information du BIT de 15 % pour l'édition anglaise; de 13 % pour l'édition française; de 56% pour l'édition espagnole. ► Hausse de 32% du nombre d'abonnés au compte Twitter de l'OIT (en anglais); baisse de 3% du nombre d'abonnés à son compte Facebook (pas de perte en termes réels car les abonnés à la page monde ont migré vers les pages pays); hausse de 140% du nombre d'abonnés à son compte LinkedIn.
A.4. Renforcement des partenariats conclus par l'OIT au sein du système multilatéral pour une meilleure prise en compte de l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain dans les débats mondiaux et les politiques relatives à la réalisation des ODD.		A.4.1. Nombre de partenariats établis ou renouvelés avec des entités du système des Nations Unies, des institutions financières internationales et des institutions ou coalitions multilatérales.	5 partenariats.	13 partenariats.
		A.4.2. Nombre de nouveaux modules de formation ciblés à l'intention des mandants qui sont dispensés aux niveaux mondial, régional et national.	5 modules de formation.	9 modules de formation.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus
B. Une gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation.	B.1. De meilleures procédures pour les organes de gouvernance et les réunions officielles.	B.1.1. Les éléments relatifs à la gouvernance prévus dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et dans la résolution qui l'accompagne sont pleinement mis en œuvre au cours de la période biennale.	Des progrès substantiels sont accomplis dans la démocratisation du fonctionnement et de la composition du Conseil d'administration.	Le groupe de travail tripartite sur la gouvernance a tenu quatre réunions entre décembre 2020 et septembre 2021. En juin 2021, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution sur le principe d'égalité entre les États Membres de l'OIT et la représentation équitable de toutes les régions dans la gouvernance tripartite de l'OIT.
		B.1.2. Publication en temps voulu de documents officiels concis sous forme électronique pour toutes les réunions officielles et maintien de la politique de dématérialisation des documents (impression à la demande uniquement pour répondre à des besoins spécifiques minimes et justifiables).	100 % des documents officiels sont publiés par voie électronique dans les délais.	100%
			Les documents officiels d'avant-session sur papier ne dépassent pas 15%.	Aucun document d'avant-session n'a été imprimé.
			85% des communications officielles diffusées exclusivement sous forme électronique.	100%
	B.2. De meilleurs systèmes de contrôle et de gestion des risques.	B.1.3. Gestion efficace et efficiente de la durée des sessions du Conseil d'administration.	Écart maximal de (+/-) 10% par rapport au plan de travail initial fixé pour les réunions.	Cet indicateur, défini pour des sessions en présentiel, n'a fait l'objet d'aucun suivi pendant les sessions tenues sous forme virtuelle au cours de la période biennale. Des mesures spéciales ont été prises pour gagner du temps et permettre au Conseil d'administration de mener à bien ses travaux dans le cadre de séances limitées à 3 heures. Ces mesures se sont révélées efficaces.
		B.2.1. Degré de satisfaction du Commissaire aux comptes quant aux états financiers consolidés.	Opinion sans réserve du Commissaire aux comptes et pleine conformité avec les normes IPSAS.	Cible atteinte pour les années s'étant achevées respectivement le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2020.
		B.2.2. Délai nécessaire à la mise en œuvre effective des recommandations d'audit.	Les unités chargées de la mise en œuvre des recommandations liées à la vérification des comptes communiquent leurs plans d'action dans les trois mois qui suivent la publication du rapport d'audit.	Le délai moyen s'est établi à 11,4 mois.
			Toutes les recommandations d'audit acceptées par la direction sont mises en application avec succès dans les 6 mois à compter de la date du rapport.	98,5% des recommandations acceptées par la direction ont été mises en application avec succès, la mise en application des 1,5% restants ayant été reportée pour des raisons de planification. Le délai de 6 mois fixé pour la mise en application a été dépassé.
		B.2.3. Pourcentage de recommandations d'audit interne indiquées comme étant en suspens dans les audits de suivi.	10%	Aucun audit de suivi n'a été effectué au cours de la période biennale.
		B.2.4. Pourcentage d'unités et de fonctions autorisées qui ont mis à jour les registres des risques conformément aux exigences de l'Organisation.	100%	100%

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus
	B.3. Une plus grande prise en compte de l'évaluation à des fins de responsabilisation et d'apprentissage institutionnel.	B.3.1. Mise en œuvre effective de la Stratégie de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2018-2021.	Atteindre ou dépasser les objectifs d'étape fixés dans la stratégie pour 2020-21.	Sur les 19 étapes biennales et cibles correspondantes, 13 ont été «pleinement atteintes», 5 «partiellement atteintes» et 1 a été considérée comme «non atteinte» en raison du caractère modeste des progrès enregistrés.
C. Des services d'appui efficaces et une utilisation efficace des ressources de l'OIT.	C.1. Innovation et amélioration des processus opérationnels.	C.1.1. Pourcentage d'utilisateurs évaluant positivement l'efficacité des services d'appui du BIT.	10% d'augmentation.	► Coordination et contrôle: augmentation de 34% (13 points de pourcentage). ► Processus et capacités: augmentation de 17% (9 points de pourcentage).
		C.1.2. Nombre de modalités de travail nouvelles ou perfectionnées dues à l'innovation dans les domaines suivants: qualité, focalisation sur l'utilisateur, transparence, efficacité et dynamique de groupe.	► Qualité: 50 initiatives. ► Focalisation sur l'utilisateur: 50 initiatives. ► Transparence: 35 initiatives. ► Efficacité: 35 initiatives. ► Dynamique de groupe: 35 initiatives.	► Qualité: 73 initiatives. ► Focalisation sur l'utilisateur: 70 initiatives. ► Transparence: 61 initiatives. ► Efficacité: 81 initiatives. ► Dynamique de groupe: 53 initiatives.
		C.1.3. Nombre de membres du personnel participant à des initiatives en matière d'innovation au cours de la période biennale (culture de l'innovation).	600 participants à l'échelle du Bureau.	710 participants.
	C.2. Amélioration des systèmes de programmation et de gestion axés sur les résultats.	C.2.1. Pourcentage des PPTD élaborés au cours de la période biennale qui concordent avec le plan-cadre des Nations Unies pour le développement durable.	100%	100%
		C.2.2. Pourcentage des bureaux de pays de l'OIT qui rendent compte de la contribution de l'Organisation à l'obtention de résultats dans les pays par l'intermédiaire de UN INFO.	25%	69% en 2020 81% en 2021
	C.3. Une coopération efficace pour le développement.	C.3.1. Part des contributions volontaires (CDXB, CSBO) en pourcentage du volume total de ressources à la disposition du Bureau.	48%	46%
		C.3.2. Part des ressources non préaffectées (CSBO) ou affectées de façon relativement souple en pourcentage du volume total de contributions volontaires.	15%	13%

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus
	C.4. Une stratégie de développement des ressources humaines plus efficace et plus réactive.	C.4.1 Mise en œuvre effective de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021: Agilité, mobilisation, efficacité.	Atteindre ou dépasser les objectifs d'étape fixés dans la stratégie pour 2020-21.	Au regard des 10 indicateurs de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021, l'OIT: ► a atteint ou dépassé l'objectif d'étape pour 6 des 10 indicateurs définis dans la stratégie (recrutement de personnes de nationalités sous-représentées; adéquation de la formation; perception de la capacité des responsables à susciter le changement; culture du respect et de l'inclusion; utilisation des services numériques et utilisation d'indicateurs et d'outils d'analyse des effectifs); ► a progressé par rapport à la base de référence mais n'a pas atteint l'objectif d'étape pour 2 indicateurs (délai de recrutement de personnel pour des projets de coopération pour le développement à des postes de la catégorie des services organiques, et égalité hommes-femmes aux postes des grades P5 et supérieurs). ► n'a pas progressé vers la réalisation de l'objectif d'étape pour 2 indicateurs (mobilité et niveau global de conformité avec le cadre de suivi du comportement professionnel).
	C.5. Amélioration des pratiques visant à assurer la durabilité environnementale au sein du Bureau.	C.5.1. Empreinte carbone des voyages aériens à l'échelle de l'OIT.	5% de réduction.	83% de réduction.
		C.5.2. Empreinte carbone des activités au siège de l'OIT.	5% de réduction.	48% de réduction.
		C.5.3. Système efficace de gestion des déchets au siège de l'OIT.	5% d'augmentation du taux de recyclage.	7% d'augmentation.

Sources pour le résultat A: tableau de bord des résultats en matière de travail décent, ILOSTAT, pages du site Web de l'OIT, rapports phares publiés par des organisations multilatérales, tableau de bord des communications de l'OIT, protocoles d'accord conclus avec des partenaires extérieurs et rapports relatifs aux initiatives de formation.

Sources pour le résultat B: décision du Conseil d'administration; système de gestion des réunions officielles; rapports financiers et états financiers consolidés vérifiés; rapport du Chef auditeur interne; cadre de gestion du risque institutionnel; rapport d'évaluation annuel du BIT.

Sources pour le résultat C: enquête auprès du personnel du BIT sur la santé organisationnelle; système de suivi de l'unité chargée des innovations opérationnelles; répertoire des PPTD; rapport des bureaux de pays de l'OIT; rapports financiers; indicateurs et analyse des effectifs du BIT; inventaire des émissions de gaz à effet de serre par l'OIT; rapport sur la rénovation du bâtiment.

