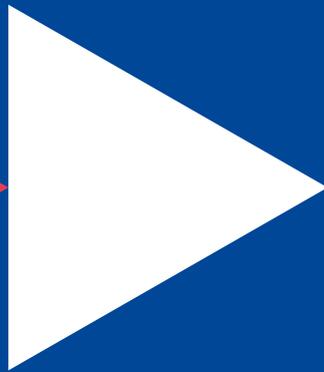




Organisation
internationale
du Travail

► Programme et budget pour la période biennale 2020-21



Organisation internationale du Travail

**PROGRAMME ET BUDGET
POUR LA PÉRIODE BIENNALE
2020-21**

Bureau international du Travail Genève

ISBN 978-92203185-22 (imprimé)
ISBN 978-92203185-39 (pdf Web)

Première édition 2020

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.

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.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site [Web \[www.ilo.org/publns\]\(http://www.ilo.org/publns\)](http://www.ilo.org/publns) ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Préface

Les propositions de programme pour 2020-21 que j'ai l'honneur de présenter, en cette année du centenaire de l'OIT, marquent la dernière étape de la procédure exceptionnelle approuvée par le Conseil d'administration. L'idée était de faire en sorte que les mandants de l'OIT puissent tenir compte, dans toute la mesure possible, au moment de fixer le cap des activités de l'Organisation pour les années à venir, des résultats de l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail qui a abouti à l'adoption d'une Déclaration par la Conférence internationale du Travail au mois de juin.

De l'avis général des mandants, le centenaire de l'OIT a été extrêmement bénéfique pour l'Organisation en termes de visibilité, de soutien politique et de mobilisation, la mettant ainsi dans de bonnes conditions pour aborder les opportunités et les défis que représentent les transformations du monde du travail. Reste à tirer parti de ces circonstances favorables et, pour cela, l'adoption et la mise en œuvre d'un programme de travail axé sur les questions clés qui ont émergé de notre intense débat sur l'avenir du travail constituent une première étape déterminante.

C'est la raison pour laquelle les propositions soumises au Conseil d'administration font essentiellement référence à la Déclaration du centenaire. Elles sont centrées sur les processus de changement qui vont structurer l'avenir du travail et visent à faire en sorte qu'ils évoluent résolument dans le sens de la justice sociale et créent des possibilités de travail décent pour tous.

Il y a beaucoup de nouveautés dans ces propositions, par rapport aux programmes des exercices précédents, mais il y a aussi des éléments

de continuité. Le tripartisme et les normes internationales du travail restent au cœur de tous les domaines d'activité, l'efficacité, la qualité et la responsabilité demeurent des impératifs, et l'engagement à mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 dans le cadre d'un système des Nations Unies réformé est aussi fort que jamais. Cela étant, il est vrai que ce qui est proposé pour les deux prochaines années ne peut être que le début de l'action au long cours que devra mener l'OIT pour donner corps aux ambitions de la Déclaration du centenaire.

Parallèlement, le Bureau va préparer des propositions en vue de promouvoir une plus grande cohérence au sein du système multilatéral, comme le préconise la Résolution sur la Déclaration du centenaire. Deux autres points de cette résolution, à savoir la proposition d'inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre de l'OIT relatif aux principes et droits fondamentaux au travail et la démocratisation du fonctionnement et de la composition des organes de direction de l'OIT, seront examinés respectivement à la présente session et à la 338^e session du Conseil d'administration.

Il a été extrêmement encourageant pour l'OIT, ces derniers mois, de voir à quel point l'importance et la pertinence de son mandat et de ses activités faisaient l'objet d'un large consensus. On nous a dit de rester fidèles à notre mandat historique de justice sociale et de l'appliquer avec créativité et efficacité face aux grandes questions du moment. Les propositions que je présente ci-après s'inscrivent précisément dans cette perspective, et je les recommande au Conseil d'administration pour adoption.

Guy Ryder
Directeur général

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface	iii
Sigles et acronymes	vii
Adoption du budget pour 2020-21	ix
Note explicative	xi
Réponse du Directeur général à la discussion du Conseil d'administration	xiii
335 ^e session (mars 2019)	xiii
337 ^e session (octobre-novembre 2019).....	xvii
Vue d'ensemble	1
Résultats stratégiques	11
Résultat 1: Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif	11
Résultat 2: Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité	16
Résultat 3: Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous	19
Résultat 4: Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent.....	25
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.....	30
Résultat 6: L'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail	34
Résultat 7: Une protection adéquate et efficace pour tous au travail	40
Résultat 8: Une protection sociale complète et durable pour tous	47
Aperçu des contextes régionaux	53
Afrique	53
États arabes.....	54
Asie et Pacifique	54
Europe et Asie centrale.....	55
Amérique latine et Caraïbes.....	55
Recherche, statistiques et renforcement des capacités	57
Recherche et statistiques	57
Stratégie générale	57
Domaines prioritaires.....	57
Mécanismes d'appui à l'utilisation et à la diffusion des connaissances	58
Renforcement des capacités en partenariat avec le Centre de Turin	59

Résultats facilitateurs	61
Résultat A: Des connaissances faisant autorité et des partenariats à fort impact pour promouvoir le travail décent.....	61
Résultat B: Une gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation.....	64
Résultat C: Des services d'appui efficaces et une utilisation efficace des ressources de l'OIT	66
Appendices	
I. Cadre de résultats pour 2020-21	71
II. Présentation synthétique des liens existants entre les cibles des ODD et les résultats du Programme de travail pour 2020-21	87
Annexes documentaires	
1. Budget opérationnel.....	93
2. État récapitulatif des ressources du budget ordinaire consacrées à la coopération technique.....	96

Sigles et acronymes

CCG	Conseil de coopération du Golfe
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CTBO	Coopération technique financée par le budget ordinaire
EESE	Programme intitulé Un environnement favorable aux entreprises durables
ILOSTAT	Base de données de l'OIT sur les statistiques du travail
IPSAS	Normes comptables internationales pour le secteur public
IRIS	Système intégré d'informations sur les ressources
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectif de développement durable
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
PME	petites et moyennes entreprises
PPTD	programme par pays de promotion du travail décent
SST	sécurité et santé au travail
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Adoption du budget pour 2020-21

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail a adopté à sa 108^e session (10-21 juin 2019), par 328 voix pour, 9 voix contre et 1 abstention, la résolution ci-après, soumise par la Commission des finances des représentants gouvernementaux:

a) en application du Règlement financier, approuve pour le 77^e exercice, qui prendra fin le 31 décembre 2021, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail qui s'élève à 790 640 000 dollars des États-Unis, ainsi que le budget des recettes, d'un montant de 790 640 000 dollars des États-Unis, qui, au taux de change budgétaire de 1,00 franc suisse pour un dollar des États-Unis, correspond à 790 640 000 francs suisses, et décide que le budget des recettes, exprimé en francs suisses, devra être réparti entre les États Membres

conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux;

b) demande au Directeur général de soumettre au Conseil d'administration, pour examen et adoption à sa 337^e session (octobre-novembre 2019), des informations complémentaires relatives au cadre de résultats, lequel comprend les résultats, les indicateurs, les bases de référence et les cibles prévus pour la période biennale, qui rendent compte des résultats pertinents de la 108^e session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail.

Le tableau ci-après expose le budget tel qu'il a été adopté par la Conférence:

Dépenses	Budget		Estimations		Recettes				
	2018-19		2020-21		Budget 2018-19		Estimations 2020-21		
	dollars É.-U.	Dollars É.-U.	dollars É.-U.	Dollars É.-U.	dollars É.-U.	francs suisses	dollars É.-U.	francs suisses	
Partie I									
Budget courant	779 816 986	774 238 406			Contributions des États Membres	784 120 000	760 596 400	790 640 000	790 640 000
Partie II									
Dépenses imprévues	875 000	875 000							
Partie III									
Fonds de roulement	-	-							
Partie IV									
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	3 428 014	15 526 594							
Budget total	784 120 000	790 640 000				784 120 000	760 596 400	790 640 000	790 640 000

Note explicative

À sa 335^e session (mars 2019), le Conseil d'administration a examiné les Propositions de programme et de budget pour 2020-21 présentées par le Directeur général. À la suite des délibérations du Conseil d'administration, le Directeur général a présenté un ensemble de propositions de budget révisées que le Conseil d'administration a approuvées, en attendant que lui soit soumise à sa session suivante la version définitive des propositions de programme établie à la lumière des documents finaux pertinents de la 108^e session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail.

À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a approuvé le programme de travail et le cadre de résultats pour 2020-21, qui s'inspirent de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2019.

Le présent document contient le programme de travail et le cadre de résultats pour 2020-21 approuvés par le Conseil d'administration à sa session d'octobre-novembre 2019. Il intègre les modifications au budget qui découlent de l'examen des propositions par le Conseil d'administration en mars 2019 et qui ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail.

Réponse du Directeur général à la discussion du Conseil d'administration

335^e session (mars 2019)

Pour la première fois depuis le début de mon mandat, je dois vous présenter, en réponse au débat concernant mes Propositions de programme et de budget pour 2020-21 qui a eu lieu la semaine dernière, une révision du montant réel de ces propositions.

Je tiens avant toute chose à rappeler que, lors des trois périodes budgétaires précédentes, le Conseil d'administration a approuvé mes propositions initiales sans qu'une révision du montant du budget soit nécessaire, l'objectif d'un budget à croissance réelle zéro ayant à chaque fois été respecté.

Cette expérience démontre deux choses.

Premièrement, le Bureau a toujours fait preuve de réalisme et de mesure dans ses propositions de programme et de budget. Il a toujours été soucieux de la situation financière des États Membres, il s'est abstenu de leur demander des fonds supplémentaires en vue d'accroître les activités et les programmes, et il a compris que s'il voulait faire davantage pour les mandants – et c'est là notre souhait à tous –, cela devrait obligatoirement passer par des gains d'efficacité et par la mobilisation de ressources extrabudgétaires. C'est en effet notre devoir d'optimiser les ressources disponibles, c'est-à-dire d'en faire le meilleur usage possible, et nous nous y sommes engagés.

Deuxièmement, le fait que nous nous soyons écartés de la pratique suivie ces six dernières années en prévoyant une série d'investissements institutionnels qui auraient pour effet d'accroître le budget en valeur réelle ne signifie nullement que nous avons renoncé à la rigueur budgétaire. Il ne s'agit pas non plus d'une décision prise au hasard alors même que nous sommes tous d'accord pour reconnaître que les exigences auxquelles l'Organisation internationale du Travail (OIT) doit répondre – et les possibilités qui se présentent à elle – sont toujours plus nombreuses. Il s'agit au contraire d'une réponse réfléchie et rationnelle à la situation à laquelle l'Organisation doit faire face et qui nécessite inévitablement l'adoption d'un certain nombre de mesures pour maintenir ses capacités d'exécution à un niveau à la fois prudent et acceptable.

Ces questions ont été au cœur du débat qui a eu lieu la semaine dernière, et nous avons écouté avec la plus grande attention ce que vous aviez à nous dire. En conséquence, j'axerai ma réponse sur les cinq domaines d'investissement institutionnel figurant dans mes propositions initiales – investissements dont le montant total s'élevait à 31,7 millions de dollars des États-Unis –, et sur les ajustements que je propose d'apporter à ces propositions après avoir examiné avec soin vos observations, en vue de parvenir à un consensus sur un programme et budget que le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence pour adoption à sa session du centenaire en juin.

Avant d'aller plus loin, je souhaite aussi rappeler que, en raison de la procédure modifiée pour l'adoption du programme et budget, il faudra attendre la session de novembre pour que soit arrêté le contenu du programme de fond de l'Organisation, lequel devra tenir compte du résultat de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail qui aura été adopté par la Conférence. Au cours du débat sur le programme et budget que nous avons eu la semaine passée, vous nous avez déjà donné des orientations à ce sujet, notamment en ce qui concerne l'équilibre à trouver entre continuité et changement. Parallèlement, l'examen de plusieurs autres points de notre ordre du jour a permis de dégager, sans toutefois préjuger des décisions qui seront prises, un certain nombre de questions concrètes sur lesquelles nous ne manquerons pas de revenir à la session de novembre. Nous nous sommes acquittés pleinement des obligations qui nous incombent en vertu du Règlement financier et nous nous sommes attelés aux questions dont nous étions saisis d'une manière cohérente et constructive; en d'autres termes, nous avons fait en sorte que la procédure modifiée se déroule comme prévu.

Cela étant, il y a encore beaucoup à faire d'ici novembre et nous n'avons que peu de temps. Il sera essentiel dans cette perspective d'avoir des consultations étroites avec les mandants, et je tiens à assurer le Conseil d'administration que le Bureau mettra tout en œuvre pour mener ce travail à bien.

Il en ira de même pour l'élaboration du cadre amélioré de résultats, proposition que le Conseil d'administration a soutenue et aux fins de laquelle il a donné des orientations précieuses. Vous avez notamment insisté sur l'importance qu'il y avait à mettre en place un cadre global et équilibré qui accorde la même attention à chacun des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, tienne compte de la contribution de l'Organisation à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et soit aligné sur son plan stratégique pour 2018-2021 ainsi que sur la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Mes collègues engageront des consultations avec les mandants dès que possible après la présente session, afin qu'un projet final de nouveau cadre de résultats puisse être publié en septembre.

Permettez-moi maintenant de passer à la question des investissements institutionnels exposés dans mes propositions initiales. Lundi dernier, lors de ma présentation, j'ai expliqué que ces investissements étaient nécessaires pour «répondre à des besoins organisationnels pressants qui risqu[aient], si l'on ne s'en occup[ait] pas, de créer une situation particulièrement dommageable pour l'OIT et ses capacités d'exécution». Je me dois d'insister de nouveau sur cette réalité tout comme il me faut, dans un même temps, prendre acte des difficultés que de nombreux gouvernements ont dit qu'ils rencontreraient s'ils devaient assumer la charge financière des investissements qui leur étaient présentés. Je retiens clairement ceci de nos débats: si la nécessité d'investir dans les cinq domaines concernés est bien comprise, beaucoup d'entre vous estiment néanmoins que ces investissements devraient être ramenés à l'essentiel et, si possible, étalés sur une plus longue période; en outre, le Bureau doit revoir leurs modalités de financement en s'attachant tout particulièrement à redéfinir l'ordre de priorité des dépenses dans les limites du budget ordinaire existant.

C'est sur cette base que je vous présente maintenant les ajustements aux investissements institutionnels proposés. Ces ajustements font l'objet d'un document qui sera mis à votre disposition avec le texte de cette déclaration dans les langues officielles, immédiatement à la fin de mes remarques.

Pour plus de clarté, je passerai en revue un par un les domaines d'investissement concernés.

Le premier domaine d'investissement a trait au Fonds pour le bâtiment et le logement. Une augmentation de 3,8 millions de dollars É.-U. était proposée afin de pouvoir appliquer la stratégie convenue par le Conseil d'administration en 2011, qui consistait à mettre en place une provision

annuelle à hauteur de 1 pour cent de la valeur assurée des bâtiments de l'OIT en vue de financer les travaux d'entretien et de rénovation futurs. Bien que cette provision soit conforme aux bonnes pratiques en cours dans le secteur, je me vois contraint de proposer de diviser par deux le montant de l'augmentation initialement envisagée. Cela signifie par conséquent que, au lieu de s'élever à 1 pour cent, la provision passerait d'environ 0,5 pour cent à environ 0,75 pour cent de la valeur assurée, ce qui aurait pour effet de réduire de 1 885 000 dollars É.-U. l'investissement institutionnel initialement proposé.

Le deuxième domaine concerne les technologies de l'information, pour lesquelles j'avais proposé un investissement de 12,2 millions de dollars É.-U. Je tiens à souligner que la totalité de cette somme était destinée à financer la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pour 2018-2021 approuvée par le Conseil d'administration en 2017. Vous nous avez demandé de revoir encore le degré de priorité des dépenses proposées, ce que nous avons fait. Par conséquent, le montant restant correspond uniquement aux besoins les plus cruciaux pour la prochaine période biennale.

Concrètement, je propose de différer l'investissement qui était envisagé au titre de la gestion électronique des documents et de la gestion des appareils mobiles, deux rubriques traitées en détail à la fin de mes propositions de programme et de budget, aux paragraphes 174 à 179. En outre, je propose maintenant de reporter le remplacement de l'Intranet du BIT. Au total, ces reports représenteraient une réduction de 5,3 millions de dollars É.-U. par rapport à l'investissement initialement proposé. Toutefois, le Conseil d'administration devrait être conscient de la contrainte évidente que cela fera peser sur l'efficacité opérationnelle du Bureau: le système d'archivage sur support papier devra être maintenu; le partage des connaissances ne sera pas facilité; l'accès à distance du personnel aux systèmes de l'OIT sera limité; le logiciel du réseau Intranet ne sera plus pris en charge d'ici à la fin de la période biennale, de multiples formats d'Intranet coexisteront et l'exécution du plan de communication du Bureau s'en trouvera compromise. De plus, il ne sera pas possible de donner suite à certaines recommandations résultant de l'examen des processus opérationnels.

Le troisième domaine est la sécurité. Un investissement de 10 millions de dollars É.-U. était proposé pour la prochaine période biennale au titre de la première phase d'un programme de 25 millions de dollars É.-U. destiné à assurer la pleine conformité avec les normes minimales de sécurité opérationnelle de l'Organisation des Nations Unies. Tout en convenant que l'OIT a

l'obligation de garantir la sécurité du personnel, des mandants et des visiteurs, vous avez été nombreux à mettre en question l'utilité de certains aspects des améliorations proposées, à demander si un tel niveau de dépenses était absolument nécessaire et à prier instamment le Bureau d'étudier des solutions moins onéreuses.

C'est ce que nous avons fait – et de son côté le Conseil d'administration a lui aussi engagé un débat sur ces mêmes questions dans le cadre des travaux de rénovation du bâtiment. Il s'avère que nous n'avons essentiellement le choix qu'entre deux possibilités: soit nous optons pour la solution «de la double protection» consistant à sécuriser tout le périmètre autour du bâtiment du siège outre le bâtiment lui-même comme je l'ai proposé, soit nous retenons la solution «de la simple protection» qui suppose d'investir uniquement dans la sécurisation du bâtiment. Il n'existe en vérité aucune solution intermédiaire réaliste.

À la lumière de vos délibérations, je n'ai pas d'autres possibilités que de vous proposer la seconde solution. Cela signifie que nous ne pourrions pas nous conformer pleinement aux normes des Nations Unies, qui sont établies pour notre – pour votre sécurité. Toutefois, des améliorations peuvent être apportées au moyen d'un investissement de 3,5 millions de dollars É.-U. en sus des fonds provenant de sources existantes, comme indiqué en détail dans le document GB.335/PFA/3, et de la construction d'un point d'accès pour les visiteurs situé à l'extérieur du bâtiment principal.

Cette façon de procéder aura malheureusement deux conséquences indirectes. Premièrement, la solution la plus complète ayant été écartée, il nous faudra engager de nouvelles négociations avec le gouvernement du pays hôte, qui avait offert de contribuer financièrement à la mise en place de cette solution, afin de voir quelle assistance celui-ci pourrait nous apporter. Deuxièmement, si ultérieurement nous étions en mesure de mettre en œuvre une solution plus complète en matière de sécurité, l'investissement que je vous présente ici deviendrait en grande partie superflu.

Quatrièmement, j'en viens à la question des dépenses imprévues. J'avais proposé d'augmenter le montant provisionné afin qu'il soit plus proche du niveau que ces dépenses ont réellement atteint au cours des dernières périodes biennales. Je propose maintenant de le laisser au niveau actuel, soit 875 000 dollars É.-U., au lieu de le porter à 2 millions de dollars É.-U. comme je l'avais proposé. Selon toute vraisemblance, cette provision sera insuffisante, à moins naturellement que le Conseil d'administration fasse preuve de plus de mesure que par le passé. Quoi qu'il en soit,

je pense qu'il nous appartient à tous, au moment d'engager de nouvelles dépenses, de nous montrer beaucoup plus rigoureux que nous l'avons été dans notre analyse des incidences que nos décisions ont sur d'autres postes de dépenses. Rien n'est gratuit, tout a un coût.

Il résulte de ces ajustements que l'augmentation du budget en valeur réelle, y compris les investissements institutionnels, s'élève à présent à 16,9 millions de dollars É.-U., au lieu des 31,7 millions de dollars É.-U. initialement proposés, soit une réduction de 14,8 millions de dollars É.-U.

Nous nous sommes véritablement efforcés, par ces propositions révisées, de parvenir à un budget dont le montant pourrait être considéré comme acceptable par le Conseil d'administration. Pour ce faire, il nous a surtout fallu procéder à un arbitrage difficile entre, d'une part, les investissements qui étaient absolument indispensables à la poursuite des activités essentielles de l'OIT et devaient par conséquent être maintenus et, d'autre part, les investissements auxquels on pouvait renoncer sans menacer la raison d'être de l'Organisation bien qu'ils aient une incidence notable sur son fonctionnement.

La question qui se pose à présent est celle du financement de ces investissements essentiels. La semaine dernière, j'ai rappelé les efforts qu'avait consentis le Bureau au cours des périodes biennales précédentes pour redéployer des ressources auparavant affectées à des activités d'appui au profit de services de première ligne et pour investir dans des domaines intéressant la présente discussion. J'ai aussi fait valoir au Conseil d'administration que ces efforts, dont je réaffirme que nous les poursuivrons, et les résultats notables qu'ils ont permis d'obtenir méritaient d'être salués. Vous l'avez reconnu et avez une nouvelle fois invité le Bureau à renforcer le redéploiement des ressources afin de répondre, au moins en partie, aux besoins d'investissements institutionnels essentiels.

En réponse à cette demande, je propose que, sur les 16,9 millions de dollars É.-U. d'investissements que j'ai maintenus par rapport à mes propositions initiales, 4,6 millions soient financés par les ressources actuelles du budget ordinaire, ce qui correspond au montant nécessaire pour couvrir l'augmentation des coûts afférents au système des coordonnateurs résidents des Nations Unies.

Les gouvernements ont dit clairement et fermement qu'en vertu des décisions déjà prises à New York ils n'étaient pas disposés à assumer cette dépense au moyen d'une hausse de leurs contributions et donc d'une quelconque augmentation du budget ordinaire de l'Organisation. Je tiens à rappeler les décisions qui ont déjà été prises à cet égard au sein de cette maison et sur lesquelles il ne faudrait pas revenir: il a en effet été convenu que l'OIT s'acquitterait de la responsabilité qui est la sienne de contribuer au système des coordonnateurs résidents. Par sa nature même, une telle dépense ne peut être ni reportée ni échelonnée sur une plus longue période. Par conséquent, je propose que ce poste de dépenses soit financé au titre de la Partie I du budget ordinaire et que l'investissement institutionnel proposé soit supprimé.

Il s'agirait donc:

- d'utiliser les 940 800 dollars É.-U. qu'il était initialement proposé d'affecter au redéploiement de ressources en faveur des résultats stratégiques, étant entendu toutefois que je maintiens ma proposition de renforcer la fonction de l'audit interne et des enquêtes à hauteur d'environ 370 000 dollars É.-U.;
- de réduire encore d'environ 1 pour cent l'allocation prévue pour les Services de management dans le budget stratégique, ce qui s'ajouterait aux économies considérables déjà réalisées sur ce poste. Instruction sera donnée à mes collègues de trouver ces économies supplémentaires, pour un montant de 500 000 dollars É.-U., en évitant toute incidence négative sur les fonctions essentielles liées à la supervision et à l'obligation de rendre des comptes;
- et, enfin, de réduire de 3,1 millions de dollars É.-U. les fonds alloués aux résultats stratégiques, ce qui représente la moitié de 1 pour cent du

montant total de cette allocation. Conformément à la procédure modifiée que nous appliquons, le contenu exact de cette réduction devra être décidé en novembre.

Dans ce contexte, je souhaite rappeler en outre qu'a été mentionnée, la semaine dernière, la possibilité d'appliquer un système de recouvrement des coûts équitable qui tienne compte des activités financées par des fonds extrabudgétaires pour couvrir une partie de nos dépenses d'investissement. Le Bureau réexamine ses pratiques en la matière afin de s'assurer que ces activités ne constituent pas une obligation financière pour les États Membres. C'est une exigence de notre Règlement financier et toute question qui se posera à ce sujet sera traitée de façon à garantir un partage équitable des coûts. Toutefois, nous ne sommes pas à même à ce stade de tenir compte de cette mesure dans notre décision relative au budget.

Les modifications que je propose, qui amoindriront sensiblement les investissements institutionnels pour 2020-21 – les ramenant en fait à leur minimum critique – et qui exigent en outre du Bureau qu'il redéploie des ressources de façon à couvrir une part importante du coût de ces investissements, réduiraient à 12,3 millions de dollars É.-U., soit 1,57 pour cent, l'augmentation proposée du budget en valeur réelle.

J'espère de tout cœur que le Conseil d'administration trouvera dans ces modifications une réponse satisfaisante au débat de la semaine dernière et la base d'un consensus sur un projet de programme et budget s'élevant à 804,1 millions de dollars É.-U. qu'il pourra recommander à la Conférence internationale du Travail pour adoption à sa session du centenaire.

Merci.

337^e session (octobre-novembre 2019)

Il me revient à présent de réagir au débat qui s'est tenu la semaine dernière sur les propositions relatives au programme de travail de l'OIT pour 2020-21, telles que je les ai présentées dans le document GB.337.PFA/1/1. Ma tâche, Monsieur le Président, est grandement facilitée par la synthèse de la discussion que vous avez faite mardi dernier, au cours de laquelle vous avez noté que ces propositions recueillaient l'adhésion globale du Conseil d'administration. En effet, il est indéniable que tous les groupes gouvernementaux et le groupe des travailleurs étaient alors disposés à appuyer le projet de décision présenté, et par là même le programme de travail et le cadre de résultats.

Toutefois, le groupe des employeurs s'est dit fermement opposé aux propositions sur plusieurs points ayant trait tant au contenu du programme qu'à ses modalités d'élaboration, et de très nombreux commentaires et questions ont été formulés par d'autres intervenants sur l'allocation des ressources, les processus budgétaires et le cadre de résultats. Tous ces éléments appellent des réponses.

Je vais, si vous en êtes d'accord, revenir dès maintenant sur certains points, après quoi, avec votre permission, Monsieur le Président, je donnerai la parole à mes collègues, le Directeur général adjoint, Greg Vines, et le directeur du Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM), Mohui Jiang, qui traiteront de certaines des questions plus précises qui ont été soulevées.

En premier lieu, et cela me semble être l'essentiel, la principale attente quant au programme établi pour les deux prochaines années est qu'il traduise fidèlement et rende opérationnel le contenu de la Déclaration du centenaire, dont l'utilité est, je le constate, reconnue avec un enthousiasme croissant par tous les mandants.

Je crois que chacun conviendra que la mise en œuvre de la Déclaration exigera un investissement qui se poursuivra nécessairement sur plus d'une période biennale. Mais nous devons nous atteler à la tâche dès maintenant et partir sur de bonnes bases et, sauf les exceptions que j'ai déjà mentionnées, il ressort clairement de nos débats de la semaine dernière que l'ensemble proposé des huit résultats stratégiques fixe le cap à tenir, à la satisfaction du Conseil d'administration. Il apparaît que ces résultats font passer fidèlement la Déclaration de la théorie à la pratique. C'est ce qui importe, ce qui prime sur tout le reste, et c'est pourquoi je ne propose aucune modification à apporter aux huit résultats ni aucun élément à leur adjoindre.

Cela m'amène à répondre à deux objections soulevées à propos des résultats stratégiques.

La première est que ces résultats traitent de questions qui ne devraient tout bonnement pas être abordées, au seul motif qu'elles ne figurent pas dans la Déclaration du centenaire. Pour reprendre les termes employés par le porte-parole du groupe des employeurs, «[i]l n'y a aucune place dans le programme et budget pour des thématiques qui ne sont pas mentionnées dans la Déclaration, comme par exemple celle des entreprises multinationales». Et d'arguer que cela risque de détourner l'attention des objectifs que nous nous sommes fixés et d'affaiblir l'utilité de notre action.

Ce point de vue mérite qu'on s'y arrête, car nous nous efforçons il est vrai de concentrer davantage nos efforts, de mieux les prioriser et d'en accroître l'incidence, et la Déclaration nous semble être un bon moyen pour y parvenir. Mais, comme je l'ai dit en ouvrant mon propos, le programme de travail proposé associe judicieusement le changement et la continuité, ainsi qu'il devrait en être à mon sens, car l'OIT doit dans certains domaines poursuivre ses activités de toujours.

Cette recherche d'équilibre peut poser certains dilemmes, pour reprendre un terme que j'ai beaucoup entendu la semaine dernière, et ces dilemmes peuvent s'avérer difficiles à résoudre. Ainsi, après avoir déclaré lundi dernier que les entreprises multinationales n'avaient pas leur place dans le programme, le groupe des employeurs a, le lendemain, exposé dans le détail et avec la même éloquence ce que devrait être l'action de l'OIT à cet égard. Et nous n'avons même pas encore abordé le sujet des chaînes d'approvisionnement mondiales. Le message que je veux faire passer est le suivant: si l'on y regarde d'un peu plus près, ces dilemmes se prêtent mal à des solutions immédiates, définitives et binaires. Je veux donc croire que le Conseil d'administration conviendra que les propositions relatives aux entreprises multinationales – lesquelles, soit dit en passant, manifestent un intérêt croissant pour les travaux de l'OIT – reposent sur une conception raisonnable de nos responsabilités, et non sur une quelconque «fascination idéologique» que le porte-parole du groupe des employeurs prête au Bureau.

La deuxième objection a trait à la répartition des ressources entre les différents résultats stratégiques, certains intervenants s'étant en effet inquiétés de disparités trop importantes. Nous nous sommes en réalité particulièrement attachés à affecter des ressources du budget ordinaire aux

résultats les moins bien dotés. J'ai mentionné ce point dans mes remarques liminaires à propos du résultat 5 relatif aux compétences et du résultat 6 relatif à l'égalité des genres. Ces efforts nous ont permis de parvenir pour ce programme à une répartition entre les résultats plus équitable que celle qui prévalait jusqu'à présent. Bien que, à l'évidence, le résultat 1 relatif au renforcement des capacités des mandants tripartites soit encore nettement mieux doté que les autres, il me semble que l'option consistant à transférer à ceux-ci une partie des ressources qui lui sont allouées n'emporte pas l'adhésion. J'en reviens à mon propos initial: la période biennale qui s'ouvre doit être envisagée comme le début d'un processus, et l'allocation des ressources est donc susceptible d'évoluer au fil du temps.

S'agissant des ressources extrabudgétaires et des disparités encore plus évidentes qui apparaissent parfois dans les recettes attendues à ce titre, je me dois de rappeler l'évidence: le Bureau n'est pas en mesure de décider à lui seul de l'utilisation des fonds mis à disposition par nos partenaires de développement. Nous ferons néanmoins tout notre possible pour que la mobilisation des ressources pallie les déficits de financement, et le Conseil d'administration aura l'occasion de revenir sur ce point lorsqu'il examinera la Stratégie de l'OIT en matière de coopération à sa prochaine session. En tout état de cause, il y a des raisons d'espérer – et cela est positif – que la dynamique créée par la Déclaration du centenaire en ce qui concerne les priorités nouvelles nous aidera à progresser sur ces aspects.

Une autre objection à laquelle je dois répondre est celle qui a été formulée par le groupe des employeurs et qui a trait à la forme plutôt qu'au fond. Il a été dit que le programme proposé n'avait pas été élaboré dans le cadre d'un processus consultatif et que son contenu en avait pâti. Permettez-moi en conséquence de replacer les faits dans leur contexte à l'intention du Conseil d'administration.

Des consultations informelles sur les contours possibles des résultats stratégiques ont été engagées avec les secrétariats des groupes le 28 juin – soit une semaine après la fin de la Conférence internationale du Travail. Une série de consultations formelles avec les trois groupes a ensuite été organisée du 15 au 17 juillet. Puis, le 1^{er} août, un résumé des projets de résultats stratégiques a été envoyé pour commentaire. Du 2 au 6 août, les groupes ont été consultés de manière informelle sur ce résumé. Enfin, à la

publication de la proposition de programme de travail le 16 septembre, une autre série de consultations a été planifiée pour le 8 octobre. Pardonnez-moi de vous accabler de toutes ces dates, mais le fait est que, si les propositions présentent des lacunes, ce n'est pas parce que les consultations nécessaires n'ont pas été menées. Le programme de travail a été élaboré au terme d'un processus intensif qui a donné lieu à des consultations approfondies, ouvertes à tous dans des conditions d'égalité, qui a été mené de bonne foi et qui, je le crois, a porté ses fruits.

Avant de passer à des questions de fond plus spécifiques, je souhaiterais faire quelques remarques concernant le processus budgétaire qui sous-tend le programme proposé, en particulier au vu de certaines observations sur le lien entre budget stratégique et budget opérationnel. Une mise en perspective historique peut peut-être aider à mieux comprendre le cap suivi par notre Organisation, en réalité depuis plusieurs périodes biennales.

Le processus d'approbation du programme et budget que nous menons cette année est en fait l'étape la plus récente d'une longue évolution qui a été amorcée par mon prédécesseur sous la direction du Conseil d'administration et qui doit aboutir à une présentation du budget de l'OIT reflétant les bonnes pratiques plus récentes. La budgétisation stratégique a été conçue comme un premier pas vers une budgétisation axée sur les résultats devant à terme conduire à une gestion axée sur les résultats, qui est considérée comme la meilleure pratique dans le secteur public et prédomine aujourd'hui au sein du système des Nations Unies.

Certes, il reste encore beaucoup à faire, mais des progrès considérables ont été accomplis et l'Organisation doit persévérer sur cette voie. C'est pourquoi les nombreuses propositions faites par les membres gouvernementaux, en particulier par les membres du Conseil d'administration, en vue d'agir ensemble et d'aller encore plus loin sont les bienvenues. Il a été pris bonne note de vos observations et de vos conseils et nous aurons bientôt l'occasion de poursuivre sur cette lancée lorsque débutera, dans quelques mois à peine, le processus d'établissement du programme et budget pour 2022-23. Il est encourageant de constater que l'on mesure régulièrement les progrès déjà réalisés, et je tiens à vous assurer que l'Organisation poursuivra ses efforts pour répondre pleinement à vos attentes en matière de gouvernance.

C'est dans ce contexte que le Conseil d'administration, à juste titre je crois, focalise son attention et ses orientations sur les stratégies et les questions de gouvernance et confie au Bureau la responsabilité de mettre en œuvre ses décisions stratégiques et de les concrétiser. Mes collègues et moi-même nous y employons en allouant des ressources du budget stratégique approuvé aux unités administratives et aux mesures opérationnelles nécessaires à la réalisation des produits. L'exécution du programme fait ensuite l'objet d'un rapport qui vous est communiqué à la fin de chaque exercice biennal.

Je constate avec satisfaction que de nombreuses personnes ont reconnu, directement ou indirectement, dans leurs interventions la semaine dernière le caractère opportun de cette distinction entre des rôles qui sont complémentaires, ainsi que les améliorations qui sont apportées. Permettez-moi de souligner combien il importe, à mes yeux, de maintenir cette distinction qui constitue la clé de la bonne gouvernance et du principe de responsabilité. Je tiens une nouvelle fois à donner au Conseil d'administration l'assurance que les orientations et les indications spécifiques qui ont été formulées seront des plus précieuses dans la mise en œuvre du programme de travail proposé.

Le Conseil d'administration n'est pas sans savoir que le budget adopté par la Conférence en juin est pleinement conforme à cette approche stratégique. En outre, le nouveau cadre de résultats, qui est assorti d'indicateurs de performance à trois niveaux pour mesurer les progrès accomplis et s'inspire d'une théorie du changement, marque un tournant dans la responsabilité du Bureau envers les mandants.

Ce cadre découle en outre de toute une série de décisions et d'orientations antérieures, notamment la Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, adoptée par la Conférence en 2016, et les rapports successifs du Commissaire aux comptes – dont le rapport d'évaluation institutionnelle du Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales. Il est donc tout à fait judicieux, vous en conviendrez, d'avancer résolument sur la voie que nous avons choisie au lieu de revenir sur nos pas et de risquer de nous détourner des meilleures pratiques et de faire resurgir certaines lacunes du passé.

Cela dit, dans le souci de faciliter un échange optimal des connaissances, une note d'information qui traite plus en détail du lien entre budgétisation stratégique et budgétisation opérationnelle vient de vous être distribuée.

À ce stade, Monsieur le Président, je voudrais demander au Directeur général adjoint, M. Vines, et au directeur de PROGRAM, M. Jiang, de prendre brièvement la parole pour répondre à certains points et questions précis qui ont été soulevés par des membres du Conseil d'administration la semaine dernière, mais aussi pour présenter la note d'information. Je ferai ensuite moi-même d'autres commentaires avec votre permission, Monsieur le Président.

[Déclarations de M. Vines et de M. Jiang]

Après ces explications très complètes, permettez-moi, juste avant de conclure, de vous faire part de quelques observations supplémentaires sur plusieurs questions concernant certains résultats stratégiques en particulier.

Je commencerai avec le premier résultat stratégique proposé, intitulé «Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif», qui est celui auquel le plus de ressources sont consacrées, et ce à juste titre: nous sommes tous d'accord, je pense, sur le fait qu'il est d'une importance cruciale. L'objection sur ce point, soulevée avec une certaine vigueur par le groupe des employeurs, est que faire figurer sous un même résultat des produits concernant les travailleurs, les employeurs, l'administration du travail et le dialogue social est d'une part inapproprié et d'autre part contraire à des engagements antérieurs.

Je tiens à vous dire que ni l'une ni l'autre de ces affirmations ne résiste à un examen raisonnable. Pendant la Conférence, et avant que le budget pour 2020-21 soit approuvé – et même avant l'adoption de la Déclaration du centenaire –, les employeurs ont effectivement cherché à s'assurer auprès de moi que leurs activités ne seraient pas touchées par les économies que nous étions contraints d'envisager dans le Portefeuille des politiques afin de financer l'augmentation des contributions au système des coordonnateurs résidents des Nations Unies, et que ces activités ne seraient pas «intégrées» et continueraient de former un ensemble à part entière au sein du nouveau format qui serait adopté, quel qu'il soit. Ces assurances ont été données et elles ont été respectées dans mes propositions.

À mon sens, on ne peut soutenir qu'il y a un problème en ce qui concerne le volume de ressources – bien que le porte-parole des employeurs ait demandé dans un deuxième temps que les ressources concernées ne soient pas seulement protégées, mais bel et bien augmentées. Mais je vois que, malgré ce qui est clairement indiqué pour le produit 1.1, on continue de penser que le faire figurer sous le résultat 1 est la marque d'un accord rompu et d'une promesse non tenue.

Franchement, cela me laisse perplexe, car le fait de dissocier le produit 1.1 et d'en faire un résultat distinct, par exemple, n'aurait pas d'incidence concrète – aucune en tout cas que j'aie pu, ou même que le groupe des employeurs ait pu, distinguer. Il a été avancé que le résultat 1 tel qu'il est proposé créerait de la confusion. Si l'on veut parler ici du personnel du BIT, je peux donner les garanties nécessaires. On a dit aussi que les organisations d'employeurs verraient leur rôle réduit à celui de simple partenaire du dialogue social. Mais ce n'est absolument pas ce qui figure dans le descriptif du produit 1.1 ni celui du résultat 1. Ces craintes n'ont d'ailleurs pas été exprimées par le groupe des travailleurs, dont on peut objectivement penser qu'il a les mêmes intérêts que le groupe des employeurs. Les travailleurs ont toutefois soulevé un point concernant le résultat 1: ils ont fait remarquer que certaines formulations utilisées dans le descriptif des produits 1.2 et 1.4, ainsi que dans un indicateur associé, semblaient mettre sur le même plan la négociation collective, d'une part, et le dialogue social et les autres formes de coopération sur le lieu de travail, d'autre part. Ainsi qu'en a convenu mon collègue, M. Jiang, il ne doit pas y avoir d'ambiguïté sur le fait que la négociation collective, qui est un droit fondamental, doit être traitée comme tel, et séparément. De même, je rejoins les travailleurs sur le fait que la législation du travail doit avant tout garantir le plein respect de tous les principes et droits fondamentaux au travail, et qu'aucune considération ne peut, d'une quelconque manière, remettre en cause cet objectif. Je tiens à dire clairement que ce principe est celui qui guidera tous les travaux techniques du BIT dans ce domaine.

Permettez-moi, enfin, de revenir sur deux grands domaines thématiques qui ont suscité de nombreux commentaires: les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, qui font l'objet du résultat 5, et la productivité, question étroitement liée au résultat 4 mais qui a des incidences plus étendues.

Sur le premier point, la mise en place de ce nouveau résultat a bénéficié d'un large soutien au sein du Conseil d'administration, mais j'ai bien perçu une certaine frustration quant au montant des ressources allouées et au niveau d'ambition des indicateurs applicables, jugés trop bas par certains. Je rappellerai simplement que la Déclaration du centenaire accorde une très grande importance aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, et que l'OIT doit continuer de développer progressivement ses activités, sur les plans quantitatifs et qualitatifs, à mesure que nous progressons. Une fois encore, cette période biennale est un premier pas.

À cet égard, permettez-moi de m'arrêter un instant sur la décision que vient de prendre le Conseil d'administration d'inscrire à l'ordre du jour de la session de la Conférence de l'année prochaine une discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. Il me semble que nous avons là une occasion rêvée de progresser sans attendre, rapidement et de manière décisive, dans la direction que nous souhaitons prendre. Et n'oublions pas que, à la suite de cette discussion, l'année 2021 marquera le début des travaux de la Conférence sur la question normative des apprentissages. Il s'agit là d'importants jalons pour l'avenir, qui nous montrent que l'approche stratégique de la définition de l'ordre du jour de la Conférence porte ses fruits.

Enfin, j'ai été très attentif, Monsieur le Président, à ce qui a été dit à propos de la productivité. Le groupe des employeurs a fait savoir clairement qu'il s'agissait pour lui d'une priorité essentielle et a appelé de ses vœux l'élaboration d'une stratégie globale sur cette question, qui tienne compte des éléments figurant dans la Déclaration du centenaire. De toute évidence, ces préoccupations ne sont pas celles d'un seul groupe.

J'ai un peu réfléchi aux questions en jeu – complexes et nombreuses à mon avis – et je suis convaincu qu'il faut examiner de manière plus approfondie le rôle de l'OIT en matière de productivité – que devrions-nous faire, que devrions-nous éviter de faire –, de sorte que ce rôle spécifique soit bien délimité et élaboré compte dûment tenu des paramètres liés au mandat de l'Organisation.

C'est pourquoi je souhaite dès à présent informer le Conseil d'administration que le rapport que je soumettrai à la prochaine session de la Conférence – le rapport du Directeur général, qui est l'une des rares choses dont je peux décider seul – sera consacré à la question de la productivité et du travail décent. Je pense que, en traitant en temps utile de questions qui revêtent une importance stratégique pour l'OIT, ces rapports ont fait la preuve de leur utilité ces dernières années et contribué à ce que l'Organisation prenne de bonnes orientations. J'espère qu'il en ira de même avec la question de la productivité l'an prochain à la Conférence.

Sur la base de ces réponses exhaustives – je pense que vous en conviendrez – et des précisions fournies, je ne doute pas que le Conseil d'administration pourra maintenant approuver le programme de travail qui a été proposé. Je vous remercie de votre attention.

Vue d'ensemble

Introduction

1. Le programme de travail de l'OIT pour 2020-21 est ancré dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire) qui a été adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session (juin 2019). Il sera mis en œuvre à un moment où le monde du travail connaît de profondes transformations, sous l'effet en particulier de l'innovation technologique, des évolutions démographiques, des changements environnementaux et climatiques, et de la mondialisation. Le programme répond à la nécessité d'agir d'urgence, comme le demande la Déclaration du centenaire, pour saisir les opportunités et relever les défis en vue de construire un avenir du travail juste, inclusif et sûr et qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous.

2. La Déclaration du centenaire réaffirme l'impératif de justice sociale qui a donné naissance à l'OIT et la conviction qu'il est à la portée des gouvernements, des employeurs et des travailleurs du monde entier d'œuvrer ensemble pour construire un avenir du travail qui donne corps à sa vision fondatrice.

3. La Déclaration du centenaire fixe l'orientation à long terme des activités de l'OIT à l'aube de son deuxième siècle et, conformément à la Résolution sur la Déclaration du centenaire qui a été adoptée au même moment par la Conférence, le présent programme de travail pour la période biennale 2020-21 définit les priorités d'action immédiates de l'Organisation.

4. Le Conseil d'administration, à sa 333^e session (juin 2018) ¹, a approuvé une modification de la procédure habituelle afin que les Propositions de programme et de budget du Directeur général pour 2020-21 puissent être guidées par la Déclaration du centenaire. La procédure modifiée prévoyait que le Conseil d'administration examinerait un aperçu préliminaire des propositions à sa 334^e session (octobre-novembre 2018) ² et qu'il approuverait ensuite le niveau des dépenses prévues pour le programme, parallèlement à l'examen de la méthodologie proposée pour améliorer le cadre de résultats, à sa 335^e session (mars 2019) ³, en attendant que la version définitive du cadre de résultats lui soit soumise à la présente session, compte tenu des conclusions pertinentes de la 108^e session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail. La Conférence a adopté le

budget des dépenses et le budget des recettes de l'Organisation en juin 2019.

5. Le programme de travail pour 2020-21 s'inspire de l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain qui réunit les dimensions économique, sociale et environnementale des politiques pour le monde du travail, telle qu'elle est exposée dans la Déclaration du centenaire. Avec un axe de travail mieux défini, des priorités plus claires et une plus grande cohérence dans l'action, le programme proposé permettra d'accélérer la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent (emploi; protection sociale; dialogue social et tripartisme; normes et principes et droits fondamentaux au travail) et de faire avancer le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030).

6. Le programme de travail est guidé par l'appel que la Déclaration du centenaire lance à l'ensemble des États Membres afin de les inciter à développer, avec le soutien de l'OIT, l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain en s'attachant à:

- a) renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation;
- b) renforcer les institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs;
- c) promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous.

7. Cet appel à l'action déterminera le soutien que l'OIT apportera aux efforts déployés pour garantir une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable, en exploitant le potentiel du progrès technologique et de la croissance de la productivité en vue de parvenir au travail décent pour tous.

8. Comme le réaffirme le programme, l'OIT continuera d'offrir des services aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs (notamment dans le cadre de son programme sectoriel et de ses activités de coopération pour le développement), conformément à son mandat et en tenant pleinement compte de la diversité de leurs situations, de leurs besoins, de leurs priorités et de leurs niveaux de développement.

¹ Document [GB.333/PV](#), paragr. 112.

² Document [GB.334/PV](#), paragr. 773-809.

³ Document [GB.335/PV](#), paragr. 884.

9. Le présent programme de travail est entièrement calé sur le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021. Il obéit donc aux critères primordiaux que sont la pertinence pour les mandants, l'impact sur la vie des

gens et l'influence sur les débats nationaux et internationaux, ainsi qu'à la double exigence de transparence et de responsabilité.

Un programme guidé par une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain

10. Le programme de travail s'accompagne d'un cadre de résultats extrêmement clair dans ses orientations et ses priorités, comprenant huit résultats stratégiques et trois résultats facilitateurs. Ces résultats englobent les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques et les initiatives pour le centenaire qui étaient présentées séparément dans les précédentes propositions de programme et de budget. De pair avec un système de mesure plus rigoureux, ils définissent les résultats auxquels l'Organisation doit s'efforcer de parvenir au cours de la prochaine période biennale.

11. Les huit résultats stratégiques proposés sont directement tirés de la Déclaration du centenaire et reflètent les principaux éléments d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, à savoir:

- 1) des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif;
- 2) des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité;
- 3) des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous;
- 4) des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent;
- 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;
- 6) l'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail;
- 7) une protection adéquate et efficace pour tous au travail;
- 8) une protection sociale complète et durable pour tous.

12. Le renforcement des capacités institutionnelles des mandants tripartites de l'OIT est au cœur du programme de travail, conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration en octobre-novembre 2018⁴ et en mars 2019⁵. Il fait donc à lui seul l'objet d'un résultat stratégique global décliné en plusieurs produits visant spécifiquement les capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et de travailleurs. Des partenaires sociaux forts, représentatifs et indépendants, des administrations du travail efficaces et dotées de ressources suffisantes, et des mécanismes de

dialogue social robustes et influents sont au fondement de la gouvernance du marché du travail. Ce sont aussi des éléments déterminants pour la réalisation des sept autres résultats. De plus, chaque résultat stratégique est assorti de mesures particulières visant à renforcer les capacités techniques des mandants à prendre part à tous les processus, à toutes les activités d'élaboration des politiques et à tous les programmes pertinents, tant au niveau national qu'international.

13. L'égalité des genres et la non-discrimination, les normes internationales du travail, le dialogue social et une transition juste vers la durabilité environnementale, considérés comme quatre éléments transversaux déterminants dans le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021, sont maintenant intégrés dans les résultats stratégiques du programme de travail pour 2020-21. Ils sont pris en compte dans les stratégies et les produits associés aux résultats attendus au cours de la prochaine période biennale, accompagnés d'indicateurs qui permettront un suivi plus efficace des progrès réalisés.

14. Le fonctionnement optimal de l'OIT, indispensable à la réalisation des résultats stratégiques, restera associé à trois résultats facilitateurs. Le résultat A (Des connaissances faisant autorité et des partenariats à fort impact pour promouvoir le travail décent) renforce le rôle de l'OIT en ce qui concerne la création, la compilation, la médiation et la diffusion des connaissances, des résultats de la recherche, des statistiques et des informations sur le travail décent, et tend à faire de l'Organisation un partenaire plus influent au sein du système multilatéral. Les résultats B (Une gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation) et C (Des services d'appui efficaces et une utilisation efficace des ressources de l'OIT) insistent sur l'importance que l'OIT attache à l'innovation, à l'amélioration constante de son système de gouvernance ainsi qu'à l'utilisation la plus efficace possible de toutes les ressources dont elle dispose. Ils visent aussi la démocratisation du fonctionnement et de la composition des organes de direction de l'OIT, comme le préconise la Résolution sur la Déclaration du centenaire, ainsi que le rôle actuel de l'Organisation dans le processus de réforme du système des Nations Unies et la contribution qu'elle peut apporter à celui-ci.

⁴ Document GB.334/PV, paragr. 809.

⁵ Document GB.335/PV, paragr. 381.

15. Le programme de travail intègre aussi dans les résultats correspondants les initiatives du centenaire lancées en 2013. Ainsi, le rôle essentiel du système de normes est mis en avant dans le résultat stratégique 2; l'objectif de transition juste vers une économie verte trouve un écho dans tous les résultats stratégiques, en particulier dans les résultats stratégiques 3 et 4; le rôle des entreprises est plus largement détaillé dans le résultat stratégique 4; le programme de transformation pour l'égalité des genres est au cœur du résultat

stratégique 6; l'amélioration continue des fonctions de gouvernance de l'OIT est l'objet même du résultat facilitateur B.

16. Enfin, le programme englobe toutes les stratégies et tous les plans d'action qui ont été adoptés par le Conseil d'administration et qui resteront en vigueur au cours de la période biennale 2020-21. Le tableau 1 indique la relation entre ces stratégies et plans d'action et les résultats prévus par le programme.

Tableau 1. Intégration des stratégies et plans d'action de l'OIT dans son programme de travail pour 2020-21

Date	Intitulé	Intégration dans le programme de travail pour 2020-21
Novembre 2015	Suivi de la Résolution concernant les mesures visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle	Résultats stratégiques 3, 4 et 7
Novembre 2016	Suivi de la Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: Programme d'action révisé de l'OIT (2017-2021)	Résultats stratégiques 3, 4 et 7; résultat facilitateur A
Mars 2017	Programme de travail en vue de donner effet à la Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent (2017-2023)	Tous les résultats stratégiques et facilitateurs
Novembre 2017	Suivi de la Résolution concernant l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience	Résultat stratégique 3
	Suivi de la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail	Résultat stratégique 7
	Suivi de la Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre	Résultats stratégiques 5 et 7
	Stratégie en matière de partenariats et de cohérence des politiques	Résultats facilitateurs A et C
	Stratégie en matière de connaissances (2018-2021)	Résultat facilitateur A
	Stratégie en matière de technologies de l'information (2018-2021)	Résultat facilitateur C
Mars 2018	Stratégie en matière de ressources humaines (2018-2021): Agilité, mobilisation, efficacité	Résultat facilitateur C
	Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes (2018-2021)	Résultat stratégique 6
Octobre 2018	Stratégie de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2018-2021	Résultat facilitateur B
	Suivi de la Stratégie de l'OIT concernant les droits des peuples autochtones dans le cadre du développement inclusif et durable	Résultat stratégique 6
Mars 2019	Discussion de suivi sur les mécanismes d'examen volontaire par les pairs des politiques nationales de l'emploi	Résultat stratégique 3
	Stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT	Tous les résultats stratégiques; résultat facilitateur A
	Plan d'action révisé sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023, visant à donner suite aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2018	Résultats stratégiques 1, 3, 4 et 7
	Réexamen du plan d'action relatif à la gouvernance des migrations de main-d'œuvre à la lumière du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières	Résultat stratégique 7
	Point sur la réforme du système des Nations Unies. Plan d'action 2019-20 pour que l'OIT et ses mandants tripartites tirent le meilleur parti de la réforme du système des Nations Unies pour le développement	Résultats facilitateurs A et C
	Rapport de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail	Résultat stratégique 2; et résultat facilitateur A

Améliorations apportées au cadre de résultats pour 2020-21

17. Le programme de travail pour 2020-21 consolide le système de gestion axée sur les résultats de l'OIT au moyen d'une nouvelle méthodologie présentée au Conseil d'administration en mars 2019. Les améliorations apportées au cadre de résultats mettent en évidence la contribution que l'OIT sera en mesure de faire pour promouvoir 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,

condition indispensable d'un développement durable qui mette fin à la pauvreté et ne laisse personne de côté.

18. Le nouveau cadre de résultats repose sur deux innovations majeures, exposées ci-après, qui ont permis de l'aligner encore plus étroitement sur les cadres équivalents de la plupart des autres organismes des Nations Unies.

Une théorie du changement au service de la justice sociale par le travail décent

19. La Déclaration du centenaire définit l'orientation à long terme de l'action menée par l'OIT au service de la justice sociale par le travail décent. Il ne peut pas y avoir de développement durable sans un avenir du travail juste, inclusif et sûr et qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous. Tel est le but que l'OIT cherche à atteindre à long terme et qui détermine sa contribution au Programme 2030. À moyen terme, les activités de l'OIT sont axées sur les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent et sur les objectifs du plan stratégique de l'Organisation pour 2018-2021. À court terme, les priorités d'action sont celles qui figurent dans le programme et budget biennal.

20. Le cadre de résultats relie ces composantes et établit pour l'OIT et ses mandants une chaîne d'actions articulée comme suit:

- des produits clairement définis qui visent à entraîner un accroissement des capacités mises au service du travail décent aux niveaux national et international; associés à
- des résultats qui reflètent la mise en place progressive de conditions propices au travail décent dans le cadre d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain; conduisant à
- la concrétisation de l'Agenda du travail décent et de ses objectifs à long terme, à savoir: travail décent pour tous, justice sociale et développement durable.

21. La Déclaration du centenaire a permis de définir les domaines prioritaires dans lesquels l'impact des efforts en faveur du travail décent sera potentiellement le plus important, sachant que ces efforts devront être déployés dans le cadre d'une action commune dont la responsabilité incombe à la fois à l'OIT, aux gouvernements, aux partenaires sociaux, à la société civile et à la communauté internationale. Dans chacun de ces domaines de priorité, la théorie du changement trace le cadre d'action de l'OIT et détermine les résultats, les

produits et les indicateurs à utiliser pour mesurer les progrès.

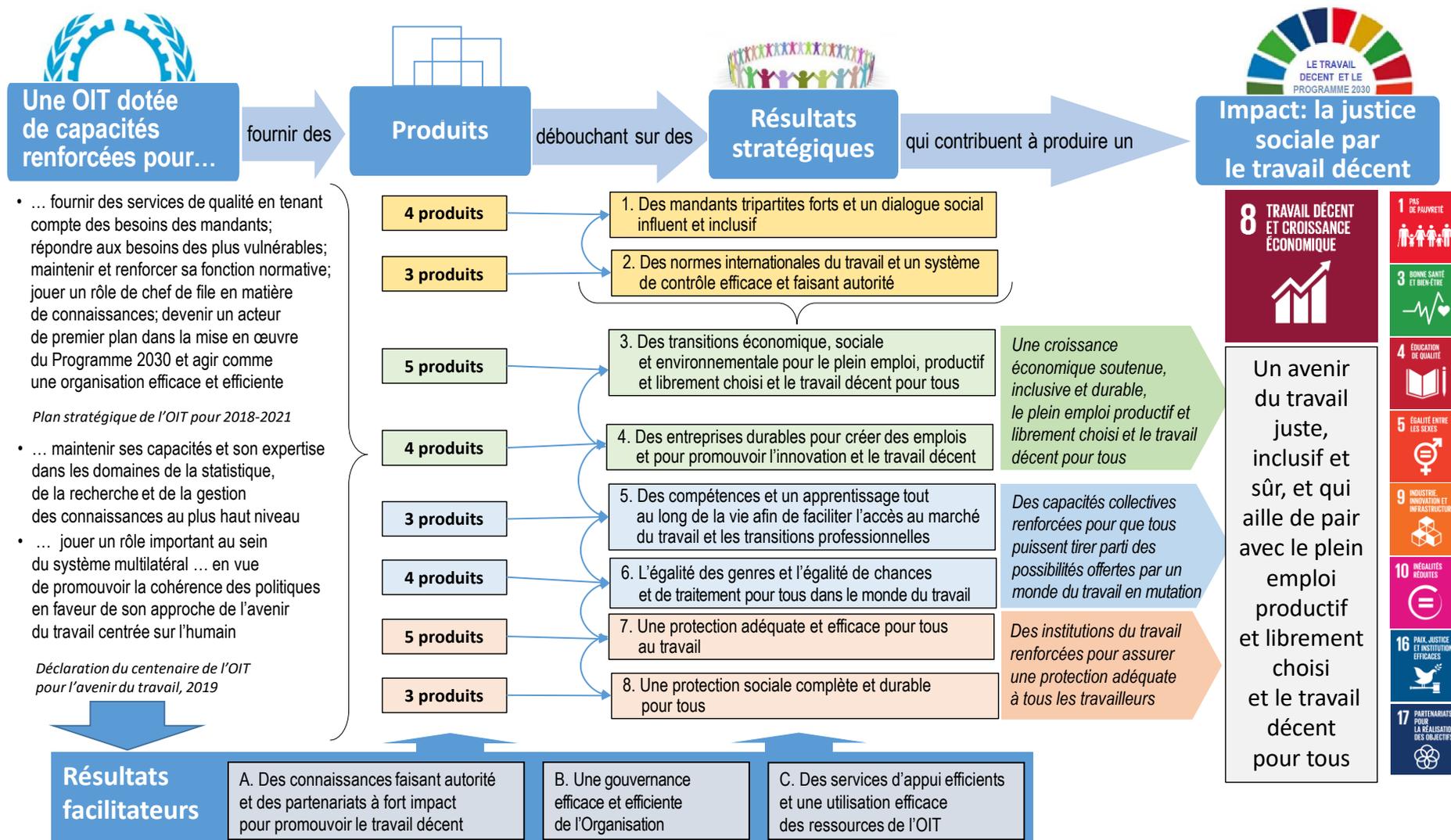
22. La Déclaration du centenaire réaffirme le mandat de l'OIT et rappelle l'importance fondamentale que revêtent l'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application, ainsi que la contribution essentielle que des partenaires sociaux et des mécanismes de dialogue social solides et représentatifs peuvent apporter à la cohésion générale des sociétés, ainsi qu'au bon fonctionnement et à la productivité de l'économie.

23. La Déclaration du centenaire appelle au renforcement des capacités individuelles, institutionnelles et systémiques, et demande à l'OIT de concentrer ses efforts dans les domaines suivants:

- a) Le renforcement des capacités individuelles doit passer par l'application effective d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres, prévoyant notamment: la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de participation et de l'égalité de traitement pour tous dans le monde du travail, un partage plus équilibré des responsabilités familiales, la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, et des investissements dans l'économie du soin. L'acquisition d'aptitudes, de compétences et de qualifications grâce à des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie et à une éducation de qualité pour tous doit également être encouragée dans cette perspective. En outre, l'accès universel à une protection sociale complète et durable, moyennant le développement et l'extension des systèmes existants, sera essentiel pour accompagner les travailleurs dans les transitions auxquelles ils auront à faire face tout au long de leur vie active.

- b) Le renforcement des institutions du travail exige l'application effective des principes et droits fondamentaux au travail, la fixation de salaires minimums adéquats, la limitation de la durée du travail et des mesures propres à garantir la sécurité et la santé au travail. Il est essentiel de libérer le monde du travail de la violence et du harcèlement pour assurer l'égalité de chances et respecter la dignité de l'être humain. De même, il est très important pour atteindre l'objectif du travail décent de protéger ceux qui travaillent dans l'économie informelle en facilitant leur transition vers l'économie formelle et en encourageant la création d'entreprises durables. Des institutions du travail solides sont aussi nécessaires pour que tous les aspects du travail décent soient à la portée des travailleurs migrants et des travailleurs concernés par diverses formes nouvelles de modalités de travail.
- c) Il ne peut y avoir de croissance économique soutenue, inclusive et durable ni de plein emploi productif et de travail décent pour tous sans une transition juste vers des économies qui fonctionnent bien, où l'on exploite tout le potentiel du progrès technique et de l'accroissement de la productivité dans le cadre de politiques macroéconomiques, commerciales, industrielles et sectorielles qui favorisent le travail décent, et où l'on encourage les investissements dans les infrastructures et les secteurs stratégiques. Un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables qui soutient le secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois est également déterminant pour garantir à tous des possibilités de travail décent et d'emploi productif ainsi qu'un meilleur niveau de vie. Il faut aussi tirer parti des opportunités et relever les défis que représente la transformation du travail liée aux technologies numériques, notamment le travail via des plateformes, et ceux qui découlent de diverses formes de modalités de travail, de modèles de production et de modèles économiques, y compris dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales.
- 24.** Les huit résultats stratégiques du programme de travail pour 2020-21 désignent les domaines dans lesquels l'impact de l'Organisation doit être le plus fort à court terme. Ils tiennent compte à la fois des profondes transformations du monde du travail, de l'expérience et des enseignements tirés des précédents cadres de résultats et des changements susceptibles d'être obtenus par la mise en œuvre des politiques, le respect de la législation et l'accès aux services relatifs au travail décent. Ainsi:
- les résultats 1 et 2 jettent les bases de l'action de l'OIT dans son ensemble et sont indispensables pour progresser dans tous les domaines correspondant aux autres résultats;
 - les résultats 3 et 4 visent les conditions à réunir pour favoriser la transition vers une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous;
 - les résultats 5 et 6 portent sur les mesures nécessaires pour que chacun puisse tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation;
 - les résultats 7 et 8 concernent les changements nécessaires pour assurer une protection adéquate au travail, y compris la mise en place d'une protection sociale complète et durable pour tous.
- 25.** Ces résultats se renforcent mutuellement et chacun d'eux suppose la participation à des partenariats avec d'autres acteurs, notamment au sein du système multilatéral, en vue d'amplifier la portée et l'impact des efforts de l'OIT, en tirant parti, le cas échéant, des initiatives des autres intervenants.
- 26.** Les produits qui figurent sous chacun des résultats stratégiques donnent une idée plus précise de l'orientation du programme pour l'exercice biennal ainsi que des changements sur lesquels l'OIT a une influence directe et dont elle devra rendre compte.
- 27.** La figure 1 montre comment s'articulent les différents éléments du cadre de résultats pour 2020-21.

Figure 1. Éléments du cadre de résultats proposé pour 2020-21



Un système de mesure amélioré

28. Le système de mesure amélioré qui a été mis au point pour le présent programme de travail définit plus clairement les produits et les indicateurs utilisés aux niveaux des produits, des résultats et de l'impact, tout en intégrant mieux les objectifs de développement durable (ODD). Les indicateurs serviront à mesurer les progrès réalisés tout au long de la chaîne de résultats à laquelle l'OIT entend contribuer, depuis les produits jusqu'aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent.

29. Chaque produit s'accompagne d'indicateurs d'exécution comportant des bases de référence, des cibles et des moyens de vérification. À ce stade, les indicateurs mesurent les résultats immédiats en termes de capacité des mandants à améliorer leur cadre d'action et leur dispositif normatif et institutionnel au niveau national.

30. Au niveau des résultats et des objectifs stratégiques, les indicateurs qui figurent dans le cadre de résultats sont soit des indicateurs des

ODD, notamment ceux dont l'OIT est garante ou auxquels elle contribue, soit d'autres indicateurs couramment utilisés dans le domaine du travail. L'inclusion d'indicateurs des ODD à ces deux niveaux témoigne explicitement de la contribution de l'OIT à la mise en œuvre du Programme 2030. Elle confirme aussi l'alignement du processus de planification de l'OIT sur celui d'autres institutions des Nations Unies, conformément à la résolution A/RES/71/243 adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 21 décembre 2016, qui demandait à toutes les entités du système d'intégrer les ODD dans leurs documents de planification stratégique.

31. On trouvera à l'appendice I des informations détaillées sur les différents éléments du cadre de résultats pour 2020-21, et à l'appendice II un aperçu des relations entre le programme de travail de l'OIT pour 2020-21 et les cibles et indicateurs des ODD.

Affectation des ressources

32. À sa 108^e session (2019), la Conférence internationale du Travail a adopté un budget de 790 640 000 dollars É.-U. pour le 77^e exercice

financier. Le tableau 2 ci-après présente le budget stratégique pour 2020-21 par ligne de crédit.

Tableau 2. Budget stratégique par ligne de crédit

	Budget stratégique 2018-19 ¹	Budget stratégique 2020-21	Budget stratégique 2020-21	Budget stratégique 2020-21
	(en dollars É.-U.)	(en dollars É.-U. constants 2018-19)	(recalculé (en dollars É.-U.))	(recalculé et réévalué (en dollars É.-U.))
Partie I. Budget courant				
A. Organes directeurs	50 735 649	50 735 649	51 558 242	50 276 621
B. Résultats stratégiques	627 872 964	628 073 901	635 931 680	626 217 247
C. Services de management	62 171 040	62 270 103	63 024 343	61 642 333
D. Autres crédits budgétaires	45 457 712	45 157 712	43 203 398	42 409 698
Ajustement pour mouvements de personnel	-6 420 379	-6 420 379	-6 446 399	-6 307 494
Total Partie I	779 816 986	779 816 986	787 271 264	774 238 406
Partie II. Dépenses imprévues				
Dépenses imprévues	875 000	875 000	875 000	875 000
Partie III. Fonds de roulement				
Fonds de roulement	—	—	—	—
Total (Parties I-III)	780 691 986	780 691 986	788 146 264	775 113 406
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires				
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	3 428 014	15 713 000	15 957 445	15 526 594
Total (Parties I-IV)	784 120 000	796 404 986	804 103 709	790 640 000

¹ Le budget stratégique proposé pour les organes directeurs comprend les ressources du Département des relations, des réunions et des documents officiels et du Département de l'administration et des services internes, qui apportent un appui direct à la fonction de gouvernance. Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2020-21, le budget pour 2018-19 a été revu selon une méthode de répartition révisée.

33. Les montants alloués aux parties I, II, III et IV du budget stratégique ont été approuvés par la Conférence. La répartition des ressources entre les quatre articles de la partie I «Organes directeurs», «Résultats stratégiques», «Services de management» et «Autres crédits budgétaires», telle qu'indiquée au tableau 2, a été examinée à la 335^e session du Conseil d'administration en mars 2019 et approuvée par la Conférence. Les informations de la présente section complètent celles qui figurent dans les documents GB.335/PFA/1 et GB.335/PFA/1/1. Elles portent principalement sur le cadre de résultats stratégiques.

34. Les affectations de ressources prévues pour les huit résultats stratégiques tiennent compte des considérations suivantes:

- le budget des résultats stratégiques adopté en juin 2019;
- la décision de la Conférence de voir se refléter les priorités de la Déclaration du centenaire dans le programme et le budget, accompagnées de ressources suffisantes;
- des objectifs stratégiques mieux définis, plus synthétiques et mieux intégrés;
- des capacités techniques renforcées et des méthodes de travail innovantes;
- une augmentation des ressources extrabudgétaires estimée à 20 millions de dollars É.-U.

35. Les ressources du budget ordinaire sont concentrées sur huit résultats stratégiques interdépendants plus largement définis

qu'auparavant et réparties de façon plus équilibrée entre eux de manière à accroître l'impact et à favoriser les synergies. En réponse à l'appel lancé dans la Déclaration du centenaire, l'acquisition de compétences, l'apprentissage tout au long de la vie et l'égalité des genres bénéficient de ressources supplémentaires. Ainsi, les crédits ordinaires affectés aux compétences (résultat stratégique 5) se montent à 41,7 millions de dollars É.-U., soit 13,3 millions de dollars É.-U. de plus que ce qui était prévu au titre de l'indicateur 1.3 relatif au développement des compétences pour la période biennale 2018-19. Pour le résultat 6, concernant l'égalité des genres et la non-discrimination, la

hausse est de 2 millions de dollars É.-U. par rapport au montant budgété pour l'exercice actuel.

36. Le cadre stratégique (tableau 3) présente les ressources attribuées à chacun des huit résultats stratégiques, compte tenu des contributions de l'ensemble du personnel et autres ressources des départements existants du Portefeuille des politiques ainsi que des régions. Cette répartition stratégique des ressources, sur la base des résultats, comprend donc non seulement les apports du département technique responsable au premier chef de tel ou tel résultat, mais aussi ceux d'autres unités du Bureau.

Tableau 3. Cadre stratégique: montant total des ressources pour 2020-21 (en millions de dollars É.-U.)

Résultat	Budget	Dépenses	CSBO 2020-21
	Ordinaire 2020-21	Extrabudgétaires 2020-21 (estimations)	(estimations)
Résultat 1. Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif	101,8		11,0
Résultat 2. Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité	56,7		11,0
Résultat 3. Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous	69,5		127,0
Résultat 4. Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent	48,8		56,0
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	41,7		45,0
Résultat 6. L'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail	40,7		35,0
Résultat 7. Une protection adéquate et efficace pour tous au travail	94,7		147,0
Résultat 8. Une protection sociale complète et durable pour tous	42,7		38,0
Sous-total, résultats stratégiques	496,6	470,0	30,0
Services d'appui	131,5		
Total	628,1	470,0	30,0
Pour 2018-19¹			
Sous-total, résultats stratégiques	495,7	450,0	36,4
Services d'appui	132,2		
Total	627,9	450,0	36,4

¹Le budget stratégique proposé pour les organes directeurs comprend les ressources du Département des relations, des réunions et des documents officiels et du Département de l'administration et des services internes, qui apportent un appui direct à la fonction de gouvernance. Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2020-21, le budget pour 2018-19 a été revu selon une méthode de répartition révisée.

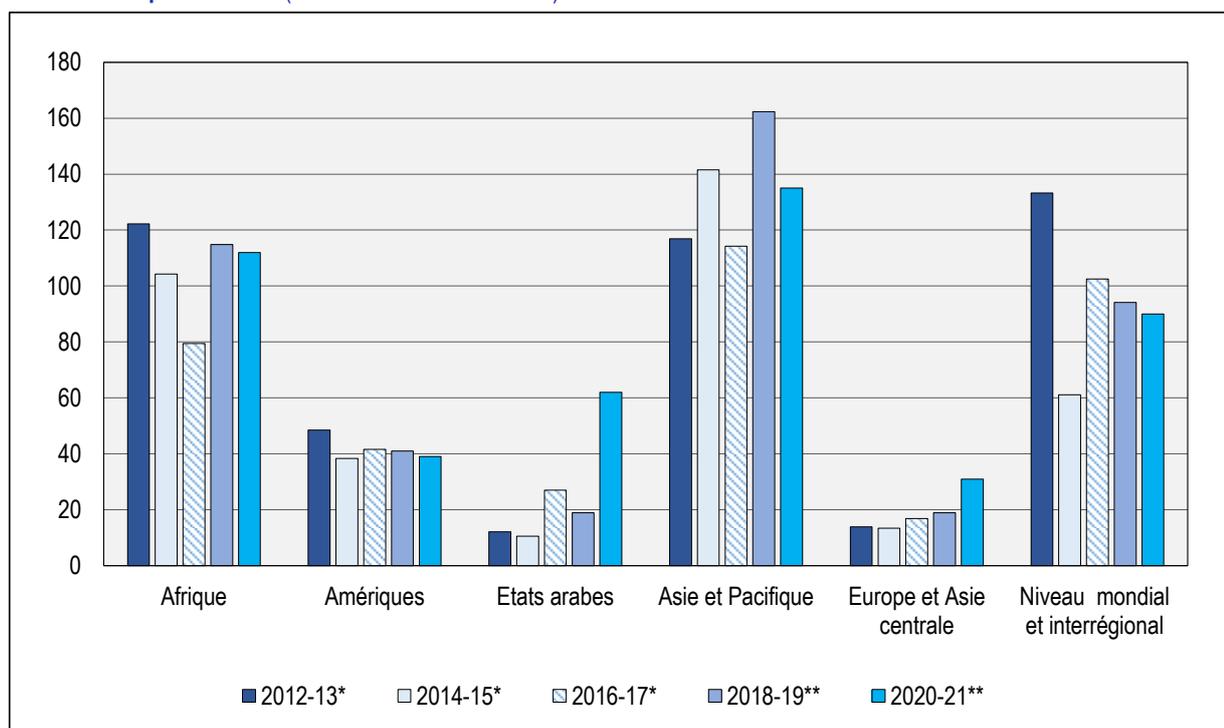
37. La réalisation des résultats stratégiques est subordonnée à la disponibilité des crédits approuvés au titre du budget ordinaire ainsi que des contributions extrabudgétaires des partenaires de développement. Le tableau 3 présente une estimation de l'ensemble des ressources disponibles – ordinaires et extrabudgétaires – pour

la réalisation de chacun des résultats stratégiques au cours de la prochaine période biennale. On y voit que les ressources extrabudgétaires sont estimées à 470 millions de dollars É.-U. et les ressources du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) à 30 millions de dollars É.-U. La figure 2 représente le niveau estimatif des

dépenses extrabudgétaires par région. Ces estimations sont des chiffres composites calculés sur la base des dépenses de l'année écoulée et des contributions confirmées ou prévues des partenaires de développement. L'OIT poursuivra les efforts qu'elle déploie pour approfondir, étendre et diversifier ses partenariats et ses sources de fonds, notamment en misant sur l'innovation, la

collaboration avec les organisations du système des Nations Unies, la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, les partenariats public-privé et les financements d'origine nationale. Ces mesures seront décrites en détail dans la future stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement 2020-2025.

Figure 2. Dépenses extrabudgétaires réelles et estimées par région – période biennale 2020-21 et précédentes (en millions de dollars É.-U.)



* Dépenses réelles ** Dépenses estimées

38. Les ressources du CSBO serviront à financer des travaux stratégiques susceptibles d'avoir un effet catalytique en mobilisant d'autres ressources pour la réalisation des huit résultats, la priorité à cet

égard continuant d'être donnée aux pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (tranche inférieure) ainsi qu'à d'autres pays fragiles.

Résultats stratégiques

39. La présente section contient une description détaillée des huit résultats stratégiques en indiquant pour chacun: les défis actuels à relever, ce qu'il faut changer, les risques et mesures d'atténuation et les produits sur lesquels portera l'axe de travail de l'OIT pour 2020-21. Le cadre de résultats complet, y compris les indicateurs, les moyens de vérification, les cibles et les données de référence, figure à l'appendice I.

40. La présentation des résultats stratégiques est suivie d'un tour d'horizon des contextes régionaux, des grandes lignes de la stratégie globale de l'OIT en matière de recherche et de statistique, et des activités de renforcement des capacités qui seront menées en partenariat avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin).

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

41. Les processus de tripartisme et de dialogue social sous toutes ses formes qui réunissent des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs sont la pierre angulaire du développement durable et de la stabilité économique, sociale, environnementale et politique. Le tripartisme et le dialogue social contribuent au travail décent, à la paix et à la démocratie, assurent la cohérence des politiques et permettent des relations professionnelles saines et productives. Ils ont produit des résultats dans toutes les régions et tous les contextes et se sont révélés particulièrement utiles lorsque les pays connaissent des situations déstabilisantes telles qu'une crise financière ou des troubles sociaux. Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont des forces dynamiques qui contribuent à construire des sociétés plus cohésives et des économies plus productives en collaborant avec les gouvernements en vue de relever les défis dans l'intérêt de toutes les femmes et de tous les hommes.

Défis actuels à relever

42. Les tendances mondiales actuelles présentent un ensemble de défis que les gouvernements ne peuvent relever seuls, ce qui offre une occasion unique de renforcer l'action collective au moyen d'un tripartisme et d'un dialogue social performants. Il est absolument nécessaire d'instaurer une nouvelle ère de partenariat entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs à tous les niveaux pour construire l'avenir du travail, veiller à l'efficacité de sa gouvernance et de son administration et renforcer la démocratie. Les transformations du monde du travail imposent aux institutions et aux différents acteurs de créer de nouvelles façons d'interagir, de forger de nouveaux mécanismes visant à régir

et réglementer marchés du travail de manière inclusive et participative et de mettre en place des systèmes efficaces d'inspection du travail pour assurer la protection des travailleurs et l'égalité des conditions de concurrence entre les entreprises. Les institutions du dialogue social sont mises à rude épreuve et luttent pour parvenir à un consensus sur la manière de traiter des questions complexes et multiformes. Dans de nombreux pays, ces institutions manquent de ressources et sont inefficaces. En outre, la légitimité des partenaires sociaux et la crédibilité du tripartisme et du dialogue social sont affaiblies lorsque les organisations d'employeurs et de travailleurs ont des difficultés à conserver leurs membres et à en recruter de nouveaux, notamment dans les catégories sous-représentées d'entreprises et de travailleurs. Parvenir à atteindre les entreprises et les travailleurs de l'économie informelle pose un problème particulier.

Que faut-il changer?

43. Pour réaliser le potentiel d'une bonne gouvernance et d'un dialogue social efficace, il faut des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, fortes et représentatives, des administrations du travail efficaces et dotées de ressources suffisantes, ayant les capacités nécessaires pour résoudre les problèmes et rechercher des compromis, ainsi que des institutions de dialogue social solides. Il importe tout autant que les gouvernements et les partenaires sociaux mettent en place un environnement propice au dialogue social et manifestent la volonté politique de s'engager dans ce processus avec confiance et respect mutuel.

44. Les gouvernements ont un rôle essentiel à jouer pour ce qui est d'apporter le soutien nécessaire au dialogue social en établissant des cadres juridiques et institutionnels et en prenant

d'autres dispositions qui permettent à toutes les parties de s'engager effectivement et de garantir que tous les travailleurs et employeurs jouissent du droit essentiel de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient veiller à ce que la législation du travail garantisse les droits au travail tout en favorisant la viabilité des entreprises et la bonne gouvernance dans le domaine de l'emploi et du travail. Ils devraient aussi veiller à disposer de cadres institutionnels pour la prévention et le règlement efficaces des différends à tous les niveaux, ce qui est fondamental pour le maintien de relations professionnelles saines.

45. Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont essentielles pour représenter et coordonner la voix des différents acteurs de l'économie. Afin de faire preuve auprès de leurs membres de leur capacité d'initiative, de leur pertinence et de leur intérêt, ils ont besoin d'un renforcement des capacités fondé sur les besoins qui reflète leurs priorités institutionnelles, en tenant compte de l'évolution du monde du travail. Les systèmes d'administration du travail, y compris les services d'inspection du travail, doivent aussi avoir la capacité d'anticiper les changements afin d'élaborer des mesures de politique générale et des réponses stratégiques appropriées. Des approches innovantes en matière de gouvernance et de respect du droit du travail, associées à un environnement juridique, financier et technique propice au bon fonctionnement des institutions du travail, sont nécessaires pour faire face aux mutations du monde du travail et à leurs conséquences. Il faut notamment tenir compte de facteurs tels que la nature de plus en plus transnationale et technologique du travail, de l'émergence de nouveaux risques professionnels liés aux nouvelles technologies, de l'accroissement de la diversité des entreprises et des modalités de travail et de la disponibilité des ressources pour l'administration du travail, en particulier pour les services d'inspection du travail.

Risques et mesures d'atténuation

46. Le manque de respect des principes et droits fondamentaux au travail empêche le tripartisme de réaliser pleinement son potentiel. La réticence à créer un climat politique et civil stable qui permette aux organisations autonomes d'employeurs et de travailleurs de fonctionner librement sans crainte de représailles aggrave ce risque, de même que l'absence plus générale de volonté des parties de parvenir à des solutions concertées par des processus inclusifs de dialogue social à tous les niveaux, y compris dans le système multilatéral et dans le contexte des ODD.

47. Pour tenter d'atténuer ces risques, l'OIT soutiendra le travail de collaboration et de sensibilisation mené par ses mandants dans les forums nationaux, régionaux et mondiaux sur le développement, ainsi qu'au sein du système multilatéral, afin de montrer la valeur que le tripartisme, le dialogue social et les normes internationales du travail ajoutent au renforcement des institutions, à l'élaboration et à l'application des politiques et à l'amélioration des relations professionnelles. Des mandants tripartites forts et un dialogue social solide ne sont pas seulement une condition préalable essentielle à la réalisation de la justice sociale, ils sont aussi les fondements du succès du programme et du mandat global de l'OIT.

L'axe de travail de l'OIT pour 2020-21

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

48. Les entreprises du monde entier sont touchées par les changements qui transforment le monde du travail, alors que, pour bâtir la prospérité, elles continuent d'avoir besoin d'opérer sur des marchés ouverts, équitables, flexibles et concurrentiels. Leurs réalités étant constamment diversifiées, les entreprises se tournent vers les organisations d'employeurs et les associations professionnelles pour trouver des solutions et des réponses à leurs besoins changeants, et pour s'adapter à l'évolution du climat des affaires, des marchés du travail et des environnements politique et réglementaire.

49. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles font face à des difficultés, car la concurrence en matière d'associations d'entreprises et de représentation des intérêts des entreprises s'intensifie. De plus, le rythme soutenu du changement dans le monde du travail leur impose d'adopter une vision à long terme fondée sur la prévoyance stratégique. Pour continuer de porter la voix des entreprises, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles doivent améliorer leur représentativité et leurs structures de gouvernance afin d'être plus diversifiées et inclusives. Elles doivent aussi innover dans les services et faire office d'intermédiaire efficace entre les entreprises, les décideurs et la société en général. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles qui plaident efficacement en faveur d'un environnement propice aux entreprises durables et au secteur privé en tant que principale source de croissance économique, de création d'emplois et de travail décent sont essentielles au

bon fonctionnement et à la productivité des économies et donc à la prospérité de tous.

50. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles pour:

- étendre la représentation à des entreprises de tailles et de formes différentes, à de nouveaux modèles d'entreprise, à de nouveaux lieux et à des secteurs émergents et des secteurs en croissance, et former des alliances avec des acteurs économiques informels afin d'exercer un rôle moteur fondé sur la diversité et l'inclusion;
- adapter la gouvernance, les processus opérationnels et les structures des ressources à l'évolution de l'environnement économique et renforcer les capacités d'utiliser diverses technologies (médias sociaux, veille économique et analyse avancée des données) de façon à améliorer la gestion des affiliations et les stratégies de mobilisation avec leurs membres et avec le milieu des affaires en général;
- mettre au point et adapter des services qui apportent des réponses pertinentes aux défis et aux changements auxquels doivent faire face les entreprises, de façon à soutenir leurs membres et membres potentiels;
- renforcer les capacités d'analyse et de recherche pour mieux comprendre et anticiper l'évolution des réalités des entreprises et élaborer des propositions de mesures fondées sur des données probantes;
- renforcer les capacités individuelles et institutionnelles, y compris la capacité de montrer la voie à suivre au sein du secteur privé afin de promouvoir des pratiques commerciales durables, le respect des normes et le dialogue social.

51. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à élaborer des stratégies de diversification des membres, notamment par l'utilisation des technologies numériques, et à élargir les produits de diffusion de la connaissance afin de renforcer la participation des femmes à la prise de décisions et d'aider les organisations d'employeurs et les associations professionnelles à s'adapter à l'évolution du monde du travail;
- à améliorer l'évaluation des priorités institutionnelles, de la représentation et de l'environnement opérationnel des organisations d'employeurs et des associations professionnelles, et à améliorer l'outil de gestion des bases de données répertoriant les membres des organisations

d'employeurs et des associations professionnelles afin d'augmenter les taux de recrutement et de maintien en fonction, en collaboration avec le Centre de Turin;

- à élaborer des savoirs, des outils et un programme de développement des capacités à l'échelle mondiale pour aider les organisations d'employeurs et les associations professionnelles à intégrer le cadre des ODD dans les services à leurs membres et dans leurs processus d'élaboration des politiques;
- à développer et à améliorer l'approche et la méthodologie permettant d'évaluer l'environnement propice aux entreprises pour soutenir l'élaboration par les organisations d'employeurs et les associations professionnelles de politiques fondées sur des données probantes;
- à mettre au point des outils permettant aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles de mieux comprendre les réalités changeantes du secteur privé grâce à la collecte de données et à l'analyse des questions ayant une incidence sur les entreprises et le lieu de travail, y compris l'élaboration d'un cadre stratégique intégré qui soutienne la croissance de la productivité pour l'emploi, la création d'emplois et le travail décent.

□ **Produit 1.2. Capacité institutionnelle accrue des organisations de travailleurs**

52. Les changements rapides dans l'organisation du travail et de la production menacent d'affaiblir les normes de prospérité partagée qui ont maintenu les sociétés unies. La portée et le champ d'application des cadres politiques et juridiques existants ne garantissent souvent pas les droits des travailleurs ni la protection adéquate d'une main-d'œuvre toujours plus nombreuse et diversifiée. En conséquence, les organisations de travailleurs jouent un rôle crucial pour bâtir des sociétés justes, inclusives et durables tout en promouvant et en défendant les droits des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Les efforts se poursuivront pour renforcer leurs capacités de contribuer à la formulation et à la mise en œuvre cohérente de politiques économiques, sociales et environnementales qui assurent la protection des travailleurs tout au long de leur vie. Des mesures sont également nécessaires pour aider les organisations de travailleurs à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies et des services innovants qui leur permettent d'attirer, de fidéliser et de représenter tous les travailleurs et travailleuses, quelles que soient leur vulnérabilité sur le marché du travail et leur relation de travail.

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

- contribuer efficacement à la formulation et à la mise en œuvre cohérente de politiques économiques, sociales et environnementales aux niveaux national, régional et international, y compris dans des institutions ou des cadres multilatéraux;
- élaborer des propositions de dialogue social bipartite et tripartite, y compris des conventions collectives à différents niveaux, en ciblant les domaines pertinents;
- fournir des services nouveaux ou améliorés à leurs membres en tenant compte des transformations du monde du travail;
- attirer de nouveaux membres, intégrer et représenter une main-d'œuvre plus diversifiée, en reconnaissant la nécessité d'assurer l'égalité des genres et la transition effective vers la formalité, grâce à des stratégies innovantes.

54. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à élaborer un ensemble de stratégies innovantes, de moyens d'action et de matériels de sensibilisation, y compris des stratégies et des outils de développement des connaissances et de communication en ciblant les domaines d'action pertinents;
- à élaborer des programmes d'études et à mettre en œuvre des programmes de formation innovants en coopération avec le Centre de Turin dans les domaines d'action prioritaires, en mettant l'accent sur le rôle et le poids des syndicats pour assurer la cohérence des politiques aux niveaux national et international;
- à mettre au point des outils et des stratégies pour soutenir le dialogue social et la négociation collective à tous les niveaux, y compris le niveau transnational;
- à développer les connaissances et à documenter les bonnes pratiques en ce qui concerne les nouvelles formes de représentation et les nouveaux modèles organisationnels, y compris pour ce qui est de l'utilisation de technologies numériques dans l'organisation et la prestation de services aux membres.

□ **Produit 1.3. Capacité institutionnelle accrue des administrations du travail**

55. L'administration du travail joue un rôle essentiel dans la protection des travailleurs et l'instauration d'un environnement propice aux entreprises durables en favorisant le dialogue social, en élaborant des politiques liées au travail et en

améliorant les systèmes d'inspection du travail. Les systèmes d'administration du travail peuvent également jouer un rôle central dans la promotion de la connaissance et du respect de la législation et des politiques en matière d'égalité des genres. Ils sont essentiels à l'instauration d'une culture de la prévention et du respect des normes sur le lieu de travail.

56. L'élaboration d'une approche stratégique de la réglementation du marché du travail et du respect de la législation du travail pour l'avenir du travail exige un investissement accru dans les capacités des services d'administration du travail et d'inspection du travail pour les aider à s'adapter, à innover et à exploiter les technologies et les possibilités afin de renforcer la protection de tous les travailleurs, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

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

- évaluer, renforcer et moderniser les systèmes d'administration et d'inspection du travail conformément à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et au protocole de 1995 y relatif, à la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978;
- améliorer les cadres juridiques, politiques et institutionnels de l'administration du travail et de l'inspection du travail, et moderniser le mode d'utilisation de la technologie par les services d'inspection du travail afin d'accroître l'efficacité des méthodes de travail;
- renforcer les capacités des services d'inspection du travail à planifier le contrôle de la conformité en s'appuyant sur des données factuelles, et élaborer des méthodes et des techniques pour prévenir et réprimer les infractions au droit du travail, notamment en assurant le contrôle de l'application de la législation, en collaboration avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées;
- renforcer les capacités des inspecteurs du travail et des autres personnels de l'administration du travail à remédier aux problèmes existants et à relever les nouveaux défis que pose le monde du travail.

58. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à élaborer des documents d'orientation sur les pratiques de bonne gouvernance et d'administration du travail afin de relever les nouveaux défis que pose le monde du travail;
- à mener des travaux de recherche sur l'utilisation de la technologie pour assurer le

respect de la législation du travail, y compris une analyse comparative de l'utilisation de l'intelligence artificielle et de l'analyse prédictive par les services d'inspection du travail, des options technologiques utilisées par les gouvernements et le secteur privé qui seraient applicables à l'inspection du travail et des interventions innovantes pour un respect durable des normes;

- à développer, adapter et produire de nouveaux modules et outils d'après le modèle d'intervention de l'OIT permettant de mettre en œuvre des programmes stratégiques de contrôle de la conformité pour aider les services d'inspection du travail et d'autres institutions du travail à relever les défis complexes que posent le respect et l'application des normes, et à élaborer des directives techniques mondiales sur l'inspection du travail, comme l'a demandé le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN);
- en coopération avec le Centre de Turin, à revoir, à élaborer et à diffuser sous des formats accessibles des documents d'orientation et des matériels relatifs au renforcement des capacités, des programmes de formation et des mécanismes de mise en œuvre pour la formation initiale et l'apprentissage tout au long de la vie du personnel de l'administration du travail, notamment des méthodes et techniques applicables au travail via des plateformes et aux diverses formes de modalités de travail, aux nouvelles activités économiques, à l'application transnationale de la législation, à l'économie informelle et aux risques professionnels liés aux risques psychosociaux et aux nouvelles technologies;
- à promouvoir et soutenir les réseaux mondiaux et régionaux sur l'administration du travail et l'inspection du travail, notamment par l'intermédiaire de forums mondiaux et régionaux, ainsi qu'en facilitant les échanges réguliers d'informations et de pratiques entre experts.

□ **Produit 1.4. Renforcement du dialogue social et des lois, processus et institutions en matière de relations du travail**

59. Au total, 85 pour cent des États Membres de l'OIT ont des institutions nationales de dialogue social, en sus des mécanismes ad hoc de dialogue social dédiés à des sujets spécifiques. Cela étant, ces institutions ne sont souvent pas opérationnelles, et les modalités et conditions préalables nécessaires à leur fonctionnement ne sont pas toujours en place. Il est urgent de revitaliser les cadres juridiques et institutionnels

régissant les relations professionnelles et d'en renforcer le caractère inclusif, et d'améliorer l'efficacité et l'efficience du dialogue social.

60. Le dialogue social existe sous diverses formes et à différents niveaux selon les pratiques et les contextes nationaux, et il n'existe pas d'approche universelle. Le dialogue social bipartite, y compris la négociation collective, reste un instrument essentiel de la gouvernance du marché du travail. La négociation collective peut réduire les inégalités entre hommes et femmes et les inégalités salariales, promouvoir la durabilité des entreprises et assurer une protection inclusive des travailleurs. Des mécanismes de prévention et de règlement équitables et efficaces des différends garantissent la réalisation des droits et l'accès à la justice, améliorant ainsi les relations professionnelles et les conventions collectives. La coopération sur le lieu de travail peut faciliter l'adaptation des processus de travail aux nouvelles technologies, améliorer la productivité et la sécurité et santé au travail (SST) et contribuer à garantir des lieux de travail sûrs et productifs, de telle sorte qu'elle respecte la négociation collective et ses résultats et ne fragilise pas le rôle des syndicats.

61. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandats pour:

- améliorer les cadres juridiques, réglementaires et institutionnels régissant le dialogue social, les relations professionnelles et le règlement des différends;
- améliorer les mécanismes permettant d'instaurer un dialogue social efficace et inclusif, renforcer les capacités et l'incidence des différentes formes de dialogue social, y compris au niveau transnational, et renforcer les mécanismes de réclamation ainsi que les systèmes de prévention et de règlement des différends;
- mettre en œuvre les initiatives des partenaires sociaux au niveau des communautés économiques régionales;
- améliorer les processus et les résultats des négociations collectives par la fourniture de documents de fond et de programmes de formation portant notamment sur l'insertion sur le marché du travail, l'égalité des genres et la fixation des salaires, etc.;
- favoriser une coopération efficace en milieu de travail qui promeuve la diffusion d'informations et des consultations et améliore les capacités des mandats à gérer les transitions, à s'adapter aux nouvelles technologies et à relever d'autres défis liés à l'avenir du travail.

62. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à générer des produits de diffusion de la connaissance, notamment un rapport phare sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme couvrant le rôle et l'incidence de la négociation collective sur les inégalités, les salaires et les conditions de travail; les bases de données; les autres ressources documentaires destinées à soutenir les actions prévues au niveau national et les actions prévues au niveau transnational pour des questions prioritaires, notamment en ce qui concerne les ODD et la gestion de l'avenir du travail; les travaux de recherche destinés à évaluer et promouvoir des approches innovantes et axées sur le dialogue pour la gestion de l'avenir du travail;
- en coopération avec le Centre de Turin, à mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités à l'intention des mandants tripartites sur le dialogue social et les relations professionnelles, et des forums à l'échelle régionale et mondiale en vue de l'apprentissage mutuel et de l'échange de données d'expérience à tous les niveaux pertinents, y compris au sein du système des Nations Unies;
- à mettre en œuvre le programme des réunions sectorielles tripartites pour l'exercice biennal, tel que recommandé par les organes consultatifs sectoriels et approuvé par le Conseil d'administration en mars 2019⁶, le suivi des conclusions et des recommandations issues de réunions sectorielles antérieures et à mener les travaux préparatoires des réunions sectorielles futures.

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

63. L'élaboration de normes internationales du travail, puis leur promotion, leur ratification, leur application et le contrôle de celle-ci par une action concertée des gouvernements et des représentants des employeurs et des travailleurs est la fonction la plus importante de l'Organisation au service de la justice sociale. Il en est résulté des progrès économiques et sociaux historiques dans de nombreux pays, ce qui s'est traduit par des conditions de travail plus humaines. Les lois et pratiques qui régissent le monde du travail aujourd'hui ont été forgées par le droit international du travail au cours du siècle passé.

64. La Déclaration du Centenaire a réaffirmé l'importance fondamentale et la pertinence de la fonction normative de l'Organisation. Par ailleurs, une approche fondée sur les droits, dans laquelle les normes et leur contrôle effectif jettent la base permettant aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs d'être les moteurs du développement économique et social au niveau national, a toujours apporté la paix et la prospérité.

Défis actuels à relever

65. La Déclaration du centenaire engage l'Organisation à posséder et à promouvoir un corpus clairement défini, solide et à jour de normes internationales du travail et à améliorer la transparence. Cela signifie que l'OIT doit continuer de mettre en œuvre une approche stratégique en

matière d'établissement et de révision des normes afin que son corpus de normes réponde aux mutations du monde du travail, aux fins de la protection des travailleurs et compte tenu des besoins des entreprises durables. Cela signifie également que les normes doivent faire l'objet d'un contrôle efficace et faisant autorité. En outre, la portée des normes doit être étendue à une échelle qui soit à la mesure des défis qui se posent à l'heure de la mondialisation, des besoins d'un système multilatéral fondé sur l'état de droit et la démocratie, et de l'ambition qu'a le Programme 2030 d'éliminer la pauvreté, de réduire les inégalités et de tenir l'engagement de ne laisser personne de côté.

Que faut-il changer?

66. Une politique tournée vers l'avenir en matière de normes du travail s'impose à l'échelle mondiale. Une telle politique doit comprendre l'élaboration de normes visant à prévenir ou à combler les lacunes réglementaires découlant des changements des modalités de travail, ou la révision des normes existantes; l'intégration de l'autorité des normes au niveau national par leur ratification et leur application; l'amélioration de la transparence grâce à un système de contrôle faisant autorité afin qu'il soit effectivement satisfait aux obligations internationales; l'appui à l'établissement en temps voulu de rapports conformément aux obligations constitutionnelles et d'une manière qui renforce l'effet des normes. Il faudra pour cela poursuivre

⁶ Document GB.335/PV, paragr. 725. La liste des réunions sectorielles pour 2020-21, figure dans l'annexe II du document GB.335/POL/3.

les travaux du MEN mis en place dans le cadre de l'initiative sur les normes et assurer un suivi efficace des recommandations pertinentes du Conseil d'administration.

67. Ce n'est que lorsqu'elles sont correctement appliquées que les normes internationales du travail ratifiées créent un cycle de développement vertueux qui place les individus et le travail qu'ils accomplissent au centre des politiques économiques et sociales et des pratiques des entreprises. Des normes du travail plus élevées entraînent des niveaux plus élevés de productivité et une hausse du niveau de vie, ce qui se traduit par des investissements plus importants, permettant ainsi d'élever encore les normes du travail. Il est nécessaire d'améliorer encore la transparence au moyen d'un système de contrôle international efficace et faisant autorité, non seulement pour s'assurer que les États Membres s'acquittent des obligations qu'ils ont volontairement contractées dans le cadre de ce cercle vertueux, mais aussi pour créer «l'égalité des conditions de concurrence» grâce à une compréhension commune par les États Membres de ce que ces obligations comportent. L'approfondissement continu de cette compréhension commune dans le cadre d'un processus de dialogue entre les États Membres et les organes de contrôle de l'OIT forme un autre cercle vertueux que l'Organisation devra promouvoir.

Risques et mesures d'atténuation

68. Un climat politique de plus en plus sceptique à l'égard du multilatéralisme et du droit international risque de compromettre les efforts visant à accroître l'incidence des normes internationales du travail. En intégrant fermement ces normes dans les stratégies nationales de développement durable et les cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable (cadres de coopération), on peut exploiter tout leur potentiel pour concourir à la mise en œuvre du Programme 2030 et contribuer largement à relever ce défi.

69. Un scénario économique caractérisé par une faible croissance de la productivité peut être perçu comme réduisant la marge de manœuvre pour relever les normes du travail, de sorte qu'il faut élaborer des options garantissant que les normes deviennent des moteurs efficaces d'une croissance économique soutenue et inclusive. Si le ralentissement de l'intégration commerciale risque de compromettre le rôle du commerce en tant que facteur de développement, il pourrait aussi offrir des possibilités d'activités normatives car l'on s'attend de plus en plus à ce que l'égalité des conditions de concurrence soit une réalité et les mandants exhortent l'Organisation à fournir un

appui pour faire face aux conséquences des accords de libéralisation du commerce.

L'axe de travail de l'OIT pour 2020-21

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

70. La ratification et l'application des normes fondamentales et des normes relatives à la gouvernance par tous les États Membres de l'OIT sont toujours une priorité pour l'Organisation. Le fait d'envisager régulièrement, sur une base tripartite, de ratifier d'autres normes de l'OIT est un autre objectif clé. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en 2008, souligne en effet l'importance et le caractère universel des conventions relatives à la gouvernance et préconise une «couverture de plus en plus large de chacun des objectifs stratégiques» de l'Agenda du travail décent.

71. Ces efforts seront poursuivis dans le contexte de la politique tournée vers l'avenir en matière de normes du travail et du suivi effectif des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, notamment en ce qui concerne l'amélioration de la conception des futures normes, et d'une approche stratégique pour l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail afin de pouvoir réagir rapidement face aux besoins normatifs.

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

- procéder à l'examen des législations et pratiques nationales préalablement à la ratification;
- mener des consultations tripartites avant la ratification et renforcer la capacité des partenaires sociaux à participer efficacement aux consultations relatives aux normes;
- appuyer la coordination à l'échelle du gouvernement et accroître les capacités de se préparer à la ratification et à l'application;
- élaborer et valider des documents d'orientation nationaux sur les normes internationales du travail en mettant l'accent sur leur importance au regard des priorités nationales et du Programme 2030;
- faciliter l'échange de données d'expérience entre les États Membres qui appliquent les normes ratifiées et les États qui se préparent à les ratifier.

73. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à mettre en place un service d'assistance pour renforcer la participation des mandants au MEN et à son suivi au niveau national;
- à entreprendre l'amélioration continue des outils de partage des connaissances liés aux normes afin de répondre aux besoins des mandants en leur assurant un accès aisé à des informations pratiques et faciles à utiliser;
- à tirer parti de sa campagne de ratification du centenaire en confortant la conclusion de partenariats avec des organismes internationaux afin de parvenir à la ratification universelle des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance, et en ciblant des conventions techniques ou sectorielles particulières, conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail.

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

74. Veiller au respect par les États Membres des normes ratifiées transposées dans la législation et la pratique nationales, y compris en réponse aux observations des organes de contrôle, reste un objectif primordial de l'Organisation. L'OIT aidera ses Membres à atteindre cet objectif en renforçant les capacités de ses mandants et des institutions nationales compétentes. Les travaux visant à renforcer le mécanisme de contrôle de l'OIT se poursuivront conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration dans le cadre de l'initiative sur les normes, notamment l'amélioration des méthodes de travail afin de renforcer le tripartisme, la cohérence, la transparence et l'efficacité.

75. Le contrôle par l'intermédiaire de procédures découlant d'une plainte est plus efficace lorsqu'il peut se concentrer sur les cas importants de non-respect présumé et lorsque les conflits du travail de portée plus restreinte sont réglés au niveau national.

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

- mettre en œuvre les recommandations émanant des organes de contrôle de l'OIT sur l'application des normes internationales du travail;
- examiner les projets de textes réglementaires, en particulier la législation du travail, la réglementation du travail maritime et les accords bilatéraux sur la main-d'œuvre, sur la base des connaissances en matière de droit du travail comparé, de normes internationales du

travail et de rédaction de textes tenant compte des considérations de genre;

- améliorer l'accès de tous les travailleurs à des voies de recours effectives et promouvoir l'application de la législation nationale du travail conformément aux normes internationales du travail en renforçant les mécanismes de prévention et de règlement des différends, sur la base de diagnostics fiables des performances du système de règlement des conflits du travail;
- mettre en place des modalités permettant une conciliation volontaire facultative ou d'autres mesures dans le cadre du fonctionnement de la procédure de réclamation prévue par l'article 24 de la Constitution, conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration au titre de l'initiative sur les normes.

77. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à faciliter la tâche des organes de contrôle et leurs discussions sur les méthodes de travail afin de renforcer davantage le tripartisme, la cohérence, la transparence et l'efficacité;
- à adapter, en collaboration avec le Centre de Turin, le guide en ligne des pratiques établies au sein du système de contrôle, à la lumière des besoins des mandants qui doivent avoir accès facilement à une information transparente;
- à produire un rapport annuel sur l'indicateur 8.8.2 des ODD relatif aux droits des travailleurs dont l'OIT s'est vu confier la charge, conformément à la méthodologie approuvée par la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) et entérinée par le Conseil d'administration en mars 2019;
- à continuer de renforcer les capacités des membres de l'appareil judiciaire, des autorités de règlement des conflits du travail et des professionnels du droit par l'intermédiaire de l'Académie des normes internationales du travail et d'autres programmes de cours organisés à l'échelle mondiale ou régionale en collaboration avec le Centre de Turin.

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

78. Un ensemble de normes internationales du travail faisant autorité, tenant compte des mutations du monde du travail et s'appuyant sur une pleine participation tripartite à chaque étape du cycle normatif, donnera des orientations efficaces au système multilatéral pour qu'il veille à ce que personne ne soit laissé de côté. Il est donc essentiel

de renforcer la capacité des mandants tripartites à participer efficacement à toutes les étapes du cycle. La simplification et la rationalisation des obligations en matière de présentation de rapports améliorent l'accès des mandants au système de contrôle.

79. Tout en intensifiant son engagement et sa coopération au sein du système multilatéral pour renforcer la cohérence des politiques, l'Organisation doit également renforcer les capacités des mandants, du personnel et de ses homologues du système multilatéral à mettre en œuvre les normes dans le contexte des stratégies nationales visant à la réalisation des ODD.

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

- faire en sorte qu'ils s'acquittent de leurs obligations en matière de présentation de rapports sur les normes du travail en renforçant leurs capacités et en rationalisant la présentation de rapports sur les instruments ratifiés conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration dans le cadre de l'initiative sur les normes, notamment en ce qui concerne les améliorations informatiques et une possible transition vers la présentation de rapports à partir d'une base de référence;
- renforcer la participation des mandants tripartites à la mise en œuvre des normes du travail et leur adhésion à ces normes par l'intermédiaire de consultations tripartites efficaces;
- utiliser efficacement les synergies entre le système de contrôle de l'OIT, l'Examen périodique universel de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et les mécanismes

conventionnels de surveillance du respect des droits de l'homme;

- élaborer une approche tripartite en vue d'intégrer la ratification et l'application des normes internationales du travail dans les stratégies nationales de développement, les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), les cadres de coopération et les projets de coopération pour le développement.

81. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à mettre au point un système rationalisé de présentation de rapports afin de simplifier les obligations en la matière de présentation de rapports, comprenant, à titre expérimental, des rapports de référence, notamment sur la SST; une plus grande cohérence thématique des rapports dans le cadre d'un cycle révisé de présentation de rapports; l'introduction de commentaires groupés en vue de rendre ceux-ci plus accessibles et de fournir une analyse plus cohérente et globale; et un nouveau formulaire intégré pour les rapports simplifiés;
- à développer davantage les initiatives de renforcement des capacités à l'intention des mandants en collaboration avec le Centre de Turin, en mettant l'accent sur les obligations en matière de présentation de rapports et sur l'intégration des normes dans les cadres de coopération;
- à produire des outils permettant au personnel du BIT de collaborer efficacement avec les banques de développement et d'autres organisations du système multilatéral en ce qui concerne les activités liées aux normes du travail.

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

82. Ces dernières années, l'emploi s'est globalement amélioré à la faveur de la reprise de l'économie mondiale. La présence des femmes sur le marché du travail a augmenté et le niveau général d'instruction s'est amélioré dans de nombreux pays. Pourtant, les progrès réalisés en matière de nombre d'emplois et de qualité de l'emploi ont été lents, et les perspectives d'avenir restent faibles et incertaines.

Défis actuels à relever

83. Dans le monde, 730 millions de femmes et d'hommes restent dans la pauvreté alors qu'ils ont un emploi, et 172 millions sont sans emploi. L'emploi informel demeure important, en particulier

dans les zones rurales où travaille l'écrasante majorité des personnes extrêmement pauvres. La situation des jeunes travailleurs est toujours fragile, tandis que la part des travailleurs âgés augmente, en particulier dans les pays avancés et les pays à revenu intermédiaire, ce qui accroît la pression sur les systèmes de protection sociale et le marché du travail. Ces défis persistent en grande partie parce que, souvent, la croissance économique ne s'est pas traduite par la création d'emplois décents. Les inégalités se creusent en partie sous l'effet de la segmentation du marché du travail. Dans le même temps, les défis posés par les facteurs qui sous-tendent les mutations survenues dans le monde du travail exigent des politiques efficaces qui peuvent soutenir une transition juste vers une économie

verte et exploiter les possibilités offertes par la technologie et les tendances démographiques. En effet, des expériences politiques récentes ont montré que les performances du marché du travail ne peuvent être améliorées de manière significative et durable que par des politiques de soutien efficaces dans les domaines économique, social et environnemental.

Que faut-il changer?

84. Dans ce contexte, il est essentiel d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques publiques intégrées aux niveaux national, régional et mondial, en mettant fortement l'accent sur des politiques macroéconomiques, commerciales, sectorielles, industrielles et des politiques du marché du travail cohérentes ayant pour objectif central une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Cela exige une nouvelle génération de politiques nationales de l'emploi conçues comme un cadre global de politiques de l'emploi, fondées sur la Déclaration du centenaire et inspirées par les normes internationales du travail, notamment la convention et la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984. Cette approche plus dynamique des politiques nationales de l'emploi permettra aux pays d'accélérer l'adoption de nouvelles technologies, de renforcer les capacités productives, de stimuler la demande de main-d'œuvre et, partant, de faciliter une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable dans ses dimensions économique, sociale et environnementale avec des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour tous, femmes et hommes, en particulier les jeunes. La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est aussi un élément important de ce processus de transformation.

85. Dans un tel cadre d'orientation et compte tenu des spécificités nationales, des interventions ciblées sont nécessaires dans des domaines et secteurs stratégiques afin de s'attaquer aux facteurs de transformation profonde que connaît le monde du travail, notamment les économies rurale, verte et numérique et l'économie du soin. Pour soutenir des objectifs stratégiques plus larges, il faut aussi mettre en œuvre des programmes ciblés visant à améliorer le fonctionnement des marchés du travail, notamment en investissant davantage dans les services de l'emploi, facilitant ainsi une transition juste pour les travailleurs et les entreprises.

Risques et mesures d'atténuation

86. Compte tenu de la portée du cadre global pour l'emploi et du nombre d'acteurs concernés, tout manque de cohérence dans la conception et la mise en œuvre de ces politiques compromettrait la réalisation de changements positifs durables. La stratégie repose donc sur une approche solide fondée sur le partenariat et la collaboration avec le système des Nations Unies et les institutions financières internationales. La réforme du système des Nations Unies fournira une plateforme au dynamisme renouvelé pour le dialogue stratégique concerté et l'assistance technique, et l'avantage comparatif de l'OIT sera mis à profit, en particulier pour appuyer la réalisation de l'ODD 8 sur le travail décent et la croissance partagée. L'OIT continuera de promouvoir les partenariats multipartites tels que l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes en tant que moyen d'obtenir des résultats durables qui fassent progresser les situations.

87. Les changements nécessaires peuvent ne pas être possibles sans un dialogue social efficace et des mécanismes de coordination qui fonctionnent bien, ou si les institutions nationales pertinentes, chargées de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques, ne sont pas disposées à promouvoir une approche intersectorielle ou ne sont pas en mesure de le faire. Soucieuse d'atténuer ces risques, l'OIT utilisera divers outils de sensibilisation et de communication pour assurer la diffusion et la mise en œuvre de ses propositions d'action. Les risques externes – chocs économiques, catastrophes/conflits soudains ou troubles sociaux – seraient traités grâce au renforcement de la capacité du Bureau à apporter des réponses aux crises.

L'axe de travail de l'OIT pour 2020-21

□ Produit 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

88. La stratégie de l'OIT en matière de plein emploi, productif et librement choisi et de travail décent pour tous, qui repose sur un dialogue social efficace et une approche mobilisant l'ensemble des pouvoirs publics, vise à parvenir à une plus grande inclusion, une augmentation de la productivité, une transition vers la formalité et une réduction des inégalités de revenus et de la pauvreté. Alors que les marchés du travail évoluent rapidement, les politiques en faveur de l'emploi qui tiennent compte des considérations de genre devraient tirer parti

des avantages des nouvelles technologies et des diverses formes de modalités de travail et réduire les risques qui y sont associés, et s'adapter aux changements démographiques et aux changements climatiques. Pour être efficaces, ces politiques doivent être cohérentes avec les politiques de protection sociale.

89. Faisant fond sur les enseignements tirés des politiques nationales de l'emploi, du plan d'action 2012-2019 relatif à l'Appel à l'action pour l'emploi des jeunes et du résultat du mécanisme d'examen national volontaire par les pairs envisagé par la Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, laquelle a été adoptée à la 105^e session (2016) de la Conférence internationale du Travail, l'OIT s'attachera à promouvoir un cadre stratégique cohérent pour créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité. Ces travaux seront fondés sur l'approche intégrée de la convention n° 122 et s'accompagneront de mesures d'application énergiques, y compris en matière de contrôle et d'évaluation. L'égalité des genres est un élément central de ces stratégies pour faire en sorte que les femmes et les hommes bénéficient dans des conditions d'égalité des changements économiques structurels ainsi que de la modernisation technologique au sein des différents secteurs. Les jeunes resteront un groupe cible clé, car leurs problèmes d'emploi sont toujours une grave préoccupation, tandis que le vieillissement de la main-d'œuvre exige que l'on mette tout autant l'accent sur les travailleurs âgés. L'expérience acquise dans l'application de cette approche alimentera la troisième discussion récurrente sur l'emploi qui se tiendra lors de la 110^e session (2021) de la Conférence internationale du Travail.

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

- concevoir, adopter, mettre en œuvre et suivre une nouvelle génération de politiques nationales de l'emploi tripartites, tenant compte des considérations de genre et axées sur les résultats, qui mettent l'accent sur les défis que pose l'avenir du travail dans chaque pays, notamment par l'intermédiaire d'ateliers et de cours adaptés, en collaboration avec le Centre de Turin;
- renforcer la capacité des pays à appliquer la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, dans le cadre de la nouvelle génération de politiques nationales de l'emploi qui mettent en œuvre les quatre dimensions de l'Agenda du travail décent;
- encourager et faciliter le développement des connaissances et les travaux de recherche au niveau des pays sur la cohérence des politiques

entre les ministères, les organismes nationaux compétents, les banques centrales et les organisations internationales et régionales pour revoir les politiques macroéconomiques, commerciales, sectorielles et industrielles dans les pays en développement;

- élaborer et mettre en œuvre des stratégies pour l'emploi des jeunes et en assurer le suivi en mettant l'accent sur les défis spécifiques de l'avenir du travail, et produire le rapport annuel sur l'indicateur 8.b.1 des ODD consacré aux politiques relatives à l'emploi des jeunes.

91. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à mettre à jour les outils, lignes directrices et programmes de formation concernant les politiques nationales de l'emploi et les stratégies pour l'emploi des jeunes, et à élaborer des diagnostics et des méthodes destinés à mesurer l'incidence que les politiques et programmes macroéconomiques, sectoriels, industriels et commerciaux et les politiques et programmes d'investissement dans les infrastructures ont sur la qualité de l'emploi et le nombre d'emplois, y compris dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales;
- à entreprendre de nouveaux travaux de recherche pour analyser: les perspectives d'emploi futures et la transformation structurelle dans le monde en développement; les relations dynamiques entre répartition des revenus, croissance et emploi; les politiques commerciales, le travail décent et la productivité; de même que les défis et les possibilités dans le monde du travail qui découlent des transformations associées aux technologies numériques, notamment le travail via des plateformes;
- à plaider en faveur du plein emploi, productif et librement choisi et du travail décent dans le monde entier, y compris dans les grandes instances internationales et dans le cadre de partenariats multipartites tels que l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, et à élargir les partenariats avec des organisations régionales et internationales pour la promotion de politiques propices à l'emploi, notamment la promotion de la convention n° 122.

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

92. Environ 80 pour cent des travailleurs pauvres du monde vivent dans des zones rurales, caractérisées par des niveaux d'informalité élevés, des déficits de travail décent et une vulnérabilité au

changement climatique. Les défis à relever par les jeunes, en particulier les femmes, sont redoutables. L'avenir du travail dans de nombreux pays à faible revenu dépend essentiellement des transformations structurelles inclusives et de la création d'emplois décents dans les zones rurales. Il est indispensable de renforcer les capacités des mandants pour faire en sorte que les politiques et les stratégies donnent la priorité à la promotion du travail décent afin de faciliter la transition vers la formalité dans l'économie rurale. En outre, il est essentiel de mettre au point des interventions ciblées dans des secteurs clés, en particulier le secteur agroalimentaire et l'infrastructure rurale, d'exploiter le potentiel des technologies de l'information et de la communication et de renforcer le pouvoir décisionnel des femmes pour améliorer la capacité productive et l'attractivité de l'agriculture et de l'économie rurale.

93. Des programmes de création d'emplois bien conçus, associés à des approches communautaires et à des interventions au niveau local intégrées dans les politiques nationales en matière d'emploi et de protection sociale, peuvent contribuer à libérer le potentiel des zones rurales. Les programmes publics pour l'emploi peuvent aussi soutenir toute une série de services publics, compléter la création d'emplois par le secteur privé, et constituer un moyen d'action permettant de s'attaquer au problème du chômage et du sous-emploi, dans le cadre de politiques plus larges en matière d'emploi et de protection sociale. De tels programmes peuvent fournir des moyens de subsistance dans les zones rurales tout en décourageant l'exode rural forcé. L'amélioration du cadre institutionnel du dialogue social et le renforcement des capacités des travailleurs et des employeurs des zones rurales seront aussi essentiels pour promouvoir leur voix collective et obtenir des résultats en matière de travail décent. Les partenariats noués avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Fonds international de développement agricole (FIDA), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) en vue de l'élaboration de politiques et de programmes seront encore renforcés.

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

- renforcer leur capacité d'élaborer et de mettre en œuvre, par l'intermédiaire du dialogue social et en collaboration avec les ministères compétents, des politiques, stratégies et programmes de création d'emplois qui donnent la priorité à l'emploi et au travail décent dans les zones rurales, soient écologiquement viables et promeuvent le pouvoir décisionnel des femmes;

- élaborer et mettre en œuvre des programmes d'investissement ciblés à forte intensité d'emploi dans les secteurs de l'économie rurale, en particulier dans le secteur agroalimentaire, notamment les plantations et les infrastructures rurales, afin de promouvoir des emplois de qualité, la protection sociale et la transformation structurelle des zones rurales;
- élaborer des programmes innovants et les étendre à de nouveaux secteurs et services qui ont un potentiel de création d'emplois à grande échelle et de travail décent dans les zones rurales;
- renforcer les secteurs public et privé dans le cadre de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes d'emploi dans les zones rurales, et étayer les capacités des bureaux nationaux de statistique à collecter et à analyser des statistiques du travail ventilées par zone rurale ou urbaine.

95. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à mener des travaux de recherche stratégique sur les liens entre création d'emplois décents, développement rural et transformation structurelle (y compris le rôle des nouvelles technologies) dans des secteurs ruraux stratégiques tels que l'aquaculture, et inventorier les bonnes pratiques de création d'emplois publics;
- à mettre en œuvre des programmes mondiaux et régionaux de renforcement des capacités, des lignes directrices et des outils permettant aux parties prenantes concernées d'améliorer leurs capacités d'évaluer l'incidence des investissements publics sur l'emploi;
- à mener des activités de sensibilisation et fournir, aux niveaux mondial, régional et sous-régional, des conseils techniques sur la ratification et la mise en œuvre effective des conventions de l'OIT qui intéressent directement l'économie rurale, notamment la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, la convention (n° 110) sur les plantations, 1958, la convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, et la recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968.

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

96. Les changements environnementaux et climatiques, la raréfaction des ressources et la gestion des déchets et des produits chimiques posent de nouveaux défis et offrent de nouvelles possibilités de travail décent et de croissance de la productivité, avec des incidences sur la pauvreté et les inégalités et des conséquences critiques pour l'avenir du travail. Des analyses récentes montrent que le recours aux pratiques durables, aux technologies propres et aux emplois verts pourrait créer des millions de nouveaux emplois pour les femmes et les hommes dans tous les secteurs économiques et branches d'activité. Toutefois, d'autres emplois disparaîtront à la suite de la réduction des industries à forte intensité de carbone et de ressources. Cette transformation écologique exige des interventions stratégiques destinées à faciliter une transition juste et inclusive pour tous dans le cadre d'une politique nationale de l'emploi intégrée, tenant compte des considérations environnementales et fondée sur un dialogue social inclusif. Ces actions doivent s'appuyer sur des données empiriques solides et de bonnes pratiques. La création d'emplois décents et d'emplois verts renforcera la position du public en faveur de l'accélération de la transition vers l'économie verte.

97. L'OIT a joué un rôle central dans le processus qui a conduit à l'adoption de l'Accord de Paris sur le changement climatique, lequel veille à ce que les aspects liés au travail décent soient pleinement pris en considération. L'Organisation continuera de soutenir activement les pays qui s'engagent dans la mise en œuvre de cet Accord afin de renforcer la résilience des travailleurs et des unités économiques et d'assurer un avenir du travail pérenne. Elle renforcera ses partenariats stratégiques avec le PNUE, le secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et d'autres organisations, ainsi que ceux mis en place dans le contexte de la Convention sur la diversité biologique et de la Convention sur la lutte contre la désertification. Elle continuera également de participer activement au Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte (PAGE).

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

- entreprendre des évaluations et des diagnostics, y compris des analyses par sexe, de l'emploi, des incidences sociales et économiques du changement climatique et de la dégradation et de la résilience de l'environnement;

- formuler et mettre en œuvre des politiques et des programmes cohérents pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables aux niveaux national, sectoriel ou local;
- renforcer les mécanismes de dialogue social et la cohérence des politiques en faveur d'une transition juste.

99. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à promouvoir les objectifs relatifs au travail décent et à une transition juste dans les forums de discussion des Nations Unies sur le changement climatique et d'autres processus environnementaux multilatéraux et régionaux pertinents, et à renforcer les partenariats, notamment pour la mobilisation des ressources;
- en collaboration avec le Centre de Turin, à élaborer des programmes mondiaux et régionaux de renforcement des capacités destinés aux mandants de l'OIT en matière de politiques environnementales, notamment par l'intermédiaire de mécanismes d'examen par les pairs et d'apprentissage mutuel, et de suivi des indicateurs pertinents des ODD;
- à développer les connaissances mondiales sur les politiques et les pratiques en matière d'emplois verts et de transition juste, y compris la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire.

□ **Produit 3.4. Capacité accrue des mandants de l'OIT à promouvoir des sociétés pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent**

100. Plus de 2 milliards de personnes vivent encore dans des milieux fragiles ou sont touchées par des conflits, et 70 millions de personnes dans le monde ont été déplacées à cause de la violence, de la guerre et des persécutions. La pauvreté, généralement associée à un manque d'emplois décents, est de plus en plus concentrée dans les milieux fragiles où elle devrait augmenter dans les années à venir. Le chômage et les déficits de travail décent peuvent eux-mêmes devenir des déclencheurs de vulnérabilité et de fragilité. Des travaux de recherche montrent que les programmes relatifs à l'emploi contribuent à la cohésion sociale et à la consolidation de la paix s'ils sont conçus pour s'attaquer de manière appropriée aux trois facteurs de conflit: le manque de contacts et d'interactions entre les différents groupes sociaux, le manque de possibilités d'emploi et les griefs concernant les inégalités et l'injustice sociale.

101. La recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, fournira le cadre d'actions ciblées spécifiques auprès des communautés touchées par les crises dans le contexte plus général des politiques économiques et des politiques relatives à l'emploi mises en œuvre au niveau local. L'OIT continuera de collaborer avec ses partenaires du système multilatéral, en particulier au sein de l'ONU, en vue de renforcer l'intégration de la notion de travail décent dans la relation humanitaire-développement-paix.

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

- intégrer l'emploi et le travail décent dans des politiques nationales de prévention des conflits, des stratégies de réduction des risques de catastrophe et de relèvement, conformément à la recommandation n° 205;
- soutenir la conception, le financement, la mise en œuvre et le suivi de programmes relatifs à l'emploi fondés sur des données probantes et tenant compte des considérations de genre dans les milieux fragiles, notamment dans le cadre du programme phare Des emplois au service de la paix et de la résilience;
- renforcer leurs connaissances et leurs capacités de promouvoir le travail décent et le dialogue social en tant qu'éléments essentiels de l'évaluation des besoins et des stratégies pour la consolidation durable de la paix et la résilience aux catastrophes.

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

- à promouvoir l'emploi et le travail décent dans le cadre des initiatives conjointes menées par les Nations Unies et les institutions financières internationales dans les situations de catastrophe et de conflit;
- à améliorer la base de connaissances et les données analytiques sur la contribution du travail décent à la paix et à la résilience afin qu'elles éclairent les avis et services consultatifs fournis aux mandants par le BIT et appuient les partenariats avec les parties prenantes concernées.

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

104. L'évolution rapide des technologies modifie les modèles de production et les modèles d'entreprise et diversifie les modalités de travail et

les modèles d'emploi, ce qui, dans bien des cas, entraîne de multiples transitions au cours de la vie – de l'école au travail, pendant la vie active et même, pour certains travailleurs, une réintégration du marché du travail après la retraite. Afin de tirer parti des possibilités de progrès social et économique et d'assurer des transitions justes pour les travailleurs et les entreprises, des programmes du marché du travail prospectifs et ciblés et des services de l'emploi renforcés sont nécessaires. Ces mesures conjuguées sont essentielles pour les jeunes qui cherchent à entrer sur le marché du travail, les travailleurs âgés qui doivent rester actifs plus longtemps, les femmes et les personnes en situation de vulnérabilité qui se heurtent à des obstacles pour bénéficier de l'égalité de chances, de participation et de traitement au travail. L'amélioration des transitions grâce à des programmes du marché du travail assortis d'une protection sociale efficace aide également les entreprises à trouver les travailleurs dont elles ont besoin. Les nouvelles technologies numériques peuvent contribuer à des transitions plus efficaces en modernisant les systèmes de services de l'emploi et en simplifiant le suivi et l'évaluation des interventions sur le marché du travail, ainsi que la collecte d'informations sur le marché du travail concernant les transitions et aspirations relatives à l'avenir du travail.

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

- élaborer et formuler, dans le cadre du dialogue social, des programmes du marché du travail innovants, prospectifs et ciblés dans le but de faciliter les transitions sur le marché du travail tout au long de la vie, en insistant particulièrement sur les stratégies tenant compte des considérations de genre pour les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés;
- soutenir et renforcer les capacités des prestataires de services de l'emploi et la modernisation des systèmes de prestation de services à l'aide de nouvelles solutions technologiques, en mettant l'accent sur les besoins spécifiques des employeurs et des travailleurs tout au long de la vie, en collaboration avec le Centre de Turin et en partenariat avec d'autres organisations travaillant dans ce domaine;
- recenser et évaluer les résultats des programmes du marché du travail visant à améliorer la transition entre l'école et le monde du travail pour les jeunes des deux sexes, en accordant une attention particulière aux jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.

106. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera :

- à élaborer des produits de diffusion des connaissances et des outils d'orientation sur les programmes du marché du travail et les services de l'emploi qui facilitent les transitions tout au long de la vie, y compris le rapport de 2021 intitulé *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*;
- à réaliser une analyse comparative sur la transition école-travail dans la région de l'Afrique;

- à consigner, analyser et suivre les progrès accomplis dans la réalisation de l'indicateur 8.6.1 des ODD sur la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation à partir des données fournies par les enquêtes sur la main-d'œuvre et les rapports de pays.

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

107. Les entreprises durables sont des moteurs de croissance et de création d'emplois et ont un rôle décisif à jouer pour relever le défi consistant à créer les 344 millions de nouveaux emplois qui seront nécessaires à l'horizon 2030 et viennent s'ajouter aux 190 millions d'emplois déjà indispensables pour remédier au chômage actuel. Les entreprises durables sont vitales pour créer des richesses et innover de manière à améliorer le mode de vie et les conditions sociales, contribuant ainsi à assurer le travail décent et le développement pérenne.

Défis actuels à relever

108. De nombreux pays rencontrent toujours des obstacles pour mettre en place et développer des entreprises durables. Les cadres réglementaires peuvent occasionner des charges financières ou administratives qui détournent les maigres ressources des investissements nécessaires et retardent la constitution d'entreprises et la création d'emplois. Ces questions sont interconnectées et trouvent leur origine dans des domaines plus vastes tels que l'éducation, les infrastructures et le commerce.

109. Bon nombre d'entreprises ont aussi une fonction de subsistance, puisqu'elles fonctionnent dans un contexte de pauvreté et contribuent à offrir des revenus fort appréciables. Si certaines d'entre elles ont la capacité de se développer, elles rencontrent souvent des obstacles pour accéder aux capitaux, aux ressources financières, aux infrastructures et aux marchés publics, ce qui nuit à leur pérennité. Cela vaut notamment pour les micro et petites entreprises de l'économie informelle qui représentent 80 pour cent des entreprises et 50 pour cent de l'emploi au plan mondial. Dans le secteur informel, les femmes entrepreneurs et les entreprises dirigées par des femmes sont en proie à des difficultés supplémentaires pour accéder aux capitaux et aux

marchés. Les entreprises du secteur formel y voient une source de concurrence déloyale compromettant leur croissance et leur pérennité.

110. La faible productivité ne facilite ni la croissance ni la pérennité des entreprises, pas plus qu'elle ne concourt au travail décent. Les gains de productivité dégagent des capitaux que l'on peut réinvestir et sont indispensables pour relever les salaires et améliorer les conditions de travail. L'insuffisance des investissements dans la technologie et l'innovation pèse elle aussi sur la croissance et la pérennité des entreprises. Les politiques destinées à promouvoir le développement des entreprises ne se sont pas assez intéressées à l'amélioration de la productivité, à la qualité de l'emploi, à l'innovation ni à l'adoption de nouvelles technologies.

Que faut-il changer?

111. Il convient de conforter le rôle du secteur privé comme principale source de croissance économique et de création d'emplois en favorisant un climat propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables afin de générer du travail décent, de l'emploi productif et un meilleur niveau de vie pour tous. Il importe aussi de soutenir le rôle des entreprises publiques qui représentent un employeur et un prestataire de services de qualité non négligeable. De concert avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, les gouvernements continuent à élaborer des politiques et des mesures d'incitation qui favorisent une croissance économique pérenne et inclusive et qui encouragent l'innovation ainsi que la création et le développement d'entreprises durables. Il convient par ailleurs d'accélérer le passage à l'économie formelle des entreprises informelles, libérant ainsi leur capacité d'expansion et garantissant une concurrence loyale sur les marchés nationaux et internationaux.

112. L'accès aux marchés locaux et mondiaux joue un rôle primordial dans le développement des entreprises et dans leur capacité à générer des emplois décents. Les politiques doivent tenir compte du contexte macroéconomique ainsi que de la nature et du fonctionnement des marchés à différents niveaux. En outre, les politiques publiques devraient veiller à ce que diverses formes d'entreprise puissent voir le jour, notamment les coopératives et les entreprises de l'économie sociale et solidaire qui peuvent proposer des solutions plus adaptées pour améliorer l'organisation du travail et de la production tout en assurant un travail décent.

113. Les politiques et les institutions qui favorisent une meilleure productivité doivent s'accompagner d'une hausse des investissements dans la technologie et l'innovation, puisque cela permet aux entreprises d'améliorer quantitativement et qualitativement leurs produits ou leurs services. La pérennité des entreprises contribue pour sa part à développer le revenu et le niveau de vie et à offrir un travail décent. Des modèles d'activité durables associés à une vaste gamme de services financiers ou autres liés au développement des entreprises sont susceptibles de favoriser l'intégration financière, de faciliter l'augmentation de la productivité et de générer du travail décent. Ils peuvent aussi soutenir les femmes et les personnes particulièrement exposées à la discrimination, notamment les jeunes et les handicapés, pour leur permettre de lancer des entreprises productives et compétitives.

114. Il convient de conforter les politiques et les mesures d'incitation qui sont de nature à promouvoir l'harmonisation des pratiques entrepreneuriales avec les objectifs du travail décent et une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain. Le respect des droits de l'homme et des normes internationales du travail, en particulier des principes et droits fondamentaux au travail, vaut pour toutes les entreprises, quelles qu'en soient la forme et la taille. Les politiques de développement des entreprises devraient encourager ces dernières à contribuer plus largement à l'essor économique et social et à la pérennité de l'environnement. Le dialogue social à tous les niveaux engendre une synergie entre la quantité et la qualité des postes créés dans le secteur privé. Les entreprises doivent du reste adapter leurs modèles de fonctionnement et leurs pratiques de manière à tirer pleinement parti des possibilités de créer des emplois verts décents. Il faut concevoir des politiques permettant aux entreprises, en particulier aux petites et moyennes entreprises (PME), de mettre en œuvre des processus de production économes en ressources et de passer progressivement à une économie à faible empreinte carbone. Les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, adoptées en 2007 par la Conférence internationale

du Travail, à sa 96^e session, constituent un texte de référence international inédit pour élaborer des politiques associant la quête légitime de profit des entreprises à l'aspiration des travailleurs à un travail décent.

Risques et mesures d'atténuation

115. Parmi les risques figure un manque d'appui ou de cohérence politique susceptible de créer un environnement propice ou de mettre en place les réformes nécessaires de promotion de la formalisation, l'insuffisance des ressources financières et l'incapacité des mandants à appliquer les solutions adoptées. Les structures de dialogue social sont souvent déficientes, ce qui se traduit par une absence de consensus politique et un défaut d'intégration et d'harmonisation dans la mise en œuvre. Le renforcement soutenu des capacités des mandants associé à la constance et à la précocité du dialogue seront des facteurs déterminants pour la réussite de cette stratégie.

L'axe de travail de l'OIT pour 2020-21

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

116. Si l'on veut créer et développer des entreprises durables à même de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer le niveau de vie pour tous, il faut que l'environnement s'y prête. Intervient alors toute une série de facteurs, dont l'importance relative peut varier selon le contexte national. Comme indiqué dans les conclusions de la Conférence susmentionnée sur les entreprises durables (2007), cela suppose notamment une politique macroéconomique saine et stable, un environnement juridique et réglementaire propice, une concurrence loyale, l'accès aux services financiers, des infrastructures de qualité et une protection sociale adéquate. Les réformes en la matière doivent tenir compte des différentes réalités des entreprises, tirer les enseignements des expériences passées et contribuer à créer un écosystème facilitant l'entrée de nouvelles entreprises ainsi que le fonctionnement et la croissance de celles qui existent. Une réglementation bien conçue, transparente, bien diffusée et invitant à rendre compte, y compris en ce qui concerne la protection des normes du travail et de l'environnement, est positive pour le marché et pour la société. Elle facilite la formalisation et dynamise la compétitivité systémique.

117. Les organisations doivent mieux connaître et être plus à même de prendre part aux processus de sensibilisation et d'élaboration des politiques visant à améliorer l'environnement afin de favoriser la création, la croissance et le maintien de nouvelles entreprises ainsi que la pérennité de celles qui existent, dont la formalisation. Ces processus d'élaboration des politiques devraient s'inscrire dans des cadres stratégiques exhaustifs, notamment dans les politiques macroéconomiques, sociales, sectorielles et de l'emploi.

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

- analyser et aborder, via le programme intitulé Un environnement favorable aux entreprises durables (EASE), les principales contraintes politiques, institutionnelles ou réglementaires d'un environnement favorable aux entreprises durables, en particulier celles qui concernent l'entrepreneuriat, le développement des PME, l'accès aux sources de financement, ainsi que la productivité et les conditions de travail;
- participer à l'action de sensibilisation et à l'élaboration des politiques en vue d'améliorer l'environnement de manière à favoriser la création, la croissance et la pérennité d'entreprises considérées comme créatrices d'emplois et outils de promotion de l'innovation et du travail décent, y compris en tant qu'objectif des politiques de l'emploi;
- formuler des recommandations sur les politiques susceptibles de faciliter l'accès à des services financiers appropriés pour les entreprises;
- concevoir ou réviser des politiques tendant à promouvoir un emploi de qualité et la productivité dans des économies circulaires et viables sur le plan environnemental et soutenir les entreprises et les travailleurs lors des périodes de transition;
- élaborer des politiques et règles statutaires applicables aux coopératives et à l'économie sociale et solidaire ou les passer en revue et procéder à un essai pilote des lignes directrices relatives aux statistiques des coopératives, approuvées par la 20^e CIST, en 2018.

119. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à recenser et à diffuser les pratiques et principes directeurs qui se dessinent en matière réglementaire, politique ou institutionnelle afin de contribuer à l'instauration d'un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en se fondant sur les conclusions des évaluations du programme EASE;

- à mener des recherches à partir de données probantes sur les politiques économiques, ainsi que les cadres institutionnels et réglementaires susceptibles de renforcer la productivité, de même que sur les déterminants de la formation des entreprises et sur la corrélation qui existe entre productivité, formalisation et travail décent;
- à conforter, en collaboration avec le Centre de Turin, la capacité des mandants de l'OIT aux niveaux régional et mondial à promouvoir un climat propice aux entreprises durables, notamment via l'examen par les pairs et l'apprentissage mutuel, et à suivre les indicateurs connexes des ODD.

□ **Produit 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**

120. Dans un environnement économique en mutation constante, les entreprises devront exploiter le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour élaborer de nouveaux modèles d'activité, politiques et pratiques, tendant à parvenir au travail décent et au développement durable, lesquels garantiront à tous la dignité, l'épanouissement personnel et le partage équitable des avantages. Afin de placer les entreprises sur une trajectoire de croissance inclusive et durable et de leur permettre d'accroître la productivité, d'optimiser le contexte et de dynamiser l'emploi, il convient d'appréhender les principales contraintes structurelles des sous-secteurs, chaînes de valeur et marchés recensés. Pour ce faire, il faut répondre aux besoins des entreprises de toutes tailles par des stratégies différenciées, en tenant particulièrement compte des difficultés auxquelles sont confrontées les micro et petites entreprises.

121. Si l'on veut améliorer la productivité, il y a lieu de réduire l'écart entre la production effective et ce qu'elle pourrait être, notamment en adoptant des modèles d'activité appropriés, en encourageant l'innovation et procurant l'accès aux technologies. Il incombe alors aux pouvoirs publics de concevoir la productivité de manière exhaustive. Pour stimuler durablement la productivité et générer de l'emploi décent, les entreprises doivent être plus résilientes face aux risques encourus du fait des changements climatiques, de la dégradation des ressources et de la pollution. Des interventions visant à renforcer la capacité des femmes et des jeunes et à favoriser l'inclusion économique des groupes et des territoires défavorisés s'avèrent, elles aussi, nécessaires au même titre que les mesures permettant aux entreprises rurales de surmonter les

obstacles au développement de leurs capacités de production et de création d'emplois.

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

- œuvrer avec les instances et institutions nationales et infranationales qui jouent un rôle fondamental dans l'écosystème de l'entreprise et de l'entrepreneuriat, en vue d'améliorer la productivité et les conditions de travail, notamment dans certaines chaînes de valeur nationales et mondiales;
- promouvoir l'entrepreneuriat, l'inclusion financière et le développement des PME, en particulier pour les femmes et les personnes vulnérables, dont les jeunes, les populations déplacées et les réfugiés, et renforcer les capacités en vue de développer le système de marché et les chaînes de valeur;
- assurer une formation à la gestion des affaires afin d'augmenter la productivité dans l'entreprise, et encourager l'accès aux meilleures pratiques en matière d'efficacité de la production et de dynamique de l'innovation en vue de parvenir au développement durable et au travail décent;
- mettre en œuvre des initiatives destinées à produire des données fiables sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales et à permettre aux entreprises d'intensifier leur productivité et de devenir plus résilientes tout au long des chaînes de valeur, en particulier dans le contexte des changements climatiques, moyennant l'accès aux services financiers pertinents, et en misant sur le renforcement des capacités de mise à niveau des compétences, l'élargissement de l'innovation, l'adoption de technologies vertes et de pratiques plus économes en énergie et en ressources et la création de travail décent.

123. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à élaborer un cadre conceptuel relatif à la productivité des écosystèmes pour telle ou telle chaîne de valeur nationale ou mondiale et à conduire l'analyse des systèmes de marchés dans l'optique de la productivité et de la prise en compte du travail décent;
- à encourager de nouveaux modèles d'entreprise inclusifs pour accroître la productivité et générer du travail décent dans les chaînes de valeur nationales et mondiales et à expérimenter de nouveaux outils ainsi que l'adoption de nouvelles technologies destinées à améliorer les écosystèmes de l'entrepreneuriat;

- à évaluer diverses méthodologies afin de mesurer la productivité du travail et à rédiger une proposition relative à la production de données à soumettre pour examen aux mandants tripartites afin de produire des données harmonisées et d'améliorer les capacités de suivi de l'indicateur 8.2.1 des ODD relatif au taux de croissance annuel du produit intérieur brut (PIB) réel par personne employée, en collaboration avec le Centre de Turin;
- à renforcer aux niveaux régional et mondial la capacité de ses mandants à stimuler l'accroissement de la productivité et l'innovation, y compris moyennant l'examen par les pairs et l'apprentissage mutuel, et à concevoir une plateforme destinée à promouvoir le développement des entreprises, la création d'emplois et le travail décent dans l'économie verte et circulaire, en collaboration avec le Centre de Turin;
- à conduire des recherches concernant les répercussions mondiales du passage à une économie numérique sur les micro, petites et moyennes entreprises.

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

124. Les entreprises de l'économie informelle connaissent d'importantes difficultés du fait de leur faible productivité, de leur manque d'accès aux facteurs de production et de leurs piètres conditions de travail. Un ensemble de mesures et de services d'appui ayant pour vocation, outre les améliorations internes, d'intensifier le développement et la productivité des entreprises en zones rurale et urbaine, leur permettra de croître, de s'intégrer dans les marchés formels et de générer du travail décent. Des mesures tenant compte des considérations de genre seront prises afin de permettre aux femmes entrepreneurs de passer d'une activité à revenu marginal à une activité rentable. Les entreprises productives ont plus de chances de tirer parti des effets positifs et de couvrir les frais liés à la formalisation.

125. Appuyer l'accroissement de la productivité devrait aller de pair avec l'adoption de politiques, législations et autres mesures qui, comme l'utilisation de nouvelles technologies, visent à supprimer les obstacles à la formalisation que rencontrent notamment les micro et petites entreprises du fait de leur cadre institutionnel, à faciliter l'enregistrement et le respect de la réglementation et à garantir l'efficacité d'accès aux droits et à la protection sociale pour les entrepreneurs et leurs travailleurs. Les

coopératives et les unités de l'économie sociale et solidaire ont un rôle spécifique à jouer pour faciliter le passage à la formalité des petits producteurs.

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

- établir des diagnostics de l'informalité intégrant les questions de genre aux niveaux national, régional et sectoriel afin d'évaluer la nature et les caractéristiques des entreprises informelles et des travailleurs qu'elles emploient, et de recenser les obstacles à la formalisation ainsi que ses motivations dans le but d'élaborer des réponses politiques fondées sur des informations factuelles et d'améliorer la prise de conscience et la compréhension des avantages de la formalisation et du travail décent;
- élaborer ou revoir les politiques, législations ou autres mesures tendant à faciliter la transition des entreprises et des travailleurs qu'elles emploient vers l'économie formelle, et créer des modules intégrés d'avantages et d'obligations destinés à stimuler la formalisation des micro et petites entreprises, facilitant ainsi le respect de la réglementation et l'accès des travailleurs au travail décent;
- promouvoir l'accès des entreprises informelles à des services pertinents et abordables liés au développement des entreprises, sur le plan financier ou autre, ainsi qu'aux marchés, en vue de renforcer la productivité et de faciliter la formalisation, en tenant dûment compte de la problématique des zones rurales et de celle rencontrée par les entreprises dirigées par des femmes;
- encourager les opérateurs informels à s'organiser en coopératives ou autres unités de l'économie sociale et solidaire afin d'améliorer les recettes tirées de leurs activités et de faciliter leur transition vers l'économie formelle.

127. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à développer les recherches sur les mesures pertinentes de nature à favoriser la transition des entreprises et des travailleurs qu'elles emploient vers l'économie formelle et à conduire une analyse comparative à cet effet;
- à enrichir la base de connaissances sur les approches sectorielles en faveur d'une économie plus formelle et plus verte et sur l'accès des entreprises de l'économie informelle aux chaînes de valeur nationales et mondiales comme incitation à choisir la formalisation.

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

128. Pour prospérer dans un contexte en mutation rapide, les entreprises doivent continuellement s'adapter et moduler leur mode de fonctionnement. Dans un même temps, elles peuvent jouer un rôle efficace aux effets tangibles pour relever les défis sociaux et environnementaux urgents. Si l'on veut exploiter pleinement leur potentiel à cet égard, il convient de mettre au point des politiques et des mesures d'incitation 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.

129. Il faut faire en sorte que les diverses formes de modalités de travail et de pratiques entrepreneuriales, y compris dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, soient source de progrès social, environnemental et économique. Les secteurs stratégiques et l'économie circulaire doivent faire l'objet d'une attention particulière. Les plateformes de dialogue entre les acteurs de différents niveaux sont indispensables pour débattre des possibilités et des enjeux et pour stimuler l'échange de bonnes pratiques.

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

- mieux harmoniser les politiques et les pratiques avec les principes des normes internationales du travail et les dispositions de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale de 2017 (Déclaration sur les entreprises multinationales), y compris par la mutualisation des bonnes pratiques;
- promouvoir le dialogue social sur les politiques et les stratégies d'investissement afin de plaider en faveur d'un investissement étranger direct qui se traduise par un travail décent;
- élaborer ou renforcer des politiques et des stratégies du travail reposant sur des bases factuelles qui encouragent des pratiques entrepreneuriales responsables dans des secteurs stratégiques;
- mettre au point des programmes portant sur l'écoentrepreneuriat, le développement des chaînes de valeur vertes et résilientes et l'innovation dans les technologies vertes.

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

- à recommander l'alignement des pratiques entrepreneuriales sur les principes consacrés dans les normes internationales du travail et les instruments adoptés à l'échelon international comme la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales;
- à encourager le dialogue mondial et régional sur les difficultés et les possibilités de générer du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, et de mutualiser les connaissances, les enseignements tirés et les bonnes pratiques pour promouvoir le travail décent dans l'économie circulaire dans des secteurs stratégiques de l'économie;
- à prodiguer conseils et aide aux entreprises concernant les normes internationales du travail par l'intermédiaire du service d'assistance du BIT aux entreprises.

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

132. Malgré de substantiels progrès enregistrés ces dernières décennies, la plupart des pays du monde sont confrontés à d'épineuses difficultés concernant les compétences, politiques et institutions du travail nécessaires pour que les travailleurs et les entreprises saisissent les opportunités d'un monde du travail qui évolue à une vitesse inédite et vertigineuse.

Défis actuels à relever

133. L'inadéquation des compétences pose un problème de plus en plus marqué sur les marchés du travail actuels. Du côté de l'offre, plus d'un tiers des travailleurs des pays développés souffrent de ce fléau, qui se traduit par une substantielle décote salariale de l'ordre de 20 pour cent par rapport à leurs homologues ayant la qualification voulue. Ce décalage tend à se creuser dans les pays émergents ou en développement. En outre, l'inégalité de genre persiste en matière d'accès à la formation professionnelle, le taux de participation des femmes étant nettement en deçà de celui des hommes. Les nouvelles technologies auront des répercussions sur les travailleurs de tous les secteurs industriels tant dans les pays en développement que dans les pays développés, mais les femmes risquent d'être plus fortement touchées par l'automatisation. En ce qui concerne la demande, les recherches montrent que, en 2018, 45 pour cent des employeurs n'ont pas réussi à trouver de candidats possédant les qualifications requises, soit un accroissement de 31 pour cent par rapport à 2008. La disponibilité de travailleurs compétents n'est toutefois qu'une partie de la solution au problème de l'emploi. La création d'emplois, les salaires et les conditions de travail ont aussi une importance capitale.

134. Ces enjeux sont considérables dans les pays à revenu faible ou intermédiaire dans lesquels des emplois bien rémunérés ne sont peut-être pas encore une réalité et dans lesquels les travailleurs qualifiés sont souvent contraints d'accepter des emplois en deçà de leur niveau. L'inadéquation des compétences contribue ainsi à aggraver les difficultés que connaissent les marchés du travail, notamment l'accroissement des inégalités et le manque de possibilités d'emploi décent.

135. La qualité et la pertinence de l'éducation et de la formation demeurent problématiques dans bien des pays car, pour beaucoup, les programmes ne procurent pas aux intéressés les compétences, aptitudes et qualifications requises sur les marchés du travail. L'employabilité des apprenants est affaiblie faute de lien solide entre les établissements d'enseignement et de formation, les entreprises et les partenaires sociaux. L'apprentissage et les autres types de formation en situation de travail, lesquels pourraient remédier au problème, restent sous-développés et sous-utilisés dans bien des pays.

136. L'égalité d'accès pour tous à l'éducation et à la formation pour un apprentissage tout au long de la vie pose aussi question. Les travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail sont souvent exclus des possibilités d'apprentissage, les femmes étant soumises à une discrimination supplémentaire. La ségrégation professionnelle entre hommes et femmes, qui tient souvent à l'origine ethnique ou sociale, contribue fortement aux clichés sexistes dans l'acquisition des compétences et à un sort inégal sur le marché du travail. Les personnes en situation de vulnérabilité – handicapés, travailleurs migrants, réfugiés, victimes de travail forcé ou de l'esclavage

moderne, travailleurs de l'économie informelle ou personnes vivant dans des milieux fragiles – sont souvent exclues des possibilités d'apprentissage pour diverses raisons: obstacles géographiques et matériels, critères d'admission ne reconnaissant pas l'apprentissage non formel ou informel, environnements et méthodologies d'apprentissage non inclusifs, discrimination et préjugés.

Que faut-il changer?

137. Pour s'atteler à ces problèmes, il faut mettre en place un nouvel écosystème de compétences qui corrobore la mise en œuvre de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Un écosystème inclusif de ce type reconnaît que l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie sont des notions fondamentales qui devraient faire partie intégrante de politiques et de programmes économiques, budgétaires, sociaux et relatifs au marché du travail susceptibles de créer des emplois décents et de permettre à tout un chacun d'avoir accès au perfectionnement des compétences afin de pouvoir exploiter les possibilités qu'offre un monde du travail en mutation.

138. L'efficacité d'un système d'apprentissage tout au long de la vie passe par l'obtention de données et d'informations sur les besoins de qualification. Pour assurer une gouvernance efficace et concevoir des modèles de financement pérennes, les mandats de l'OIT doivent jouer un rôle plus important et des partenariats doivent être conclus avec les établissements de formation et d'enseignement. Ces partenariats devraient refléter les responsabilités conjointes des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, permettre aux travailleurs de se former, de se reconverter et de se perfectionner, et veiller à ce que les entreprises investissent dans la formation et tirent profit du développement des compétences.

139. Il est primordial d'adopter une approche faisant intervenir de multiples institutions gouvernementales ainsi que les partenaires sociaux pour concevoir et proposer des options d'apprentissage modulables qui répondent aux besoins évolutifs du marché et ne laissent personne de côté. Une telle approche devrait faciliter la validation de la formation assurée par l'ensemble des organismes étatiques et du secteur privé grâce à des systèmes de certification souples et établir des passerelles entre les différentes options pédagogiques, dont l'apprentissage. Seraient ainsi reconnues les aptitudes, compétences et qualifications que toutes les personnes acquièrent au travail et via l'apprentissage non formel ou informel. Les systèmes d'apprentissage tout au long

de la vie devraient aussi développer des compétences fondamentales et des aptitudes professionnelles de base afin de tenir compte de la dimension comportementale et de promouvoir l'adaptabilité et l'apprentissage tout au long de l'existence.

140. Il conviendrait de mettre en place des services adaptés et accessibles d'orientation professionnelle et de mise en relation de l'offre et de la demande de manière à faciliter une transition douce de l'école au monde du travail et d'un poste à l'autre. Cette démarche devrait être assortie de mesures ciblées visant à promouvoir un accès équitable au développement des compétences pour les femmes, ainsi que pour les groupes de population en situation de vulnérabilité, notamment les jeunes, les travailleurs âgés et les migrants.

141. Mises en œuvre comme un tout cohérent, les mesures qui confortent les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, en particulier l'apprentissage de qualité moyennant une approche associant tous les maillons de l'État avec la pleine participation des partenaires sociaux, peuvent profiter à tous, réduisant les inégalités, renforçant l'employabilité, répondant aux besoins de qualification des entreprises et relevant la productivité et les salaires. La discussion normative sur l'apprentissage qui se déroulera en 2021 et 2022 dans le cadre de la Conférence internationale du Travail, devrait déboucher sur la mise en place d'un cadre d'action global en la matière.

142. Le développement des compétences est une priorité pour de nombreuses organisations nationales et internationales, et notamment les organismes des Nations Unies ainsi que les institutions financières régionales et internationales. Bon nombre de ces organisations s'attachent particulièrement à promouvoir l'emploi des jeunes via le développement des compétences. Au sein de l'OIT, le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) et le Centre de Turin continueront de s'employer activement à élaborer et mettre en œuvre des solutions innovantes et des programmes de renforcement des capacités sur le développement des compétences.

Risques et mesures d'atténuation

143. Si la croissance économique et la création d'emplois sont en berne, la demande de compétences peut en pâtir, et le décalage entre les emplois et les compétences peut se creuser, de même que l'allocation de ressources à la formation. Soucieuse d'atténuer ces risques, l'OIT s'efforcera de promouvoir des mesures bénéfiques à l'offre et à la demande et plaidera avec insistance en faveur de

l'acquisition permanente des compétences et de l'investissement dans l'apprentissage tout au long de la vie moyennant le renforcement de la capacité des mandants et du dialogue social.

L'axe de travail de l'OIT pour 2020-21

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

144. L'inadéquation des compétences et l'évolution rapide des besoins en la matière représentent des défis pour les politiques que mènent les pays en matière d'enseignement, de formation et de marché du travail, quel que soit leur stade de développement. Les choix d'acquisition de compétences et d'apprentissage vont déterminer la carrière ainsi que l'épanouissement professionnel et personnel des travailleurs et se répercuter sur les résultats économiques et sociaux à venir. Ces facteurs appellent une analyse plus incisive du marché du travail et un dialogue social renforcé sur le recensement des besoins de compétences actuels et futurs. La collaboration nationale et internationale sur l'anticipation des compétences nécessaires peut jouer un rôle essentiel pour relever ces défis. Les domaines d'intervention portent notamment sur le redressement des déséquilibres dans les secteurs stratégiques, le développement des compétences numériques et fondamentales, des compétences nécessaires pour le passage à la durabilité environnementale et l'application de nouvelles approches prévisionnelles à la fois innovantes et induites par des données nouvelles.

145. Au niveau national, l'OIT prêter son concours aux mandants pour:

- accroître leurs capacités et celles des établissements d'enseignement et de formation pertinents à recenser et prévoir les besoins de compétences compte tenu de l'évolution du monde du travail, en collaboration avec les organismes des Nations Unies et d'autres institutions bilatérales et multilatérales;
- élaborer des stratégies prospectives reposant sur des données factuelles afin de répondre aux besoins de qualification des entreprises dans des secteurs économiques stratégiques, intégrer la dimension numérique dans les politiques et programmes de qualification afin de réduire la fracture numérique, et renforcer la capacité des travailleurs à tirer parti des possibilités de travail décent;

- mettre à profit la mutualisation régionale et mondiale des connaissances pour recenser et prévoir les besoins de compétences via des échanges et une collaboration aux niveaux interrégional, Sud-Sud et triangulaire;
- expérimenter des notions et des approches innovantes pour mesurer l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi, conformément aux Directives adoptées en 2018 par la CIST, en coopération avec les pays et les organisations internationales.

146. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à mettre au point de nouveaux produits de recherche sur le recensement et la prévision des besoins de compétences induits par des données en intégrant des données en temps réel ou des mégadonnées, des enquêtes sur la main-d'œuvre et d'autres sources de données, et en reconceptualisant les systèmes de prévision des compétences en collaboration avec les partenaires régionaux, en particulier le CINTERFOR;
- à mener des recherches et à concevoir des outils en vue de prévoir et de planifier les compétences nécessaires pour conforter la transition vers la durabilité environnementale.

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

147. Les systèmes d'enseignement et de formation sont de plus en plus complexes et fragmentés. Pour que l'apprentissage tout au long de la vie tienne sa promesse d'être le principe organisateur des systèmes d'enseignement et de formation pour tous, il convient d'appliquer de nouvelles politiques en matière d'acquisition de compétences et de faire appel aux modèles de gouvernance et aux institutions tripartites ou multipartites. Les organismes de formation des employeurs et des travailleurs dans tous les secteurs peuvent contribuer à l'élaboration de politiques et de programmes mieux intégrés et intersectoriels qui promeuvent aussi l'égalité des genres et l'intégration de tous dans les systèmes d'acquisition de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie. Si l'on veut élargir et faciliter l'accès de tous à l'enseignement, en insistant particulièrement sur les femmes et les personnes en situation de vulnérabilité, il y a lieu de prévoir des passerelles fluides d'une option pédagogique à l'autre et de recourir plus efficacement aux technologies d'apprentissage numériques. Des modèles de

financement novateurs et pérennes, pondérant les mesures d'incitation financières et non financières qui sont liées aux systèmes de protection sociale, peuvent garantir la participation accrue des travailleurs et des employeurs et multiplier les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie en faisant participer équitablement ceux qui bénéficient de la valorisation des compétences.

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

- élaborer et mettre en œuvre une nouvelle génération de politiques et de stratégies relatives aux compétences, via le dialogue social, afin de répondre aux besoins de chacun au-delà de la formation professionnelle initiale, en insistant particulièrement sur l'égalité des genres, l'inclusion et la diversité et pour intégrer lesdites politiques dans le contexte élargi des changements structurels au niveau national ou régional;
- concevoir et mettre en œuvre des modalités financières et des systèmes d'incitation équitables, pérennes et novateurs qui confortent l'enseignement tout au long de la vie, ainsi que des solutions innovantes permettant de relever les défis de l'acquisition des compétences pour tous.

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

- à élaborer une stratégie sur le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie en vue de promouvoir la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire, compte tenu des conclusions d'une évaluation indépendante de la stratégie et des actions de l'OIT visant à promouvoir le développement des compétences pour l'emploi et la croissance (2010-2015), examinée par le Conseil d'administration en octobre-novembre 2016;
- à mettre en place, en collaboration avec le Centre de Turin, un mécanisme d'innovation au service des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie dans le but d'accompagner les mandants désireux de concevoir et d'expérimenter des solutions novatrices pour relever les principaux défis liés aux compétences;
- à élaborer les manuels et outils destinés à aider les mandants tripartites à promouvoir un apprentissage tout au long de la vie qui soit performant et un enseignement de qualité pour tous, englobant les modèles de financement, les mécanismes et mesures d'incitation, la corrélation entre l'apprentissage permanent et la protection sociale et entre les mécanismes de gouvernance et de coordination et les modalités institutionnelles ayant un caractère tripartite et intersectoriel.

□ **Produit 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**

150. Si l'on veut répondre efficacement aux besoins des entreprises et obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi pour tous, il faut impérativement que les systèmes de formation continue, y compris l'apprentissage de qualité, soutiennent les transformations industrielles qui accroissent la demande de travailleurs qualifiés, garantissent l'utilisation efficace de leurs compétences et améliorent la qualité des emplois. La croissance des filières de formation en ligne, non formelle et informelle, nécessite la mise en place de systèmes de validation des compétences plus solides et inclusifs qui certifient de manière formelle les résultats de l'apprentissage non formel et informel et facilitent l'apprentissage tout au long de la vie de manière à ce que l'ensemble des travailleurs soient en mesure d'utiliser toutes les possibilités de travail décent à leur disposition, en particulier les femmes et les personnes en situation vulnérable. Il convient aussi d'améliorer les méthodologies d'exécution en ayant recours à la pédagogie de projets et aux outils numériques afin de rendre l'apprentissage plus attrayant et accessible et d'un bon rapport coût-efficacité. Une orientation professionnelle ciblée, appropriée et accessible, associée à des services de placement et d'appui postérieurs à la formation, sont autant d'éléments qui peuvent faciliter une transition fructueuse de l'école au travail et d'un emploi à l'autre.

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

- promouvoir l'utilisation de technologies numériques nouvelles et émergentes afin de conforter l'offre, l'évaluation et la certification de l'apprentissage, en insistant sur l'égalité des genres et l'inclusion sociale;
- diversifier les options d'apprentissage destinées aux femmes en proposant des cycles de formation permanente à des professions non traditionnelles, encourageant ainsi les jeunes femmes à s'orienter vers le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie ou des mathématiques et à exercer durablement leur activité professionnelle;
- élaborer, promouvoir et mettre en œuvre un apprentissage de qualité et d'autres types de formation en situation de travail afin de veiller à ce que l'apprentissage s'inscrive dans les stratégies de développement des ressources humaines de l'entreprise, soit réceptif aux

besoins des femmes et des hommes et permette aux travailleurs et aux entreprises de tirer profit de l'apprentissage par l'expérience et de l'acquisition des compétences pertinentes;

- concevoir et mettre en œuvre des politiques et des systèmes inclusifs pour valider les acquis de l'expérience, reconnaître les compétences et revaloriser l'apprentissage informel, ainsi que des programmes tendant à conforter les techniques élémentaires et les compétences professionnelles fondamentales, en collaboration avec l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et le programme Génération sans limites, un partenariat conduit par le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF);
- élaborer et mettre en œuvre des initiatives ciblées visant à améliorer l'accès à l'apprentissage, notamment pour les jeunes gens et les personnes en situation de vulnérabilité, en proposant une formation sur le terrain adaptée aux besoins de groupes spécifiques, ainsi que des activités de conseil, notamment en matière d'orientation professionnelle et de recherche d'emploi, et des mesures d'appui consécutives à la formation.

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

- à établir un cadre révisé sur les compétences professionnelles fondamentales, dont les compétences numériques et les compétences de base pour l'employabilité, en collaboration avec l'UNESCO, l'UNICEF, l'Union internationale des télécommunications (UIT) et d'autres partenaires;

- à rédiger des rapports analytiques sur l'apprentissage, lesquels viendront nourrir la discussion normative sur ce point lors des sessions de 2021 et 2022 de la Conférence internationale du Travail;
- à générer des connaissances et à forger des outils mondiaux concernant: i) la formation et l'apprentissage en situation de travail, l'intégration de l'orientation professionnelle et de l'initiation au monde du travail dans les programmes pédagogiques et l'utilisation d'outils numériques novateurs; ii) la mise en œuvre effective des systèmes et initiatives de transmission et de validation des compétences, dont celle d'un projet pilote de reconnaissance mutuelle à l'intention des travailleurs migrants dans le cadre de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN); iii) l'inclusion sociale et l'égalité des genres dans les systèmes d'acquisition de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie;
- à élaborer, aux niveaux mondial et régional, des programmes de renforcement des capacités axés sur la gestion des établissements locaux de formation et d'enseignement technique et professionnel, en collaboration avec le CINTERFOR et le Centre de Turin, en mettant l'accent sur l'Afrique, l'Amérique latine et les Caraïbes, ainsi que sur l'apprentissage de qualité et la validation des acquis de l'expérience;
- à mettre en œuvre des programmes destinés à promouvoir les partenariats portant sur l'acquisition de compétences et les migrations, au niveau régional et sur certains axes migratoires, en collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et l'UNESCO.

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

153. Historiquement, le chemin a été ardu pour parvenir à une égalité réelle dans le monde du travail. Afin de surmonter les obstacles, de nombreuses mesures ont été prises dans le monde entier, sous la forme d'engagements internationaux ou de législations et de politiques ciblées, et elles ont apporté des changements tangibles dans la vie de beaucoup. Que l'existence d'un monde du travail inclusif soit un impératif social et économique est aujourd'hui un principe clairement établi et largement reconnu. Toutefois, un programme novateur et une accélération des efforts s'imposent afin que l'égalité dans le monde du travail devienne une réalité pour tous.

Défis actuels à relever

154. Des avancées existent dans certains domaines, notamment dans celui de l'enseignement où les écarts entre niveaux d'études se réduisent, mais l'autosatisfaction ne saurait être de mise à l'heure où la progression sur la voie de l'égalité dans le monde du travail semble être au point mort, quand elle n'est pas réduite à néant. Les personnes qui font l'objet de discriminations multiples et intersectorielles se retrouvent toujours plus laissées de côté. Dès lors qu'elles sont morcelées et non coordonnées, les approches nationales visant à promouvoir une plus

grande égalité des genres et à renforcer l'égalité des chances n'ont qu'un effet limité.

155. Les nouvelles recherches et données du BIT, notamment dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail, forment un important corpus qui a contribué à un programme de transformation assorti d'objectifs mesurables en matière d'égalité. Nous en savons désormais beaucoup plus sur les causes qui sont à l'origine des inégalités de genre dans le monde du travail et sur les solutions à y apporter. La nouvelle définition du concept de «travail» au sens statistique, énoncée dans la résolution de référence adoptée par la 19^e CIST tenue en 2013, a enfin rendu visible ce qui était invisible jusqu'alors: le travail non rémunéré. Ces nouvelles normes statistiques, qui sont maintenant appliquées dans les enquêtes de nombreux États Membres, permettent à la production de biens et de services pour compte propre, à l'économie du soin et au travail bénévole d'avoir une incidence sur l'élaboration des politiques.

156. Les travaux de recherche du BIT montrent que la plupart des femmes aspirent à un emploi rémunéré, mais également que des disparités entre hommes et femmes perdurent à divers égards (emploi, entrepreneuriat, niveau de rémunération et rang hiérarchique), la situation étant encore plus pénalisante pour les mères, désavantagées par rapport aux pères. Plus de 70 pour cent des hommes ont un emploi contre 45 pour cent des femmes, sans compter qu'à niveau d'études égal les femmes sont payées 20 pour cent de moins en moyenne que les hommes. En outre, les femmes occupent seulement 27 pour cent des postes de direction et des postes à responsabilités, proportion qui n'a guère évolué depuis les trente dernières années. Les secteurs et professions à prédominance féminine accusent des déficits de travail décent, la ségrégation professionnelle demeure fermement établie et, dans les pays à faible revenu, seul 8 pour cent des femmes qui travaillent ont un emploi formel. Les femmes assurent plus des trois-quarts des soins à la personne non rémunérés, proportion que l'on retrouve quasiment à l'identique dans les secteurs des services à la personne rémunérés. Les normes sociales continuent de renforcer les rôles respectivement dévolus aux femmes et aux hommes, à savoir prodiguer des soins pour les premières et être le soutien de famille pour les seconds. Les femmes qui sont aidants familiaux ont plus de probabilités de ne pas faire partie de la population active et, lorsqu'elles ont un emploi, de travailler à temps partiel. Souvent à leur compte ou travaillant dans l'informalité, elles ont moins de chances de bénéficier d'une protection sociale. La sous-évaluation des services à la personne donne lieu à des salaires plus faibles en moyenne dans les secteurs de l'économie du

soin, et ces travailleurs sont davantage exposés à des risques de violence et de harcèlement.

157. Pour certains groupes – notamment les personnes en situation de handicap, les peuples autochtones et tribaux, les minorités ethniques, les personnes vivant avec le VIH, les personnes LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués), les migrants et autres groupes particulièrement exposés à la discrimination –, les progrès vers l'égalité laissent à désirer. Dans l'ensemble, ces groupes présentent un taux d'emploi plus faible que le reste de la population, sont surreprésentés dans l'économie informelle et ont des possibilités de formation et des perspectives de carrière limitées. Ils ont de plus grandes probabilités d'être exposés à la violence et au harcèlement et d'avoir de mauvaises conditions de travail et ils n'ont souvent guère les moyens de faire entendre leur voix dans les processus décisionnels. L'accès aux ressources productives, notamment à la terre, et la maîtrise de ces ressources se font dans des conditions inéquitables pour les peuples autochtones et tribaux et pour les femmes dans l'économie rurale, et l'accès de ces groupes aux capitaux, aux technologies et aux marchés est plus restreint. Ces défis sont d'autant plus difficiles à surmonter du fait des conséquences du changement climatique et de la détérioration de l'environnement.

Que faut-il changer?

158. Afin de garantir que les avantages sociaux et économiques de l'inclusion («le dividende de la diversité») pourront être optimisés, une approche centrée sur l'humain est essentielle. Il faut pour cela un environnement propice, reposant sur les principes et droits fondamentaux au travail. Pour être efficace, une telle approche devrait non seulement garantir l'interdiction de la discrimination sous ses nombreuses formes, mais aussi valoriser et soutenir en amont l'égalité et l'inclusion. Mettre la technologie et les nouvelles possibilités d'emploi au service de la promotion de l'égalité des genres et d'une plus grande égalité des chances pour tous devrait expressément être un objectif de politique générale: la réalisation d'un tel objectif devrait notamment supposer la mobilisation et l'accompagnement des individus au cours des transitions professionnelles, la garantie de l'accessibilité et la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie. Les femmes et les hommes ont également besoin de pouvoir davantage influencer et choisir l'aménagement de leur temps de travail afin de mieux équilibrer le travail rémunéré et la vie personnelle, ce qui en termes d'efficacité peut être bénéfique tant pour les individus que pour l'entreprise.

159. Pour promouvoir un programme de transformation en matière d'égalité des genres, il faut que la relation entre activités de soin non rémunérées et travail rémunéré soit reconnue et prise en compte. Il s'agit par conséquent de reconnaître, de réduire et de redistribuer les tâches domestiques et les activités de soin non rémunérées, et de récompenser et représenter les travailleurs du soin. Cela suppose notamment d'investir de manière globale dans l'économie du soin, qui recouvre l'ensemble des activités de soin et comprend tous les travailleurs du soin, rémunérés ou non. Un programme porteur de changements suppose aussi que la valeur du travail soit déterminée et rémunérée plus équitablement, conformément à la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

160. Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail est également une nécessité si l'on veut parvenir à l'égalité des chances, au respect de la dignité humaine et à des relations harmonieuses et productives au travail et promouvoir les entreprises durables. Il appartient à tous les acteurs du monde du travail de s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, de prévenir ces pratiques et de les combattre. La convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation n° 206 qui l'accompagne donnent des orientations sans précédent au niveau international sur la manière de procéder pour atteindre cet objectif et créent une dynamique politique qui offre aux mandants de l'OIT l'occasion de jouer un rôle de premier plan dans ce domaine.

161. Des mesures intégrées et ciblées sont requises en faveur de certains groupes, notamment ceux qui ont toujours fait l'objet de discrimination en raison du handicap, de l'identité autochtone ou tribale, de l'origine ethnique, du statut VIH, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, et du statut migratoire. Au sein de ces groupes, ce sont souvent les femmes qui sont les plus marginalisées et qui par conséquent appellent une attention particulière. Un monde du travail inclusif et durable sur le plan environnemental doit permettre l'émancipation des peuples autochtones et tribaux, qui par leurs savoirs traditionnels sont à même de jouer un rôle déterminant dans la création d'économies à faible émission de carbone.

162. Le dialogue avec les mandants de l'OIT et les partenariats avec des institutions et des acteurs clés, y compris au sein du système des Nations Unies, permettront de tirer parti des connaissances et des ressources disponibles pour renforcer l'action et parvenir à influencer sur les politiques. L'OIT continuera de travailler en partenariat avec ONU-Femmes et d'autres institutions spécialisées, fonds et programmes des Nations Unies. Ce travail de collaboration se poursuivra également avec d'autres

partenaires, notamment: la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération (EPIC); le grand groupe des peuples autochtones pour le développement durable; le Partenariat des Nations Unies pour les peuples autochtones, ONU-Eau; le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées; le Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT, ainsi qu'avec le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, coparrainé par l'OIT.

Risques et mesures d'atténuation

163. Une dynamique et un engagement politiques insuffisants au niveau national, des responsabilités éclatées entre différents ministères, le manque d'intégration des stratégies en faveur de l'égalité des genres et des stratégies de lutte contre la discrimination et l'absence de stratégies ciblées ne sont pas de nature à favoriser des progrès vers l'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail. L'OIT s'appuiera sur des actions de sensibilisation, des recherches factuelles et des activités d'appui pour susciter une volonté d'engagement et un débat éclairé. Elle renforcera également la capacité du Bureau à s'acquitter de sa mission en mettant à profit des méthodes collaboratives, en veillant à une utilisation stratégique des ressources et en continuant à suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité des genres et autres plans d'action intégrant ces questions.

L'axe de travail de l'OIT pour 2020-21

□ Produit 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

164. Sous l'effet de l'évolution démographique, la demande d'emplois dans le secteur des services à la personne va croissant tout comme le besoin de politiques dans ce domaine, notamment pour remédier aux problématiques de la garde d'enfants et des soins de longue durée. Il faut faire de l'investissement dans l'économie du soin un objectif clair des politiques de l'emploi, des politiques macroéconomiques et sectorielles ainsi que des politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre internes et internationales et à la protection sociale. Avec l'appui de l'OIT, les États Membres peuvent progresser dans ce domaine: 1) en mettant en œuvre des politiques du soin porteuses de changements, qui prévoient notamment la fourniture

de services publics de qualité en matière de soins et qui favorisent un partage plus équilibré des responsabilités familiales; 2) en encourageant les investissements dans les politiques du soin et en démontrant leur viabilité et leur intérêt; et 3) en renforçant la protection des travailleurs, les conditions de travail décentes, y compris s'agissant de la transition vers la formalité, et le droit d'organisation et de négociation collective pour les travailleurs de l'économie du soin.

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

- déterminer quels sont les besoins des populations cibles en matière de soins; évaluer et promouvoir les investissements qui sont nécessaires dans l'économie du soin, y compris dans l'infrastructure pertinente et grâce à la création de possibilités d'emploi décent directement dans les secteurs de l'économie du soin et indirectement dans d'autres secteurs;
- renforcer sur les plans budgétaire, réglementaire et technique la capacité de concevoir, financer et mettre en œuvre des politiques du soin inclusives, notamment en ce qui concerne les congés de maternité et de paternité ou le congé parental et les protections y relatives ainsi que les services à la personne et les prestations sociales liées aux soins;
- améliorer la capacité statistique de mesurer la charge de travail totale, c'est-à-dire à la fois le travail rémunéré et le travail non rémunéré, notamment en intégrant des modules simplifiés concernant l'utilisation du temps dans les enquêtes existantes sur la main-d'œuvre;
- concevoir des programmes, au moyen du dialogue social, qui tendent à remédier aux déficits de travail décent dans l'économie du soin, en particulier parmi les travailleurs, les enseignants et les travailleurs domestiques dans le domaine des soins de santé, y compris les travailleurs migrants assurant des services à la personne;
- renforcer la capacité des partenaires sociaux à contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques dans l'optique d'un partage plus équilibré des responsabilités familiales.

166. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à constituer une base de connaissances de nature à étayer les législations, politiques et pratiques ayant trait aux soins, qui aille dans le sens d'un meilleur équilibre entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales, et à élaborer un guide à l'intention des organisations de travailleurs sur les politiques porteuses de changements en matière de services à la personne;

- à mettre au point des outils et du matériel didactique à l'appui d'une campagne mondiale visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail essentielles pour l'égalité des genres, notamment la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000;
- à élaborer un ensemble de solutions novatrices et d'outils techniques pour aider les mandants de l'OIT à créer des plans d'investissement destinés à l'économie du soin et à la main-d'œuvre qui y travaille, à concevoir et à financer des politiques qui abordent la question du soin dans sa globalité, y compris les congés familiaux et les services à la personne, et à établir des liens avec les systèmes nationaux de protection sociale, au moyen d'un guide à l'intention des partenaires sociaux;
- à mettre à disposition des orientations, des formations et des outils précis pour étayer des méthodes de mesure du travail rémunéré et du travail non rémunéré, qui soient conformes aux normes statistiques les plus récentes, en vue d'évaluer la situation des services à la personne et l'incidence des politiques;
- à mettre en œuvre des programmes de formation à l'intention des mandants de l'OIT, en collaboration avec le Centre de Turin, pour promouvoir des politiques porteuses de changements dans le domaine des services à la personne, y compris des stratégies d'investissement dans l'économie du soin et des stratégies permettant un partage plus équilibré des responsabilités familiales.

□ **Produit 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**

167. Généralement, les professions et les secteurs dans lesquels se concentre l'essentiel de la main-d'œuvre féminine sont plus restreints que les professions et les secteurs auxquels ont accès les hommes et se caractérisent souvent par une faible rémunération, un statut peu valorisé et une vulnérabilité à la violence et au harcèlement. Une telle ségrégation risque de s'accroître encore davantage, compte tenu des inégalités d'accès aux secteurs stratégiques et aux nouvelles filières,

comme l'économie verte ou l'économie numérique. Un programme de transformation pour l'égalité des genres doit prévoir non seulement l'interdiction des législations, politiques et pratiques discriminatoires, mais aussi l'élaboration et le renforcement des législations, politiques et pratiques qui encouragent activement une égalité réelle dans le monde du travail et l'émancipation des femmes, notamment en garantissant une rémunération égale pour un travail de valeur égale, la transition vers la formalité, l'accès à des secteurs non conventionnels et à des secteurs nouveaux, et un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

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

- renforcer leur capacité d'utiliser les données et méthodes appropriées pour identifier, mesurer et combattre efficacement les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail, notamment les disparités qui existent en termes d'emploi, de rémunération, de rang hiérarchique et de protection sociale;
- élaborer et renforcer des législations, politiques et processus visant à réduire efficacement les disparités entre hommes et femmes, en aidant les organisations d'employeurs et de travailleurs à participer à ces processus;
- établir des plans d'action visant à mieux équilibrer le ratio femmes-hommes dans les secteurs et professions à prédominance masculine ou féminine, soutenir la mise en œuvre de ces plans et promouvoir l'égalité d'accès aux emplois dans des secteurs nouveaux et aux postes de direction;
- créer des feuilles de route régionales et prendre des mesures ciblées pour promouvoir l'émancipation sociale et économique des femmes, en mettant l'accent sur l'économie rurale.

169. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à élaborer des orientations et des outils à l'appui de la production de données, conformément aux normes statistiques internationales récemment adoptées, afin de permettre le suivi des disparités d'accès entre femmes et hommes aux possibilités d'emploi décent;
- à renforcer la base de connaissances sur l'égalité salariale, y compris en établissant un cadre et un processus communs pour mesurer l'écart de rémunération entre femmes et hommes;

- à accroître le nombre de parties prenantes de l'EPIC et à poursuivre l'échange de politiques et le partage de connaissances entre pairs dans ce cadre, en partenariat avec l'OCDE et l'ONU-Femmes;
- à mettre en place une plateforme de diffusion des connaissances et une formation en ligne, en collaboration avec le Centre de Turin, afin d'accroître la capacité des mandants de l'OIT à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'émancipation des femmes dans le monde du travail;
- à concevoir des produits de diffusion des connaissances sur les bonnes pratiques en vue de promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en matière d'accès aux nouveaux secteurs stratégiques et de mieux équilibrer le ratio femmes-hommes dans les secteurs et professions à prédominance masculine ou féminine, notamment en traitant la question de la violence et du harcèlement fondés sur le genre.

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

170. La violence et le harcèlement dans le monde du travail privent de leur dignité les travailleurs et d'autres personnes, y compris celles qui exercent l'autorité, les devoirs et les responsabilités d'un employeur. Incompatibles avec le travail décent, ils mettent en péril l'égalité des chances ainsi que l'existence d'environnements de travail sûrs, salubres et productifs. Ils s'intensifient sous l'effet des mutations actuellement à l'œuvre – innovations technologiques, évolution démographique, modifications des modes d'organisation du travail – et des inégalités persistantes.

171. La convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation n° 206 qui l'accompagne offrent un cadre d'action clair. Il est important de jeter les bases nécessaires à une ratification rapide et à une mise en œuvre effective de cet instrument si l'on veut entretenir l'intérêt et la dynamique qui ont permis son adoption. En vue d'aider les États Membres à ratifier la convention, il faut mettre l'accent sur l'enrichissement de la base de connaissances concernant la nature et l'ampleur de la violence et du harcèlement, sous leurs divers aspects et diverses formes, revoir les cadres réglementaires et les pratiques en mettant en évidence les bonnes pratiques, et appuyer le renforcement des capacités des mandants de l'OIT.

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

- ratifier la convention n° 190 et la mettre en œuvre ainsi que la recommandation n° 206 qui l'accompagne;
- revoir les politiques, législations et stratégies nationales, ainsi que des interventions portant sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en vue de recenser les lacunes à combler et les améliorations qu'il est possible d'apporter à la lumière de la convention n° 190;
- élaborer et mettre en œuvre, dans le cadre du dialogue social, des plans inclusifs, intégrés et tenant compte des considérations de genre pour agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail;
- accroître la capacité des mandants et d'autres parties prenantes pertinentes à prévenir et à agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris dans l'économie informelle, en mettant l'accent sur les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage à la violence et au harcèlement ainsi que sur les groupes touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement.

173. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à élaborer des outils et du matériel didactique à l'appui d'activités de sensibilisation et d'une campagne mondiale en vue de la promotion de la ratification de la convention n° 190 et de la mise en œuvre de cet instrument et de la recommandation n° 206;
- à évaluer les données actuellement disponibles sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en vue de mettre au point une méthode nouvelle et systématique de mesure de la violence et du harcèlement dans le monde du travail;
- à enrichir la base de connaissances sur la législation, son application et les moyens de recours et de réparation ainsi que sur les bonnes pratiques appliquées sur le lieu de travail pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement, y compris celles qui ciblent les groupes particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement;
- à mettre en œuvre une stratégie de formation et de communication en collaboration avec le Centre de Turin, qui prévoit notamment la conception d'une plateforme numérique permettant aux mandants de l'OIT et à d'autres parties prenantes d'accéder facilement à des outils d'apprentissage, des travaux de recherche et des informations ainsi que la création d'un «forum mondial des

connaissances» consacré à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

□ Produit 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

174. La discrimination et la stigmatisation, et les obstacles qu'elles créent, sont en partie responsables des mauvais résultats enregistrés sur le marché du travail pour ce qui est des personnes en situation de handicap, des personnes issues de peuples autochtones et tribaux ou de minorités ethniques, des personnes vivant avec le VIH, des travailleurs LGBTI et d'autres personnes en situation de vulnérabilité. Par rapport au reste de la population, ces groupes connaissent des taux plus élevés d'inactivité économique, de sous-emploi, de chômage et d'informalité et ont pour lot commun de faibles niveaux de rémunération, des emplois de mauvaise qualité et une protection sociale inexistante. Pour remédier efficacement à ces problèmes, il faut: renforcer la base de connaissances sur les diverses dimensions de la discrimination, notamment la violence et le harcèlement, dont font l'objet les personnes en situation de vulnérabilité et sur les avantages de la diversité et de l'inclusion; promouvoir des cadres réglementaires solides qui concilient les approches classiques avec des approches novatrices, et étudier comment les mutations actuelles du monde du travail, y compris celles liées aux changements environnementaux, climatiques et technologiques, peuvent se répercuter sur les personnes en situation de vulnérabilité et quelles possibilités ces mêmes mutations peuvent leur offrir.

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

- renforcer et mettre en œuvre des législations, des politiques, des dispositifs institutionnels et des mesures en vue de garantir la non-discrimination et l'égalité de chances et de traitement pour les personnes en situation de vulnérabilité, et promouvoir l'inclusion, notamment en prévenant et en agissant contre la violence et le harcèlement conformément à la convention n° 190;
- concevoir et mettre en œuvre des politiques et des stratégies spécialement consacrées au handicap ainsi que d'autres visant à intégrer les droits des personnes handicapées dans le monde du travail, en collaboration avec des organisations d'employeurs et des associations

- professionnelles et des organisations de travailleurs;
- améliorer la collecte et l'analyse de données, notamment au moyen de la ventilation des statistiques du marché du travail par situation de handicap;
 - concevoir et mettre en œuvre des politiques et des programmes fondés sur les droits et consacrés au VIH et au sida dans le monde du travail, qui mettent l'accent sur la prévention, la non-discrimination et le diagnostic précoce grâce à des services de conseil et de dépistage volontaires et confidentiels, et un meilleur accès à des régimes de protection sociale prenant en compte la question du VIH;
 - mettre en place, ou renforcer, des mécanismes, des institutions et des cadres législatifs en vue de la consultation et de la participation des peuples autochtones et tribaux et de leur émancipation économique, au moyen de l'application effective de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.
- 176.** Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:
- à mettre à disposition des outils et des orientations en ligne dans l'optique d'une plus large ratification et d'une meilleure mise en œuvre de la convention n° 169;
 - à promouvoir les connaissances, les réseaux et les partenariats, notamment en appuyant et en renforçant davantage le Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT, y compris sur les droits des personnes handicapées au sein de l'économie verte et de l'économie numérique;
 - à améliorer les connaissances, les données et les outils, conformément à la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, en ce qui concerne la discrimination liée au VIH, la protection sociale et les mesures de prévention, notamment les services de conseil et de dépistage volontaires et confidentiels;
 - à élaborer des produits de diffusion des connaissances sur les bonnes pratiques qui promeuvent la diversité et l'inclusion en tant que priorité stratégique pour les entreprises, à renforcer la culture du lieu de travail et améliorer l'accès à l'égalité des chances;
 - à mettre en œuvre un programme d'apprentissage et de gestion du changement axé sur l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion, en collaboration avec le Centre de Turin, en vue de soutenir la capacité des mandants de l'OIT à aborder ces questions d'une manière cohérente.

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

177. Les conditions de travail et la vie professionnelle de millions de personnes dans le monde se sont considérablement améliorées. La reconnaissance et le respect désormais plus larges des droits des travailleurs, notamment la liberté syndicale et le droit de négociation collective, ont permis à ceux qui travaillent de faire entendre leur voix. Le travail des enfants a nettement reculé, la durée annuelle du travail a diminué, les salaires moyens ont augmenté et un plus grand nombre de femmes ont un travail rémunéré. Les progrès de la technique ont favorisé la mobilité du travail et permis aux travailleurs ayant des responsabilités familiales ainsi qu'aux personnes handicapées d'avoir un revenu.

Défis actuels à relever

178. Malgré les progrès réalisés, les transformations structurelles actuellement à l'œuvre dans le monde du travail posent de nouveaux défis qui s'ajoutent aux problèmes existants et entravent la réalisation de la justice sociale.

179. Pour trop de travailleurs, la liberté syndicale et le droit de négociation collective effective, l'absence de discrimination et l'égalité sont encore de lointaines réalités. On estime à 152 millions le nombre de garçons et de filles qui travaillent, et 25 millions de personnes seraient victimes de travail forcé. Chaque année, 2,78 millions de travailleurs succombent à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, 374 millions souffrent de lésions professionnelles, et les risques psychosociaux sont en hausse. La violence et le harcèlement sévissent à grande échelle dans le monde du travail, surtout contre les femmes et les filles. Des salaires faibles et de longues journées de travail sont encore la règle pour des millions de travailleurs qui peinent à joindre les deux bouts.

180. L'évolution des modes de production et des modèles économiques, la diversité des formes de travail et la transition numérique ont créé des opportunités et fait surgir de nouveaux défis, notamment en ce qui concerne la protection de la vie privée et des données personnelles. Pour certains travailleurs, en particulier les travailleurs migrants et les travailleurs de l'économie informelle, ces problèmes se posent avec plus d'acuité.

Que faut-il changer?

181. Face à ces défis, il faudrait que les principes et droits fondamentaux au travail soient universellement respectés en tant que fondements du travail décent et de la croissance inclusive. En instaurant des règles uniformes pour tous les pays et toutes les entreprises, ces principes et ces droits créent les conditions d'une concurrence loyale et contribuent à la création d'entreprises durables. Si l'on veut qu'ils deviennent une réalité pour tous, il faut accélérer les efforts pour réduire le travail des enfants et le travail forcé, notamment au moyen d'une stratégie intégrée telle que celle préconisée par la Conférence internationale du Travail à sa 106^e session (2017). Une action plus vigoureuse est nécessaire pour que les principes et droits fondamentaux au travail que sont la liberté d'association et la négociation collective soient ancrés dans la législation et la pratique de tous les pays, et pour que les plus défavorisés puissent être représentés et faire entendre leur voix.

182. Quoique indispensable, la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail est insuffisante pour permettre une amélioration durable des conditions de travail et un juste partage des fruits du progrès entre tous. Les travailleurs doivent être dûment rémunérés pour leurs efforts, avoir suffisamment de temps à consacrer à leurs familles et à leur entourage, et exercer leurs activités dans un environnement sûr et salubre. Cela suppose des institutions du travail renforcées, notamment un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, la limitation de la durée du travail et des mesures propres à protéger la santé et la sécurité au travail. Des conditions de travail sûres et salubres sont fondamentales pour le travail décent et les entreprises durables. Des conditions de travail décentes offrent aussi une protection contre le travail des enfants et le travail forcé.

183. Pour être efficace, la protection des travailleurs doit être inclusive et englober toutes les personnes qui travaillent. Il y a 2 milliards de travailleurs informels dans le monde, dont 671 millions de salariés. Du simple fait de ce nombre, faciliter la transition vers l'économie formelle tout en améliorant les moyens de subsistance des travailleurs durant cette transition serait déterminant pour garantir à tous à un travail décent. L'accès à un travail décent doit également devenir une réalité pour les travailleurs concernés par la nouvelle diversité des modalités de travail, en particulier ceux dont la protection est inégale et souvent insuffisante. Pour cela, il faut que la protection contre la discrimination et l'accès à la liberté syndicale et à la négociation collective soient effectivement garantis tant en droit que dans la pratique. Par exemple, il faut faire appliquer la loi pour empêcher les erreurs de classement entre les

différentes catégories d'emploi, et réaffirmer ainsi la pertinence de la relation de travail; et que la fixation des salaires et autres conditions de travail découlent de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, compte tenu des besoins légitimes des travailleurs comme des employeurs.

184. En matière de protection sociale, les travailleurs migrants rencontrent des difficultés particulières qui appellent des réponses adaptées. Estimés à 164 millions, dont la moitié de femmes, leur nombre est susceptible d'augmenter en raison des évolutions démographiques en cours et des conséquences du changement climatique. Il faut des institutions du travail plus inclusives pour assurer l'égalité de traitement des travailleurs migrants et garantir la protection effective de leurs droits et de leurs conditions de travail. Les politiques du marché du travail et les politiques migratoires devraient être mieux articulées entre elles pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et offrir des conditions de travail décentes tant aux nationaux qu'aux migrants. Un encadrement équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre doit être mis en place, grâce au dialogue social et à la coopération intergouvernementale à l'intérieur et au-delà des frontières, afin de favoriser l'égalité de traitement des travailleurs migrants, prévenir les violations des droits de l'homme et le dumping social et promouvoir le respect des normes internationales du travail.

Risques et mesures d'atténuation

185. Si l'on mesure généralement bien l'ampleur des problèmes à surmonter en matière de protection au travail pour tous et la nécessité de s'attaquer à leurs causes profondes, on sait aussi que, dans certains cas, l'incohérence des politiques et le manque de volonté politique empêchent de s'entendre sur des mesures et des solutions efficaces. Les facteurs économiques, démographiques et environnementaux qui accroissent la pression sur les marchés du travail touchent les plus vulnérables de façon disproportionnée. Outre ses activités de sensibilisation et de recherche empirique, l'OIT renforcera sa capacité d'exécution en ayant recours à des méthodes de travail collaboratives, notamment grâce à la mise en place d'une plateforme de dialogue social. Les programmes de l'OIT et l'assistance technique fournie par le Bureau viseront à assurer une protection efficace à tous les travailleurs et comprendront des mesures spécifiques pour répondre aux besoins des plus vulnérables.

L'axe de travail de l'OIT pour 2020-21

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

186. Des millions de travailleurs et d'employeurs vivent dans des pays qui n'ont pas encore ratifié 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. Beaucoup sont encore en butte à une discrimination persistante, et les progrès accomplis dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé ont ralenti ces dernières années. Conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 et son suivi, la mise en œuvre d'une stratégie intégrée soulignant le caractère complémentaire de ces principes et de ces droits sera encouragée au niveau des pays et des secteurs. Dans le même temps, de nouveaux efforts seront déployés pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions n°s 87 et 98. Pour accélérer l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, il faudra promouvoir l'adoption de mesures visant à intensifier les actions efficaces, expérimenter de nouvelles solutions et adapter les outils existants dans le contexte de la coordination des activités de l'OIT à l'échelle du système des Nations Unies, eu égard à la résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies proclamant l'année 2021 Année internationale de l'élimination du travail des enfants.

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

- élaborer des politiques, des plans d'action et des cadres juridiques plus solides en vue de promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, et éliminer la discrimination au travail, le travail des enfants et le travail forcé en abordant la mise en œuvre de ces principes et droits fondamentaux de manière intégrée et avec la coopération effective des partenaires sociaux, et en prenant pour point d'appui de l'action nationale une ou plusieurs des quatre catégories de conventions fondamentales tout en renforçant les synergies avec les autres;
- ratifier les conventions fondamentales, en particulier les conventions n°s 87 et 98 et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, repérer les lacunes dans la législation et la pratique et proposer des solutions innovantes pour y remédier, en s'appuyant sur les nouveaux travaux statistiques consacrés à l'indicateur 8.8.2 des ODD relatif aux droits du travail, et dans le cadre de la stratégie pour la ratification

universelle appliquée dans l'ensemble du Bureau;

- améliorer les données et les connaissances sur la fréquence des violations des principes et droits fondamentaux au travail et sur les solutions apportées, notamment les données ventilées par sexe, en appliquant les dernières résolutions et directives sur les statistiques du travail des enfants et du travail forcé et sur les indicateurs correspondants des ODD;
- renforcer les institutions et les partenariats afin de protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs dans les grandes chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, en accordant une attention particulière aux filières de l'habillement et du coton, à l'exploitation minière et à l'agriculture, et en tenant compte des considérations de genre dans les analyses, les politiques et les programmes;
- éradiquer le travail des enfants et le travail forcé dans les pays pilotes de l'Alliance 8.7 en renforçant les partenariats nationaux dans le cadre de cette initiative et du Programme phare IPEC+ de l'OIT, et faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail dans l'industrie mondiale de l'habillement en déployant à plus grande échelle le programme phare Better Work;
- dans les pays touchés par des conflits, des catastrophes naturelles et des urgences humanitaires, protéger les travailleurs contre les violations des principes et droits fondamentaux au travail grâce à des interventions ciblées et tenant compte des considérations de genre.

188. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à adapter les orientations et les outils à l'évolution de la situation afin d'aider les mandants à ratifier les conventions fondamentales et à les mettre en œuvre, en s'inspirant des bonnes pratiques;
- à préparer de nouveaux rapports globaux et de nouvelles estimations concernant le travail des enfants, en s'appuyant sur les données de la base ILOSTAT recueillies chaque année au titre de l'indicateur 8.7.1 des ODD, et le travail forcé, en s'appuyant sur les dernières résolutions et directives de la CIST; à mettre au point et expérimenter des méthodes de collecte de données sur la non-discrimination dans l'emploi et la profession;
- à renforcer encore les engagements internationaux pris en faveur de mesures concrètes et à évaluer les progrès réalisés dans le contexte de la prochaine conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants et du travail forcé (2021) et de l'Année internationale de l'élimination du travail

des enfants (2021), avec la participation des partenaires de l'Alliance 8.7;

- à mener des recherches sur la contribution que les accords commerciaux peuvent apporter, par l'intermédiaire des dispositions qu'ils contiennent en matière de travail, à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, comme le préconise la Conférence internationale du Travail dans sa résolution de 2017, en particulier en ce qui concerne les industries à forte intensité de main-d'œuvre, les chaînes d'approvisionnement, les questions de genre et les travailleurs qui peuvent se trouver en situation de vulnérabilité, comme les travailleurs migrants;
- à favoriser les échanges sur les tendances, les expériences et les recommandations d'action pour l'avenir du travail dans les industries à forte intensité de main-d'œuvre et les chaînes d'approvisionnement mondiales de l'habillement et du coton, l'exploitation minière et l'agriculture, en mettant l'accent sur la cohérence des politiques.

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

189. La persistance de risques professionnels anciens, les risques psychosociaux, y compris ceux liés à la violence et au harcèlement, et les nouveaux facteurs de risque que sont notamment le changement climatique, la technologie, l'évolution démographique et l'organisation du travail, entraînent un nombre élevé de décès, d'accidents et de maladies professionnelles ayant de graves répercussions humaines, économiques et sociales. Une approche holistique, participative et centrée sur l'humain au niveau mondial, dans les pays et sur le lieu de travail, s'impose pour instaurer une culture préventive et soucieuse d'égalité de genre qui permette de faire des entreprises des lieux de travail plus sains et plus productifs, et de réduire la pression sur les coûts salariaux. Une telle approche devrait: a) couvrir toutes les infrastructures des systèmes nationaux de SST; b) intégrer la SST dans les cadres nationaux de développement; c) renforcer les synergies avec les systèmes de santé publique, notamment en matière de prévention des maladies non transmissibles; d) étendre à tous la couverture de la SST; e) promouvoir des systèmes efficaces de gestion de la SST en milieu de travail, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux tels que ceux qui découlent de la violence et du harcèlement; et f) promouvoir le droit d'organisation et de négociation collective. Le programme phare Sécurité + santé pour tous et son Fonds vision zéro constitueront l'un des principaux vecteurs de la mise en œuvre des actions aux niveaux national et mondial. Dans le cadre du suivi de la Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, le

Bureau préparera en outre, à l'intention du Conseil d'administration, des propositions concernant l'inclusion éventuelle de la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre de l'OIT relatif aux principes et droits fondamentaux au travail.

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

- ratifier les normes internationales du travail relatives à la SST, notamment la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et adopter, en matière de SST, une législation conforme aux normes ratifiées qui pourra servir de base à la promotion d'une culture préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé;
- élaborer des politiques et des programmes nationaux visant à renforcer les systèmes et les infrastructures de SST afin d'atténuer les risques persistants et émergents en matière de SST, y compris ceux qui résultent de la violence et du harcèlement; il s'agit notamment: de renforcer la recherche sur les risques émergents; d'améliorer les systèmes d'information et de notification et les données de SST; de perfectionner les compétences des professionnels de la SST et d'intégrer la SST dans l'enseignement technique et professionnel et la formation; de partager les bonnes pratiques en ce qui concerne les innovations de la législation dans ce domaine; de renforcer la promotion de la santé au travail; et d'élaborer des programmes stratégiques ciblés de vérification de conformité et de renforcer les moyens des services d'inspection du travail;
- établir des mécanismes de collaboration interministérielle, en particulier entre les ministères du travail, de la santé et de l'environnement, afin de favoriser la mise en place de politiques et de programmes nationaux cohérents en matière de sécurité et de santé au travail, notamment en ce qui concerne des questions telles que les maladies professionnelles, la sécurité chimique, l'environnement et le changement climatique;
- promouvoir l'adoption de systèmes complets de gestion de la SST sur le lieu de travail qui intègrent l'évaluation des facteurs de risque psychosociaux, y compris ceux découlant de la violence et du harcèlement ainsi que des nouvelles formes de travail;
- développer leurs capacités institutionnelles ainsi que celles des organismes spécialisés dans la SST et des services de médecine du travail, et collaborer avec les universités afin de gérer plus efficacement les risques émergents

et persistants pour la sécurité, la santé et le bien-être au travail.

191. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à renforcer les réseaux et partenariats mondiaux et régionaux en vue d'élargir son audience et d'être plus efficace dans ses actions de prévention, notamment dans le cadre de l'organisation du XXII^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail (Toronto, octobre 2020), d'une campagne mondiale pour la Journée mondiale de la sécurité et la santé au travail et des initiatives menées conjointement avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS);
- à mener des recherches et à préparer des notes d'information et des rapports sur les nouveaux risques, y compris ceux qui sont liés à l'impact de la technologie, des nouvelles formes de travail et des risques psychosociaux, ainsi qu'à l'économie informelle;
- à effectuer les travaux préparatoires en vue de l'inclusion éventuelle de la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre de l'OIT relatif aux principes et droits fondamentaux au travail;
- à élaborer de nouvelles méthodes de collecte de données sur la SST susceptibles de donner lieu à l'adoption future de méthodes statistiques convenues à l'échelle internationale, tout en continuant de recueillir et de diffuser des données sur les accidents du travail suivant l'indicateur 8.8.1 des ODD;
- à préparer un nouveau plan d'action sur les produits chimiques dans le monde du travail, des lignes directrices sur la gestion des risques chimiques, biologiques et ergonomiques afin d'éclairer l'examen en cours des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail dans le cadre du mécanisme d'examen des normes; à préparer des recueils de directives pratiques dans le cadre de réunions d'experts sur la sécurité et la santé dans le secteur de la construction et celui du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure; et à élaborer avec l'Organisation maritime internationale (OMI) des directives conjointes concernant les examens médicaux des pêcheurs;
- à améliorer la base de connaissances sur la législation et les systèmes de gestion de la SST considérés sous l'angle de la lutte contre la violence et le harcèlement, et à faciliter l'échange d'informations sur les initiatives prises à l'échelle nationale et sectorielle ainsi que sur les lieux de travail;

- à préparer de la documentation et des informations sur les bonnes pratiques susceptibles de contribuer au renforcement des capacités et à les diffuser à l'échelle mondiale dans le cadre de conférences, d'ateliers et de regroupements de praticiens ainsi qu'à l'aide des moyens offerts par les nouvelles technologies, tels que les plateformes en ligne, les technologies de réalité virtuelle et augmentée et les techniques de formation participatives, en coopération avec le Centre de Turin.

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

192. Des millions de travailleurs dans le monde, tout au long des chaînes d'approvisionnement nationales ou internationales, continuent de percevoir des salaires trop bas pour couvrir de façon satisfaisante leurs besoins essentiels ou sont obligés de faire un nombre excessif d'heures supplémentaires pour joindre les deux bouts. Comme le préconise la Déclaration du centenaire de l'OIT, il faudra redoubler d'efforts pour mettre en place des minima salariaux ou renforcer ceux qui existent, revoir leurs niveaux, améliorer leur articulation avec la négociation collective et veiller à ce qu'ils offrent une protection adéquate à tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail. Des mesures plus énergiques sont également nécessaires pour mettre en œuvre des politiques salariales globales qui garantissent à tous une juste part des fruits du progrès. Il est tout aussi important de réglementer de façon efficace le temps de travail afin de prévenir les horaires excessivement longs et de promouvoir des aménagements du temps de travail qui permettent aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, tout en laissant aux travailleurs et aux employeurs le soin de trouver des solutions qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs.

193. Au niveau national, l'OIT apportera son concours aux mandats pour:

- concevoir et appliquer des systèmes de salaires minima adéquats, établis par la loi ou négociés, conformément aux principes fondamentaux de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et aux conclusions de l'examen, effectué en 2014 par la Commission de l'application des normes de la Conférence, de l'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima;
- revoir et ajuster les minima salariaux afin d'assurer une protection adéquate contre les rémunérations excessivement basses, en tenant compte des besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que des facteurs économiques et des données empiriques pertinentes;

- renforcer l'articulation entre les minima salariaux, fixés par la loi ou négociés, et les salaires conventionnels supérieurs au plancher établi, en vue de parvenir progressivement à une plus grande égalité salariale conformément à la cible 10.4 des ODD;
- renforcer les lois, les politiques et les mesures relatives à la limitation du temps de travail et leur mise en œuvre, en prêtant une attention particulière aux groupes de travailleurs, aux secteurs et aux types d'entreprise exposés à un risque de temps de travail excessif;
- élaborer et mettre en œuvre, dans le cadre du dialogue social, des lois et des politiques, qui encouragent des aménagements plus souples du temps de travail (horaires flexibles, semaine de travail comprimée, etc.) et d'autres arrangements (télétravail, par exemple) susceptibles de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout en tenant compte des besoins des entreprises et des organisations, et de promouvoir le travail décent.

194. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à préparer la prochaine édition du *Rapport mondial sur les salaires*, avec de nouvelles données permettant d'évaluer le niveau des minima salariaux dans le monde et leurs effets sur la réduction des inégalités dans la moitié inférieure de la distribution des salaires;
- à convoquer une réunion de la Sous-commission sur les salaires des gens de mer de la Commission paritaire maritime au cours du premier semestre de 2021 dans le but d'actualiser le salaire minimum mensuel de base des matelots qualifiés, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022;
- à renforcer la base de connaissances sur le temps de travail et à préparer un rapport mondial sur le temps de travail dans le monde, dans lequel figurera une analyse statistique complète des horaires longs, des horaires réduits et des horaires très réduits et autres questions connexes, complétée par une analyse des horaires de travail effectifs par rapport aux horaires préférés et des effets de l'adéquation ou de l'inadéquation des horaires sur l'équilibre entre travail et vie privée.

□ **Produit 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**

195. Les transformations à l'œuvre dans le monde du travail peuvent conduire à des situations dans lesquelles des erreurs de classement entre les

différentes catégories d'emploi contribuent à la dégradation de la relation de travail, tout en favorisant l'apparition de nouvelles formes de travail qui ne bénéficient pas toujours d'une protection sociale adéquate. Parmi les travailleurs concernés par ces diverses formes de modalités de travail se trouvent notamment les travailleurs temporaires, les travailleurs indépendants en situation de dépendance et tous ceux dont les tâches sont liées à la transformation numérique. Des approches spécifiques seront élaborées pour permettre à ces travailleurs de bénéficier d'une protection adéquate, conformément à l'Agenda du travail décent. L'objectif est d'éviter les erreurs de classement entre les différentes catégories d'emploi, de renforcer la négociation collective et d'adapter les systèmes de protection sociale. Des efforts seront faits pour étudier les moyens d'assurer un travail décent aux travailleurs des plateformes numériques et d'améliorer la protection de la vie privée et des données personnelles pour tous les travailleurs. La situation des travailleurs informels pose des problèmes particulièrement difficiles à résoudre en matière de protection sociale. Les activités axées sur la formalisation du travail au sein des ménages, notamment du travail domestique, et sur les emplois informels dans les entreprises formelles seront donc renforcées.

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

- diagnostiquer, en tenant compte des considérations de genre, les lacunes de la réglementation et les problèmes de conformité en ce qui concerne la protection des travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, notamment celles qui sont liées à la transformation numérique;
- réformer les politiques et la législation et adopter d'autres mesures pour assurer une protection adéquate et efficace aux travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail;
- étudier, en tenant compte des considérations de genre, la situation des travailleurs informels employés par des entreprises formelles ou des ménages, évaluer l'ampleur du phénomène et analyser les différentes formes de l'informalité et les facteurs déterminants;
- élaborer des politiques intégrées, une législation ou des mécanismes d'application, ou revoir les dispositifs existants, afin de faciliter la transition vers l'économie formelle des travailleurs informels employés par des entreprises formelles ou des ménages;
- ratifier et mettre en œuvre la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et appliquer la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, ainsi que la

recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;

- renforcer la capacité des organisations de travailleurs à fournir des services aux travailleurs domestiques et à d'autres groupes de personnes qui ont leur domicile pour lieu de travail.

197. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à entreprendre des recherches sur les moyens de renforcer la protection des travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, en particulier le travail via des plateformes;
- à mettre à jour les recherches de l'OIT sur la protection de la vie privée et des données personnelles des travailleurs afin d'appuyer l'élaboration de recommandations dans ce domaine;
- à faire progresser la production d'informations statistiques sur le travail informel des femmes et des hommes selon l'indicateur 8.3.1 des ODD, en contribuant à la révision méthodologique nécessaire pour tenir compte de la nature changeante du travail informel, qui sera approuvée par la prochaine CIST en 2023;
- à mettre à jour la méthode participative d'inspection du travail dans l'économie informelle et à élaborer un modèle de stratégies intégrées de mise en conformité pour lutter contre le salariat informel et les erreurs de classification des emplois;
- à préparer des rapports sur l'incidence et les implications du travail à domicile et sur les progrès réalisés dans l'amélioration des conditions de travail des travailleurs domestiques au cours des dix dernières années.

□ Produit 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

198. Les travailleurs migrants contribuent au développement économique et social. Pourtant, leur situation est souvent marquée par l'inégalité des chances et l'inégalité de traitement, l'absence de protection sociale et professionnelle adéquate, la discrimination, la violence et le harcèlement, y compris pendant le processus de recrutement et tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales et nationales. Ils sont plus susceptibles de travailler selon les nouvelles modalités

d'organisation du travail ou dans l'économie informelle. Les changements démographiques, climatiques et technologiques, ainsi que les conflits, entraînent des migrations et des déplacements de main-d'œuvre qui posent de nouveaux défis en termes de droits au travail et de conditions de travail.

199. L'OIT approfondira et intensifiera ses travaux sur les migrations internationales de main-d'œuvre et mettra à profit son rôle de chef de file pour faire adopter plus largement des cadres institutionnels et stratégiques appropriés et fournir des services de meilleure qualité en tenant compte des faits observés, des besoins du marché du travail, du dialogue social et des normes du travail. Des changements systémiques visant à garantir l'égalité de traitement des travailleurs migrants et des réfugiés, à tous les niveaux de qualification et tout au long de leur vie, ainsi que leur accès à un travail décent à chaque changement de situation seront encouragés.

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

- établir, dans le cadre du dialogue social, des cadres nationaux, bilatéraux, régionaux et multilatéraux applicables aux migrations de main-d'œuvre qui soient fondés sur les droits et tiennent compte des considérations de genre, ou renforcer ceux qui existent, notamment en s'attachant à promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail pertinentes;
- renforcer leur capacité, en partenariat avec d'autres parties prenantes, à promouvoir efficacement des politiques et des services non discriminatoires en matière de migration de main-d'œuvre, y compris par le dialogue intrarégional et interrégional;
- éliminer les commissions de recrutement et les frais connexes à la charge des travailleurs, prévenir la traite et le travail forcé et encourager des pratiques de recrutement plus responsables et plus transparentes, notamment dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et nationales, grâce à la mise en place de cadres équitables à différents niveaux;
- soutenir la mise en œuvre et la diffusion des lignes directrices de la CIST concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre et la méthodologie de mesure des commissions de recrutement au titre de l'indicateur 10.7.1 des ODD;
- appliquer les modèles d'intervention et les pratiques opérationnelles de l'OIT en matière d'intégration et de réintégration des travailleurs migrants sur le marché du travail, y compris les réfugiés ou les personnes déplacées et celles touchées par le changement climatique qui

travaillent ou occupent un emploi dans un pays autre que le leur, tout en poursuivant les activités menées parallèlement auprès des populations d'accueil.

201. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à formuler des orientations concernant l'élaboration et la mise en œuvre d'accords de travail bilatéraux fondés sur les droits, notamment pour promouvoir des pratiques de recrutement équitables;
- à produire et à diffuser des connaissances, y compris des analyses sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes et le statut migratoire, ainsi que sur les effets de la migration temporaire de main-d'œuvre, les bonnes pratiques en matière de lutte contre la migration irrégulière et les moyens de renforcer le droit des travailleurs migrants à la liberté syndicale et à la négociation collective, et un guide mondial sur la formulation des politiques en matière de migration de main-d'œuvre;
- à élaborer et à diffuser des orientations à l'intention des décideurs, des praticiens et du secteur privé sur la portée, la finalité et les implications des normes internationales du

travail relatives aux travailleurs migrants, afin de dissiper les idées fausses et de promouvoir l'application effective de ces normes, conformément à la Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 106^e session (2017);

- à mettre à jour les estimations mondiales et régionales sur les travailleurs migrants et la base de données statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre;
- à entreprendre des actions conjointes avec d'autres institutions et acteurs aux niveaux mondial et régional, notamment avec le Réseau des Nations Unies sur les migrations et le Fonds spécial pluripartenaires des Nations Unies pour les migrations, afin d'élargir et de renforcer la mise en œuvre des approches, outils et orientations de l'OIT concernant les migrations de main-d'œuvre, et à mettre au point des interventions mondiales et nationales dans le cadre du Partenariat mondial pour les compétences en matière de migrations.

Résultat 8: Une protection sociale complète et durable pour tous

202. La sécurité sociale est un droit humain fondamental et un levier indispensable pour faire progresser la justice sociale, promouvoir une croissance inclusive et atteindre les objectifs de développement durable. Elle permet de sortir les gens de la pauvreté et de réduire la vulnérabilité et les inégalités. Elle favorise la transition des travailleurs et des entreprises vers l'économie formelle et renforce ce faisant la viabilité financière et économique des systèmes de protection sociale. En améliorant la sécurité des revenus et l'accès effectif aux services de santé et autres services sociaux, la protection sociale stimule la productivité du travail et permet aux individus de tirer parti des possibilités économiques qui s'offrent à eux et de s'engager sur la voie du travail décent et productif, y compris à des âges avancés. En temps de crise, la protection sociale est essentielle pour stabiliser la demande globale et permettre les transformations structurelles des économies nationales et des marchés du travail. La protection sociale favorise également la cohésion sociale, une paix durable et le développement d'entreprises pérennes.

Défis actuels à relever

203. Malgré des progrès notables au cours des dernières décennies, 29 pour cent seulement de la population mondiale bénéficient d'une protection sociale complète, tandis que 55 pour cent en sont totalement dépourvus. La plupart de ceux qui n'ont aucune couverture travaillent dans l'économie informelle et beaucoup sont enfermés dans un cercle vicieux de précarité, de pauvreté et d'exclusion sociale. Une telle situation est préjudiciable au développement économique et social des pays. Le vieillissement, la mondialisation, les migrations de main-d'œuvre, l'essor du numérique et le changement climatique posent de nouveaux défis en termes d'adéquation et de viabilité financière et économique des systèmes existants, tout en ouvrant la perspective d'un développement futur de la protection sociale du fait de la nécessité de répondre aux transitions familiales et professionnelles plus fréquentes que sont appelés à connaître les travailleurs et les employeurs.

Que faut-il changer?

204. Pour faire du droit à la sécurité sociale une réalité pour tous et assurer l'accès universel à une protection sociale complète, adéquate et durable, il est nécessaire: a) de poursuivre l'élaboration de stratégies nationales de protection sociale étayées par des engagements politiques et budgétaires de façon à mettre en place des systèmes solides comprenant notamment des socles de protection sociale; b) de mettre en œuvre des régimes contributifs et non contributifs qui protègent les personnes contre les risques du cycle de vie – couverture maladie et allocations familiales, protection de la maternité, assurance contre le chômage et les accidents du travail, indemnités de maladie, pensions de vieillesse, d'invalidité et de réversion, et soins de longue durée; et c) de renforcer et d'améliorer la gouvernance financière et administrative des systèmes nationaux de protection sociale afin de garantir leur viabilité économique sur le long terme. Pour promouvoir un avenir du travail centré sur l'être humain, les États Membres doivent adapter leurs systèmes de protection sociale afin qu'ils puissent continuer à protéger les travailleurs et les entreprises tout en leur permettant de saisir de nouvelles opportunités. Cet objectif peut être atteint au moyen d'approches intégrées et d'une coordination avec les politiques de l'emploi et d'autres politiques.

205. Ces changements appellent obligatoirement une approche systémique telle que celle du programme phare de l'OIT Mettre en place des socles de protection sociale pour tous, et la contribution active des acteurs nationaux et internationaux. L'OIT continuera de promouvoir les partenariats multipartites afin de mobiliser des ressources, d'améliorer la cohérence des politiques et d'avoir plus d'impact, notamment le Partenariat pour les systèmes et les socles de protection sociale lié à la cible 1.3 des ODD, l'Initiative des Nations Unies pour un socle de protection sociale menée conjointement par l'OIT, l'OMS et le Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale. Les partenariats avec des institutions financières internationales, tels que le Partenariat mondial pour la protection sociale universelle codirigé par l'OIT et la Banque mondiale, seront essentiels à la mise en place de systèmes de protection sociale économiquement et financièrement durables.

Risques et mesures d'atténuation

206. Dans de nombreux États Membres, la marge de manœuvre budgétaire disponible pour assurer la viabilité des systèmes de protection sociale est encore insuffisante. Dans d'autres, les gouvernements n'ont pas toujours une vision à

long terme et une approche cohérente de la protection sociale ou ne mesurent pas bien l'importance des normes internationales du travail et du dialogue social au-delà des mandants tripartites de l'OIT qui, de toute façon, ne sont souvent pas suffisamment consultés lorsque les systèmes de protection sociale sont conçus ou réformés. L'OIT atténuera ces risques en renforçant son soutien aux gouvernements dans le domaine de la gestion des finances publiques et en s'attachant à démontrer l'intérêt économique de la protection sociale. Elle s'emploiera aussi plus activement aux côtés des gouvernements et au sein du système des Nations Unies à promouvoir une approche systémique et cohérente de la protection sociale, tout en continuant d'encourager la ratification et l'application des normes de sécurité sociale les plus récentes.

L'axe de travail de l'OIT pour 2020-21

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

207. La mise en œuvre du droit à la sécurité sociale pour tous exige que la vision d'un pays en matière de développement de la protection sociale se traduise par une stratégie, une politique ou des cadres juridiques, et qu'elle soit développée dans le cadre du dialogue social tripartite. Cette vision doit aussi refléter la stratégie d'extension bidimensionnelle de l'OIT selon laquelle le déploiement de la protection sociale doit d'abord passer par la mise en place d'un socle de protection sociale défini au niveau national qui garantit un niveau minimum de sécurité sociale à toute la population (dimension horizontale) puis assurer progressivement une protection plus complète à un nombre de personnes aussi grand que possible (dimension verticale). Sur la base de cette stratégie et d'engagements concrets visant à accroître leur marge de manœuvre budgétaire, les pays, avec l'appui de l'OIT, d'autres organismes des Nations Unies et des institutions financières internationales, devraient concevoir des régimes durables d'assurance sociale et d'assistance sociale et adopter les cadres juridiques nécessaires pour couvrir progressivement tous les groupes de la population, notamment les travailleurs ruraux, les travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, les travailleurs des petites et moyennes entreprises, les travailleurs indépendants, les travailleurs migrants et d'autres groupes de travailleurs en situation de vulnérabilité.

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

- formuler et adopter des politiques et des stratégies nationales de protection sociale, notamment pour assurer un financement adéquat et durable de la protection sociale;
- concevoir ou réformer le cadre juridique des régimes de protection sociale et les dispositifs de sécurité sociale en vue d'en étendre la couverture, d'assurer l'égalité de traitement, d'offrir un ensemble plus complet de prestations, d'améliorer la viabilité et l'adéquation des prestations;
- concevoir ou réformer le cadre juridique afin d'y inclure le droit d'indemnisation en cas d'accident du travail et passer d'un système fondé sur la responsabilité de l'employeur à un système d'assurance contre les accidents du travail, dans le cadre du Programme mondial de l'OIT sur les régimes d'assurance et de protection contre les accidents du travail;
- ratifier et appliquer la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et d'autres normes de sécurité sociale actualisées;
- renforcer leur capacité à participer aux débats nationaux sur la protection sociale, afin de concevoir, mettre en œuvre et contrôler les systèmes et les dispositifs de protection sociale prévus par la loi, ainsi qu'à assurer leur viabilité budgétaire, financière et économique, en collaboration avec le Centre de Turin;
- renforcer les partenariats clés pour la conception des stratégies, des politiques et des dispositifs, et pour assurer un financement adéquat et durable au niveau national, y compris avec les ministères sectoriels compétents et les institutions financières internationales.

209. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à organiser une réunion tripartite sur les tendances et les réformes des retraites, en mettant l'accent sur la viabilité des régimes de sécurité sociale, et à établir le rapport destiné à la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) qui aura lieu à la Conférence internationale du Travail de 2020;
- à promouvoir et à appliquer les nouveaux recueils de bonnes pratiques de l'OIT et à produire un ensemble de nouveaux modèles quantitatifs en ligne pour l'élaboration de politiques de protection sociale durables, afin d'étendre la couverture et d'améliorer l'adéquation des prestations;
- à élaborer une stratégie de collaboration avec les institutions financières internationales afin

de promouvoir l'approche adoptée par l'OIT en matière de protection sociale, qui est fondée sur les droits, conformément aux normes internationales du travail, et à continuer à développer les réseaux et les initiatives à caractère régional et mondial, notamment le Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale, le Réseau mondial d'entreprises pour les socles de protection sociale et le Réseau sur la protection sociale, la liberté et la justice pour les travailleurs;

- à mener des recherches pour évaluer dans quelle mesure et de quelle manière les investissements dans les systèmes de protection sociale contribuent à la stabilité macroéconomique et à l'amélioration des politiques de croissance économique, d'inclusion sociale, d'égalité et de bien-être.

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

210. Bien que la législation sociale soit assez étendue dans de nombreux pays, sa couverture réelle laisse encore à désirer dans la pratique. Chaque année, plus de 2 millions de travailleurs meurent des suites d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, et la majorité d'entre eux ne disposent d'aucune assurance contre ces risques. Pour que la protection sociale remplisse effectivement sa fonction et que personne ne soit laissé de côté, il faut que des systèmes administratifs d'enregistrement, de vérification des droits, de recouvrement des cotisations, de gestion des dossiers et de versement des prestations ainsi que des mécanismes de réclamation et de recours et des dispositifs d'information et de sensibilisation soient mis en place ou améliorés selon les principes et les normes de l'OIT et dans le cadre du dialogue social. Pour garantir une protection efficace, il faut également procéder à des examens actuariels périodiques afin de déterminer les mesures à prendre pour assurer la viabilité des systèmes tout en préservant l'adéquation et la prévisibilité des prestations. Le suivi et l'évaluation sont nécessaires pour suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la protection universelle et la réalisation des cibles pertinentes des ODD, ainsi que pour améliorer la conception des politiques et remédier aux problèmes d'exécution. Enfin, les possibilités qu'offre la technologie numérique pour accroître l'efficacité et l'efficience des systèmes de protection sociale devraient être étudiées et mises à profit.

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

- améliorer la gouvernance, la coordination institutionnelle (par exemple avec les ministères des finances, les administrations fiscales et les inspections du travail) et les capacités administratives des systèmes de protection sociale, notamment grâce aux technologies numériques;
- améliorer la gestion financière et la viabilité budgétaire, financière et économique des régimes de sécurité sociale, notamment en réformant les retraites, afin qu'ils répondent aux besoins et soient adaptés aux évolutions du monde du travail;
- renforcer les capacités statistiques nationales pour le calcul et la notification de l'indicateur 1.3.1 des ODD relatif à la couverture de la protection sociale et d'autres indicateurs pertinents, sur la base de définitions, de concepts et de sources harmonisés et conformément aux normes de l'OIT concernant la sécurité sociale;
- renforcer leurs capacités dans le domaine de la coordination institutionnelle en matière de protection/sécurité sociale, de la gouvernance administrative et financière, de la sensibilisation et de l'éducation, en collaboration avec le Centre de Turin.

212. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:

- à préparer les mises à jour annuelles de la base de données sur la protection sociale dans le monde, y compris un nouveau module sur la protection de la santé, et à faire rapport chaque année à la Division de statistique de l'ONU sur l'indicateur 1.3.1 des ODD selon la méthodologie convenue;
- à préparer l'édition 2020-2022 du *Rapport mondial sur la protection sociale*;
- à mener des recherches sur le rôle du dialogue social dans la conception, le financement et la mise en œuvre de systèmes de protection sociale améliorés et durables, ainsi que sur les résultats et la viabilité des systèmes nationaux de retraite;
- à mettre au point de nouveaux guides sur l'enseignement de la protection sociale, les services à guichet unique et l'utilisation des données de l'enquête sur la sécurité sociale, ainsi que de nouveaux outils d'évaluation interinstitutionnelle des systèmes de gestion informatisée et des transferts monétaires, et de l'adéquation des prestations;
- à mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités à l'intention des responsables et des praticiens de la protection sociale et à préparer des dossiers d'information destinés aux travailleurs et aux employeurs,

notamment sur les moyens d'améliorer l'application de la législation, ainsi que de nouvelles notes par pays et notes d'orientation, et généraliser l'utilisation de l'outil d'évaluation de l'impact et des résultats des projets nationaux;

- à lancer un vaste programme de formation sur les régimes d'assurance et de protection contre les accidents du travail, en partenariat avec le Centre de Turin.

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

213. Les transformations du monde du travail, la persistance de l'informalité et l'apparition de nouvelles formes d'emploi entraînent des transitions plus fréquentes dans la vie familiale et la vie professionnelle des travailleurs: passage de l'école au travail, mobilité sur le marché du travail, vieillissement actif, migrations, arrivée d'un enfant, réadaptation et retour au travail après un accident du travail, passage de l'économie informelle à l'économie formelle. Face à ces transitions, il faut adapter les systèmes de protection sociale pour qu'ils puissent faire partie d'une solution intégrée et intensifier la collaboration bilatérale et multilatérale pour répondre aux besoins de protection des travailleurs et des employeurs, tout en facilitant les transformations structurelles et en assurant la viabilité des systèmes de protection sociale. Au nombre des adaptations requises figurent notamment la mise en place d'une assurance chômage liée au placement et à la formation professionnelle, les réformes des systèmes de retraite et les mesures en faveur du vieillissement actif, le développement des systèmes de garde d'enfants et de soins de longue durée pour renforcer l'activité des femmes et l'égalité entre les sexes, et la prise en charge de la réadaptation et de la reconversion professionnelle par l'assurance contre les accidents du travail.

214. Au niveau national, l'OIT apportera son concours aux mandats pour:

- formuler et adopter des politiques qui intègrent la protection/sécurité sociale dans les mesures relatives aux compétences et à l'emploi, en tenant compte des considérations de genre et de la question du handicap, et les mettre en œuvre au moyen de mécanismes coordonnés, afin d'accompagner les travailleurs et les employeurs dans les transitions de leur vie familiale et professionnelle;

- formuler et adopter des mesures intégrant la protection sociale dans les politiques de l'emploi, des salaires et des finances publiques, afin de faciliter les transitions vers l'économie formelle et l'extension de la protection sociale aux travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, notamment le travail via des plateformes;
 - formuler et adopter des politiques et des mesures de protection sociale en faveur des travailleurs touchés par les chocs économiques, naturels et autres, y compris le changement climatique et la dégradation de l'environnement, ainsi que leurs familles, afin de faciliter une transition juste vers des économies plus vertes;
 - élaborer et mettre en œuvre des conventions bilatérales et multilatérales de sécurité sociale ainsi que des mesures unilatérales, y compris des socles de protection sociale, et inclure des dispositions relatives à la protection sociale dans les accords bilatéraux sur la main-d'œuvre afin de protéger les travailleurs migrants et leurs familles à l'étranger et de retour dans leur pays, les demandeurs d'asile et les réfugiés;
 - élaborer et mettre en œuvre des stratégies visant à assurer un financement adéquat et durable de ces mesures, sur la base de principes de solidarité et de mutualisation des risques qui tiennent compte des transformations du monde du travail.
- 215.** Au niveau mondial, l'OIT s'attachera:
- à élaborer des lignes directrices sur les moyens d'assurer la conformité des plateformes numériques avec les législations des pays de résidence ou d'emploi des travailleurs en matière de sécurité sociale;
 - à élaborer des modèles quantitatifs pour évaluer la conformité des systèmes de sécurité sociale et des scénarios de réforme, notamment en matière de retraites, avec les principes et les normes minimales de l'OIT, sur la base des données disponibles;
 - à mener des recherches sur la manière dont les gouvernements pourraient adapter et renforcer leurs systèmes de protection sociale, en particulier l'assurance-chômage, dans le contexte d'une transition juste vers un environnement durable, et sur les systèmes d'assurance contre les accidents du travail;
 - à évaluer l'expérience des pays et à élaborer des orientations susceptibles d'aider les pays à adapter leurs systèmes de protection sociale à l'évolution du monde du travail, à les protéger contre les nouveaux risques et à étudier leurs perspectives de développement.

Aperçu des contextes régionaux

216. Dans chaque région, les travaux s'inscriront dans le contexte de la Déclaration du centenaire et du Programme 2030. L'action de l'OIT, fondée sur la situation de chaque pays et sur ses besoins particuliers en matière de travail décent, sera menée dans l'optique des huit résultats stratégiques et à la lumière des demandes des mandants, telles qu'exprimées, pour l'essentiel, dans les PPTD et dans le cadre des réunions régionales. Le renforcement des capacités des mandants tripartites et la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des normes internationales du travail seront des objectifs communs dans toutes les régions. Une grande importance sera accordée aux activités d'appui dont le but est d'aider les mandants à participer au

niveau national aux cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, à prendre part au niveau régional aux mécanismes du Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD) ainsi qu'à présenter des comptes rendus sur le cadre mondial de suivi des indicateurs relatifs aux ODD. L'engagement renforcé de l'OIT au sein du système multilatéral sera également un enjeu prioritaire, l'objectif visé étant une cohérence accrue des politiques, notamment dans le cadre de la coopération avec les divers organismes, institutions et réseaux économiques régionaux compétents. On trouvera ci-après un aperçu de la situation de chaque région.

Afrique

217. Les économies de la région Afrique devraient continuer de croître au cours de la période biennale 2020-21, mais les effets conjugués de la croissance démographique, d'une urbanisation qui se poursuit sans relâche, du changement climatique, des migrations et de l'allongement de l'espérance de vie pourraient entraîner un recul de l'emploi rural et une augmentation de l'emploi informel, dont le niveau est déjà très élevé et qui constitue le principal pourvoyeur de travail sur le continent. La protection sociale a connu une extension considérable au cours des dernières décennies, contribuant ainsi à réduire les niveaux d'extrême pauvreté en Afrique subsaharienne, mais 82 pour cent des Africaines et des Africains en sont privés, et davantage encore dans les zones rurales. Malgré les progrès économiques et sociaux réalisés dans de nombreux pays, la pauvreté, les inégalités, l'informalité, le sous-emploi et le chômage restent omniprésents. Par ailleurs, de nombreuses économies africaines sont pénalisées par leur faible productivité et sont excessivement tributaires des industries extractives et de l'exportation de produits agricoles non transformés.

218. En attendant les conclusions de la quatorzième Réunion régionale africaine (décembre 2019) et sur la base des consultations approfondies qui se sont tenues avec les représentants des mandants tripartites d'Afrique, les travaux menés par l'OIT au cours de la période biennale porteront sur:

- la création d'emplois productifs et décents pour les jeunes des deux sexes, moyennant la promotion d'un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en

particulier les micro, petites et moyennes entreprises, ainsi que l'exploitation des possibilités offertes par les avancées technologiques et la croissance de la productivité dans le cadre des transformations économiques, sociales et environnementales en cours;

- la promotion des aptitudes, compétences et qualifications de tous les travailleurs pendant toute la durée de leur vie active: à cette fin, il faudra notamment remédier aux déficits de compétences existants ou prévus, veiller avec une attention toute particulière à ce que les systèmes d'éducation et de formation répondent aux besoins du marché du travail et soutenir les initiatives destinées à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, en accordant toute l'attention voulue aux zones rurales;
- l'élaboration de systèmes de protection sociale appropriés, durables et adaptés à l'évolution du monde du travail et l'amélioration des systèmes déjà en place, ainsi que le renforcement des institutions du marché du travail, notamment l'administration et l'inspection du travail;
- le développement des activités liées aux migrations de main-d'œuvre, l'objectif étant d'améliorer le sort des 15,9 millions de travailleurs migrants des deux sexes vivant en Afrique et celui de leurs familles, ainsi que de l'action engagée pour éradiquer le travail forcé et le travail des enfants.

États arabes

219. Une instabilité géopolitique prolongée et, dans certains cas, des conflits armés continuent de pénaliser le développement socio-économique de la région. La croissance économique devrait ralentir, au lendemain d'une reprise qui a été tirée par l'activité accrue des secteurs non pétroliers des pays du Conseil de coopération des États arabes du Golfe (CCG) ainsi que par la poursuite des investissements publics. La région compte une importante proportion de travailleurs migrants, et le phénomène des migrations forcées et des déplacements internes reste très problématique dans les pays touchés par les conflits. Les femmes sont toujours désavantagées par rapport aux hommes sur le marché du travail, et la réduction des disparités entre les sexes reste un enjeu majeur. Ce sont les jeunes qui sont le plus durement touchés par le chômage, et il existe là encore des écarts considérables entre les hommes et les femmes. Les programmes de sécurité sociale se sont développés, mais restent cependant insuffisants en termes de portée et de couverture, notamment en ce qui concerne les femmes. La crise des réfugiés, l'instabilité politique qui marque la région et les mesures d'assainissement budgétaire ont souvent pour effet d'exacerber les déficits structurels du marché du travail et de fragiliser les travailleurs.

220. Les travaux de l'OIT continueront de soutenir la mise en œuvre des conclusions de la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (2016) et porteront sur les éléments suivants:

- la mise en place d'un environnement propice à un développement économique et social durable, fondé notamment sur la création d'emplois dans l'ensemble de l'économie et sur l'essor du secteur privé, avec une attention particulière accordée aux femmes et aux jeunes, ainsi qu'aux interventions destinées à favoriser les transformations structurelles nécessaires pour assurer le développement et la diversification du secteur privé non pétrolier dans les pays du CCG;
- la création de socles de protection sociale et l'extension des socles existants moyennant l'amélioration de leur couverture et de leur viabilité financière, ainsi que la mise au point de mesures destinées à garantir l'égalité de traitement et l'accès au travail décent des travailleurs migrants et des réfugiés;
- le renforcement des institutions du marché du travail, du dialogue social et des organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes et représentatives;
- un meilleur respect des normes internationales du travail, l'accent étant mis sur la promotion de la ratification et de l'application des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance, ainsi que sur les mesures destinées à soutenir la lutte contre le travail des enfants dans les pays touchés par des crises.

Asie et Pacifique

221. Soutenus par deux décennies de forte croissance économique, affichant les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas du monde, la plupart des pays d'Asie et du Pacifique ont atteint le statut de pays à revenu intermédiaire. Malgré une croissance remarquable, portée par les exportations, les taux d'emploi informel y restent cependant élevés. De même, la moitié des travailleurs des pays à revenu intermédiaire (tranche inférieure) continuent d'exercer des activités exposées à des déficits de travail décent, et plus d'un tiers d'entre eux vivent dans la pauvreté, extrême ou modérée. Les inégalités de revenus sont en train de s'aggraver dans de nombreux pays, indépendamment de leur stade de développement. En l'absence de politiques énergiques propres à favoriser une

croissance durable et centrée sur l'humain, des millions de travailleurs de la région se maintiendront tant bien que mal au-dessus du seuil de pauvreté. Les évolutions démographiques, technologiques et climatiques, ainsi que les importants flux migratoires de main-d'œuvre et les inégalités persistantes entre les sexes constituent par ailleurs des défis considérables pour la gouvernance du marché du travail.

222. Conformément aux conclusions de la seizième Réunion régionale pour l'Asie et le Pacifique (2016), les travaux de l'OIT viseront à:

- assurer une protection adéquate et efficace au travail et développer des systèmes de protection sociale durables et universels;

- soutenir par des mesures appropriées le développement des compétences et promouvoir des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie qui soient en phase avec l'évolution des besoins du marché du travail et permettent aux travailleurs et aux employeurs de tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail auquel les transformations en cours à l'échelle mondiale sont en train de donner un nouveau visage;
- favoriser les mesures destinées à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances pour tous les travailleurs, notamment en investissant dans l'économie du soin et des services à la personne et en créant des lieux de travail sûrs, salubres et exempts de violence et de harcèlement;
- renforcer les capacités institutionnelles des mandants tripartites, œuvrer au service d'un dialogue social influent et inclusif et de relations professionnelles saines, et promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail.

Europe et Asie centrale

223. La région Europe et Asie centrale reste confrontée à divers problèmes socio-économiques et se caractérise par le vieillissement de ses sociétés. Elle a également connu des conflits et des ralentissements de l'activité économique qui ont alimenté les flux migratoires, l'accroissement des inégalités et l'instabilité. La récente stabilisation des taux de croissance de la région (dont la progression a toutefois été plus lente que prévu, surtout en Europe occidentale) a profité aux marchés du travail et a également favorisé la convergence économique et sociale des pays de la région. Ces 51 pays ont des besoins qui varient sensiblement en fonction du niveau et du rythme du développement socio-économique ainsi que des priorités nationales, mais ils auront demain les mêmes possibilités à saisir et les mêmes difficultés à résoudre dans le monde du travail: créer des emplois, en accordant la priorité aux jeunes; lutter contre l'emploi informel; exploiter les possibilités offertes par les nouvelles formes d'organisation du travail et une transition juste vers l'économie verte; promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables et au développement des compétences; remédier aux pénuries de main-d'œuvre; renforcer les institutions du travail, en mettant notamment en place des salaires minimums adéquats et des conditions de travail sûres et salubres; promouvoir l'égalité entre hommes et femmes; prendre des mesures pour

promouvoir l'égalité de traitement en faveur des travailleurs migrants; s'atteler à la création, à la réforme ou à l'extension de systèmes de protection sociale efficaces et durables.

224. Pour étayer plus solidement les politiques consacrées à ces diverses problématiques, la collecte de données comparables et à jour devra être améliorée.

225. Les travaux que l'OIT mènera au cours de la période biennale tiendront compte de ces priorités, lesquelles sont énoncées dans les conclusions de la dixième Réunion régionale européenne (2017). L'Organisation poursuivra les initiatives destinées à développer les capacités institutionnelles des organisations de travailleurs et d'employeurs et à renforcer le dialogue social, qui se heurte à de nombreux obstacles dans la région. Les activités relatives aux normes internationales du travail et au mécanisme de contrôle de l'OIT joueront un rôle décisif dans la mise en œuvre de ces priorités. Les huit conventions fondamentales ayant été ratifiées par tous les pays de la région, le travail de l'OIT portera essentiellement sur l'application de ces instruments et accordera une attention particulière à la ratification et à l'application du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, des quatre conventions relatives à la gouvernance, et de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui a été adoptée récemment.

Amérique latine et Caraïbes

226. De nombreux pays d'Amérique latine et des Caraïbes se sont rapprochés des objectifs qu'ils visaient dans le domaine socio-économique et sur le terrain de l'emploi. Ces avancées coexistent toutefois avec des déficits de travail décent, une faible productivité et des inégalités. L'informalité, très répandue dans la région, touche 140 millions de

travailleurs. Cette situation est en partie imputable à l'inadéquation des compétences et des qualifications, ainsi qu'à une application défaillante des normes internationales du travail et de la législation du travail. Ces facteurs ont pesé sur la croissance de la productivité, les hausses de salaires et l'amélioration des conditions de travail et

n'ont pas permis aux entreprises de se développer de manière satisfaisante. L'impératif consistant à ne laisser personne de côté exige des efforts renouvelés, surtout à l'heure où les avancées réalisées dans le domaine de la protection sociale risquent d'être anéanties par le ralentissement de la croissance, le vieillissement de la population et le besoin croissant de systèmes de soins. L'apparition de nouvelles formes d'emploi constitue à la fois une opportunité à saisir et un défi à relever. Les indicateurs sociaux et les indicateurs du travail font apparaître les criantes inégalités dont souffrent les femmes, les populations autochtones, les travailleurs ruraux et les jeunes.

227. Conformément aux conclusions adoptées lors de la dix-neuvième Réunion régionale des Amériques (2018), les travaux de l'OIT seront axés sur:

- la promotion d'une croissance économique soutenue, inclusive et durable, du plein emploi productif et du travail décent pour tous, notamment grâce à l'élaboration de politiques macroéconomiques, commerciales, industrielles et sectorielles ainsi que de politiques du marché du travail cohérentes, à des politiques intégrées de formalisation, et à des systèmes de formation mieux adaptés aux transformations du marché du travail;
- la mise en place d'un environnement propice aux entreprises durables et l'adoption de mesures ciblées visant à améliorer la productivité des petites et moyennes entreprises et à promouvoir l'entrepreneuriat, surtout dans les zones urbaines, mais également dans les zones rurales pour stimuler le développement local;
- le renforcement des institutions du marché du travail et le respect des normes internationales du travail, en particulier de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, ainsi que l'élimination du travail des enfants et du travail forcé;
- la réduction de la vulnérabilité et des inégalités moyennant l'élargissement des systèmes de protection sociale durables; la promotion de politiques permettant d'assurer une transition juste vers la durabilité environnementale, notamment dans les petits États insulaires en développement; l'intensification des efforts déployés pour élaborer un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres; une plus grande attention aux populations autochtones et l'adoption de mesures qui puissent assurer une véritable protection aux travailleurs migrants.

Recherche, statistiques et renforcement des capacités

Recherche et statistiques

Stratégie générale

228. Les fonctions recherche et statistiques de l'OIT visent à produire et à diffuser des connaissances, notamment des observations et des données empiriques, pour étudier les transformations en cours dans le monde du travail, étayer les recommandations de l'Organisation à l'intention de toutes les parties prenantes aux niveaux mondial, régional et national, et renforcer le rôle de l'OIT au sein du système multilatéral, compte tenu de l'appel que lui lance la Déclaration du centenaire à maintenir «ses capacités et son expertise dans les domaines de la statistique, de la recherche et de la gestion des connaissances au plus haut niveau afin d'améliorer encore la qualité de ses conseils, fondés sur des données probantes, aux fins de l'élaboration de politiques».

229. La constitution d'une base de connaissances solide permettant de formuler des avis pertinents sur les normes à appliquer et les politiques à suivre est l'une des stratégies sur lesquelles repose le programme de travail pour 2020-21, conformément au plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 et à la Stratégie en matière de connaissances pour la même période.

230. La Stratégie de recherche 2020-2023⁷ suivra une série de principes clairs décrivant la finalité, l'approche, la valeur et la portée des travaux de l'OIT. Guidée par les besoins des mandants et prenant appui sur la Déclaration du centenaire et l'Agenda du travail décent, elle aura pour principaux objectifs de mettre en place la base de données relative aux huit résultats stratégiques escomptés et d'explorer les nouvelles problématiques. Cette stratégie permettra à l'OIT de consolider sa position en tant que centre de connaissances pratiques sur le monde du travail. Elle nécessitera une collaboration renforcée entre les départements techniques du siège et les bureaux extérieurs de l'OIT, des équipes pluridisciplinaires, un apprentissage commun avec les experts régionaux, notamment par l'intermédiaire des équipes mondiales d'appui technique, et un repositionnement du Département de la recherche au centre d'un dispositif capable de créer des synergies autour de projets, d'ateliers

et de publications de niveau mondial en matière de recherche sur l'impact des politiques.

231. Dans le domaine des statistiques, les principaux objectifs stratégiques seront liés aux mandats définis par les dernières CIST, à la nécessité d'aider techniquement les mandants à combler les lacunes de leurs base de données nationales, surtout en ce qui concerne les indicateurs des ODD relatifs au travail décent, et à l'amélioration de la base de données de l'OIT sur les statistiques du travail (ILOSTAT), principale source de statistiques mondiales sur le travail décent.

232. Le Groupe chargé de l'examen de la recherche, qui réunit des universitaires de renommée internationale ainsi que des représentants de tous les départements du portefeuille des politiques et des régions, continuera d'apporter au Département de la recherche de précieux éclairages pluridisciplinaires sur la teneur, l'ampleur et la qualité de ses travaux.

Domaines prioritaires

233. La recherche et le travail statistique seront organisés à la fois pour répondre à la demande de données faisant autorité sur chacun des résultats stratégiques et pour étudier les principaux domaines prioritaires qui relient et développent ces résultats, suivant le mandat exposé dans la Déclaration du centenaire.

□ Recherche exploratoire

234. La recherche exploratoire se penchera sur les problèmes existants et les bouleversements à prévoir dans quatre domaines: a) les systèmes dynamiques de formation envisagés sous l'angle des transitions professionnelles, de la sécurité des revenus, de la productivité et de la diversité; b) les institutions capables de réduire les inégalités, les écarts de protection et la pauvreté; c) les nouvelles incitations économiques à mettre en place, notamment à l'intention des entreprises, pour promouvoir un développement durable et inclusif;

⁷ Document GB.337.INS/7.

d) l'approche fondée sur le contrôle humain du progrès technologique et sur le travail décent. L'évolution du monde du travail au cours de l'exercice biennal ainsi que l'examen des recherches en cours pourraient donner lieu à une redéfinition de ces domaines de recherche.

□ Objectifs de développement durable

235. Compte tenu du rôle essentiel joué par l'OIT en tant qu'institution responsable de 13 indicateurs des ODD au niveau mondial et de l'importance croissante d'autres indicateurs pour les rapports que doivent faire les pays sur les ODD, l'OIT renforcera son aide aux États Membres pour qu'ils soient mieux à même de produire à l'échelle nationale des données ventilées par variables clés en utilisant des sources conformes aux Principes fondamentaux de la statistique officielle approuvés par l'Assemblée générale des Nations Unies.

Mécanismes d'appui à l'utilisation et à la diffusion des connaissances

236. L'OIT apportera un soutien interactif à ses mandants et nouera des relations avec le monde extérieur à travers une série de produits, d'activités et de mécanismes destinés à améliorer l'utilisation, la réputation et l'impact de ses travaux de recherche et de ses statistiques.

237. La communication et le soutien à l'utilisation des statistiques de l'OIT par les mandants sont essentiels. L'OIT aidera les mandants à mettre en œuvre la nouvelle Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail. Des mécanismes de compilation des données sur les nouveaux indicateurs seront mis au point de façon à ce que les mandants puissent avoir facilement et rapidement accès aux informations sur les activités de recherche. Des mécanismes de diffusion plus efficaces permettront de communiquer les données tendancielle. De nouvelles améliorations seront apportées à la base de données ILOSTAT: son format sera adapté au cadre mondial d'indicateurs des ODD, et les réseaux sociaux seront mis à contribution pour mettre en valeur son efficacité en tant qu'outil de communication. L'appui statistique aux systèmes d'information sur le marché du travail sera essentiel pour relier la production de données et le travail d'analyse effectué aux niveaux tant national que mondial, le tout au moyen de concepts statistiques affinés et

harmonisés afin de promouvoir la comparabilité des données dans le temps et dans l'espace.

238. Les rapports phares de l'OIT continueront de s'intéresser aux questions les plus actuelles du monde du travail en s'appuyant sur des données empiriques solides et des recherches qui répondent aux besoins des mandants. Actuellement, l'OIT publie quatre rapports phares: l'édition *Tendances* du rapport *Emploi et questions sociales dans le monde* et son édition thématique, le *Rapport mondial sur les salaires* et le *Rapport mondial sur la protection sociale*. À sa 107^e session (2018), la Conférence internationale du Travail a demandé au Bureau de publier un rapport phare supplémentaire portant sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, et cette nouvelle publication a été approuvée par le Conseil d'administration en mars 2019. Pour accroître son impact auprès des mandants et d'autres parties prenantes clés, l'OIT adoptera une approche transversale des thèmes phares en privilégiant un large point de vue, conformément à la stratégie de recherche, et elle augmentera les ressources consacrées à chaque rapport. Par exemple, l'édition *Tendances* du rapport *Emploi et questions sociales dans le monde* insistera sur la perspective régionale et comprendra un chapitre consacré aux questions stratégiques. La possibilité de coproduire des publications phares avec d'autres institutions des Nations Unies sera étudiée dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action» des Nations Unies.

239. La *Revue internationale du Travail*, revue scientifique à comité de lecture de l'OIT, constitue un lien essentiel avec le monde universitaire. Elle restera le creuset d'idées nouvelles et de solutions innovantes tout en réaffirmant sa vocation pluridisciplinaire. Au cours de la période 2020-21, elle se concentrera sur les grands sujets du moment ou à venir, notamment en encourageant les contributions sur les domaines d'étude les plus pointus de l'OIT et en publiant des numéros thématiques spéciaux. En outre, son association avec les grandes conférences de recherche sera renforcée. La célébration du centenaire de la *Revue* en 2021 sera l'un des faits saillants de l'année.

240. La conférence biennale sur la régulation du travail décent, placée sous la direction de l'OIT, est un mécanisme utile pour renforcer les réseaux universitaires de l'OIT. Cette conférence réunit des centaines de chercheurs de toutes les disciplines pour un dialogue sur les grandes questions intéressant le monde du travail

Renforcement des capacités en partenariat avec le Centre de Turin

241. Au cours de l'exercice biennal 2020-21, le Centre de Turin s'efforcera d'élargir encore la portée de ses services de renforcement des capacités auprès des mandants de l'OIT et des partenaires nationaux et internationaux, en combinant formation présentielle et à distance. Cet effort passera par des activités de renforcement des capacités placées sous le signe des transitions induites par les évolutions du monde du travail. Une attention particulière sera accordée à la création de partenariats avec des établissements de formation locaux et régionaux liés aux mandants de l'OIT.

242. Conformément à la stratégie de renforcement des capacités à l'échelle de l'OIT, le Centre de Turin prévoit une série d'innovations axées sur le travail décent, comme indiqué ci-dessous.

243. Premièrement, pour renforcer les capacités des individus (qui contribueront ensuite à l'amélioration des performances de leurs organisations), le Centre de Turin proposera des cours ouverts à tous et des formations sur mesure axés sur les compétences fonctionnelles et techniques nécessaires pour promouvoir le travail décent.

244. Deuxièmement, pour renforcer les capacités des institutions, le Centre de Turin élargira sa palette de services consultatifs en matière de gestion à l'intention des ministères du travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des établissements de formation nationaux et régionaux liés aux mandants de l'OIT, notamment les établissements d'enseignement technique et professionnel et les centres de formation. Le cas échéant, l'appui du Centre au renforcement des capacités institutionnelles pourrait passer par la conception et l'organisation conjointes d'activités de formation sur le terrain, alliant ainsi expertise mondiale et connaissances locales.

245. Troisièmement, pour contribuer à l'amélioration du contexte général, le Centre de Turin facilitera l'organisation de conférences, de forums, de retraites et d'événements propices au dialogue. Les activités destinées à renforcer les

capacités de l'écosystème porteront sur les réseaux, le transfert de connaissances entre pairs et la collaboration.

246. Faisant fond sur la Déclaration du centenaire, le Centre de Turin offrira des services de formation et de conseil destinés à renforcer les capacités des mandants de l'OIT et d'autres partenaires afin de gérer avec succès la transition vers l'avenir du travail, en s'attachant plus particulièrement aux résultats escomptés dans le présent programme de travail. Il s'emploiera en outre à montrer aux mandants de l'OIT comment plaider en faveur de l'inclusion du travail décent dans les cadres de coopération pour le développement durable des Nations Unies et collaborer avec les équipes de pays des Nations Unies. Le Centre de Turin élaborera un cours à l'intention du personnel sur l'approche commune du système des Nations Unies en matière de renforcement des capacités et son application à l'OIT. Il continuera de former le personnel du BIT à la gestion axée sur les résultats, notamment en ce qui concerne les PPTD, ainsi qu'à la mobilisation des ressources en faveur de la coopération pour le développement.

247. Le Centre de Turin approfondira ses partenariats existants avec d'autres organisations pour fournir des services d'appui au renforcement des capacités. Dans le cadre du débat sur l'avenir de l'apprentissage et de l'enseignement dirigé par le Comité de haut niveau sur les programmes du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Centre de Turin créera un laboratoire d'innovation pédagogique sur son campus de Turin. Cette installation ouverte à l'ensemble du système lui permettra d'expérimenter de nouveaux formats d'apprentissage en groupe comme le «*sprint design*» et le «*hackathon*», et de tester des applications de réalité augmentée/et de réalité virtuelle à des fins pédagogiques. Il est également prévu que le Centre de Turin mette au point un module de formation à l'intention des coordonnateurs résidents des Nations Unies sur le lien entre développement durable et travail décent.

Résultats facilitateurs

248. Cette partie présente dans le détail les trois résultats facilitateurs ainsi que les produits qui leur sont associés, et complète ainsi les informations qui ont été examinées par le Conseil d'administration en mars 2019⁸ et actualisées à la

lumière de la Déclaration du centenaire et de la résolution qui l'accompagne. Les indicateurs correspondant aux produits figurent dans le cadre de résultats à l'appendice I.

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

249. La Déclaration du centenaire invite l'OIT à «maintenir ses capacités et son expertise dans les domaines de la statistique, de la recherche et de la gestion des connaissances au plus haut niveau afin d'améliorer encore la qualité de ses conseils, fondés sur des données probantes, aux fins de l'élaboration de politiques». La poursuite de cet objectif facilitera le travail des États Membres de l'OIT et répondra aussi à la demande, formulée dans la Déclaration, tendant à ce que l'OIT joue «un rôle important au sein du système multilatéral» et promeuve «la cohérence des politiques en faveur de son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain».

250. Inspirées de la Stratégie en matière de connaissances (2018-2021) et de la Stratégie de recherche 2020-2023, les activités menées au titre de ce résultat permettront à l'OIT de conforter son rôle de centre mondial d'excellence pour ce qui est des connaissances sur le monde du travail et de partenaire incontournable en tant que source de conseils stratégiques intégrés. Depuis quelques années, les produits de diffusion des connaissances élaborés par l'OIT, notamment ses données empiriques et les conseils stratégiques qui en découlent, dont la qualité et la portée se sont améliorées, ont été très précieux pour les mandants de l'OIT et ont influé sur les principaux processus de dialogue au sein des Nations Unies et d'autres instances mondiales et régionales. L'OIT a accru son engagement au sein du G20 et du G7, ainsi qu'auprès du groupe BRICS (Afrique du Sud, Brésil, Chine, Inde et Fédération de Russie), grâce à des contributions techniques d'une grande qualité. Elle a coopéré avec la Banque mondiale, l'OCDE, le Fonds monétaire international et d'autres organisations internationales dans le cadre de débats macroéconomiques et stratégiques.

251. L'évolution rapide du monde du travail exige d'investir davantage dans le renforcement et la spécialisation du rôle éminent de l'OIT en tant que

source de connaissances fondées sur des données probantes. Il est nécessaire de mettre à la disposition des mandants des statistiques et des travaux de recherche plus fiables, plus pertinents et plus à jour, sur lesquels ils pourront s'appuyer dans le cadre de mécanismes de dialogue social, de débats stratégiques et de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques. En outre, la recherche doit innover dans son analyse des effets complexes des mutations qui bouleversent le monde du travail, comme le relève la Déclaration du centenaire.

252. Ces dernières années, l'OIT a continué à conforter sa position de première institution mondiale en matière de statistiques du travail. Le rôle de chef de file qu'elle a joué dans l'élaboration de la résolution historique sur les statistiques du travail approuvée en 2013 par les mandants à la 19^e CIST et de la résolution sur les relations de travail adoptée en 2018 par la 20^e CIST ainsi que la prise en compte du travail décent dans le cadre mondial d'indicateurs relatifs aux ODD établi aux fins du suivi du Programme 2030 ont permis à davantage d'États Membres de produire en temps voulu des statistiques du travail harmonisées. Toutefois, l'appui de l'OIT est plus que jamais nécessaire pour remédier au manque de données dans de nombreuses régions du monde. Les systèmes d'information sur le marché du travail sont parfois insuffisants ou incomplets, en particulier dans les pays moins développés.

253. Une gestion stratégique des connaissances aidera l'OIT à conforter son rôle de chef de file. Cela supposera une collaboration plus structurée et régulière à l'échelle du Bureau, une intensification des efforts visant à augmenter le taux d'utilisation des produits de diffusion des connaissances de l'OIT, en touchant rapidement et plus efficacement les publics cibles grâce à de nouveaux outils ou aux outils existants. La communication est une fonction transversale essentielle qui permet à l'OIT de faire connaître ses

⁸ Document GB.335/PFA/1, paragr. 36 à 61.

travaux de recherche, ses conseils stratégiques et ses statistiques à des publics internes et externes. C'est par ce biais que les différents publics de l'OIT peuvent accéder à ces connaissances, les exploiter et s'en saisir pour mener des actions à même d'améliorer le quotidien des travailleuses et des travailleurs. Au cours de l'année de son centenaire, l'OIT s'est assuré une grande visibilité aux niveaux local, régional et mondial en ayant recours à des pratiques et à des outils innovants. La coordination et la collaboration étroites entre les différentes unités et entre le siège et les régions ont conduit à une approche cohérente et efficace de la communication. Il faut toutefois poursuivre sur cette lancée et intégrer la démarche dans les activités actuelles et futures de l'OIT.

254. En 2020-21, le Bureau s'attachera :

- à fournir à davantage de pays un appui à la production, à la diffusion et à l'utilisation de statistiques pertinentes, en particulier sur des questions telles que les nouvelles relations de travail et les indicateurs des ODD liés au travail décent, selon les normes statistiques les plus récentes adoptées par la CIST. Cet appui aidera aussi les pays à apporter une contribution à la réalisation des cibles des ODD 17.18 et 17.19, qui concernent respectivement la disponibilité des données et les indicateurs de progrès en matière de développement durable. Il passera par le perfectionnement des systèmes d'information sur le marché du travail et le renforcement de la coordination interne entre les départements et les structures régionales grâce au concours de l'équipe mondiale de statisticiens du travail de l'OIT;
- à lancer des travaux de recherche répondant aux besoins des mandants afin de permettre l'élaboration de politiques et de jouer un rôle de premier plan dans l'exploration de nouvelles problématiques telles que les transitions, les inégalités, les incitations en faveur du développement durable et le progrès technologique centré sur l'être humain, en utilisant les techniques les plus récentes, en adoptant une approche pluridisciplinaire, en participant activement aux réseaux internes et externes d'experts, et en produisant des résultats en temps utile;
- à communiquer et à diffuser efficacement ses conseils stratégiques, ses travaux de recherche et ses statistiques afin que les mandants et les autres publics intéressés puissent se saisir de ces connaissances pour mener des politiques et des actions, en créant des synergies avec les acteurs internes et externes. La nouvelle stratégie de communication 2020-21 s'appuiera sur les pratiques en vigueur et sur les enseignements

tirés pendant l'année du centenaire afin de continuer à améliorer les communications de l'OIT;

- à jouer un rôle actif dans la promotion de la cohérence des politiques en faveur du travail décent, notamment aux côtés des gouvernements nationaux, des partenaires sociaux et des partenaires de développement, ainsi qu'au sein du système multilatéral, comme l'y invite la Déclaration du centenaire, en se fondant sur des statistiques et des travaux de recherche rigoureux, au moyen d'une participation soutenue aux réseaux interinstitutions travaillant dans le domaine de recherche, tels que le réseau des économistes des Nations Unies (présidé par le Département des affaires économiques et sociales), et des statistiques, tels que le Comité de coordination des activités statistiques, le Comité des statisticiens en chef du système des Nations Unies, le Comité de l'OCDE des statistiques et de la politique statistique, ainsi qu'aux conférences régionales de statisticiens des commissions économiques régionales des Nations Unies et d'autres organes multilatéraux.

□ **Produit A.1. Des statistiques sur le travail décent plus précises et durables grâce à l'utilisation des normes statistiques les plus récentes**

255. Le travail décent ayant été intégré de manière globale dans le Programme 2030 par une prise en compte dans de nombreuses cibles des ODD, il importe désormais de suivre les progrès accomplis aux niveaux national et mondial. Dans ce cadre, l'on visera le regroupement et l'ajout éventuel d'autres indicateurs touchant au monde du travail. À cette fin, il faut pouvoir s'appuyer sur des données nationales ainsi que sur des méthodologies et des infrastructures établies au plan international pour recueillir des données ventilées de façon adéquate. Le Bureau renforcera la capacité des mandants à produire, recueillir, analyser et diffuser ces données.

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

- compilation et notification annuelles des indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable et compilation d'autres indicateurs du travail décent sur la base des normes statistiques les plus récentes;
- poursuite de l'amélioration d'ILOSTAT, le portail statistique de l'OIT, en vue de diffuser des données ventilées selon des variables pertinentes, notamment le sexe;

- fourniture aux États Membres d'un appui technique et renforcement de leurs capacités aux fins de la mise en place de systèmes d'information sur le marché du travail bien conçus et faisant fond sur un large éventail de sources statistiques, y compris des sources non traditionnelles;
- élaboration de normes et de méthodes statistiques nouvelles visant à appréhender l'évolution constante du monde du travail, en particulier celles prescrites par la CIST de 2018.

□ **Produit 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**

257. Satisfaire aux demandes formulées dans la Déclaration du centenaire exige des travaux de recherche orientés vers l'action, novateurs et faisant autorité, qui répondent aux besoins des mandants de l'OIT. Les recherches menées par l'OIT fourniront la base factuelle des huit résultats stratégiques, mettront l'accent sur les questions multidimensionnelles de recherche exploratoire et permettront à l'OIT de jouer un rôle de premier plan dans la recherche internationale sur le monde du travail. La Stratégie de recherche 2020-2023 de l'OIT mobilisera les perspectives multidisciplinaires dans l'ensemble du Bureau, renforcera les liens entre le siège et les bureaux extérieurs, redéfinira la fonction du Département de la recherche et tirera parti de robustes ensembles de données quantitatives et qualitatives. Les connaissances générées seront ciblées et adaptées aux différents publics de l'OIT (mandants de l'Organisation, organisations internationales, universitaires et grand public). L'OIT mènera avec ces publics un dialogue plus régulier pour évaluer les besoins des mandants et se saisira des possibilités nouvelles qui se présenteront pour renforcer la coopération avec les principaux partenaires extérieurs et les institutions des Nations Unies.

258. Les réalisations spécifiques attendues dans le domaine de la recherche au cours de la période biennale seront les suivantes:

- de nouveaux projets de collaboration entre les départements techniques du siège et des bureaux extérieurs centrés sur la recherche exploratoire et conçus pour mettre à profit la connaissance et l'expérience acquises dans l'ensemble de l'OIT et accroître l'apport des activités de recherche;

- des rapports phares de haut niveau et des contributions théoriques soumises à examen collégial;
- des relations plus développées avec d'autres institutions multilatérales dans le domaine de la recherche en vue d'assurer une plus large utilisation des travaux et d'influer sur le contenu des recommandations concernant les politiques;
- une nouvelle base de données sur les partenariats de recherche actifs avec des établissements universitaires ou de recherche afin que les relations nouées avec les experts soient plus largement exploitées dans l'ensemble de l'OIT;
- l'utilisation des travaux de recherche et des outils de l'OIT pour former le personnel du BIT et les mandants de l'Organisation à la conception et à la mise en œuvre de politiques efficaces et étayées par des données probantes.

□ **Produit 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**

259. L'utilisation efficace d'outils, canaux et pratiques de communication aux niveaux local, régional et mondial, notamment d'outils et de plateformes mis à disposition des publics cibles de l'OIT en fonction de leurs particularités géographiques et linguistiques et de leur niveau de développement, permettra de promouvoir l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain auprès du cœur de cible de l'Organisation et renforcera l'incidence de ses travaux de recherche, statistiques et services de conseils stratégiques. À cette fin, l'OIT devra innover en permanence dans la manière dont elle communique et utiliser son image de marque de façon cohérente et harmonisée pour gagner en reconnaissance et en impact.

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

- des contenus ciblés en plusieurs langues visant à promouvoir l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain auprès des principaux publics visés;
- des outils et canaux de communication nouveaux ou améliorés, en particulier des supports numériques interactifs;
- des directives relatives à l'utilisation cohérente et harmonisée de l'image de marque de l'OIT pour gagner en reconnaissance et en impact.

□ **Produit 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**

261. La Déclaration du centenaire invite l'OIT à intensifier son engagement au sein du système multilatéral. Grâce à des produits de diffusion de la recherche et de la connaissance plus pointus, l'OIT sera mieux à même de prendre part aux débats mondiaux concernant la politique économique et sociale et d'intégrer le travail décent et le programme centré sur l'humain dans ses conseils sur l'élaboration des politiques. Ces produits appuieront aussi les actions menées pour sensibiliser les mandants de l'OIT et renforcer leurs capacités afin qu'ils puissent peser sur le contenu des débats, que ceux-ci aient lieu dans des enceintes multipartites régionales ou mondiales ou qu'ils s'inscrivent dans les processus nationaux de planification du développement, notamment les cadres de coopération des Nations Unies. À cette fin, le Bureau étendra son offre de formation technique ciblée aux mandants afin qu'ils tirent le meilleur parti de ces processus.

262. Le Bureau s'emploiera aussi à instaurer de nouveaux espaces propices à des politiques concertées et renforcées et à des partenariats programmatiques avec les entités multilatérales

intéressées dont les mandats sont complémentaires. Sur la base de nombreux exemples positifs et des enseignements tirés ces dernières années, le Bureau s'attachera à redynamiser et à étendre cette collaboration en menant avec les organisations multilatérales des discussions structurées et concrètes dans des domaines à fort impact potentiel. Dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies, le Bureau continuera à approfondir sa collaboration au sein du système des Nations Unies pour le développement à tous les niveaux, en vue d'accompagner les États Membres et les mandants dans la réalisation des ODD.

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

- fourniture aux représentants des mandants de services de formation technique ciblée et d'un appui du Bureau pour améliorer leur aptitude à contribuer aux travaux sur les perspectives et priorités en matière de travail décent des cadres de coopération des Nations Unies, aux examens nationaux volontaires et autres processus stratégiques de développement national;
- approfondissement de la collaboration structurée avec les États membres de l'ONU et les institutions des Nations Unies, les institutions financières internationales et autres institutions internationales au moyen d'outils adaptés, notamment d'objectifs communs et de partenariats multipartites

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

264. Les activités menées pendant la période biennale viseront à assurer le fonctionnement optimal des organes et procédures de gouvernance de l'OIT, en mettant à profit l'initiative sur la gouvernance et le suivi de la Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 105^e session (2016). Ces processus ont donné des résultats intéressants, notamment une participation accrue des mandants tripartites et un renforcement de leurs capacités à la prise de décisions et à la définition des priorités de l'Organisation, un meilleur appui du Bureau aux mandants, la production en temps voulu de documents concis et de qualité ainsi qu'une plus grande efficacité dans la préparation et la gestion des réunions. La confiance entre les mandants, d'une part, et entre les mandants et le Bureau, d'autre part, grâce à des consultations larges et

approfondies, restera l'une des clés de la réussite de la réforme en matière de gouvernance.

265. En 2020-21, le Bureau s'attachera:

- à continuer d'améliorer le fonctionnement des principaux organes de gouvernance grâce à la consolidation du processus de réforme, au suivi de la Déclaration du centenaire et de la résolution qui l'accompagne et à l'efficacité accrue des fonctions de soutien du Bureau en ce qui concerne l'organisation des réunions et la fourniture en temps utiles de services juridiques de qualité;
- à continuer d'améliorer les activités de contrôle dans le but d'aider les membres de la direction à recenser les domaines devant faire l'objet d'améliorations et d'établir des priorités en matière d'allocation des ressources;

- à améliorer la qualité des évaluations et à ajuster les méthodes dans ce domaine afin de favoriser la prise en compte des conclusions desdites évaluations dans les décisions des organes de gouvernance de l'OIT et l'exécution des PPTD ainsi que dans la contribution de l'Organisation aux ODD.

266. Afin d'obtenir des résultats concrets et de veiller au respect des bonnes pratiques en matière de gouvernance, de contrôle et d'évaluation, le Bureau continuera d'entretenir des relations de travail avec les organes institutionnels des Nations Unies et d'autres entités compétentes, notamment le forum politique de haut niveau pour le développement durable, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Corps commun d'inspection, la Commission de la fonction publique internationale, le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, les représentants des services d'audit interne des comptes des entités des Nations Unies et l'équipe de transition pour la réforme du système des Nations Unies. En raison des contraintes budgétaires, le Bureau devra hiérarchiser son niveau d'engagement au sein d'un nombre toujours croissant d'instances de coordination et de consultation.

□ **Produit B.1. De meilleures procédures pour les organes de gouvernance et les réunions officielles**

267. Le Bureau continuera d'appuyer la mise en œuvre des résultats de l'initiative sur la gouvernance et des améliorations recensées dans le cadre de l'examen des processus opérationnels, en mettant l'accent sur le nouveau format de deux semaines retenu pour les sessions de la Conférence et sur l'amélioration continue de l'efficacité des processus, grâce à la simplification, à la modernisation et à la normalisation des règles et procédures des organes de gouvernance et des réunions officielles. À cet égard, le Bureau informera mieux le personnel et les délégués sur les procédures et pratiques de la Conférence. Il contribuera plus activement à promouvoir la participation tripartite à l'établissement de l'ordre du jour et fournira des services de qualité destinés à améliorer les processus de consultation sur les préparatifs de la Conférence et sur les questions normatives. Il élaborera aussi, pour examen par le Conseil d'administration, des propositions visant à poursuivre la démocratisation du fonctionnement et de la composition des organes de direction de l'OIT, comme demandé dans la Résolution sur la Déclaration du centenaire.

268. Le Bureau veillera à ce que les structures de gouvernance de l'OIT contribuent à la réforme en cours du système des Nations Unies et à ce que l'Organisation tire pleinement parti des possibilités offertes par cette réforme, sans perdre de vue son mandat constitutionnel, sa fonction normative, sa structure de gouvernance tripartite et son rôle particulier de chef de file du système des Nations Unies pour tout ce qui touche au monde du travail.

□ **Produit B.2. De meilleurs systèmes de contrôle et de gestion des risques**⁹

269. Le système de contrôle du Bureau s'articule autour de principes bien établis et s'appuie sur le concept des «trois lignes de défense» approuvé par le Comité de haut niveau des Nations Unies sur la gestion. Le Conseil d'administration, le Directeur général et l'équipe de direction sont au sommet de la pyramide que constitue le système de supervision et sont les mieux placés pour veiller à ce que le principe de responsabilisation soit appliqué tout au long des processus de gestion des risques et de contrôle interne mis en place par le Bureau. Le bureau de l'audit interne et du contrôle exerce une fonction de contrôle indépendante établie en vertu de l'article 30 d) du Règlement financier de l'OIT. Ses mandat et champ d'activités sont énoncés dans le chapitre XIV des Règles de gestion financière du Bureau ainsi que dans les Chartes de l'audit interne et de l'enquête telles qu'approuvées par le Conseil d'administration. En outre, les lignes de défense extérieures telles que le Commissaire aux comptes, le Comité consultatif de contrôle indépendant et le Corps commun d'inspection fournissent une assurance supplémentaire. Les fonctions de contrôle sont axées sur la conformité aux exigences réglementaires et aux bonnes pratiques en matière de finances, de gestion et de gouvernance.

□ **Produit B.3. Une plus grande prise en compte de l'évaluation à des fins de responsabilisation et d'apprentissage institutionnel**

270. Au cours des derniers exercices, des changements ont été opérés en vue d'assurer l'indépendance structurelle du bureau de l'évaluation, d'harmoniser les procédures d'évaluation, de développer les capacités d'évaluation interne, d'améliorer la conformité et de moderniser les opérations au moyen d'informations et d'outils en ligne. La politique d'évaluation de 2017 et la stratégie qui lui est associée pour la période 2018-2021 chargent le Bureau de se saisir des possibilités offertes par cette évolution et d'adopter une approche

⁹ On trouvera le registre des risques stratégiques pour 2020-21 dans le document [GB.335/PFA/1](#), tableau 1.

davantage porteuse de changements en conduisant des évaluations stratégiques et groupées qui améliorent la responsabilisation, l'utilisation des évaluations et l'apprentissage institutionnel. Les méthodes d'évaluation ont été affinées afin d'être mieux adaptées à la mission

particulière qui incombe à l'OIT dans le domaine des normes et du dialogue social et de mieux rendre compte de la contribution de l'Agenda du travail décent aux ODD dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies.

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

271. Les mandats de l'OIT exigent une qualité de service toujours plus grande à mesure que les enjeux liés au monde du travail se complexifient. La concurrence de plus en plus vive qui règne dans le domaine du développement international pousse à mieux démontrer la valeur ajoutée que l'OIT peut apporter et incite à améliorer son fonctionnement. La transparence, l'obligation de rendre compte des résultats et l'utilisation rationnelle des ressources doivent continuer à étayer l'action de l'OIT. Pour tenir compte de ces impératifs de manière efficace, efficiente et réactive, il est indispensable de trouver des solutions innovantes, de mettre en place des modèles ultraperformants de prestation de services et d'améliorer sans cesse les processus opérationnels essentiels au siège et dans les régions.

272. Les efforts menés dans ce domaine par le Bureau s'inscriront dans le contexte de la réforme en cours du système des Nations Unies. Au niveau national, ils pourront notamment porter sur les services et installations de sécurité communs, ainsi que sur les procédures communes d'achat et sur d'autres services administratifs communs. Au niveau du siège, les initiatives pourraient concerner la mise en commun des services médicaux et de conférence, les achats conjoints, l'optimisation des investissements dans les systèmes informatiques et le partage des compétences. Au fur et à mesure que les contours de ces initiatives se préciseront, le Bureau mettra en œuvre des mesures visant à améliorer la prestation de services aux mandants.

273. Les activités prévues en 2020-21 s'appuieront sur les enseignements tirés de la mise en œuvre de la réforme de l'OIT. L'expérience montre que les efforts visant à rendre les processus opérationnels plus efficaces et plus efficaces, en particulier dans le cadre de l'examen dont ils font actuellement l'objet, donnent les meilleurs résultats lorsque l'on s'attache parallèlement à améliorer la santé organisationnelle et à renforcer les pratiques de gestion au niveau de la prestation de services. C'est la méthodologie qui a été appliquée à l'ensemble du Portefeuille de la gestion et de la réforme et à certains domaines du Portefeuille des politiques. Outre qu'elle permet de jeter les bases d'un système d'amélioration continue, une

approche participative fondée sur une concertation étroite avec le personnel qui fournit les services et en bénéficie permet non seulement d'améliorer la qualité des solutions, mais aussi d'accroître l'adhésion et la durabilité. Le soutien et l'engagement affichés de la direction revêtent une importance cruciale et doivent continuer. L'investissement stratégique dans les solutions informatiques est essentiel pour réaliser des économies et conduira à de nouveaux gains d'efficacité. Pris ensemble, ces éléments libèrent le potentiel d'innovation capable de faire émerger non seulement des solutions efficaces, mais aussi des idées nouvelles et une réflexion sur les initiatives et les stratégies susceptibles de faciliter la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire.

274. En 2020-21, le Bureau s'attachera:

- à optimiser l'utilisation de ses ressources en plaçant l'innovation au cœur de l'élaboration de stratégies et de solutions techniques, en renforçant l'efficacité et l'efficacité des modèles de prestation de services et en améliorant la réactivité et la qualité de l'ensemble des services d'appui;
- à améliorer la gestion axée sur les résultats grâce au renforcement des cadres de programmation stratégique, des systèmes de suivi et d'évaluation et des mécanismes d'affectation des ressources et à leur alignement sur le Programme 2030, aux niveaux mondial et national;
- à consolider, élargir et diversifier les partenariats, notamment dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies, afin de donner effet aux conclusions concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable adoptés par la Conférence internationale du Travail à sa 107^e session (2018), et de mobiliser davantage de ressources;

- à améliorer la gestion des ressources humaines en vue de parvenir à: a) une amélioration considérable de la diversité du personnel; b) une meilleure planification des effectifs grâce à la mobilité fonctionnelle et géographique; c) un renforcement de l'obligation de rendre compte des résultats au niveau individuel au moyen du cadre de suivi du comportement professionnel; et d) une plus grande aptitude à répondre aux besoins stratégiques actuels et futurs du Bureau;
- à améliorer la sûreté et la sécurité du personnel et des biens de l'OIT ainsi que la viabilité environnementale grâce à une meilleure gestion des locaux de l'Organisation.

275. En outre, la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2018-2021 permettra au Bureau d'accroître la portée et l'accessibilité des services informatiques, et ainsi d'éclairer la prise de décisions, de mieux préserver les connaissances institutionnelles, d'améliorer l'efficacité des opérations tout en maintenant des contrôles financiers efficaces, et de répondre plus rapidement aux demandes croissantes liées à la réforme du système des Nations Unies ou provenant des mandants, des donateurs et de l'ensemble des acteurs internationaux du développement.

□ **Produit C.1. Innovation et amélioration des processus opérationnels**

276. Les capacités internes acquises dans le cadre de l'examen des processus opérationnels seront redéployées dans le but d'encourager l'innovation dans la définition de solutions techniques et la prestation de services et de poursuivre les efforts déployés pour améliorer encore l'efficacité et l'efficacité des services d'appui. Cette équipe autofinancée rendra possible et appuiera la prise d'initiatives porteuses d'améliorations, tout en maintenant un équilibre approprié entre gouvernance, contrôle et gestion des risques.

277. L'équipe constituera une unité chargée de l'innovation vers laquelle pourront se tourner tous les membres du personnel et les responsables pour la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire. Son action consistera à faciliter l'élaboration de nouvelles approches, leur évaluation et leur mise en œuvre. L'équipe accordera la priorité aux solutions qui renforcent les liens entre les différents résultats.

278. L'équipe aidera aussi les services à redéfinir leurs méthodes de travail en s'inspirant des bonnes pratiques et en favorisant l'efficacité. Elle mettra l'accent sur l'optimisation des ressources par la mise en place de systèmes de planification plus performants, ainsi que sur le suivi continu de

l'efficacité et des résultats des processus. Elle se concentrera sur les domaines prioritaires, dans les portefeuilles des politiques, des programmes extérieurs et des partenariats, que le Directeur général ou les responsables et le personnel ont définis comme étant ceux dans lesquels on peut escompter obtenir les meilleurs résultats. S'il y a lieu, les systèmes informatiques concernés seront perfectionnés de manière à appuyer les nouvelles méthodes de travail, à améliorer la collaboration et l'établissement des rapports et à accroître l'efficacité et la rapidité des décisions.

279. Chaque phase de l'examen des processus opérationnels mené à ce jour a montré qu'il existait des possibilités d'économies importantes, qui ont déjà été réalisées ou le seront au fil du temps par le jeu naturel des départs. Ces efforts permettront au Bureau d'accroître la qualité et l'efficacité de ses services d'appui et de réaffecter à des activités d'ordre stratégique, technique et analytique des ressources jusque-là allouées à des tâches administratives, et ce dans l'intérêt direct des mandants.

□ **Produit C.2. Amélioration des systèmes de programmation et de gestion axées sur les résultats**

280. La révision du cadre de résultats, notamment de son système de mesure et des modalités de suivi, ainsi que le recours aux évaluations permettront d'améliorer l'allocation des ressources et de mieux rendre compte de leur utilisation et des résultats obtenus. Dans ce contexte, les outils et les systèmes seront optimisés en vue de guider les responsables et le personnel d'améliorer la qualité des services offerts aux mandants et de démontrer l'incidence des programmes de l'OIT sur la vie des gens. Cela permettra également de renforcer les responsabilités quant à l'utilisation des ressources, notamment par la publication de données financières et de résultats conformément aux normes des Nations Unies relatives aux données financières et à la norme de l'initiative internationale pour la transparence de l'aide relative aux données.

281. Au niveau national, le Bureau fournira des orientations sur la mise en place de nouveaux PPTD qui soient alignés sur les stratégies nationales de développement intégrant le Programme 2030 et sur les cadres de coopération des Nations Unies, comme suite à la Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, adoptée par la Conférence à sa session de 2016, et aux conclusions concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des ODD adoptées par la Conférence à sa session de 2018.

282. Le Bureau s'attachera plus résolument à assurer la durabilité environnementale et sociale des programmes de l'OIT, de ses partenariats et activités au niveau national ainsi que des projets financés par des donateurs, et élaborera à cette fin un nouveau cadre de durabilité environnementale et sociale. En se fondant sur l'approche type pour la prise en compte des normes environnementales et sociales dans les activités de programmation des Nations Unies, le Bureau appliquera des mesures de sauvegarde lors de l'examen, de l'évaluation et de la gestion des risques environnementaux et sociaux que peuvent présenter ses programmes et projets afin que les interventions de l'OIT n'aient pas pour effet involontaire de porter préjudice ou de nuire aux populations ou à l'environnement.

□ **Produit C.3. Une coopération efficace pour le développement**

283. Les activités menées au cours de la période biennale s'articuleront autour de la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2020-2025 qui sera adoptée par le Conseil d'administration en mars 2020. Ce document traitera de questions telles que les partenariats et la mobilisation des ressources ainsi que des cibles et des processus opérationnels correspondants.

284. La coopération pour le développement restera l'un des principaux moyens pour l'OIT de fournir des services aux mandants et d'atteindre ses objectifs. Dans le cadre du repositionnement du système des Nations Unies pour le développement, et compte tenu de l'importance croissante des initiatives conjointes des Nations Unies et des partenariats multipartites, l'OIT renforcera sa coopération avec d'autres organismes des Nations Unies aux fins de la mise en œuvre du Programme 2030, notamment en s'inscrivant dans les cadres de coopération des Nations Unies au niveau national.

285. L'efficacité des programmes de coopération de l'OIT pour le développement implique que des contributions volontaires substantielles complètent les contributions ordinaires. L'aide publique au développement restera indispensable et sera également utilisée pour mobiliser des financements et des ressources supplémentaires, issus notamment de nouveaux partenaires, de la coopération Sud-Sud et triangulaire ou de sources nationales. Compte tenu des accords conclus entre les donateurs et les institutions des Nations Unies dans le cadre du pacte de financement des Nations Unies, la mise en commun des fonds et le moindre recours à la préaffectation des ressources vont devenir de plus en plus déterminants pour la mobilisation des ressources par l'OIT. En outre, l'OIT entend approfondir et élargir ses partenariats

avec d'autres entités des Nations Unies, les institutions financières internationales et le secteur privé pour faire en sorte que la coopération de l'OIT pour le développement soit adéquatement financée.

□ **Produit C.4. Une stratégie de développement des ressources humaines plus efficace et plus réactive**

286. Conformément à la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021, qui a été approuvée par le Conseil d'administration à sa 331^e session (octobre-novembre 2017)¹⁰, le Bureau va mettre en œuvre un plan d'action pour assurer la diversité géographique et l'équilibre entre hommes et femmes au sein de son personnel. Le nouveau système de recrutement en ligne lui permettra de mieux cibler les candidats, en particulier ceux issus de pays sous-représentés.

287. Le Bureau accompagnera les dirigeants actuels et futurs afin qu'ils suscitent le changement et favorisent une culture de l'innovation en perfectionnant encore son dispositif général de préparation à l'encadrement. Pour que chaque fonctionnaire soit en mesure d'apporter une contribution effective à la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire, le Bureau doit s'assurer que les compétences nécessaires sont disponibles. En suivant les méthodes utilisées pendant l'examen des processus opérationnels, il faudra évaluer la base de compétences existante à l'aune des compétences requises pour atteindre les objectifs fixés, ce qui permettra de mieux cibler le recrutement et l'investissement dans la formation du personnel si nécessaire. De surcroît, des initiatives seront mises en place afin de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie, notamment des activités de formation spécialement conçues pour permettre aux responsables de promouvoir une culture de l'apprentissage et à tous les fonctionnaires de s'adapter au mieux et d'acquérir plus rapidement des compétences, individuellement et collectivement. Le Bureau continuera de promouvoir un lieu de travail et une culture organisationnelle qui favorisent l'inclusion et le respect, en vue de fidéliser une main-d'œuvre hautement qualifiée et dévouée.

□ **Produit C.5. Amélioration des pratiques visant à assurer la durabilité environnementale au sein du Bureau**

288. Dans le cadre de sa démarche écologique, l'OIT continuera de mesurer les émissions de gaz à effet de serre, la production de déchets et la consommation d'eau à l'échelle du Bureau en vue de réduire son impact environnemental.

¹⁰ Document GB.331/PV, paragr. 886.

289. Le Bureau prendra des mesures supplémentaires pour améliorer encore la durabilité environnementale et réduire l'empreinte carbone liée au fonctionnement de l'Organisation et aux déplacements effectués dans le cadre de ses activités, dans le respect des engagements pris par les Nations Unies en matière de gestion de la viabilité écologique. Conformément à la politique du BIT concernant les voyages, le Bureau élaborera de nouveaux outils permettant de suivre l'évolution des voyages en avion dans l'ensemble de l'Organisation et limitera ce mode de déplacement afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre qu'il occasionne.

Au siège, l'OIT ajustera le fonctionnement des installations techniques rénovées en vue de continuer à optimiser la consommation d'énergie et à réduire les émissions de gaz à effet de serre. Elle continuera à améliorer ses processus de gestion des déchets au siège et augmentera la part des déchets recyclés, poursuivant ainsi la démarche entamée en 2017 avec la mise en place progressive de points centralisés de collecte des déchets.

Appendice I. Cadre de résultats pour 2020-21

290. L'appendice I présente le cadre de résultats de l'OIT pour 2020-21, lequel comprend l'impact escompté à long terme, les huit résultats stratégiques et les trois résultats facilitateurs assortis des produits correspondants, ainsi que les indicateurs de performance prévus aux trois niveaux, à savoir:

- quatre indicateurs d'impact pour suivre dans la durée l'évolution sociétale liée à l'Agenda du travail décent; ces quatre indicateurs sont ceux des ODD;
- 14 indicateurs de résultat pour suivre les transformations de la vie quotidienne dues à l'amélioration des politiques et des institutions visée au titre des huit résultats stratégiques; neuf d'entre eux sont des indicateurs des ODD, les cinq autres sont des indicateurs du marché du travail;
- 55 indicateurs de produit pour mesurer les résultats immédiats des activités de renforcement des capacités menées par l'OIT dans le domaine des politiques, des institutions et des conditions du travail décent au titre des huit résultats stratégiques; l'un d'eux est fondé sur un indicateur des ODD;
- 26 indicateurs de produit pour mesurer les améliorations et les avancées réalisées dans le domaine des connaissances, des partenariats, de la gouvernance et des services d'appui, autant d'éléments qui facilitent l'action de l'OIT.

291. L'OIT est l'organisme responsable ou coresponsable des 14 indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats. Les indicateurs d'impact et les indicateurs de résultat couvrent les différents aspects des quatre objectifs stratégiques interdépendants et complémentaires de l'Agenda du travail décent. Il manque toutefois des indicateurs avérés d'impact ou de résultat qui soient à même de rendre pleinement compte des changements escomptés en matière de dialogue social et de tripartisme. Le BIT va continuer d'œuvrer à l'élaboration d'indicateurs dans ce domaine sous la tutelle du Conseil d'administration.

292. Le cadre indique les moyens de vérification pour chaque indicateur, les bases de référence correspondant à l'année 2019 ou aux dernières mesures disponibles, les cibles fixées pour la fin de l'année 2021 en ce qui concerne les indicateurs de produit et, à échéance plus lointaine, les indicateurs

de résultat et les indicateurs d'impact, dans le droit fil des cibles du Programme 2030.

293. La disponibilité des données a été un critère essentiel pour incorporer les indicateurs dans le cadre de résultats. Les données sur les indicateurs compilées par le Bureau sont accessibles en consultant la [base de données ILOSTAT](#). Des données sur les indicateurs des ODD sont également à disposition dans la [base de données mondiale](#) qui leur est consacrée. Les informations relatives aux concepts, aux définitions et aux méthodologies, y compris celles qui portent sur la production d'agrégats mondiaux ou régionaux figurent, pour ce qui est des indicateurs des ODD, dans le [répertoire de métadonnées sur les indicateurs des ODD](#) et, pour les autres indicateurs, dans la section d'ILOSTAT intitulée «[Méthodes dans les statistiques du travail](#)».

294. Si le cadre de résultats présente des données globales pour les bases de référence et les cibles, les rapports comprendront, quant à eux, une ventilation par niveau de revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, situation de handicap, zone géographique ou autres caractéristiques pertinentes, conformément aux Principes fondamentaux de la statistique officielle des Nations Unies.

295. La définition des bases de référence et des cibles va permettre de mieux mesurer les progrès graduels et cumulatifs des variables clés du travail décent liées à l'action de l'OIT. Les cibles fixées au niveau des produits correspondent au degré de responsabilité le plus élevé assumé par l'OIT et, en conséquence, tiennent uniquement compte des progrès qui, réalisés grâce à l'action de l'OIT, générés par le dialogue social et reposant sur les normes internationales du travail, doivent déboucher sur l'égalité des genres et la non-discrimination et, le cas échéant, promouvoir une transition équitable vers la durabilité environnementale. L'analyse des progrès accomplis pour atteindre les cibles des indicateurs de résultat et d'impact aura une finalité essentiellement pédagogique et permettra de prendre des mesures correctives; il s'agira en l'occurrence d'apprécier dans quelle mesure l'action engagée par l'OIT au cours de la période biennale induit les changements escomptés à moyen et long terme dans la vie des gens et en ce qui concerne les conditions du travail décent.

Tableau I.1. Impact à long terme

Faire progresser la justice sociale par le travail décent: un avenir du travail juste, inclusif et sûr allant de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous			
Indicateurs d'impact	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Proportion de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé au niveau international, par sexe, âge, lieu de résidence (zone urbaine/zone rurale) (taux de travailleurs pauvres, sous-élément de l'indicateur 1.1.1 des ODD)	ILOSTAT	8 % (2018)	Éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (cible 1.1 des ODD)
Croissance annuelle de la rémunération mensuelle moyenne réelle des salariés (liée à l'indicateur 8.5.1 des ODD)	ILOSTAT	1,9 % (2017)	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 8.5 des ODD)
Taux de chômage par sexe, groupes d'âge et types de handicap (indicateur 8.5.2 des ODD)	ILOSTAT	5 % (2018)	
Part du travail dans le PIB (indicateur 10.4.1 des ODD)	ILOSTAT	51,4 % (2017)	Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité (cible 10.4 des ODD)

Tableau I.2. Résultats stratégiques

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
1. Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif			
À définir			
<i>Produit 1.1. Capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles</i>			
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	Rapports; comptes rendus des travaux, rapports d'activité/ dossiers de formation, guides/manuels, et plans de développement/ stratégies des organisations	20	25
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	d'employeurs et des associations professionnelles; accords de partenariat; couverture médiatique; ou autres documents officiels	16	15
<i>Produit 1.2. Capacité institutionnelle accrue des organisations de travailleurs</i>			
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	Rapports annuels des organisations de travailleurs; conventions collectives; rapports et publications officielles;	32	36

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
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	médias; politiques et législations nationales, régionales et multilatérales; accords commerciaux; observations et rapports des organes de contrôle de l'OIT	24	35
<i>Produit 1.3. Capacité institutionnelle accrue des administrations du travail</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle de l'OIT	9	20
1.3.2. Nombre d'États Membres dotés de plans stratégiques ciblés de contrôle de la conformité, élaborés en consultation avec les partenaires sociaux		11	13
<i>Produit 1.4. Renforcement du dialogue social et des lois, processus et institutions en matière de relations du travail</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle de l'OIT	12	20
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		8	15
2. Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité			
Niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire (indicateur 8.8.2 des ODD)	ILOSTAT	Production et diffusion prévues d'ici à la fin de 2019	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 précaires (cible 8.8 des ODD)
<i>Produit 2.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail</i>			
2.1.1. Nombre de ratifications de conventions ou de protocoles fondamentaux et de conventions ou protocoles relatifs à la gouvernance	Documents et rapports nationaux officiels des organes de contrôle de l'OIT compilés dans les bases de données normatives de l'OIT	1 888	30
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		350	20

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
<i>Produit 2.2. Capacité accrue des États Membres à appliquer les normes internationales du travail</i>			
2.2.1. Nombre de cas de progrès relevés avec satisfaction par les organes de contrôle concernant l'application des conventions ratifiées	Documents et rapports nationaux officiels des organes de contrôle de l'OIT compilés dans les bases de données normatives de l'OIT	45	45
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		Sans objet	10%

Produit 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	Documents et rapports nationaux officiels des organes de contrôle de l'OIT compilés dans les bases de données normatives de l'OIT	38%	40%
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		10	20

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

Proportion de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles, par sexe (indicateur 8.3.1 des ODD) *	ILOSTAT	50,5 % (2016)	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 8.3 des ODD)
* L'indicateur 8.3.1 devrait être révisé de manière à s'appliquer à l'informalité tant dans les secteurs agricoles que non agricoles			
Ratio emploi/population (personnes âgées de 15 ans et plus)	ILOSTAT	58,4 % (2018)	Parvenir à une hausse du taux d'activité de la population en âge de travailler et à une réduction des disparités des taux d'emploi entre femmes et hommes

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
<i>Produit 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</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	22	24
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)		11	18
3.1.3. Nombre d'États Membres appliquant une stratégie intégrée au service de la formalisation, conformément à la recommandation n° 204		11	12
<i>Produit 3.2. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à créer des emplois décents dans l'économie rurale</i>			
3.2.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des mesures en faveur du travail décent dans les zones rurales	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	11	15
<i>Produit 3.3. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	3	8
<i>Produit 3.4. Capacité accrue des mandants de l'OIT à promouvoir des sociétés pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent</i>			
3.4.1. Nombre d'États Membres appliquant des programmes visant à promouvoir des sociétés pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	6	12
<i>Produit 3.5. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des programmes du marché du travail et des services de l'emploi pour accompagner les transitions vers le travail décent tout au long de la vie, en prêtant une attention particulière aux jeunes travailleurs et aux travailleurs âgés</i>			
3.5.1. Nombre d'États Membres dotés de services de l'emploi renforcés pour accompagner les transitions vers le travail décent	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	16	25

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
4. Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent			
Taux de croissance annuelle du PIB réel par habitant (indicateur 8.2.1 des ODD)	ILOSTAT	2,1 % (2018)	Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre (cible 8.2 des ODD)
<i>Produit 4.1. Capacité accrue des États Membres à créer un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	12	16
<i>Produit 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</i>			
4.2.1. Nombre d'États Membres intervenant efficacement pour soutenir la productivité, l'entrepreneuriat, l'innovation et la pérennité des entreprises	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	11	29
<i>Produit 4.3. Capacité accrue des États Membres à élaborer des politiques, législations et autres mesures visant expressément à faciliter la transition des entreprises vers la formalité</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	7	14
<i>Produit 4.4. Capacité accrue des États Membres et des entreprises à élaborer des politiques et des mesures qui encouragent la mise en adéquation des pratiques entrepreneuriales avec le travail décent et une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	1	10

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
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			
Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation (indicateur 8.6.1 des ODD)	ILOSTAT	21,3 % (2018)	Réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation (d'après la cible 8.6 des ODD)
<i>Produit 5.1. Capacité accrue des mandants de l'OIT à évaluer l'inadéquation actuelle des compétences et à prévoir les besoins futurs</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	8	15
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.		3	8
<i>Produit 5.2. Capacité accrue des États Membres à renforcer les politiques, les modèles de gouvernance et les systèmes de financement relatifs à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	4	10
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		1	5
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		2	6
<i>Produit 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</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	6	12
5.3.2. Nombre d'États Membres disposant de programmes et de services pédagogiques novateurs, souples et inclusifs ciblant les femmes, les jeunes ou les personnes en situation de vulnérabilité		4	12
5.3.3. Nombre d'États Membres dotés de mécanismes inclusifs de validation des compétences		4	8

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
6. L'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail			
Ratio emploi/population par sexe	ILOSTAT	71,4% pour les hommes 45,3% pour les femmes (2018)	Réaliser l'égalité des genres pour l'accès à l'emploi dans toutes les régions
Proportion de femmes occupant des postes de direction (indicateur 5.5.2 des ODD)	ILOSTAT	27,2 % (2018)	Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité (cible 5.5 des ODD)
Part de l'emploi informel chez les femmes	ILOSTAT	46,4 % (2016)	Accroître nettement la part des femmes dans l'emploi formel

Produit 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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	0	8
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		0	9
6.1.3. Nombre de pays appliquant des mesures tendant à mieux équilibrer le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes		1	10

Produit 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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	4	12
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		11	8

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
<i>Produit 6.3. Capacité accrue des États Membres à élaborer une législation, des politiques et des mesures tenant compte des considérations de genre aux fins d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement</i>			
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° 190 et de la recommandation n° 206, recensé les lacunes, et pris des mesures pour y remédier	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	0	20
<i>Produit 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</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	10	10
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	Questionnaires d'enquête	1	7
7. Une protection adéquate et efficace pour tous au travail			
Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et âge (indicateur 8.7.1 des ODD)	<i>Estimations mondiales du travail des enfants (BIT)</i>	9,6 % (2016)	Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes (cible 8.7 des ODD)
Taux de travail forcé	<i>Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé (BIT)</i>	3,4 pour 1 000 (2016)	
Fréquence des accidents du travail mortels et non mortels, par sexe et statut au regard de l'immigration (indicateur 8.8.1 des ODD)	ILOSTAT	Données disponibles pour 60 pays environ (à partir de 2015)	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 (cible 8.8 des ODD)

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Part de travailleurs soumis à une durée de travail excessive	ILOSTAT	Données disponibles pour 118 pays (à partir de 2015)	Réduire la part de travailleurs soumis à une durée de travail excessive
Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination (indicateur 10.7.1 des ODD)	À définir	À définir	Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées (cible 10.7 des ODD)

Produit 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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	8	8
7.1.2. Nombre d'États Membres qui ont acquis le statut de pays pionnier de l'Alliance 8.7		10	8
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		19	28

Produit 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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	27	26
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		5	10

Produit 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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	12	15
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	----	----

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
<i>Produit 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</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	0	10
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		7	14
<i>Produit 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</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	7	24
7.5.2. Nombre de pays disposant de services, nouveaux ou améliorés, pour protéger les droits des travailleurs migrants		0	10
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		3	11
8. Une protection sociale complète et durable pour tous			
Proportion de la population bénéficiant de socles ou de systèmes de protection sociale, par sexe et par groupe de population (enfants, chômeurs, personnes âgées, personnes handicapées, femmes enceintes et nouveau-nés, victimes d'un accident du travail, pauvres et personnes vulnérables) (indicateur 1.3.1 des ODD)	<i>Rapport mondial sur la protection sociale (BIT)</i>	45,2 % (2016)	Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient (cible 1.3 des ODD)
<i>Produit 8.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer ou à réformer leurs stratégies, leurs politiques ou leurs cadres juridiques nationaux de protection sociale durable afin d'étendre la couverture et d'améliorer l'adéquation des prestations</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	20	25

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
<i>Produit 8.2. Capacité accrue des États Membres à améliorer la gouvernance et la durabilité des systèmes de protection sociale</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	9	20
<i>Produit 8.3. Capacité accrue des États Membres à intégrer la protection sociale dans des solutions globales visant à accompagner et à protéger les travailleurs et les employeurs dans leurs transitions familiales et professionnelles</i>			
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	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT	9	13

Tableau I.3. Résultats facilitateurs

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
A. Des connaissances faisant autorité et des partenariats à fort impact pour promouvoir le travail décent			
<i>Produit A.1. Des statistiques sur le travail décent plus précises et durables grâce à l'utilisation des normes statistiques les plus récentes</i>			
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	ILOSTAT, questionnaires d'enquête	104 États Membres ne sont pas en mesure de produire des statistiques de base sur le marché du travail (sur la base des données de 2016-17 concernant la sous-utilisation de la main-d'œuvre)	15 États Membres supplémentaires
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	ILOSTAT	En 2019, 87 États Membres faisaient l'objet de communication de données (sur la base des données de 2016-17) pour au moins la moitié des indicateurs des ODD dont le BIT est responsable	15 États Membres supplémentaires
<i>Produit 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</i>			
A.2.1. Nombre de rapports sur des travaux de recherche en collaboration et de manifestations connexes sur des questions de recherche exploratoire	Publication de rapports et organisation de manifestations	Sans objet, car l'indicateur correspond à une nouvelle approche de la collaboration en matière de recherche qui sera élaborée en 2020-21	4 grands rapports et manifestations multidisciplinaires connexes

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
A.2.2. Nombre de références aux travaux de recherche du BIT figurant dans les rapports phares publiés par des institutions multilatérales	Nombre de citations dans les rapports phares publiés par des institutions multilatérales	Données disponibles d'ici à la fin de 2019	Hausse de 20 % du nombre de citations des travaux de recherche du BIT dans les rapports phares publiés par des institutions multilatérales
<i>Produit 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</i>			
A.3.1. Hausse en pourcentage du nombre d'internautes sur les principales plateformes numériques de l'OIT	Données du tableau de bord de décembre 2019 sur la communication	Données disponibles à la fin de 2019	Hausse de 10 % <ul style="list-style-type: none"> ■ Visites du site www.ilo.org ■ Inscriptions à la lettre d'information hebdomadaire du BIT ■ Abonnés sur Twitter, Facebook et LinkedIn
<i>Produit 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</i>			
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	Protocoles d'accord, lettres d'intention, feuilles de route ou autres accords officiels	À déterminer d'ici à la fin de 2019	5 partenariats supplémentaires
A.4.2. Nombre de nouveaux modules de formation ciblés à l'intention des mandants qui sont dispensés aux niveaux mondial, régional et national	Modules de formation dispensés	À déterminer d'ici à la fin de 2019	5 modules de formation supplémentaires
B. Une gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation			
<i>Produit B.1. De meilleures procédures pour les organes de gouvernance et les réunions officielles</i>			
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	Rapports présentés au Conseil d'administration du BIT; décisions du Conseil d'administration	Sans objet	Des progrès substantiels sont accomplis dans la démocratisation du fonctionnement et de la composition du Conseil d'administration
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)	Système de gestion des réunions officielles	85 % des documents officiels sont publiés par voie électronique dans les délais	100 % des documents officiels sont publiés par voie électronique dans les délais
		15 % des documents officiels d'avant-session sont imprimés	Les documents officiels d'avant-session sur papier ne dépassent pas 15 %
		39,4 % des communications officielles diffusées exclusivement sous forme électronique (2016-17)	85 % des communications officielles diffusées exclusivement sous forme électronique

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
B.1.3. Gestion efficace et efficiente de la durée des sessions du Conseil d'administration	Système de gestion des réunions officielles	Dépassement de 11,5 % du plan de travail fixé pour les sessions du Conseil d'administration (2016-17)	Ecart maximal de (+/-) 10 % par rapport au plan de travail initial fixé pour les réunions
<i>Produit B.2. De meilleurs systèmes de contrôle et de gestion des risques</i>			
B.2.1. Degré de satisfaction du Commissaire aux comptes quant aux états financiers consolidés	Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés	Opinion sans réserve du Commissaire aux comptes et pleine conformité avec les normes IPSAS (2017)	Opinion sans réserve du Commissaire aux comptes et pleine conformité avec les normes IPSAS
B.2.2. Délai nécessaire à la mise en œuvre effective des recommandations d'audit	Rapport du Chef auditeur interne	Le délai moyen de réponse du Bureau aux rapports d'audit interne est de 4,3 mois (2018)	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 pourcentage de recommandations d'audit interne pleinement mises en application dans le délai cible de six mois est de 76,8 % (2018)	Toutes les recommandations d'audit acceptées par la direction sont mises en application avec succès dans les six mois à compter de la date du rapport
B.2.3. Pourcentage de recommandations d'audit interne indiquées comme étant en suspens dans les audits de suivi	Rapport du Chef auditeur interne	15 % (2016-17)	10 %
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	Cadre de gestion du risque institutionnel	100 % (2018)	100 %
<i>Produit B.3. Une plus grande prise en compte de l'évaluation à des fins de responsabilisation et d'apprentissage institutionnel</i>			
B.3.1. Mise en œuvre effective de la Stratégie de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2018-2021	Rapport d'évaluation annuel	Sans objet	Atteindre ou dépasser les objectifs d'étape fixés dans la Stratégie pour 2020-21

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
C. Des services d'appui efficaces et une utilisation efficace des ressources de l'OIT			
<i>Produit C.1. Innovation et amélioration des processus opérationnels</i>			
C.1.1. Pourcentage d'utilisateurs évaluant positivement l'efficacité des services d'appui du BIT	Enquête auprès du personnel du BIT sur la santé organisationnelle	Résultats de l'enquête de 2018	10 % d'augmentation
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	Système de suivi de l'unité chargée des innovations opérationnelles	Sans objet	<ul style="list-style-type: none"> ■ Qualité: 50 initiatives ■ Focalisation sur l'utilisateur: 50 initiatives ■ Transparence: 35 initiatives ■ Efficacité: 35 initiatives ■ Dynamique de groupe: 35 initiatives <i>Certaines initiatives ont un effet positif dans plusieurs domaines</i>
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)	Système de suivi de l'unité chargée des innovations opérationnelles	Sans objet	600 participants à l'échelle du Bureau
<i>Produit C.2. Amélioration des systèmes de programmation et de gestion axées sur les résultats</i>			
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	Observations des coordonnateurs résidents des Nations Unies adressées à l'OIT sur les projets de PPTD	Sans objet	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	Rapports du bureau de pays de l'OIT	10 %	25 %
<i>Produit C.3. Une coopération efficace pour le développement</i>			
C.3.1. Part des contributions volontaires (CDXB, CSBO) en pourcentage du volume total de ressources à la disposition du Bureau	Rapport financier	45 % (2016-17)	48 %
C.3.2. Part des ressources non préaffectées (CSBO) ou affectées de façon relativement souple en pourcentage du volume total de contributions volontaires	Rapport financier	10 % (2018-juin 2019)	15 %
<i>Produit C.4. Une stratégie de développement des ressources humaines plus efficace et plus réactive</i>			
C.4.1 Mise en œuvre effective de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021: Agilité, mobilisation, efficacité	Rapport sur la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines	Sans objet	Atteindre ou dépasser les objectifs d'étape fixés dans la Stratégie pour 2020-21
<i>Produit C.5. Amélioration des pratiques visant à assurer la durabilité environnementale au sein du Bureau</i>			
C.5.1. Empreinte carbone des voyages aériens à l'échelle de l'OIT	Inventaire des émissions de gaz à effet de serre par l'OIT	Résultats de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre 2018-19	5 % de réduction

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
C.5.2. Empreinte carbone des activités au siège de l'OIT		Résultats de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre 2018-19	5 % de réduction
C.5.3. Système efficace de gestion des déchets au siège de l'OIT	Rapport sur la rénovation du bâtiment	Taux de recyclage de 71 % avant rénovation (2016)	5 % d'augmentation

Appendice II. Présentation synthétique des liens existants entre les cibles des ODD et les résultats du Programme de travail pour 2020-21

296. Il existe une corrélation étroite entre l'Agenda du travail décent et le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Les progrès en matière d'emploi, de droits au travail, de protection sociale, de dialogue social et de tripartisme sont en effet d'une importance capitale pour le développement durable, et l'on trouve des éléments relatifs au travail décent dans tous les ODD ainsi que dans la plupart des cibles correspondantes.

297. Le tableau ci-après présente les principales cibles des ODD auxquelles l'OIT se propose de contribuer directement en 2020-21 au travers de ses résultats, ainsi que les 14 indicateurs des ODD qui ont été intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT (appendice I), puisqu'ils serviront à suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre des composantes des cibles des ODD ayant spécifiquement trait au travail décent et présentant un intérêt au regard des résultats et des objectifs stratégiques de l'OIT.

Tableau II.1. Liens entre le cadre de résultats de l'OIT pour 2020-21 et les ODD

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
 <p>1 PAS DE PAUVRETÉ</p>	1.1. D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 dollar des États-Unis par jour)	1.1.1. Proportion de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé au niveau international, par sexe, âge, situation dans l'emploi et lieu de résidence (zone urbaine/zone rurale)	Tous
	1.3. Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient	1.3.1. Proportion de la population bénéficiant de socles ou systèmes de protection sociale, par sexe et par groupe de population (enfants, chômeurs, personnes âgées, personnes handicapées, femmes enceintes et nouveau-nés, victimes d'un accident du travail, pauvres et personnes vulnérables)	Résultat 8
 <p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p>	3.8. Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable		Résultat 8
 <p>4 ÉDUCATION DE QUALITÉ</p>	4.3. D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable		Résultat 5
	4.4. D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat		Résultat 5

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
	4.5. D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle		Résultat 5 Résultat 6
 <p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	5.2. Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation		Résultat 6 Résultat 7
	5.4. Prendre en compte et valoriser les soins et travaux domestiques non rémunérés, par la mise en place de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et par la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national		Résultat 6 Résultat 8
	5.5. Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité	5.5.2. Proportion de femmes occupant des postes de direction	Résultat 1 Résultat 6
 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	8.2. Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre	8.2.1. Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne pourvue d'un emploi	Résultat 3 Résultat 4
	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	8.3.1. Proportion de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles, par sexe	Résultat 3 Résultat 4
	8.4. Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales dans les modes de consommation et de production et s'attacher à dissocier croissance économique et dégradation de l'environnement, comme prévu dans le Cadre décennal de programmation concernant les modes de consommation et de production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière		Résultat 3 Résultat 4
	8.5. D'ici à 2030, 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	8.5.1. Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge et situation au regard du handicap 8.5.2. Taux de chômage, par sexe, âge et situation au regard du handicap	Tous

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
	8.6. D'ici à 2020, réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation	8.6.1. Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation	Résultat 3 Résultat 5
	8.7. Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes	8.7.1. Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et âge	Résultat 7
	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	8.8.1. Fréquence des accidents du travail mortels et non mortels, par sexe et statut au regard de l'immigration	Résultat 1 Résultat 2 Résultat 7
		8.8.2. Niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire	
8.b. D'ici à 2020, élaborer et mettre en œuvre une stratégie mondiale en faveur de l'emploi des jeunes et appliquer le Pacte mondial pour l'emploi de l'Organisation internationale du Travail	8.b.1. Existence d'une stratégie nationale de promotion de 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, et application de cette stratégie	Résultat 3	
 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p>	9.3. Accroître, en particulier dans les pays en développement, l'accès des entreprises, notamment des petites entreprises industrielles, aux services financiers, y compris aux prêts consentis à des conditions abordables, et leur intégration aux chaînes de valeur et aux marchés		Résultat 4
 <p>10 INÉGALITÉS RÉDUITES</p>	10.2. D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre		Tous
	10.4. Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité	10.4.1. Part du travail dans le PIB, y compris les salaires et les transferts sociaux	Tous
	10.7. Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées	10.7.1. Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination	Résultat 7
	16.3. Promouvoir l'état de droit dans l'ordre interne et international et garantir à tous un égal accès à la justice		Résultat 2

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
	16.6. Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux		Tous
	16.7. Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions		Résultat 1
	17.14. Renforcer la cohérence des politiques de développement durable		Tous
	17.18. D'ici à 2020, apporter un soutien accru au renforcement des capacités des pays en développement, notamment des pays les moins avancés et des petits États insulaires en développement, l'objectif étant de disposer d'un beaucoup plus grand nombre de données de qualité, actualisées et exactes, ventilées par niveau de revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, handicap et emplacement géographique, et selon d'autres caractéristiques propres à chaque pays		Tous

Annexes documentaires

- 1. Budget opérationnel**
- 2. État récapitulatif des ressources du budget ordinaire consacrées à la coopération technique**

1. Budget opérationnel

298. La présente annexe documentaire donne de plus amples renseignements sur le budget opérationnel de l'OIT, qui se subdivise en quatre parties: la Partie I, «Budget courant», relative aux principales fonctions et ressources des programmes de l'OIT et à d'autres crédits budgétaires; la Partie II «Dépenses imprévues»; la Partie III «Fonds de roulement»; et la Partie IV «Investissements institutionnels et éléments extraordinaires». Elle complète les informations détaillées communiquées dans le document GB.335/PFA/1 (paragr. 75 à 99) et ses annexes documentaires 1 et 2, ainsi que dans le document GB.335/PFA/1/1 (paragr. 5) et ses annexes I et II.

299. La Conférence internationale du Travail ayant adopté en juin 2019 le montant du budget, la présente annexe donne une ventilation plus détaillée du budget opérationnel pour 2020-21 en ce qui concerne le portefeuille des politiques, celui des programmes extérieurs et des partenariats, ainsi que les activités pour les employeurs et pour les travailleurs. L'introduction du programme de travail révisé figurant dans le présent document pourrait amener le Directeur général à modifier la structure actuelle et la répartition des ressources correspondantes, lesquelles seront appelées à évoluer au cours de l'exercice biennal, à mesure que les plans de travail seront définitivement arrêtés.

Budget opérationnel pour 2020-21 (en dollars É.-U. constants 2018-19)

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Total
	(années/mois de travail)				
Partie I					
Organes de gouvernance					
Conférence internationale du Travail	29 / 10	35 / 8	21 103 380	4 173 459	25 276 839
Conseil d'administration	33 / 3	41 / 1	15 669 244	3 018 817	18 688 061
Principales réunions régionales	5 / 5	4 / 4	2 362 710	693 227	3 055 937
Bureau du Conseiller juridique	13 / 4	1 / 11	3 568 899	145 913	3 714 812
	81 / 10	83 / 0	42 704 233	8 031 416	50 735 649
Politiques					
Normes internationales du travail	86 / 3	25 / 7	23 702 233	1 901 694	25 603 927
Politique de l'emploi	66 / 3	21 / 0	19 043 626	2 661 314	21 704 940
Entreprises	50 / 0	15 / 0	13 739 520	2 901 719	16 641 239
Politiques sectorielles	38 / 0	11 / 0	10 696 810	2 720 883	13 417 693
Gouvernance et tripartisme	92 / 0	24 / 0	25 134 843	3 545 913	28 680 756
Conditions de travail et égalité	73 / 2	19 / 8	20 034 933	2 239 257	22 274 190
Protection sociale	44 / 0	7 / 0	10 788 000	311 868	11 099 868
Recherche et connaissances	70 / 0	19 / 0	18 523 109	1 510 266	20 033 375
Statistiques	46 / 0	16 / 0	12 693 265	1 067 048	13 760 313
Réserve pour réunions techniques	0 / 0	0 / 0	0	582 305	582 305
Bureau du Directeur général adjoint	12 / 2	2 / 0	3 683 638	323 619	4 007 257
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0	0	6 495 846	6 495 846
	577 / 10	160 / 3	158 039 977	26 261 732	184 301 709
Programmes extérieurs et partenariats					
Coopération multilatérale	20 / 0	8 / 0	6 066 592	1 641 189	7 707 781
Partenariats et appui aux programmes extérieurs	17 / 5	5 / 10	5 010 860	308 680	5 319 540

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Total
	(années/mois de travail)				
Programmes en Afrique	232 / 7	254 / 0	50 300 227	27 438 187	77 738 414
Programmes dans les Amériques	186 / 8	149 / 6	44 591 689	19 246 266	63 837 955
Programmes dans les États arabes	48 / 0	37 / 3	13 510 505	5 075 644	18 586 149
Programmes en Asie et dans le Pacifique	233 / 10	256 / 1	50 619 261	19 617 071	70 236 332
Programmes en Europe et en Asie centrale	97 / 2	62 / 8	19 509 854	5 187 868	24 697 722
Centre international de formation de l'OIT, Turin	0 / 0	0 / 0	0	8 343 454	8 343 454
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	0 / 0	0 / 0	0	1 785 841	1 785 841
Bureau du Directeur général adjoint	6 / 4	3 / 5	2 335 720	158 642	2 494 362
	842 / 0	776 / 9	191 944 708	88 802 842	280 747 550
Organisations d'employeurs et de travailleurs					
Activités pour les employeurs	26 / 0	5 / 6	7 063 132	3 260 423	10 323 555
Activités pour les travailleurs	46 / 0	14 / 0	13 237 920	8 003 815	21 241 735
	72 / 0	19 / 6	20 301 052	11 264 238	31 565 290
Gestion et réforme					
Services d'appui					
Administration et services internes	38 / 0	103 / 6	22 545 847	23 561 955	46 107 802
Gestion de l'information et des technologies	102 / 6	70 / 7	32 306 424	19 689 623	51 996 047
Relations, réunions et documents officiels	22 / 11	31 / 1	16 301 879	1 240 735	17 542 614
Communications et information du public	41 / 0	14 / 0	11 280 612	1 650 022	12 930 634
Achats	10 / 5	3 / 0	2 753 530	128 725	2 882 255
	214 / 10	222 / 2	85 188 292	46 271 060	131 459 352
Services de gestion					
Mise en valeur des ressources humaines	48 / 11	52 / 8	19 334 748	4 697 295	24 032 043
Département de la gestion financière	42 / 9	38 / 9	15 355 555	410 523	15 766 078
Programmation et gestion stratégiques	15 / 2	4 / 0	4 354 660	126 141	4 480 801
Bureau du Directeur général adjoint	6 / 0	2 / 0	2 162 145	282 265	2 444 410
	112 / 10	97 / 5	41 207 108	5 516 224	46 723 332
Cabinet du Directeur général	10 / 0	16 / 0	5 699 405	1 392 773	7 092 178
Contrôle et évaluation					
Audit interne et contrôle	10 / 4	3 / 0	3 179 918	254 763	3 434 681
Comité consultatif de contrôle indépendant	1 / 0	0 / 2	325 472	294 871	620 343
Frais de vérification externe des comptes	0 / 0	0 / 0	0	1 067 400	1 067 400
Fonction éthique	0 / 6	0 / 3	159 760	141 743	301 503
Evaluation	8 / 0	2 / 0	2 269 911	760 755	3 030 666
	19 / 10	5 / 5	5 935 061	2 519 532	8 454 593

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Total
	(années/mois de travail)				
Autres crédits budgétaires	9 / 0	9 / 10	3 839 254	41 318 458	45 157 712
Ajustements pour mouvements de personnel	0 / 0	0 / 0	-6 420 379	0	-6 420 379
Total Partie I	1 940 / 2	1 390 / 4	548 438 711	231 378 275	779 816 986
Partie II. Dépenses imprévues	0 / 0	0 / 0	0	875 000	875 000
Partie III. Fonds de roulement	0 / 0	0 / 0	0	0	0
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	0 / 0	0 / 0	0	15 713 000	15 713 000
Total (Parties I-IV)	1 940 / 2	1 390 / 4	548 438 711	247 966 275	796 404 986

2. État récapitulatif des ressources du budget ordinaire consacrées à la coopération technique

	2020-21
	(en dollars É.-U. constants 2018-19)
Politiques	6 495 845
Programmes en Afrique	9 089 758
Programmes dans les Amériques	5 539 459
Programmes dans les États arabes	2 513 680
Programmes en Asie et dans le Pacifique	6 545 175
Programmes en Europe et en Asie centrale	1 658 200
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 785 841
Activités pour les employeurs	2 764 157
Activités pour les travailleurs	5 784 896
Total	42 177 011
