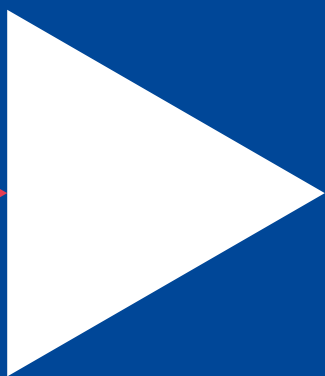




Organisation
internationale
du Travail

► Programme et budget pour la période biennale 2022-23



► **Programme et budget
pour la période biennale 2022-23**

ISBN 978-92-2-035551-0 (imprimé)

ISBN 978-92-2-035552-7 (pdf Web)

Première édition 2021

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.

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

► Préface

Les propositions de programme et de budget que j'ai l'honneur de présenter pour la période 2022-23 ont été conçues pour permettre à l'OIT de faire face aux circonstances immédiates et aux problèmes qui en résultent dans le monde du travail, sans perdre de vue les objectifs qu'elle s'est fixés à plus long terme quant à la nature et à l'organisation de ses activités.

La pandémie de COVID-19 a plongé le monde du travail dans une crise désastreuse dont l'onde de choc se fera sentir tout au long de la prochaine période biennale. Nous n'en sortirons pas en essayant de revenir à la situation antérieure mais en allant de l'avant pour bâtir le monde meilleur auquel aspirent les travailleurs, tel que l'envisage la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire). Tout ce que nous avons vécu au cours de l'année écoulée confirme l'importance et la pertinence de cette déclaration et l'urgence absolue d'une action en faveur de sa mise en œuvre. Une telle action est également cruciale pour l'exécution du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, dont l'OIT et ses mandants partagent la responsabilité au sein du système multilatéral.

Dès le lendemain de son centenaire, l'OIT a défini les résultats stratégiques inscrits dans son programme pour 2020-21 dans le but explicite de mettre en œuvre la Déclaration du centenaire. Quelques voix se sont élevées depuis lors au sein du Conseil d'administration pour demander une restructuration limitée de ces résultats, mais il a semblé préférable de conserver tel quel le cadre actuel. Cette nécessaire continuité s'accompagne toutefois des modifications requises pour que chaque résultat soit pleinement pertinent et adapté à la situation créée par la crise du COVID et, espérons-le, à celle de l'après-COVID. Comme toujours, le tripartisme et les priorités permanentes que sont le renforcement des capacités des mandants et les normes internationales du travail sont essentiels pour tous les domaines d'activité proposés.

Les propositions de programme et de budget présentées ici sont alignées sur le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 qui a été adopté par le Conseil d'administration en novembre 2020. Un effort particulier a donc été fait pour redéployer des ressources en faveur des secteurs clés mis en évidence dans ce plan, compte tenu des répercussions du COVID-19. Dans cette optique, il est proposé de

créer de nouveaux postes au siège dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail et de la protection sociale, ainsi que dans celui des statistiques. La création de cinq postes supplémentaires sur le terrain – un dans chaque région – est également envisagée pour répondre aux priorités définies localement.

Ce redéploiement est rendu possible par la recherche permanente de gains d'efficacité, la redéfinition des postes existants et la réduction des investissements institutionnels, qui ont permis de dégager quelque 10,44 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) à réaffecter au cours du prochain exercice biennal. Si l'on ajoute à cela les efforts déjà réalisés dans le même sens au cours des quatre périodes biennales précédentes, c'est un total de 79,84 millions de dollars É.-U. qui aura ainsi été redistribué pour améliorer les services aux mandants de l'OIT depuis que j'assume les fonctions de Directeur général.

Le cadre de résultats renforcé et les résultats facilitateurs révisés qui sont présentés dans les propositions de programme et de budget traduisent la volonté constante de l'OIT de fournir un travail de qualité en utilisant au mieux ses ressources et d'être pleinement comptable de ses activités. En outre, la nature et le rythme des mutations qui continuent de transformer le monde du travail font qu'il est impératif pour l'OIT d'être capable d'innover dans son propre travail et de mieux gérer les connaissances qu'elle accumule. À cette fin, mes propositions comprennent la création d'une nouvelle unité chargée de promouvoir l'innovation et la connaissance dans l'ensemble de l'Organisation; il s'agit d'un investissement important et nécessaire.

Dans le même temps, il est essentiel que tout ce que fait l'OIT réponde aux normes élevées de conduite et d'intégrité que les États Membres exigent d'elle à juste titre. C'est pourquoi il est également proposé de créer un poste à plein temps de responsable des questions d'éthique.

Le budget proposé pour l'exécution du programme en 2022-23 se monte à 790 640 000 dollars É.-U. constants, ce qui représente une augmentation nominale de 12,9 millions de dollars É.-U. correspondant à une hausse des coûts de 1,63 pour cent, et il est conforme à la trajectoire de croissance réelle nulle à long terme fixée pour l'Organisation. Chacun sait que les finances publiques

des États sont mises à rude épreuve, en particulier du fait des dépenses engagées pour atténuer les conséquences sanitaires, sociales et économiques de la pandémie. Dans ces circonstances, tout a été fait pour présenter aux États Membres des propositions qui répondent à leurs besoins et constituent un investissement utile dans un avenir commun placé

sous le signe du travail décent et de la justice sociale pour tous.

J'ai le plaisir de soumettre les propositions de programme et de budget présentées ci-après au Conseil d'administration pour approbation, en vue de leur adoption définitive par la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (2021).

Le 1^{er} février 2021

Guy Ryder
Directeur général

► Table des matières

	Page
Préface.....	3
Sigles et acronymes.....	7
Adoption du budget pour 2022-23.....	9
Note explicative.....	10
Réponse du Directeur général à la discussion du Conseil d'administration	11
I. Vue d'ensemble.....	15
COVID-19, développement durable et avenir du travail.....	15
Un programme pour une reprise centrée sur l'humain qui aille de pair avec le travail décent.....	16
Bonne execution du programme	18
Affectation des ressources	25
II. Résultats stratégiques.....	30
Résultat 1: Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif.....	30
Résultat 2: Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité	34
Résultat 3: Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous	38
Résultat 4: Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent	43
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	48
Résultat 6: L'égalité de genre et l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail	52
Résultat 7: Une protection adéquate et efficace pour tous au travail.....	56
Résultat 8: Une protection sociale complète et durable pour tous	61
III. Résultats facilitateurs.....	65
Résultat A: Renforcement des connaissances et de l'influence au service de la promotion du travail décent	65
Résultat B: Amélioration du rôle moteur et de la gouvernance de l'Organisation.....	67
Résultat C: Optimisation de l'utilisation des ressources.....	70
Appendices	
I. Cadre de résultats pour 2022-23	73
II. Présentation synthétique des liens entre les cibles des ODD et les résultats stratégiques du programme et budget pour 2022-23	92
III Registre des risques stratégiques de l'OIT	97

Annexes documentaires

1.	Budget opérationnel.....	105
2.	Détail des augmentations de coûts	114
3.	État récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire	122
4.	Ressources du budget ordinaire attribuées aux résultats stratégiques, par département et par programme sur le terrain	123

► Sigles et acronymes

CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
EPIC	Coalition internationale pour l'égalité salariale
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FMI	Fonds monétaire international
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ILOSTAT	Base de données du BIT sur les statistiques du travail
IPEC+	Programme international pour l'abolition du travail des enfants et du travail forcé
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
MEN	mécanisme d'examen des normes
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectif(s) de développement durable
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	programme(s) par pays de promotion du travail décent
SST	sécurité et santé au travail
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

► Adoption du budget pour 2022-23

La Conférence internationale du Travail a adopté à sa 109^e session (2021), par 369 voix pour et 6 abstentions, la résolution ci-après, soumise par la Commission des finances des représentants gouvernementaux:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Aux termes du Règlement financier, approuvé, pour le 78^e exercice prenant fin le 31 décembre 2023, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail, s'élevant à 852 760 200 dollars des

États-Unis, et le budget des recettes s'élevant à 852 760 200 dollars des États-Unis, soit, au taux de change de 0,90 franc suisse pour 1 dollar des États-Unis, à une somme de 767 484 180 francs suisses, et décide que le budget des recettes, libellé en francs suisses, sera réparti entre les États Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux.

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

► Budget des dépenses et des recettes pour 2022-23

Dépenses			Recettes				
	Budget 2020-21	Estimations 2022-23		Budget 2020-21	Estimations 2022-23		
	dollars É.-U.	dollars É.-U.		dollars É.-U	francs suisses	dollars É.-U	francs suisses
Partie I							
Budget courant	774 238 406	838 959 393	Contributions des États Membres	790 640 000	790 640 000	852 760 200	767 484 180
Partie II							
Dépenses imprévues	875 000	875 000					
Partie III							
Fonds de roulement	-	-					
Partie IV							
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	15 526 594	12 925 807					
Budget total	790 640 000	852 760 200		790 640 000	790 640 000	852 760 200	767 484 180

► Note explicative

À sa 341^e session (mars 2021), le Conseil d'administration a examiné les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 présentées par le Directeur général. À la suite des délibérations du Conseil d'administration et de la réponse du Directeur général aux questions soulevées à cette occasion, le Conseil d'administration les a approuvées.

Le présent document contient le programme et budget approuvé par le Conseil d'administration à sa session de mars 2021 et adopté ensuite par la Conférence internationale du Travail en juin 2021.

► Réponse du Directeur général à la discussion du Conseil d'administration ¹

Conformément à la pratique habituelle, je vais maintenant répondre à la discussion de la semaine dernière sur mes Propositions de programme et de budget pour 2022-23.

Avec votre permission, Monsieur le Président, je commencerai par réagir aux grandes questions qui ont été soulevées dans la discussion, celles qui sont de nature plus générale. Je demanderai ensuite à mon collègue, M. Jiang, directeur du Département de la programmation et de la gestion stratégique, de répondre à certaines questions plus spécifiques ou techniques, avant de conclure par quelques observations sur les questions cruciales que sont les ressources et le montant du budget.

La logique de continuité et d'adaptation qui sous-tend mes propositions, en vue de promouvoir une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19 en appliquant la Déclaration du centenaire, a recueilli un très large consensus au sein du Conseil d'administration.

De ce consensus découle l'appui non moins ferme et massif qui a été apporté aux huit résultats stratégiques proposés. Le groupe des employeurs a été le seul à demander une fois de plus que le résultat stratégique n° 1 soit divisé de façon à traiter séparément les organisations d'employeurs et les associations professionnelles (et, par conséquent, les organisations de travailleurs et les administrations publiques du travail).

Je sais bien sûr combien cette question est sensible. Les positions adoptées par les différentes parties reflètent exactement celles qui avaient été exprimées lors des exercices de programmation précédents, et en l'absence de tout changement à cet égard, il va de soi que la proposition devait être conservée telle quelle.

Rien dans les discussions de la semaine dernière ne pourrait justifier, à ce stade, un changement d'orientation.

Néanmoins, il conviendra peut-être de signaler que cette fois-ci, il a été dit explicitement que le désaccord ne portait pas sur le niveau des ressources allouées mais sur la visibilité et le fond de la question, et je souhaiterais aborder ces deux points.

Tout d'abord, il est bien entendu, et je saisis cette occasion pour le confirmer, que les activités en faveur des organisations d'employeurs ne se limitent pas au rôle de ces organisations dans le dialogue social et le fait qu'elles s'inscrivent dans un objectif plus large ne doit pas être interprété ainsi. Il y a beaucoup plus à faire pour aider ces organisations à renforcer leur capacité à recruter et à représenter leurs membres et leurs intérêts.

D'après l'expérience acquise à ce jour, la visibilité de ces activités ne doit pas non plus être une source de préoccupation. Au contraire, si l'OIT est parvenue à plaider avec succès pour que le rôle des organisations d'employeurs, tout comme celui des organisations de travailleurs, soit reconnu dans les activités menées par les Nations Unies par exemple, ainsi qu'à accroître les ressources consacrées aux produits correspondants pendant la période biennale actuelle, c'est grâce à l'approche intégrée adoptée dans le cadre du résultat n° 1.

Le rapport d'exécution qui sera présenté au Conseil d'administration dans un an s'en fera l'écho. Je propose donc, en accord avec la décision prise par le Conseil d'administration en novembre 2019, de maintenir le résultat n° 1 inchangé.

Plusieurs autres questions très importantes ont été soulevées à propos du contenu des différents résultats stratégiques et je me propose de centrer mes observations sur trois d'entre elles.

Tout d'abord, la question de la «transition juste» vers la durabilité environnementale. Certains ont dit craindre que l'approche proposée ne soit trop étroite et indûment réduite à un seul résultat stratégique (le résultat n° 3) ou même à un seul produit (le produit 3.3). Je suis tout à fait d'accord pour dire que, à un moment où le monde concentre son action sur les moyens de relever les multiples défis que pose la pandémie de COVID-19, l'OIT ne doit pas perdre de vue la réalité, à savoir que le changement climatique reste le plus grand défi mondial de notre époque et qu'elle se doit d'agir en conséquence.

À ce propos, permettez-moi d'attirer votre attention sur le fait que la notion de transition juste est inscrite dans plusieurs produits, notamment ceux qui concernent le développement des entreprises, les

¹ GB.341, annexe II.

pratiques commerciales, l'apprentissage tout au long de la vie, l'égalité des chances et de traitement, et la protection sociale, et que le Bureau continuera de réduire sa propre empreinte carbone, comme indiqué dans le résultat facilitateur C. Le nouveau mécanisme d'innovation pour une transition juste permettra de recenser, de développer, d'expérimenter et de diffuser des idées prometteuses pouvant conduire à des solutions novatrices et d'aider les mandants à appliquer des méthodes innovantes.

Permettez-moi en outre d'ajouter qu'il s'agit d'un domaine dans lequel les partenariats sont primordiaux. L'OIT contribuera activement au renforcement des partenariats existants – je pense en particulier à l'initiative Action pour le climat au service de l'emploi – et à la recherche de nouveaux partenaires.

Deuxièmement, le groupe de l'Afrique, en particulier, a fortement insisté sur les responsabilités de l'OIT à l'égard de l'emploi des jeunes. Il a eu tout à fait raison car, comme l'OIT l'a elle-même signalé, ce sont les jeunes, plus que tout autre groupe démographique, qui subissent les conséquences les plus dévastatrices de la pandémie de COVID-19, conséquences qui risquent de se faire sentir longtemps après la fin de la crise.

Nous assumons donc pleinement les responsabilités qui sont les nôtres dans la promotion d'une reprise centrée sur l'humain et créatrice d'emplois décents pour les jeunes. Les propositions dont vous êtes saisis, en particulier le produit 3.1 relatif aux politiques de l'emploi et le produit 3.5 relatif aux programmes du marché du travail et aux services de l'emploi, mettent davantage l'accent sur le plan d'action et de suivi en faveur de l'emploi des jeunes pour la période 2020-2030 approuvé par le Conseil d'administration en novembre 2020, qui témoigne de l'engagement renouvelé de l'OIT sur cette question. Nous suivons et nous analysons en permanence l'évolution de la situation de l'emploi des jeunes pour assurer l'efficacité du dialogue et des réponses stratégiques, et nous avons dans ce cadre mis en place une plateforme d'action afin de rationaliser l'aide apportée aux pays pour qu'ils se relèvent de la pandémie. Nous travaillons par ailleurs en étroite collaboration avec les Nations Unies et d'autres partenaires, spécialement les membres de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, en vue de développer de nouvelles connaissances, notamment via des enquêtes mondiales, et de définir l'action à mener au niveau national pour remédier aux problèmes qui se posent. Enfin, comme vous avez pu le constater, de nombreuses cibles fixées pour les indicateurs associés aux produits 3.1 et 3.5 concernent l'Afrique.

Troisièmement, il me faut revenir sur la question de la productivité, qui a fait l'objet d'intenses débats au cours de cette session du Conseil d'administration, que ce soit à l'occasion de l'examen des propositions de programme et de budget ou de la discussion stratégique sur le travail décent et la productivité qui a eu lieu jeudi dernier et à l'issue de laquelle il a été demandé au Bureau de prendre en considération les orientations formulées dans la mise en œuvre du programme de l'OIT.

Cette demande avait été anticipée dans la vue d'ensemble de mes propositions, dans laquelle j'évoque «l'évolution des attentes» concernant les chaînes d'approvisionnement mondiales et la sécurité et la santé au travail, mais aussi la productivité – autant de questions qui figurent à l'ordre du jour de la présente session du Conseil d'administration. En conséquence, il me semble que nous sommes en bonne posture pour avancer sur tous ces sujets.

J'aimerais souligner que, sur la base du travail accompli pendant la période biennale en cours et pour aller plus loin, nous avons d'ores et déjà intégré la productivité dans plusieurs résultats stratégiques proposés, y compris ceux qui concernent les activités pour les employeurs, l'économie rurale, un environnement favorable aux entreprises durables, la transition vers la formalité et la couverture sociale, ainsi que dans le produit 4.2 relatif au renforcement de la productivité des entreprises.

Il ressort clairement de notre débat au Conseil d'administration que pour tous les groupes, la productivité constitue un important domaine d'activité de l'OIT et un sujet digne d'intérêt, tout comme le modèle d'écosystème reposant sur une approche globale et intégrée de la productivité. C'est encourageant et nous avons là une base solide pour continuer à concevoir des activités conformément aux orientations que vous avez formulées. Ainsi, des travaux de recherche pourront immédiatement être entrepris pour renforcer notre base de données factuelles, et le Conseil d'administration souhaitera peut-être reprendre sa discussion concernant la productivité pour suivre les progrès accomplis et actualiser ses orientations.

La proposition de créer une unité chargée de promouvoir la connaissance et l'innovation à l'échelle du Bureau que j'ai présentée la semaine dernière a suscité de nombreuses questions.

L'objectif est de répondre à la nécessité, urgente me semble-t-il, de promouvoir, d'encourager et de faire naître des idées, des compétences et des méthodes de travail nouvelles au sein de l'Organisation. Les secrétariats comme le nôtre sont en permanence menacés par l'inertie, la perpétuation des pratiques

existantes et le simple fait de réagir aux sollicitations et aux événements qui se présentent, au lieu de prévoir, d'anticiper et d'innover.

Je propose d'aller dans ce sens pour deux raisons: premièrement, tout ce qui est ressorti du processus sur l'avenir du travail nous a montré qu'il nous fallait envisager les principaux enjeux qui se font jour dans le monde du travail sous un autre angle – pas seulement pendant l'année du centenaire, mais de manière permanente – et appliquer cet enseignement au Bureau ainsi qu'à l'environnement extérieur; et deuxièmement, les réformes en cours à l'échelle du système multilatéral ont mis en évidence la nécessité de promouvoir l'innovation en interne, une nécessité qui a été soulignée par le Secrétaire général de l'ONU, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et le Corps commun d'inspection, ainsi que dans le cadre de l'évaluation de haut niveau de 2020 sur les stratégies de l'OIT en matière de recherche et de gestion des connaissances.

En résumé, nous nous efforçons d'adopter les bonnes pratiques reconnues, en faisant preuve d'initiative et en investissant les ressources voulues.

Dans ce contexte, l'objet de la proposition est de mettre à la disposition du personnel et de la direction du BIT, en interne, une ressource à laquelle ils pourront faire appel pour définir les améliorations pouvant être apportées aux opérations et obtenir des orientations sur les moyens de les mettre en œuvre, ainsi que des conseils stratégiques et des produits et services de diffusion des connaissances, l'objectif final étant de mieux vous servir, vous, nos mandants. L'unité qu'il est proposé de créer apporterait une expertise en matière de changement, d'innovation et de méthodes de gestion des connaissances et encouragerait une culture axée sur le renforcement des capacités et de la participation du personnel.

Tout cela permettrait de répondre aux exigences claires auxquelles nous sommes confrontés chaque jour dans notre travail. Mais nous ne partons pas de rien. Le Conseil d'administration se rappelle sans doute qu'en 2015, dans le cadre de mon programme de réforme, le Bureau a créé une Unité d'innovation organisationnelle. Les examens des processus opérationnels du BIT auxquels celle-ci a procédé ont contribué de manière décisive à dégager les gains d'efficacité et d'efficacités qui nous ont permis de redéployer quelque 80 millions de dollars É.-U. au profit des services de première ligne au cours des récentes périodes biennales.

L'objectif aujourd'hui est de consolider les capacités de l'unité existante et celles de l'équipe chargée de la gestion des connaissances afin de promouvoir des processus de changement qui soient

dynamiques et durables. Cela permettra notamment de limiter le recours aux consultants extérieurs ainsi que de soutenir plus activement la démarche d'amélioration continue que j'ai toujours encouragée à l'échelle du Bureau et d'en renforcer le suivi.

Concrètement, l'unité serait composée d'un P5 et de quatre P4 et relèverait du Portefeuille de la gestion et de la réforme.

Je vais maintenant répondre à la question qui a été posée de savoir pourquoi la présentation du budget stratégique est axée sur les résultats, et non sur les produits.

Cette pratique n'est pas nouvelle. Elle est même très ancienne, puisqu'elle remonte à 1999, date à laquelle la Conférence internationale du Travail a demandé au Directeur général de mettre en œuvre la gestion axée sur les résultats. Par conséquent, depuis une vingtaine d'années, le budget de l'OIT est présenté par résultat – présentation stratégique – et non plus sous la forme de budgets opérationnels ou de budgets par département. Nous avons procédé ainsi dans l'intérêt d'une responsabilisation accrue, selon vos instructions et vos orientations. Nous avons renforcé et amélioré ce système au fil du temps.

L'approche que vous nous avez demandé de suivre favorise une plus grande responsabilisation ainsi qu'une utilisation plus intégrée des ressources, en lien avec les résultats obtenus. Elle a grandement contribué à renforcer la gouvernance et nous aide à élaborer le rapport sur l'exécution du programme à la fin de chaque période biennale.

Il doit être clair que la présentation des ressources par résultat dans mes propositions est inhérente au choix qui a été fait d'appliquer une budgétisation stratégique. Il est toujours possible de changer de méthode, mais cela reviendrait à inverser la trajectoire suivie depuis deux décennies.

Cela étant, pour répondre aux préoccupations exprimées en particulier par le groupe des employeurs, nous nous efforçons de fournir des informations plus détaillées sur les liens entre budget opérationnel et budget stratégique. Ces données sont disponibles dans l'annexe documentaire 4 de mes propositions. Le Bureau pourra certainement étudier des moyens d'aller plus loin dans ce sens.

Enfin, avant de laisser la parole si vous me le permettez, Monsieur le Président, à mon collègue M. Jiang, je souhaiterais dire quelques mots au sujet de la présentation des estimations de ressources extrabudgétaires, qui a suscité un certain nombre d'observations la semaine dernière.

À cet égard, deux réalités fondamentales doivent être claires pour nous tous.

La première est que les chiffres que nous présentons sont des estimations les plus précises possible, fondées sur les ressources déjà disponibles, les engagements déjà pris et nos attentes quant à la mobilisation future de ressources. Il ne peut tout simplement pas en être autrement, et j'ai estimé qu'il était sage d'adopter une approche prudente en ce qui concerne les chiffres, mais je vous assure que nous mettrons tout en œuvre pour mobiliser davantage de ressources.

La seconde réalité est que les financements extrabudgétaires, parce qu'ils sont volontaires, sont souvent assortis de différents niveaux de préaffectation, ce qui signifie que l'utilisation qui en est faite n'est pas laissée à l'entière discrétion du Bureau, ni même du Conseil d'administration. Cette explication donne un élément de réponse à celles et ceux qui se sont dits préoccupés par le volume des ressources extrabudgétaires allouées à certains résultats. L'autre partie de la réponse est que le Bureau orientera ses efforts de mobilisation de ressources en particulier vers les domaines où les fonds sont rares, conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement, et qu'il utilisera les ressources non préaffectées du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) de façon stratégique pour répondre aux principaux besoins et aux nouveaux besoins.

Je tiens ici à remercier chaleureusement nos partenaires de financement volontaire, en particulier ceux qui versent des contributions par le biais du CSBO, qui constitue une précieuse ressource.

Cela étant dit, puis-je vous demander, Monsieur le Président, d'autoriser M. Jiang à intervenir, après quoi je ferai quelques observations finales ?

[Déclaration de M. Jiang]

Pour conclure, permettez-moi de revenir sur le montant du budget.

Comme je l'ai dit la semaine dernière quand j'ai présenté mes propositions au Conseil d'administration, je n'ignore pas que la poursuite d'une trajectoire de croissance réelle nulle exige un effort important des gouvernements dans une situation de pandémie et de contraintes budgétaires considérables. Un certain nombre de membres du Conseil d'administration ont indiqué qu'ils attendraient la réponse du Bureau avant d'adopter une position définitive sur cette question.

J'espère vivement que notre réponse a permis de préciser les points qui ont été soulevés et de renforcer mon message central, à savoir que le programme

proposé justifie cet investissement, compte tenu surtout, et non en dépit, des difficultés du moment et des besoins qui en résultent, et je vous prie instamment de l'accepter.

Je maintiens donc la proposition de budget à croissance réelle nulle, et je voudrais pour terminer ajouter un autre point, dans une perspective purement financière.

Certes, je demande au Conseil d'administration de recommander une augmentation nominale de 12,9 millions de dollars É.-U. des crédits du budget 2022-23, et c'est un montant important.

Mais, comme le Conseil d'administration en est conscient après avoir examiné l'impact du COVID-19 sur l'exécution du programme et budget pour 2020-21, la sous-utilisation des crédits sera inévitablement supérieure à ces 12,9 millions de dollars É.-U. à la fin de la période biennale actuelle. Déjà, les crédits sous-utilisés au titre des seules réunions se chiffrent à 9,27 millions de dollars en 2020, et ces fonds ne peuvent pas être réaffectés à d'autres fins. Des crédits ont été sous-utilisés dans d'autres domaines également.

Il s'ensuit que, sans que la direction du BIT en ait pris la décision, et pour des raisons objectives qui ne relèvent pas de son pouvoir d'appréciation, la réduction des dépenses qui sera enregistrée pour cette période biennale excédera et, par conséquent, compensera largement, l'augmentation nominale que suppose un budget à croissance réelle nulle pour la prochaine période biennale.

En outre, étant donné que le Règlement financier dispose qu'un excédent budgétaire doit être porté au crédit des États Membres qui ont payé intégralement leurs contributions, le total des contributions financières de ces États pour 2022-23 sera très probablement inférieur en valeur nominale à celui de la période biennale en cours, une fois ces éléments pris en compte.

Sur un plan pratique et dans l'ensemble, j'espère que ces circonstances qui, je le répète, sont indépendantes de la volonté du Bureau, et les explications et précisions que nous avons données conduiront le Conseil d'administration à recommander unanimement les propositions de programme et de budget pour adoption par la Conférence internationale du Travail.

Je vous remercie de votre attention.

► I. Vue d'ensemble

1. Le programme et budget pour 2022-23 présenté ici, alors que le monde du travail traverse une crise sans précédent et que la persistance de la pandémie fait peser une grande incertitude sur les perspectives économiques et sociales mondiales, visent essentiellement à soutenir les États Membres de l'OIT dans les efforts qu'ils déploient en faveur d'une reprise centrée sur l'humain, inspirée de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire) et propre à consolider le rôle moteur de l'Organisation dans la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies (Programme 2030). Il concrétise ainsi les ambitions du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 ².

2. La présente vue d'ensemble expose de manière synthétique les principaux aspects du contexte extérieur et institutionnel dans lequel s'inscrit le programme et budget, dont elle décrit les grands axes, qui répondent à la fois au besoin de continuité et à la nécessité d'adapter les activités de l'OIT face aux demandes qui se font jour du fait de la crise. Elle met aussi en évidence les mesures à prendre pour garantir que le programme de l'OIT sera effectivement mis en œuvre et explique de quelle manière les fonds sont répartis entre les différents domaines de travail.

COVID-19, développement durable et avenir du travail

3. La crise du COVID-19 a mis en lumière de la manière la plus brutale qui soit les énormes déficits de travail décent qui existaient déjà, et les a même aggravés. Outre ses conséquences sanitaires dramatiques, elle a engendré des coûts économiques et sociaux astronomiques, et ses effets continueront de se faire sentir pendant la période biennale 2022-23 et au-delà. L'urgente nécessité de «reconstruire en mieux» exige de l'OIT qu'elle ne se contente pas de revenir au statu quo d'avant la crise, mais qu'elle s'emploie plutôt à relever les nombreux défis qui se posaient déjà de manière évidente dans le monde du travail. La Déclaration du centenaire s'empare de ces défis et dote l'OIT d'une feuille de route convenue d'un

commun accord pour bâtir un meilleur avenir du travail, conformément à l'engagement pris par les mandants tripartites de l'Organisation. La crise actuelle et la souffrance humaine qu'elle engendre ouvrent un espace pour le type de changement et de progrès envisagé dans la Déclaration du centenaire. Cette dernière est donc plus utile que jamais, et sa mise en œuvre on ne peut plus urgente.

4. La pandémie est apparue peu de temps après l'appel à une «décennie d'action» lancé par les dirigeants mondiaux en vue d'accélérer la réalisation du Programme 2030. En décembre 2020, l'Assemblée générale des Nations Unies a exhorté les acteurs du système des Nations Unies pour le développement à œuvrer en faveur d'une reprise durable, inclusive et résiliente qui soit centrée sur l'humain, sensible aux considérations de genre et respectueuse des droits de l'homme, qui préserve notre planète et permette de parvenir à la prospérité et à la couverture santé universelle d'ici à 2030 ³.

5. Étant donné la place centrale qu'occupe l'objectif 8 relatif au travail décent et à la croissance économique inclusive dans le Programme 2030, l'OIT peut et doit accroître, dans le cadre du processus de relance, sa contribution et son influence au sein du système multilatéral en vue de faire en sorte que tous les partenaires et les acteurs appuient et défendent les principes et les valeurs sur lesquels se fondent son mandat et la Déclaration du centenaire. En 2022-23, le système des Nations Unies pour le développement aura été entièrement réformé, ce qui nécessitera que l'OIT joue un rôle actif dans les mécanismes régionaux et mondiaux de coordination et les équipes de pays des Nations Unies et que ses mandants s'y investissent davantage.

6. La Déclaration du centenaire, qui préconise d'adopter une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain en apportant des réponses politiques concrètes aux problématiques du travail décent, anciennes ou nouvelles, offre à l'OIT l'occasion unique de relever les plus grands défis de notre époque. Elle a été approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies et

² GB.340/PFA/1(Rev.1).

³ A/C.2/75/L.61.

constitue pour l'Organisation et ses mandants un moyen très efficace de se rallier à la solidarité mondiale autour des solutions nécessaires pour bâtir un meilleur monde du travail et atteindre les objectifs de développement durable (ODD).

Un programme pour une reprise centrée sur l'humain qui aille de pair avec le travail décent

7. Les activités menées par l'OIT au cours de l'année écoulée pour aider ses États Membres à faire face aux conséquences économiques et sociales de la pandémie ont été bien accueillies par les mandants et se sont avérées instructives pour élaborer le programme et budget pour la prochaine période biennale.

8. Le Plan stratégique pour 2022-2025 adopté par le Conseil d'administration en novembre 2020 engage l'Organisation à orienter résolument ses efforts sur la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire dans les années à venir. En toute logique, les résultats stratégiques retenus pour la période biennale 2022-23 devraient donc être étroitement alignés sur le contenu de la déclaration, comme c'était déjà le cas en 2020-21. C'est le choix qui a été fait puisque le programme et budget pour 2022-23 est structuré autour des huit résultats stratégiques du programme et budget pour 2020-21, en adaptant chacun d'eux au contexte créé par la pandémie de COVID-19. Ces résultats, qui portent sur les principaux éléments d'une reprise centrée sur l'humain et allant de pair avec le travail décent, sont les suivants:

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 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 de genre 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.

Concilier continuité et adaptation au changement

9. Pour chaque résultat stratégique, le programme répond à la fois au besoin de continuité dans la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire et à la nécessité de s'adapter pour faire face à une situation nouvelle et dramatique. Il concrétise ainsi le Plan stratégique pour 2022-2025 qui, rappelons-le, souligne que, pour mettre en œuvre la Déclaration du centenaire, l'OIT doit:

- exploiter ses avantages comparatifs permanents: les normes et le tripartisme;
- faire face aux mutations du monde du travail;
- répondre à la nécessité de ne laisser personne de côté;
- remédier au déficit mondial de protection sociale;
- traiter la question de la sécurité et de la santé au travail;
- œuvrer à la reprise mondiale après la crise du COVID-19.

La figure 1 résume les principaux éléments du programme et budget pour 2022-23.

10. La Déclaration du centenaire appelle l'OIT à soutenir les États Membres dans les efforts qu'ils déploient individuellement et collectivement en vue de mettre en place une approche de l'avenir centrée sur l'humain par les moyens suivants, repris tels quels dans les résultats stratégiques:

- promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous (résultats 3 et 4);
- renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation (résultats 5 et 6);
- renforcer les institutions du travail (résultats 7 et 8).

11. Les deux avantages comparatifs permanents de l'OIT – le dialogue social et le tripartisme (résultat 1) et les normes internationales du travail (résultat 2) – sous-tendent les activités menées dans l'ensemble de ces domaines stratégiques. Ils

constituent des fins en soi, mais aussi des moyens d'atteindre tous les autres résultats. Le dialogue social et la consultation des employeurs et des travailleurs sont des conditions préalables à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques, de lois et de réglementations efficaces et durables sur tous les aspects de l'Agenda du travail décent. Chaque résultat stratégique comprend donc des initiatives de renforcement des capacités des organisations de partenaires sociaux dans les différents domaines techniques concernés. De même, la promotion de la ratification et de l'application des normes internationales du travail à jour pertinentes fait partie intégrante de tous les résultats et fixe l'orientation normative de toutes les activités de l'OIT.

12. Les résultats stratégiques sont interdépendants et se renforcent mutuellement; leur mise en œuvre effective requiert une collaboration à l'échelle du Bureau, des échanges soutenus avec les mandants tripartites et des partenariats solides avec d'autres acteurs aux niveaux régional, national et international.

13. Dans le même temps, les résultats stratégiques reflètent la nécessité d'évoluer et de s'adapter pour relever les défis et saisir les possibilités qui se présenteront aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs pendant et après la crise ainsi qu'au cours des transitions déjà à l'œuvre dans le monde du travail. Toutes les stratégies de résultat et tous les produits correspondants ont été affinés et adaptés afin d'intégrer une composante COVID-19 et d'accorder dans ce cadre une attention accrue aux besoins des travailleurs, des entreprises et des institutions, notamment dans le domaine des capacités. À cet égard, un produit spécialement consacré à la numérisation des systèmes de développement des compétences a été ajouté au résultat 5 relatif à l'apprentissage tout au long de la vie.

14. En outre, les résultats stratégiques renforcent l'approche sectorielle des activités de l'OIT car ils tiennent compte du fait que la crise du COVID-19 ne s'est pas répercutée de la même manière sur tous les secteurs d'activité et de la nécessité qui s'ensuit de prendre des mesures différenciées. Un nouveau produit a donc été ajouté au résultat 2 relatif aux normes internationales du travail, dans le but de renforcer la capacité des États Membres à appliquer les normes, les principes directeurs et les recueils de directives pratiques à vocation sectorielle.

15. Grâce au redéploiement des ressources dans le cadre d'un budget à croissance globale nulle, les

activités de l'OIT dans les domaines clés répertoriés dans le plan stratégique ont été renforcées. En conséquence, de nouveaux postes ont été ajoutés pour le siège dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail et de la protection sociale ainsi que dans celui des statistiques. En outre, un poste supplémentaire a été créé pour chacune des cinq régions dans des domaines choisis par elles en fonction des demandes urgentes des mandants: sécurité et santé au travail, protection sociale, droit du travail, économie du travail et égalité des genres.

16. Les résultats stratégiques donnent aussi corps à l'approche inclusive et soucieuse des considérations de genre qui est indispensable pour reconstruire en mieux et ne laisser personne de côté. La crise a révélé au grand jour et exacerbé les inégalités et les fragilités qui existaient déjà dans le monde du travail, heurtant ainsi de plein fouet certains groupes de travailleurs et d'entreprises. Comme elle risque fort d'aggraver encore ces inégalités déjà inacceptables, les résultats stratégiques accordent une attention particulière aux groupes pour lesquels le chemin vers un meilleur avenir du travail risque d'être plus difficile. Il s'agit notamment des femmes, surreprésentées dans les métiers exercés en première ligne et dans les secteurs les plus durement touchés; des personnes susceptibles d'être victimes de discrimination, notamment les réfugiés, les travailleurs migrants et les membres de communautés autochtones; des petits et microentrepreneurs et des travailleurs indépendants; des travailleurs occasionnels, des travailleurs temporaires et des travailleurs de l'économie informelle; des travailleurs relevant des nouvelles modalités d'emploi, notamment dans l'économie des plateformes numériques; enfin, des travailleurs jeunes et âgés pour lesquels il est plus difficile, même en temps normal, de trouver et de conserver un emploi décent.

Répondre à l'évolution des demandes

17. Sur certaines questions fondamentales ayant fait l'objet d'un débat approfondi, les activités de l'OIT dépendront des décisions que prendront ultérieurement les organes directeurs de l'Organisation.

18. En ce qui concerne la productivité, la Déclaration du centenaire appelle l'OIT à s'employer à exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour parvenir au travail décent et à un développement durable, et les États Membres à

mettre en œuvre, avec l'appui du BIT, des politiques visant à accroître la productivité. Le rapport que le Directeur général aurait présenté à la session de 2020 de la Conférence internationale du Travail, si celle-ci n'avait pas été reportée, a été examiné par le Conseil d'administration à sa 341^e session, au titre du point de l'ordre du jour intitulé «Le travail décent et la productivité». La poursuite de l'action de l'OIT dans ce domaine dépendra du résultat de la discussion.

19. Par ailleurs, le Conseil d'administration examine régulièrement l'action de l'OIT concernant les chaînes d'approvisionnement mondiales depuis la discussion de la Conférence sur ce sujet en 2016. C'est à ce titre qu'il était saisi, à sa 341^e session, du rapport de la Réunion technique sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Malgré des divergences d'opinion persistantes quant aux activités futures que l'OIT devrait mener en la matière, cette question suscite un intérêt croissant de la part du public et du monde politique et a donné lieu à d'importantes avancées institutionnelles au sein d'autres instances régionales et internationales. L'action de l'OIT pendant la période biennale 2022-23 dépendra ici encore de décisions politiques dont on ne peut pas présumer.

20. Les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail sont passées au premier plan pendant la pandémie. La Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail adoptée à la session du centenaire de la Conférence avait anticipé cette montée en puissance, priant le Conseil d'administration d'«examiner, dans les meilleurs délais, des propositions visant à inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre de l'OIT relatif aux principes et droits fondamentaux au travail». Ce sujet a lui aussi été examiné à la 341^e session du Conseil d'administration, et les mesures nécessaires au suivi des décisions pertinentes seront intégrées dans le programme de travail de la prochaine période biennale.

21. Compte tenu du contexte politique propre à chacune de ces questions, le programme et budget prend acte de la nécessité de répondre à l'évolution des attentes et d'adapter les activités menées pendant la période biennale en fonction des décisions qui seront prises.

Mettre l'accent sur des résultats mesurables et la contribution aux ODD

22. Le programme et budget comporte un cadre de résultats complet qui présente la chaîne de

résultats à laquelle l'OIT entend contribuer ainsi que les indicateurs retenus pour mesurer les progrès accomplis à chaque niveau (produits, résultats et impact) (appendice I). Des notes techniques détaillées élaborées par le Bureau aux fins de la planification, du suivi et de la communication d'informations concernant les produits précisent les critères qualitatifs qui définissent les résultats à atteindre au niveau des pays avec l'appui du BIT. Le Bureau continuera à améliorer ce cadre dans un souci de transparence et de responsabilité accrues. Il prévoit notamment d'élaborer, sous la tutelle du Conseil d'administration, des indicateurs relatifs au résultat 1 – dialogue social et tripartisme – en vue de mesurer les progrès et d'évaluer les tendances observés.

23. Les résultats stratégiques sont étroitement liés aux cibles des ODD. L'inclusion dans le cadre de résultats d'indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable en vue de suivre les progrès accomplis aux niveaux des produits et de l'impact témoigne explicitement de la contribution de l'OIT à la mise en œuvre du Programme 2030 (appendice II).

Bonne exécution du programme

24. Le contexte dans lequel sera exécuté le programme de l'OIT pour 2022-23 continuera d'être marqué par d'extraordinaires difficultés liées au processus de sortie de crise. Cette situation exige de l'Organisation qu'elle joue pleinement son rôle de chef de file et qu'elle ne ménage aucun effort pour assurer un niveau de service à la hauteur de la demande. Pour garantir l'obtention de résultats pérennes dans les domaines stratégiques fondamentaux, l'action de l'OIT devra:

- être adaptée aux caractéristiques propres de chaque région et pays, et répondre aux besoins exprimés par les mandants tripartites;
- s'appuyer sur des données et connaissances tirées de travaux de recherche de qualité et de statistiques fiables;
- être axée sur le renforcement de la capacité des mandants à relever les défis liés au travail décent;
- tirer parti de l'amélioration continue de la performance institutionnelle.

Adapter le programme aux contextes régional et national et aux besoins des mandants

25. Les travaux menés par l'OIT aux niveaux régional et national continueront d'être guidés par les objectifs de la Déclaration du centenaire et du Programme 2030 et adaptés en fonction du contexte et des demandes des mandants telles qu'elles ressortent des conclusions des réunions régionales de l'OIT, du cadre régional pertinent et des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Dans toutes les régions, les activités de l'Organisation auront pour objectifs communs le renforcement des capacités institutionnelles des gouvernements et des partenaires sociaux ainsi que du dialogue social, et la promotion de la ratification et de l'application des normes internationales du travail à jour. Les efforts se poursuivront pour aider les mandants à participer et à contribuer aux travaux des mécanismes réformés du Groupe des Nations Unies pour le développement durable aux niveaux national et régional. L'OIT renforcera également ses partenariats avec les organisations régionales et sous-régionales compétentes, y compris les banques régionales, en vue d'améliorer la cohérence des politiques et d'obtenir des résultats plus probants en matière de travail décent.

26. En **Afrique**, la crise économique et la crise de l'emploi dues à la pandémie ont aggravé les fragilités et les déficits de travail décent qui existaient déjà, en particulier pour les jeunes et les travailleurs informels, menaçant la survie des entreprises et mettant à mal la quantité et la qualité des emplois, le respect des normes internationales du travail et le dialogue social. Les activités que l'OIT mènera dans la région viseront en particulier à :

- étendre la couverture sociale et promouvoir la protection des travailleurs ainsi que la sécurité et la santé au travail;
- promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables et productives, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises et les entreprises récemment créées dans les secteurs verts émergents, et faciliter la transition vers l'économie formelle;
- soutenir la création d'emplois décents, en mettant l'accent sur les femmes, les jeunes et les économies informelles et rurales, au moyen du développement ciblé des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, de politiques en faveur de l'emploi et de la

formalisation, du développement de l'économie numérique et de l'accroissement des investissements publics et privés à forte intensité de main-d'œuvre;

- renforcer le dialogue social tout en améliorant les capacités des mandants tripartites et des institutions du marché du travail en vue de promouvoir une reprise inclusive et résiliente et de meilleures conditions de travail;
- intensifier les activités de promotion relatives aux normes internationales du travail portant sur l'égalité entre hommes et femmes, les migrations de main-d'œuvre, le travail forcé et le travail des enfants.

27. Dans la **région des États arabes**, les conditions économiques étaient déjà difficiles avant la pandémie. La volatilité des prix du pétrole et la forte dépendance à l'égard des exportations de pétrole avaient freiné les performances de l'économie et du marché du travail dans certains pays, tandis que de nombreux autres étaient le théâtre de conflits et de crises humanitaires. La pandémie de COVID-19 a été particulièrement néfaste pour les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les réfugiés. Les activités que l'OIT mènera dans les États arabes viseront en particulier à :

- promouvoir un environnement favorable à des entreprises durables et plus résistantes ainsi que des politiques nationales de l'emploi de grande ampleur, y compris des stratégies visant à soutenir la création d'emplois dans les secteurs émergents;
- encourager l'investissement dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie pour tous les travailleurs, de façon à répondre à l'évolution des besoins du marché du travail;
- étendre et pérenniser les systèmes de protection sociale et renforcer la sécurité et la santé au travail, en garantissant aux travailleurs migrants, aux réfugiés et aux autres groupes vulnérables l'égalité de traitement et l'accès à un travail décent;
- mettre la législation nationale en conformité avec les normes internationales du travail et accélérer les efforts dans les domaines de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination.

28. La contraction économique et les mesures de confinement consécutives à la pandémie de COVID-19 ont touché tous les pays d'**Asie et du**

Pacifique, en particulier ceux qui dépendent fortement du tourisme et de l'industrie manufacturière tournée vers l'exportation, entraînant des réductions de revenus pour les entreprises et les travailleurs, dont beaucoup opèrent dans l'économie informelle. Le retour massif de travailleurs migrants dans leur pays a aggravé les problèmes socio-économiques. Axées sur le dialogue social et les normes y relatives, les activités que l'OIT mènera dans la région viseront en particulier à :

- encourager la diversification de l'économie, l'intégration régionale et une croissance locale inclusive qui génère des emplois décents;
- consolider les politiques de l'emploi qui contribuent à la formalisation et à l'instauration d'un environnement favorable aux entreprises;
- renforcer la protection sociale et les institutions du marché du travail afin de protéger efficacement tous les travailleurs et d'améliorer les résultats sur le marché du travail, en accordant une attention particulière à la violence et au harcèlement, à la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et aux réfugiés;
- promouvoir les partenariats avec les principaux acteurs et organisations du monde du travail et débloquer des fonds afin de soutenir le programme pour une reprise centrée sur l'humain qui permette de surmonter la crise et de bâtir un meilleur avenir du travail.

29. Les effets de la pandémie en Europe et en Asie centrale ont confirmé la nécessité de s'attaquer aux obstacles au travail décent encore très répandus dans la région, tels que le chômage des jeunes, les inégalités entre hommes et femmes, le travail des enfants, les mauvaises conditions de travail et les difficultés d'intégration socio-économique des groupes en situation de vulnérabilité, notamment les migrants, les réfugiés et les travailleurs âgés. Dans certains pays, la crise a mis en évidence les conséquences négatives des écarts technologiques pour la productivité, la compétitivité et les performances économiques, en particulier dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Les activités que l'OIT mènera dans la région viseront en particulier à :

- promouvoir l'élaboration de politiques macroéconomiques et de protection sociale qui soient inclusives, favorables à l'emploi et centrées sur l'humain, s'appuient sur les meilleurs outils statistiques disponibles, encouragent les investissements dans le

secteur du soin et des services à la personne et protègent les droits des travailleurs de ce secteur;

- renforcer les institutions du travail, notamment les services publics de l'emploi et l'inspection du travail, et aller au-devant des groupes de population les plus vulnérables;
- relever les défis découlant des tendances qui se dessinent dans le monde du travail – télétravail, formules d'organisation souple du travail, politiques en matière de soin et de congés, travail à distance et partage du travail – et tirer parti des possibilités qui en résultent;
- concevoir des mesures visant à améliorer la sécurité et la santé au travail et promouvoir des transitions justes vers la durabilité environnementale, la formalisation de l'économie, l'apprentissage tout au long de la vie, et le perfectionnement et la reconversion de la main-d'œuvre.

30. Le ralentissement économique et la crise du marché du travail provoqués par le COVID-19 en Amérique latine et dans les Caraïbes ont mis en évidence la nécessité urgente de remédier aux problèmes structurels que sont les inégalités, l'informalité et la faiblesse des systèmes et des organismes de protection sociale. Les activités que l'OIT mènera dans la région viseront en particulier à :

- faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en instaurant un environnement favorable aux entreprises durables qui stimule la croissance de la productivité grâce au travail décent et mette l'accent sur les micro, petites et moyennes entreprises, et en mettant en œuvre des politiques actives du marché du travail axées sur les jeunes travailleurs et les secteurs les plus touchés par la crise;
- développer l'apprentissage tout au long de la vie et améliorer les compétences pour tirer parti des possibilités offertes par l'évolution technologique et la numérisation, notamment dans les secteurs qui favorisent une transition juste vers la durabilité environnementale, en particulier dans les pays des Caraïbes qui sont plus vulnérables face au changement climatique;
- intégrer la sécurité et la santé au travail dans les cadres de développement et les protocoles sectoriels et renforcer les systèmes de protection sociale durables;

- promouvoir le respect des droits des travailleurs conformément aux normes internationales du travail, en mettant l'accent sur les personnes en situation de vulnérabilité, notamment en s'attaquant aux effets de la crise sur le travail des enfants, en facilitant la mise en place d'une réglementation adéquate du télétravail et du travail via des plateformes, en soutenant les populations autochtones et l'intégration socio-économique des migrants et des réfugiés, et en élaborant des mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'égalité de rémunération qui ciblent en particulier le secteur du soin et des services à la personne.

Consolider les activités dans les domaines de la recherche, de la statistique et de la gestion des connaissances

31. Il est essentiel que l'OIT puisse s'appuyer sur des statistiques et des travaux de recherche solides et pertinents pour fournir à ses mandants des conseils fondés sur des données factuelles qui les aident à formuler des politiques efficaces, ainsi que pour renforcer sa capacité à influencer sur la conception des politiques nationales, régionales et internationales afin qu'elles servent les objectifs de la Déclaration du centenaire et du Programme 2030. Les principales priorités de la période biennale consisteront notamment à mieux répondre aux besoins des mandants en matière de connaissances et à renforcer le rôle joué par l'Organisation en tant que centre mondial d'excellence dans le domaine des connaissances sur le monde du travail. Pour traduire ces priorités en résultats concrets, le BIT mobilisera ses capacités en matière de recherche et de statistique et mettra à profit les méthodes et outils de gestion des connaissances les plus récents.

32. Pour faire progresser la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et de l'approche centrée sur l'humain définie dans la Déclaration du centenaire, le BIT doit continuer d'intensifier ses travaux de recherche fondamentale et de recherche appliquée. Des efforts particuliers seront faits afin de mettre en évidence l'importance centrale que revêt l'approche définie dans la Déclaration du centenaire pour la création des conditions nécessaires à une reprise économique et sociale inclusive et durable après la pandémie de COVID-19, ainsi que pour la mise en œuvre du modèle de développement durable exposé dans le Programme 2030. Le BIT

s'appuiera sur les connaissances et le savoir-faire des mandants tripartites pour concevoir et entreprendre des travaux de recherche, notamment dans des domaines prioritaires tels que la promotion de la croissance de la productivité par le travail décent et les mutations à l'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et nationales. Dans le cadre de ces efforts, le Département de la recherche travaillera en étroite collaboration avec les bureaux de l'OIT dans les régions et les autres départements techniques du siège ainsi qu'avec des organismes de recherche du monde entier, notamment d'autres institutions multilatérales.

33. Le BIT s'efforcera d'accroître la portée et l'incidence de ses publications phares, principaux rapports et autres produits de la connaissance en élaborant plus systématiquement des outils et des programmes de formation pour faciliter leur diffusion et promouvoir leur utilisation auprès des publics cibles et des mandants. Pour ce qui est de l'établissement des rapports phares, une stratégie commune sera mise en œuvre en vue d'optimiser les capacités du Bureau et les ressources disponibles pour chaque rapport et de faire en sorte que les mandants et les autres parties prenantes fassent un plus grand usage de ces publications.

34. Les produits de diffusion des connaissances s'appuieront sur un vaste et solide corpus de statistiques de qualité et à jour, constitué grâce aux systèmes nationaux de statistiques que le BIT a contribué à mettre en place dans le cadre de ses activités d'assistance technique et de renforcement des capacités. Le BIT continuera d'innover en utilisant des méthodes de prévision immédiate et en recourant à des sources non traditionnelles pour compléter les statistiques officielles. La consolidation des partenariats avec d'autres organismes contribuera à garantir l'accès à des données fiables et à jour sur le travail décent. Des modifications seront apportées à la base de données ILOSTAT afin d'en améliorer encore l'accessibilité, le contenu et la convivialité et d'élargir la base de ses utilisateurs.

35. La poursuite des efforts visant à renforcer la fonction de gestion des connaissances au BIT sera essentielle pour améliorer le partage des connaissances, la collaboration au sein du Bureau ainsi que la diffusion des connaissances et leur utilisation par les mandants et les principales parties prenantes. L'accent sera mis sur la promotion de méthodes de travail plus coopératives afin de faciliter l'élaboration de stratégies intégrées, le déploiement à l'échelle du

Bureau de systèmes permettant d'améliorer la gestion des données et des contenus ainsi que la recherche, et l'amélioration du partage des connaissances tant au sein du Bureau qu'en dehors. L'innovation sera parallèlement encouragée, sur le plan à la fois des méthodes de travail – recours accru à des réseaux décentralisés de collaborateurs à distance, externalisation de la recherche et utilisation de méthodes de prévision – et des technologies – entreposage et exploitation de gisements de données, représentation graphique des données et utilisation de tableaux de bord – pour consolider le rôle de premier plan et l'influence de l'OIT dans les débats sur l'avenir du travail. Les moyens qui seront mis en œuvre pour y parvenir sont précisés au paragraphe 46 ci-dessous.

Renforcer les capacités des mandants de l'OIT

36. L'OIT devra impérativement continuer d'améliorer sa propre performance dans le domaine du renforcement des capacités de ses mandants tripartites si elle veut pouvoir faire en sorte que ceux-ci participent à la reconstruction en mieux après la crise du COVID-19 et à la mise en œuvre du Programme 2030.

37. Les domaines de résultats de la stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT que le Conseil d'administration a approuvée en mars 2019 continueront de guider les activités de l'Organisation. Le développement des capacités techniques se rapportant aux dimensions fondamentales du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et aux domaines de résultats du programme et budget pour 2022-23 sera fondé sur le rôle central que jouent les instruments normatifs de l'OIT et le tripartisme. L'Organisation s'efforcera en particulier d'accompagner les transitions vers un monde du travail meilleur et plus écologique, de relever les défis découlant de l'accélération de certaines tendances du travail – numérisation, télétravail – et de tirer parti des possibilités qui en résultent. Accroître la résilience des organisations de partenaires sociaux et des administrations du travail sera une priorité essentielle du renforcement des capacités au cours de la période biennale.

38. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) jouera un rôle central dans la mise en œuvre de la stratégie de renforcement des capacités de l'OIT à l'échelle individuelle, organisationnelle et systémique, et élargira à cette fin son offre de services aux mandants et aux organismes de formation partenaires aux niveaux national et régional. Dans un environnement en constante mutation, le Centre de Turin mettra à

profit ses compétences reconnues pour proposer un nouveau modèle de prestation de services combinant formation, conseils techniques, développement des médias, partage des connaissances et dialogue.

39. Fort de l'expérience acquise dans le domaine des outils de formation virtuels et à distance, qu'il a largement utilisés en 2020-21, le Centre de Turin s'efforcera de continuer d'adapter son modèle opérationnel à la nouvelle donne en innovant et en élaborant des programmes mixtes et à distance de renforcement des capacités institutionnelles et systémiques, en complément de la formation en présentiel. Il mettra l'accent sur l'innovation en matière d'apprentissage, l'apprentissage numérique et la collaboration numérique, en s'appuyant sur des applications de réalité virtuelle et des laboratoires d'innovation.

Garantir l'amélioration continue de la performance institutionnelle

40. L'OIT poursuivra sa démarche d'amélioration continue de la performance institutionnelle. Les trois résultats facilitateurs ont été révisés en profondeur dans le but de renforcer l'influence et le rôle moteur de l'Organisation et d'optimiser l'utilisation de ses ressources afin de lui permettre de s'acquitter de son mandat avec une efficacité et une efficience accrues et de donner les assurances nécessaires quant au respect de ses obligations en matière de contrôle, de transparence et de responsabilité. Les résultats facilitateurs révisés sont libellés comme suit:

- A. Renforcement des connaissances et de l'influence au service de la promotion du travail décent
- B. Amélioration du rôle moteur et de la gouvernance de l'Organisation
- C. Optimisation de l'utilisation des ressources

41. Afin d'asseoir la position de l'OIT en tant qu'institution de référence pour tout ce qui concerne le monde du travail, il faudra poursuivre les efforts visant à renforcer ses capacités de gestion dans les domaines de la statistique et de la recherche et à instaurer concrètement une culture de la production et de la diffusion de connaissances, tout en consolidant les partenariats conclus par l'Organisation de manière à promouvoir plus largement son programme et son action (résultat facilitateur A).

42. Pour créer les conditions d'une reprise qui soit centrée sur l'humain et serve la cause du travail décent, l'OIT devra aussi tirer pleinement parti du tripartisme afin de bâtir un consensus et de

concevoir des stratégies adaptées aux niveaux mondial et national (résultat facilitateur B). Le Bureau s'efforcera de garantir, par des processus efficaces et inclusifs, une large participation des Membres à la prise de décisions et à la définition des priorités de l'Organisation et fera en sorte que les ordres du jour des sessions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail soient établis de manière stratégique, tout en consolidant les fonctions d'évaluation, de responsabilisation et de contrôle.

43. Au niveau des pays, l'accent sera mis sur l'amélioration des procédures de planification stratégique et de programmation grâce à l'application des principes de la gestion axée sur les résultats, l'objectif étant de faire en sorte que tous les PPTD soient adaptés aux besoins des pays, pris en main par les mandants tripartites, alignés sur les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et pris en compte dans ces derniers.

44. Pour optimiser l'utilisation des ressources, le Bureau continuera d'élaborer des systèmes et des politiques propices à une gestion axée sur les résultats encore plus efficace et de garantir ainsi la responsabilité financière, l'innovation dans les méthodes opérationnelles, la transparence et le bon usage des ressources. Il investira dans les infrastructures numériques et physiques afin d'assurer la continuité des activités et des conditions de travail sûres et salubres et s'emploiera à améliorer la diversité, les compétences et les capacités du personnel (résultat facilitateur C).

45. La période biennale 2022-23 s'annonce particulièrement imprévisible et incertaine. Les principaux facteurs d'incertitude tiennent notamment à l'effet de la pandémie de COVID-19 sur le financement du travail décent et la coopération internationale, au risque de fragilisation du multilatéralisme et des valeurs qui le sous-tendent et aux dangers liés au cyberterrorisme et à la cybercriminalité (appendice III). Le BIT continuera donc d'encourager l'innovation, tant au niveau des systèmes mis en place qu'au sein du personnel, pour pouvoir faire face à ces menaces avec la réactivité et la souplesse voulues.

46. Ces trois résultats facilitateurs, ainsi que le renforcement de la gestion des connaissances (voir paragraphe 35 ci-dessus), sont les priorités institutionnelles essentielles dans lesquelles l'Organisation doit investir si elle veut être à la hauteur des objectifs ambitieux énoncés dans la Déclaration du centenaire et obtenir de la

réalisation des résultats stratégiques qu'elle produise les effets escomptés. C'est dans cette optique qu'a été créée une nouvelle unité chargée de promouvoir la connaissance et l'innovation à l'échelle du Bureau afin de donner à celui-ci les moyens de relever les défis qui attendent l'Organisation. Cette unité travaillera en étroite collaboration avec le Centre de Turin à l'élaboration de son nouveau modèle de prestation de services.

47. Les domaines d'action prioritaires de l'unité seront les suivants:

- **Promouvoir une culture de la collaboration et de l'innovation** en instaurant des principes, des pratiques et des comportements propres à favoriser des méthodes qui permettent de travailler plus efficacement en équipe et une participation active à l'amélioration continue et à l'expérimentation de nouvelles approches.
- **Améliorer la gestion des données et des contenus** de façon à faciliter et garantir l'accès à différents types de renseignements, données et documents, en déployant dans l'ensemble du Bureau des systèmes qui favorisent le partage des connaissances et la collaboration.
- **Contribuer activement au partage des connaissances**, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Bureau, afin que les connaissances produites par l'OIT aient le plus grand impact possible.
- **Renforcer les capacités institutionnelles** dans les domaines de la gestion des connaissances et de l'innovation pour continuer d'améliorer les outils et les compétences nécessaires à la collaboration, au partage des connaissances et à l'innovation.
- **Favoriser l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, produits et services novateurs** de manière à mieux répondre aux besoins des mandants et à optimiser la qualité des services et l'efficacité des processus en ce qui concerne aussi bien les conseils techniques que les mécanismes d'exécution.

48. Grâce à cette unité, le Bureau disposera d'une source d'expertise sur une grande variété de méthodes d'innovation, de réforme et de gestion des connaissances et aura ainsi accès, en interne, à des compétences spécialisées qui l'aideront à définir et à mettre en œuvre les améliorations requises au niveau des opérations, des conseils en matière d'élaboration des politiques, des produits de diffusion des connaissances et des services nécessaires pour offrir des prestations de qualité aux mandants.

► Figure 1: Récapitulatif des principaux éléments du programme et budget pour 2022-23



Affectation des ressources

Budget ordinaire

49. Le budget illustre les efforts continus que le Bureau déploie afin d'améliorer l'efficacité et l'efficacité de l'ensemble de ses opérations et de pouvoir ainsi redéployer ses ressources pour répondre aux besoins émergents et donner suite aux priorités essentielles de l'Organisation.

50. Le budget ordinaire pour 2022-23 (tableau 1) s'élève à 790 640 000 dollars É.-U., soit un budget à croissance réelle nulle, identique en dollars É.-U. constants à celui approuvé pour 2020-21. Ce budget a été élaboré compte dûment tenu des contraintes financières qui continuent de peser sur de nombreux États Membres.

► **Tableau 1. Budget stratégique, par ligne de crédit**

	Budget stratégique 2020-21 (en dollars É.-U.) *	Budget stratégique 2022-23 (en dollars É.-U. constants de 2020-21)	Budget stratégique 2022-23 (recalculé (en dollars É.-U.))	Budget stratégique 2022-23 (recalculé et réévalué (en dollars É.-U.))
Partie I. Budget courant				
A. Organes directeurs	50 267 588	49 864 567	50 229 701	54 844 472
B. Résultats stratégiques	626 425 218	631 197 289	642 639 654	678 667 334
C. Services de management	61 418 750	60 878 294	60 990 518	65 924 712
D. Autres crédits budgétaires	42 430 168	42 430 168	43 472 457	46 426 005
Ajustement pour mouvements de personnel	-6 303 318	-6 303 318	-6 409 110	-6 903 130
Total Partie I	774 238 406	778 067 000	790 923 220	838 959 393
Partie II. Dépenses imprévues				
Dépenses imprévues	875 000	875 000	875 000	875 000
Part III. Fonds de roulement				
Fonds de roulement				
Total (Parties I-III)	775 113 406	778 942 000	791 798 220	839 834 393
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires				
Investissement institutionnels et éléments extraordinaires	15 526 594	11 698 000	11 750 700	12 925 807
Total (Parties I-IV)	790 640 000	790 640 000	803 548 920	852 760 200

* Le budget stratégique 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 2022-23, le budget pour 2020-21 a été retraité de manière à tenir compte: a) de la réévaluation du budget recalculé au taux de change budgétaire de 1 franc suisse pour 1 dollar É.-U.; et b) du financement du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies par des gains d'efficacité et des réductions de crédits au titre de la Partie I.

51. Dans le contexte de ce budget à croissance réelle nulle pour 2022-23, un montant total de 10,44 millions de dollars É.-U. a été dégagé grâce aux mesures énumérées ci-après et pourra ainsi être redéployé:

- réduction des frais de voyage et de réunion grâce au recours accru aux technologies de l'information;
- redéfinition des postes techniques et réduction du nombre de postes administratifs à la faveur des vacances d'emploi et des départs à la retraite planifiés;
- optimisation de l'utilisation des ressources non afférentes au personnel;
- réaffectation de 3,8 millions de dollars É.-U., initialement alloués aux investissements institutionnels (Partie IV), pour financer le programme de travail (Partie I).

52. Ce redéploiement s'inscrit dans le droit fil des efforts qui ont été faits au cours des récentes périodes biennales afin de renouveler et de rationaliser l'offre de services. Avec les 69,4 millions de dollars É.-U. déjà redéployés au total au cours des quatre dernières périodes biennales, cela porte à 79,84 millions le montant des réaffectations opérées, ce qui représente près de 10 pour cent du budget ordinaire pour 2022-23.

53. Les 10,44 millions de dollars É.-U. susmentionnés ont été redéployés comme suit:

- 3,27 millions de dollars É.-U. pour la création de huit nouveaux postes techniques – trois au siège et un dans chacune des cinq régions;
- 4,57 millions de dollars É.-U. pour couvrir intégralement la contribution de l'OIT au système de coordonnateurs résidents des Nations Unies pour 2022-23;
- 2,24 millions de dollars É.-U. pour la création d'une nouvelle unité chargée de l'innovation et de la gestion des connaissances;
- 0,36 million de dollars É.-U. pour la création d'un poste à plein temps de responsable des questions d'éthique, conformément à la recommandation du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies.

54. D'une manière générale, le budget poursuit le redéploiement de ressources jusque-là dévolues aux fonctions administratives et d'appui au profit des services techniques de première ligne, au siège et dans

les régions. Les crédits alloués aux résultats stratégiques ont ainsi été augmentés de 4,77 millions de dollars É.-U. en dollars constants de 2020-21, alors que ceux alloués aux services de management ont diminué de 1,54 million de dollars É.-U. Quant à l'enveloppe destinée aux programmes régionaux, elle a augmenté de 2,02 millions de dollars É.-U.

Investissements institutionnels

Fonds pour le bâtiment et le logement

55. Le budget prévoit un investissement de 7,2 millions de dollars É.-U. dans le Fonds pour le bâtiment et le logement, conformément à la stratégie que le Conseil a adoptée à sa 310^e session (mars 2011) ⁴, afin de financer l'entretien et la rénovation des bâtiments de l'OIT. Cette provision représente 1 pour cent de la valeur assurée des bâtiments.

Fonds pour les systèmes informatiques

56. En approuvant la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2018-2021, le Conseil d'administration a entériné, sur le principe, la réactivation du Fonds pour les systèmes informatiques, initialement créé en 2000 avec un budget biennal estimatif de 9 millions de dollars É.-U. ⁵. Le montant exact de cette dotation devait être déterminé dans le cadre de futures discussions sur le programme et budget et en fonction de l'évolution des besoins afin de garantir la disponibilité des ressources d'une période biennale à l'autre.

57. La pandémie actuelle a confirmé combien il était essentiel que le Bureau dispose de systèmes informatiques solides, à jour et sécurisés pour pouvoir continuer de s'acquitter efficacement de ses fonctions. Le budget comprend deux projets reportés de la période biennale précédente, dont le coût total s'élève à 4,5 millions de dollars É.-U.:

- le remplacement de l'Intranet, outil essentiel pour assurer une communication efficace dans l'ensemble du Bureau;
- la mise en place d'un système de gestion électronique des documents permettant de stocker, compiler et partager tous les types de données collectées par le Bureau.

⁴ GB.310/PV, paragr. 139.

⁵ GB.331/PV, paragr. 798.

Augmentation des coûts

58. Le budget réel est maintenu à son niveau de 2020-21. Comme lors des périodes biennales précédentes, le niveau du budget a été analysé au regard du contexte économique international pour faire en sorte que l'inflation, les variations des taux de change et les autres facteurs pertinents soient pris en compte de manière à préserver la capacité de l'Organisation à exécuter son programme de travail approuvé. Les coûts et leur évolution dans les bureaux extérieurs font l'objet d'une attention particulière car l'inflation varie considérablement d'une région à l'autre et à l'intérieur des régions. Il ressort de cette analyse qu'une augmentation nominale de 12,9 millions de dollars É.-U. est nécessaire pour préserver, en valeur réelle, le niveau du budget de 2020-21, ce qui représente une hausse de 1,63 pour cent pour la période biennale. Les facteurs de coût sont décrits plus en détail dans l'annexe documentaire 2.

Approche budgétaire intégrée et axée sur les résultats

59. Le programme et budget pour 2022-23 sera financé par les ressources du budget ordinaire approuvé ainsi que par les contributions volontaires (estimations) des partenaires de développement. Le tableau 2 présente les ressources totales – ordinaires et extrabudgétaires – attribuées à chaque résultat stratégique. Les crédits du budget ordinaire ont été revus à la hausse pour les huit résultats stratégiques. Les ressources attribuées à chacun de ces résultats comprennent les contributions

de l'ensemble des départements du Portefeuille des politiques et des régions. Les ressources attribuées à un résultat donné dans le budget stratégique sont par conséquent supérieures aux ressources allouées, dans le budget opérationnel, à chacune des unités techniques responsables. Des précisions sur les contributions de chaque département et de chaque programme sur le terrain à la concrétisation des huit résultats stratégiques figurent dans l'annexe documentaire 4.

60. Aux crédits du budget ordinaire viendront s'ajouter les ressources extrabudgétaires émanant des partenaires de développement. Selon les estimations présentées dans le tableau 2, les ressources extrabudgétaires devraient s'élever à 520 millions de dollars É.-U. et les ressources du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) à 30 millions de dollars É.-U. Ces estimations sont fondées sur les dépenses des années précédentes et sur les contributions confirmées ou prévues des partenaires de développement. L'augmentation prévue des ressources extrabudgétaires, de 50 millions de dollars É.-U. par rapport à 2020-21, s'explique principalement par la hausse des contributions volontaires enregistrée ces dernières années et par les soldes inutilisés qui demeureront disponibles en 2022-23.

61. Les dépenses extrabudgétaires estimées devraient sensiblement augmenter pour les résultats 1, 2, 5, 7 et 8, alors qu'elles devraient baisser pour les résultats 3, 4 et 6.

► **Tableau 2. Cadre stratégique, montant total des ressources pour 2020-21 et 2022-23**
(en millions de dollars É.-U.)

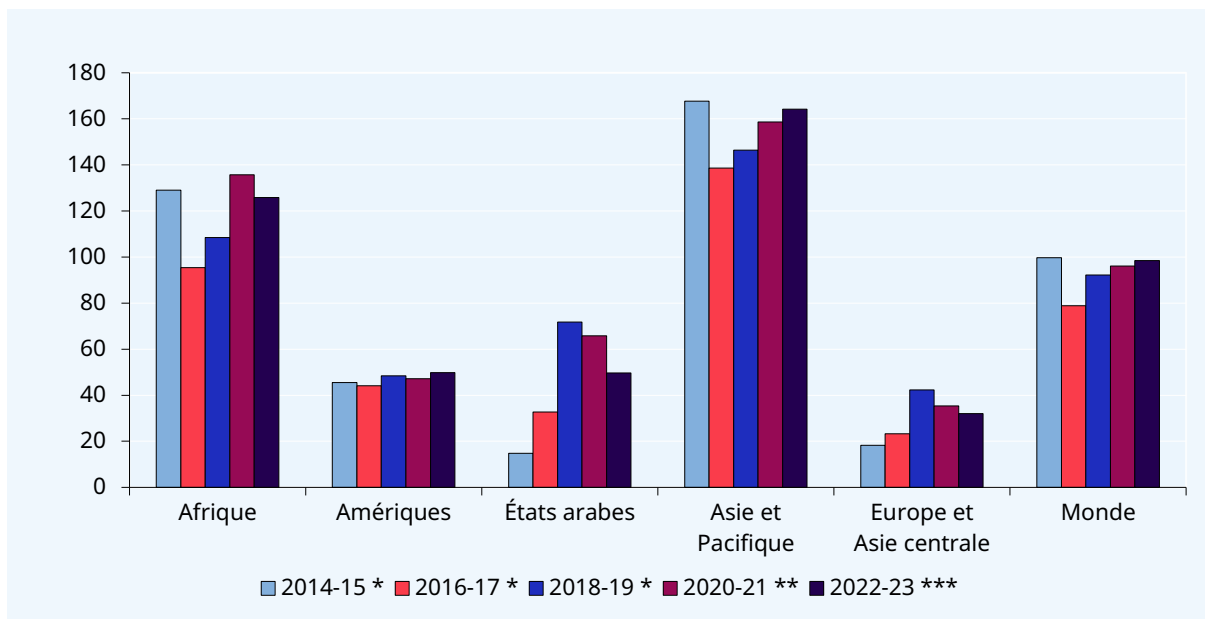
Résultat	Budget ordinaire 2020-21 *	Dépenses extrabudgétaires 2020-21 (estimations)	CSBO 2020-21 (estimations)	Budget ordinaire 2022-23	Dépenses extrabudgétaires 2022-23 (estimations)	CSBO 2022-23 (estimations)
Résultat 1: Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif	102,1	11,0		109,9	20,8	
Résultat 2: Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité	56,9	11,0		61,2	15,6	
Résultat 3: Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous	69,7	127,0		75,0	109,2	
Résultat 4: Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent	48,9	56,0		52,7	55,0	
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	41,8	45,0		45,1	64,6	
Résultat 6: L'égalité de genre et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail	40,8	35,0		43,9	30,0	
Résultat 7: Une protection adéquate et efficace pour tous au travail	95,0	147,0		102,2	172,8	
Résultat 8: Une protection sociale complète et durable pour tous	42,7	38,0		46,0	52,0	
Sous-total, résultats stratégiques	497,9	470,0	30,0	535,9	520,0	30,0
Services d'appui	128,5			142,7		
TOTAL	626,4	470,0	30,0	678,7	520,0	30,0

* Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2022-23, le budget pour 2020-21 a été retraité de manière à tenir compte: a) de la réévaluation du budget recalculé au taux de change budgétaire de 1 franc suisse pour 1 dollar É.-U.; et b) du financement du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies par des gains d'efficacité et des réductions de crédits budgétaires au titre de la Partie I. En outre, les crédits budgétaires alloués aux services d'appui pour 2022-23 comprennent le budget pour l'unité chargée de l'innovation et de la gestion des connaissances.

62. La figure 2 illustre le niveau estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2022-23, par région. Ce niveau devrait augmenter dans toutes les régions, à l'exception de la région des États arabes, où un

retour à la normale est attendu après plusieurs années de dépenses exceptionnelles dues à la crise des réfugiés.

► **Figure 2: Dépenses extrabudgétaires réelles et estimées – périodes biennales 2022-23 et précédentes – par région (en millions de dollars É.-U.)**



* Dépenses réelles. ** Dépenses réelles pour 2020 au 4 janvier 2021 et dépenses estimées pour 2021. *** Dépenses estimées.

63. Le Bureau s'efforcera de diversifier et d'étendre ses partenariats afin de disposer des ressources nécessaires pour que les résultats stratégiques puissent être atteints, ces ressources pouvant notamment être issues de contributions non préaffectées ou affectées de façon relativement souple. Il déterminera les partenariats et les financements à mettre en place selon une approche anticipative fondée sur les réalisations attendues au titre de chaque résultat stratégique, conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le

développement (2020-2025) adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2020.

64. Dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies pour le développement et des modalités de financement y afférentes, le Bureau travaillera en étroite collaboration avec les coordonnateurs résidents des Nations Unies, les partenaires de développement et les mandants tripartites de l'OIT en vue d'améliorer l'accès à des ressources extrabudgétaires pour financer la concrétisation des résultats stratégiques.

► II. Résultats stratégiques

65. La présente section contient une description des huit résultats stratégiques indiquant pour chacun les difficultés persistantes, les besoins nouveaux et les perspectives, l'axe de travail de l'OIT pour 2022-23 et les produits qui seront réalisés à cet effet. 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. Les liens entre les résultats stratégiques et les ODD sont présentés à l'appendice II.

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

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

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

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

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

68. Dans ce contexte, l'OIT continuera de mettre l'accent sur le renforcement de la capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs afin qu'elles puissent concevoir pour l'avenir des solutions leur permettant de poursuivre et d'améliorer leurs activités de représentation, d'encadrement et de sensibilisation, tout en renouvelant leurs stratégies de recrutement et leurs modèles de prestation de services, et en développant leur influence sur l'élaboration des politiques.

69. La coopération avec les gouvernements se concentrera sur les cadres juridiques et institutionnels qui permettent à toutes les parties de participer de façon efficace à toutes les formes de dialogue social, ainsi que sur la mise en place de systèmes d'administration du travail solides et dotés de ressources suffisantes, indispensables pour garantir une bonne gouvernance du marché du travail, le respect des normes internationales du travail, des relations saines sur le lieu de travail et la formulation de politiques fondées sur des données concrètes. Des efforts supplémentaires seront en outre déployés pour créer des services d'inspection du travail modernes, innovants, stratégiques et compétents, capables de contribuer au bon fonctionnement des marchés du travail en intégrant les fonctions interdépendantes et complémentaires de conseil et d'information ainsi que de contrôle de l'application des dispositions légales relatives à la protection des travailleurs.

70. L'OIT continuera de soutenir l'engagement de ses mandants et le travail de sensibilisation qu'ils mènent dans les forums nationaux, régionaux et internationaux, ainsi qu'au sein du système multilatéral, afin de montrer la valeur que le tripartisme et le dialogue social apportent au renforcement des institutions, à l'élaboration des politiques et à l'amélioration des relations sur le lieu de travail. Dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies pour le développement et de la décennie d'action des Nations Unies (2020-2030), les

activités de l'OIT au titre de la coopération pour le développement viseront à renforcer la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux à promouvoir des solutions plus astucieuses pour atteindre les ODD relatifs au travail décent et à mobiliser plus de ressources aux niveaux régional et national.

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

71. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles ont joué un rôle capital en aidant les entreprises à faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise du COVID-19. Dans le même temps, elles ont été mises au défi de s'interroger sur ce qu'elles ont à offrir à leurs membres, d'améliorer leur résilience et leurs stratégies de fidélisation, d'adapter leur offre de services et d'accroître leur capacité d'influer sur les politiques. L'appui de l'OIT aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles permettra de réaliser des économies d'échelle en adaptant aux besoins susmentionnés des approches globales déjà éprouvées et en privilégiant les solutions reproductibles ayant un bon rapport coût-efficacité ainsi que le partage des connaissances. Les moyens numériques seront plus largement sollicités pour aider les organisations d'employeurs et les associations professionnelles à renforcer la participation des membres, la collecte et l'analyse de données, la recherche et une pensée innovante. Il faudra aussi faire davantage d'efforts pour les aider à accompagner les entreprises dans la gestion des changements qui transforment le monde du travail et à plaider à la fois pour la croissance de la productivité et pour un environnement favorable aux entreprises durables, notamment en défendant les intérêts des entreprises nationales et des investisseurs étrangers. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles seront d'autant plus efficaces et d'autant plus utiles qu'elles sauront mieux coordonner leurs activités et développer leurs partenariats avec d'autres organisations professionnelles afin d'intégrer et d'unifier l'action de ceux qui portent la voix du secteur privé.

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

- renforcer leur résilience face aux chocs intérieurs et extérieurs et aux changements en soutenant l'adaptation et le renforcement de leurs structures financières, ainsi que la mise au point de leurs dispositifs de gestion et d'atténuation des risques, de leurs plans stratégiques et de continuité des

opérations, et de modèles de gouvernance fondés sur la diversité et l'inclusion;

- élaborer des stratégies de recrutement et de fidélisation de leurs membres en misant sur des solutions innovantes visant à renforcer et à étendre leur représentativité, en particulier dans des secteurs d'activité ou parmi des groupes d'entreprises sous-représentés;
- développer une offre de services numériques évolutifs et durables à l'intention des membres actuels ou potentiels, notamment en prévision des périodes de crise et de redressement;
- renforcer leur capacité d'analyse pour répondre aux besoins des entreprises par un travail d'information fondé sur des données factuelles, dans le cadre d'un dialogue fructueux, et renforcer leur capacité institutionnelle afin qu'elles puissent participer au dialogue social et s'associer au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable;
- améliorer leurs capacités individuelles et institutionnelles, eu égard au rôle moteur qu'elles jouent dans le monde de l'entreprise, grâce à des moyens de communication efficaces, à une représentation coordonnée et unifiée du secteur privé ainsi qu'à des partenariats et des alliances diversifiées, y compris avec des acteurs économiques informels et de nouvelles formes d'entreprise.

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

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

étayées par des faits et la mise à disposition de services répondant aux besoins;

- créer des outils pour aider les organisations d'employeurs et les associations professionnelles à exercer leur rôle moteur auprès des entreprises afin de contribuer à la réalisation des ODD.

Produit 1.2. Capacité institutionnelle accrue des organisations de travailleurs

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

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

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

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

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

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

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

77. Un marché du travail qui fonctionne bien et qui répond aux besoins des employeurs et des travailleurs dans le cadre d'un système établi de droits et de garanties suppose l'existence d'une administration du travail solide, capable d'analyser les évolutions en cours, de produire des connaissances, d'anticiper les changements, de prévenir les risques et d'y réagir, de réguler efficacement les marchés du travail, de favoriser la résilience et d'influer sur les politiques sociales et économiques. L'OIT contribuera à renforcer les capacités des administrations du travail

dans le cadre d'une approche de la réglementation du marché du travail et du respect de la législation du travail qui sera à la fois intégrée et réceptive aux considérations de genre, dans un contexte de sortie de crise, et fondée sur les principes du dialogue social, de la bonne gouvernance, de la primauté du droit, de l'intégrité, de l'intérêt public et de l'innovation.

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

- évaluer et renforcer les systèmes d'administration et d'inspection du travail et les adapter au nouveau contexte créé par la crise du COVID-19 et la nécessité d'une transition juste vers la durabilité environnementale, en mettant l'accent sur les cadres réglementaires, les structures, les politiques, les stratégies et les procédures, conformément à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, à la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et au protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947;
- renforcer les capacités des services d'administration et d'inspection du travail pour qu'ils puissent adopter et utiliser au mieux les systèmes de gestion de l'information, tirer parti des nouvelles technologies pour la formulation de politiques fondées sur des données concrètes, la planification et l'offre de services, et créer et utiliser des méthodes, des techniques et des compétences répondant aux besoins des employeurs et des travailleurs;
- déployer des approches coopératives bien étayées pour remédier aux problèmes de conformité moyennant des interventions stratégiques, des politiques et des modifications organisationnelles adaptées;
- étoffer les qualifications des inspecteurs du travail et du personnel de l'administration du travail par l'intermédiaire de la formation initiale et de la formation tout au long de la vie, y compris l'apprentissage en ligne.

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

- mettre au point des initiatives pédagogiques et des activités de sensibilisation en vue de renforcer les systèmes d'administration et d'inspection du travail, notamment la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des conventions n°s 81, 129 et 150 et du protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947;

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

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

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

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

- renforcer le rôle et le fonctionnement des institutions de dialogue social tripartite afin qu'elles soient plus efficaces, plus inclusives et plus réactives face au nouveau contexte créé par la pandémie de COVID-19, conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976;
- renforcer les institutions, les processus et l'impact des relations du travail par l'offre de conseils stratégiques et le renforcement des capacités, en privilégiant les gouvernements et les partenaires sociaux qui sont engagés dans des politiques visant à défendre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la coopération sur le lieu de travail, conformément à la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952;
- renforcer leur capacité à promouvoir un environnement juridique et institutionnel propice au dialogue social, y compris la négociation collective, et à de saines relations professionnelles, notamment par des formations ciblées à l'intention des institutions publiques concernées et de leur personnel;
- soutenir les réformes juridiques afin de promouvoir le dialogue social dans les entreprises ou les groupes d'entreprises et renforcer les mécanismes de réclamation au niveau de l'entreprise;

- réviser les cadres juridiques relatifs à la prévention et au règlement des différends afin d'étendre et de protéger les droits de tous, simplifier les procédures et renforcer les qualifications et les capacités du personnel.

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

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

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

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

83. La Déclaration du centenaire réaffirme que l'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application revêtent une importance fondamentale pour l'OIT. Elle invite donc l'Organisation à établir et à promouvoir des normes internationales du travail qui soient en phase avec l'évolution du monde du travail,

protègent les travailleurs, tiennent compte des besoins des entreprises durables et soient soumises à un contrôle efficace et faisant autorité.

84. Alors que les pays tentent de se relever de la pandémie de COVID-19, les normes constituent une base éprouvée et fiable pour aider les États Membres à reconstruire en mieux et à rendre leurs économies et leurs sociétés plus résilientes, plus équitables et plus inclusives. Les normes contribuent à la cohérence des politiques et instaurent des règles du jeu

équitable dans et entre les pays; elles permettent ainsi de lutter contre les inégalités mises en évidence par la pandémie, de réaliser les gains de productivité nécessaires pour maintenir des niveaux de vie décents et de rétablir la confiance dans une économie mondiale ouverte qui ne laisse personne de côté.

85. Il est plus que jamais essentiel que l'Organisation et ses États Membres disposent de normes à même de renforcer la résilience des individus, des mandants et de leurs communautés grâce au travail décent, et que ces normes produisent l'impact recherché grâce à leur ratification et à leur application effective. Il importe à cet effet de mettre à profit les avancées qui ont été réalisées en 2020 avec la ratification universelle et historique de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et l'entrée en vigueur de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, deux ans après son adoption. La mise à jour de l'état des ratifications au niveau national permet à tous les États Membres de tirer pleinement parti des possibilités offertes par les normes. Les administrations du travail peuvent saisir cette occasion pour rationaliser les obligations qui leur incombent en matière de présentation de rapports ainsi que pour accroître l'influence des consultations tripartites et des commentaires des organes de contrôle sur les politiques de relance. Pour que les normes puissent produire un impact, il est également important que leur application fasse l'objet d'un contrôle continu. Compte tenu des contraintes imposées par la pandémie, les organes de contrôle de l'OIT ont adapté leurs méthodes de travail en 2020 pour continuer d'examiner la mise en application de toutes les conventions ratifiées. La contribution de ces travaux à la promotion de la justice sociale repose en grande partie sur la capacité constante de ces organes à examiner la conformité aux normes les plus récentes dans des domaines précis.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

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

- accélérer les travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) et apporter un soutien accru au suivi de ses recommandations telles

qu'approuvées par le Conseil d'administration, notamment pour ce qui touche à l'action normative et à l'élaboration ou à la mise à jour de principes directeurs et de recueils de directives pratiques;

- fournir une assistance concernant l'examen de la situation des États Membres eu égard à la ratification des normes et à leur application effective, le but étant d'assurer progressivement une couverture toujours plus large de chacun des objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, tout en continuant à promouvoir la ratification universelle des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance.

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

88. En 2022, l'Étude d'ensemble des organes de contrôle de l'OIT portera sur les instruments destinés à promouvoir le travail décent pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques, une main-d'œuvre majoritairement féminine qui s'est retrouvée en première ligne lors des interventions d'urgence pendant la crise. En 2023, l'Étude d'ensemble sera consacrée à l'égalité des genres dans le contexte des normes relatives à la discrimination, à la protection de la maternité et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. Compte tenu des conséquences de la pandémie dans diverses branches d'activité économique, la stratégie prévoira également un soutien accru à la ratification et à l'application des normes sectorielles ainsi qu'à la mise en œuvre de recueils de directives pratiques et de principes directeurs sectoriels, notamment en ce qui concerne les gens de mer, les pêcheurs, le personnel des services de santé et des services publics ainsi que les travailleurs de divers secteurs comme la construction, l'exploitation minière, le tourisme, l'éducation et l'agriculture. Ce soutien sera axé sur le renforcement de la capacité des mandants d'appliquer les normes et outils sectoriels dans le cadre des plans et stratégies de relance mondiaux,

tout en veillant à la cohérence des politiques et en renforçant la coordination interinstitutionnelle.

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

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

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

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

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

- fournir un service d'assistance pour faciliter la participation des mandants au mécanisme d'examen des normes (MEN) et à son suivi au niveau national;
- accélérer l'utilisation des technologies de l'information et du téléenseignement pour répondre aux besoins des mandants, en assurant

l'accès à des informations concrètes et aisément consultables afin de faciliter la ratification et l'application effective des normes;

- continuer de renforcer les partenariats et les alliances avec les organismes du système des Nations Unies, les partenaires de développement, les banques de développement et les institutions financières internationales, l'objectif étant d'aider les États Membres dans leurs efforts visant à la ratification universelle des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance.

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

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

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

- préciser le sens des commentaires des organes de contrôle de l'OIT concernant la mise en œuvre des normes internationales du travail et y donner suite;
- examiner les projets de textes réglementaires, relevant en particulier de la législation du travail, de la réglementation du travail maritime et des accords bilatéraux relatifs aux travailleurs migrants, sur la base des connaissances spécialisées dans les domaines du droit du travail comparé, des normes internationales du travail et de la rédaction de textes tenant compte des considérations de genre;
- améliorer l'accès de tous les travailleurs à des voies de recours juridiques effectives et promouvoir l'application de la législation nationale du travail conformément aux normes internationales du travail, en renforçant les mécanismes de prévention et de règlement des différends, sur la base de diagnostics fiables des performances du système de règlement des conflits du travail;
- mettre en place des modalités permettant une conciliation volontaire facultative ou d'autres mesures dans le cadre du fonctionnement de la procédure de réclamation prévue par l'article 24 de la Constitution, conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration.

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

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

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

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

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

- renforcer leur participation et leur adhésion aux procédures relatives aux normes du travail au moyen de consultations tripartites fructueuses;
- respecter leurs obligations en matière de présentation de rapports sur les normes du travail, en renforçant leurs capacités et en rationalisant les modalités de soumission de rapports sur les instruments ratifiés, conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration;

- intégrer la ratification et l'application des normes internationales du travail dans les stratégies nationales de développement, les PPTD, les cadres de coopération des Nations Unies et les projets de coopération pour le développement;

- exploiter efficacement les synergies entre le système de contrôle de l'OIT, l'Examen périodique universel de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et les mécanismes conventionnels de suivi de l'application des droits de l'homme, en collaboration avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH).

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

- expérimenter et examiner, conformément aux orientations du Conseil d'administration, un système rationalisé de présentation de rapports afin d'alléger les obligations y relatives, en prévoyant notamment la soumission de rapports à partir d'une base de référence et le regroupement thématique des commentaires afin qu'il soit plus facile pour les gouvernements d'y répondre, ce système devant permettre une analyse plus cohérente et plus globale et la production de rapports aisément consultables;

- élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication et de gestion des connaissances relative aux normes internationales du travail qui s'adresse aux mandants, aux utilisateurs de produits de diffusion des connaissances normatives et aux partenaires, l'objectif étant d'accroître l'utilisation et l'influence des normes dans la conception et l'application de stratégies mondiales et nationales cohérentes ayant vocation à servir la justice sociale et le développement durable;

- concevoir et dispenser, en collaboration avec le Centre de Turin, des programmes visant à favoriser la réactivité des procédés de présentation des rapports sur les normes et la prise en compte des normes dans les cadres de coopération des Nations Unies; il s'agit également d'inciter le personnel et les mandants à utiliser les normes afin de renforcer la coopération avec les banques de développement et les autres partenaires multilatéraux.

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

98. Les normes internationales du travail sectorielles sont complétées par des recueils de directives pratiques et des principes directeurs propres à tel ou

tel secteur qui aident les mandants à aborder les défis et les perspectives qui existent en matière de travail décent dans des secteurs clés. Ces instruments sont indispensables pour élaborer des solutions innovantes et efficaces visant à promouvoir, dans certains secteurs économiques, l'emploi productif et le travail décent, facteurs déterminants d'une reprise durable après la crise du COVID-19.

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

- mettre en place des législations, des politiques et des programmes nationaux qui permettent l'application des normes et des outils sectoriels de l'OIT tels que les recueils de directives pratiques et principes directeurs approuvés par le Conseil d'administration;
- renforcer la capacité des organisations sectorielles d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des entités publiques chargées de répondre aux besoins de secteurs spécifiques, à utiliser les normes et les outils intéressant directement la branche d'activité concernée;
- intégrer les normes et outils sectoriels de l'OIT dans les cadres d'action nationaux, y compris les cadres de coopération des Nations Unies, les PPTD et les plans d'action visant à se relever de la crise du COVID-19 et à reconstruire en mieux.

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

- élaborer de nouveaux recueils de directives pratiques et de nouveaux principes directeurs, entre autres outils sectoriels, dans le cadre du programme des réunions sectorielles approuvé par le Conseil d'administration du BIT;
- assurer le bon déroulement des réunions d'experts et des réunions techniques consacrées à des questions sectorielles, y compris les réunions du

Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant, de la Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, et de la Sous-commission sur les salaires de gens de mer de la Commission paritaire maritime;

- mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités, notamment en collaboration avec le Centre de Turin, sur l'application effective des normes et outils sectoriels de l'OIT;
- diffuser des connaissances sur les bonnes pratiques ainsi que sur les enseignements qui ont pu être tirés de l'application des normes internationales du travail, des recueils de directives pratiques, des principes directeurs et d'autres outils dans certains secteurs économiques pour faire face à la crise et enclencher une reprise résiliente, en accordant une attention particulière à l'égalité entre hommes et femmes;
- promouvoir les normes, recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres outils sectoriels de l'OIT en rappelant qu'ils sont un outil essentiel pour la réalisation des ODD, notamment dans le cadre de partenariats avec d'autres institutions spécialisées du système des Nations Unies, des mécanismes de coordination et des organisations multilatérales, en particulier celles ayant une vocation sectorielle, comme l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation mondiale du tourisme et l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

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

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

101. L'impact socio-économique dévastateur de la crise du COVID-19 et ses conséquences sans précédent sur l'emploi et les marchés du travail ont poussé de nombreux pays à consacrer des ressources importantes à la défense de l'emploi et à la stimulation de leur économie, obérant ainsi lourdement leurs finances publiques. En accentuant les inégalités persistantes, la crise a frappé de plein fouet les femmes et les jeunes ainsi que les travailleurs de

l'économie informelle, du fait qu'ils se concentrent dans des secteurs plus exposés aux effets de la pandémie. Nombre de ces travailleurs risquent de subir les conséquences à long terme de la crise tout au long de leur vie professionnelle.

102. Des mesures novatrices et rapides axées sur des politiques macroéconomiques, commerciales, sectorielles, industrielles et du marché du travail intégrées et cohérentes, comme il est souligné dans la Déclaration du centenaire, seront indispensables pour empêcher l'économie et l'emploi de plonger dans une

spirale descendante et pour assurer les transitions sociale, économique et environnementale, en exploitant la technologie numérique, en facilitant la croissance de la productivité et en tenant compte des évolutions démographiques. La coordination des politiques dans les domaines de l'économie, du développement, de l'emploi et de la protection sociale sera essentielle pour parvenir à une reprise riche en emplois et à une reconstruction des économies centrée sur l'humain et l'emploi, inclusive et durable, ainsi que pour améliorer le fonctionnement des marchés du travail et soutenir les transitions vers l'économie formelle.

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

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

104. En s'appuyant sur les travaux entrepris en 2020-21 et guidée par les enseignements tirés des mesures prises face à la pandémie et aux crises mondiales précédentes, l'OIT s'attachera à renforcer la capacité des mandants à élaborer et à mettre en œuvre, selon une séquence et une combinaison adaptées, des politiques susceptibles de garantir un soutien immédiat aux travailleurs vulnérables et aux secteurs les plus touchés, tout en favorisant la transformation structurelle et des transitions à plus long terme vers des économies plus durables et plus résilientes. Grâce à des méthodes actualisées et des approches plus efficaces en matière de fourniture de conseils pour l'élaboration des politiques, l'OIT accordera une attention particulière à l'aide qu'elle apporte aux pays pour concevoir des plans de relance axés sur l'emploi, en tirant parti de son portefeuille de projets. Les liens entre les mesures de politique générale adoptées en faveur de l'emploi aux niveaux national et régional et les acteurs publics et privés de certains secteurs seront resserrés de manière à renforcer les écosystèmes de l'emploi. Une aide sera apportée aux mandants pour leur permettre de

produire et d'analyser des informations et des données plus nombreuses et de meilleure qualité en vue d'étayer l'élaboration de leurs politiques par des données probantes, au moyen notamment de méthodes innovantes de collecte et d'analyse des données.

105. Pour réaliser tout le potentiel de ses activités de soutien, l'OIT renforcera ses partenariats et sa collaboration avec les institutions financières internationales et intensifiera sa coopération actuelle avec d'autres organismes des Nations Unies.

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

106. Les politiques de l'emploi sont essentielles pour atténuer les répercussions profondes de la crise sur les emplois et les revenus, tout en renforçant les marchés du travail, en favorisant l'inclusion et en contribuant à une reprise centrée sur l'emploi. Pour atteindre ces objectifs, l'OIT contribuera aux stratégies mondiales de relance et aidera ses mandants à élaborer et à mettre en œuvre des politiques nationales de l'emploi, tenant compte de l'égalité entre hommes et femmes pour faire face aux effets de la crise, et les aidera aussi à en assurer le suivi et le réexamen. Ces actions tiendront compte des défis futurs liés à l'avenir du travail et mettront particulièrement l'accent sur les interventions au niveau de la demande, notamment en favorisant un environnement propice qui soutienne le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois. Elles consisteront également à renforcer les capacités des mandants et à promouvoir le dialogue social, en prenant dûment en considération les besoins des groupes particulièrement touchés par la crise. Les efforts porteront sur l'extension des emplois décents en général, mais l'accent sera mis sur les jeunes, les femmes et les travailleurs de l'économie informelle, en particulier ceux qui sont durement touchés par la crise.

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

- adopter des approches novatrices en matière de collecte et d'analyse des données et approfondir la compréhension des effets des politiques macroéconomiques, sectorielles, du marché du travail et de l'emploi et de leurs interactions sur la reprise de l'emploi;
- évaluer l'impact à long terme de la crise du COVID-19 sur le marché du travail, en particulier sur les groupes les plus touchés, les jeunes et les femmes;

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

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

- entreprendre de nouvelles recherches et élaborer des produits de diffusion des connaissances sur les thématiques suivantes: les politiques visant à promouvoir la reprise et la résilience au lendemain de la crise du COVID-19; la transformation structurelle inclusive; les transitions du marché du travail favorables aux femmes et aux jeunes; les perspectives d'emploi futures dans les services et dans l'économie numérique, l'économie verte et l'économie des soins; l'évolution de la structure des échanges et ses conséquences pour l'emploi; et l'utilisation des technologies numériques pour soutenir les transitions vers l'économie formelle;
- mettre à jour les principes directeurs et le contenu des services consultatifs et des programmes de renforcement des capacités sur la nouvelle génération de politiques nationales de l'emploi destinées à favoriser la reprise et la résilience, en fonction des différentes étapes du cycle des politiques publiques;
- renforcer la capacité des mandants, notamment par des cours en ligne et des activités d'apprentissage par les pairs, en coopération avec le Centre de Turin, en ce qui concerne les politiques macroéconomiques, sectorielles et de l'emploi, les stratégies intégrées de formalisation, le rôle de la numérisation, les cadres de coordination des

politiques de l'emploi et les pratiques internationales en la matière;

- encourager les partenariats et plaider en faveur du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent à l'échelle mondiale, notamment par la promotion de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, de la recommandation n° 204 et le plan d'action et de suivi concernant l'emploi des jeunes pour la période 2020-2030, en particulier auprès des organisations régionales et internationales, des institutions financières internationales, du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), des commissions économiques des Nations Unies et d'autres organismes des Nations Unies.

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

109. La pandémie de COVID-19 a révélé au grand jour la fragilité des systèmes alimentaires et a mis en évidence les problèmes auxquels sont confrontées les économies rurales, qui connaissent de fréquents déficits de travail décent. Il est essentiel de renforcer la capacité des mandants à remédier à ces déficits par des politiques sectorielles et des investissements dans les secteurs stratégiques, comme le souligne la Déclaration du centenaire, ainsi que de promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail applicables. Les interventions ciblées qui favorisent le travail décent en milieu rural, notamment dans le secteur agroalimentaire, en particulier la pêche et l'aquaculture, et qui génèrent des débouchés dans des secteurs non agricoles (par exemple les mines, la foresterie, l'industrie manufacturière, le tourisme et la construction) doivent aller de pair avec des mesures visant à améliorer les infrastructures et les services, en particulier la santé, l'éducation et les services publics. De telles interventions, dans le contexte plus large de la transformation de la production, peuvent contribuer à jeter les bases d'une croissance inclusive, d'un développement durable et de la sécurité alimentaire et ouvrir des perspectives à certains groupes vulnérables, comme les femmes, les jeunes et les travailleurs migrants, qui ont peut-être plus de difficultés à accéder à un travail décent.

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

- élaborer des politiques, plans, stratégies et mesures qui soient conformes aux normes internationales du travail applicables et qui favorisent le travail décent dans des secteurs

spécifiques de l'économie rurale, et renforcer leur capacité à les mettre en œuvre;

- améliorer les cadres juridiques et institutionnels pertinents, en particulier pour le dialogue social sectoriel dans l'économie rurale, sur la base de normes et d'outils sectoriels adaptés, notamment en renforçant la capacité des organismes publics et des organisations sectorielles et rurales de travailleurs et d'employeurs;
- mettre en œuvre des interventions ciblées pour promouvoir une transformation inclusive de la production et le travail décent et améliorer la productivité dans les secteurs de l'économie rurale, notamment des programmes d'investissement à forte intensité d'emploi.

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

- entreprendre des recherches axées sur les politiques socio-économiques dans les secteurs clés de l'économie rurale;
- mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités et concevoir des outils adaptés à des secteurs ou à des thématiques propres à l'économie rurale;
- convoquer des réunions mondiales tripartites consacrées à certains secteurs de l'économie rurale;
- renforcer les partenariats avec d'autres organisations internationales pour faire progresser la cohérence des politiques et l'élaboration de programmes dans l'économie rurale.

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

112. Le changement environnemental et climatique, la perte de biodiversité et la gestion des déchets et des produits chimiques sont autant de défis et d'opportunités pour l'emploi productif et le travail décent, l'éradication de la pauvreté et la réduction des inégalités. La pandémie de COVID-19 a clairement montré qu'une vie et des lieux de travail sains, des économies productives et le travail décent dépendent d'un environnement sain. Des possibilités se présentent pour élaborer et mettre en œuvre des politiques intégrées en vue de relever ces défis et de favoriser la transition vers une économie verte. Il s'agit par là même de promouvoir la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité en tant qu'élément constitutif des stratégies de relance. Les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour*

tous établis par le BIT peuvent faciliter des transformations profondes dans tous les secteurs économiques grâce à des politiques intégrées fondées sur le dialogue social.

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

- effectuer des évaluations, des diagnostics et des analyses de l'incidence économique du changement climatique, de la dégradation de l'environnement et de la résilience sur l'emploi, en mettant particulièrement l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes;
- faire progresser les politiques qui appréhendent simultanément l'Agenda du travail décent et les objectifs en matière de changement climatique au moyen du dialogue social;
- formuler et mettre en œuvre des cadres et des programmes d'action cohérents et fondés sur des données probantes pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables aux niveaux national, sectoriel ou local, y compris les communautés autochtones, au moyen d'un nouveau mécanisme d'innovation pour une transition juste destiné à soutenir l'élaboration de politiques novatrices;
- concevoir et mettre en œuvre des programmes de travaux et d'emplois verts pour lutter contre la dégradation de l'environnement et le changement climatique.

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

- promouvoir une transition juste vers la durabilité environnementale au moyen de processus multilatéraux et régionaux conformes aux ODD, mobiliser des ressources et renforcer les partenariats multipartites, en particulier dans le cadre de l'initiative Action pour le climat au service de l'emploi;
- mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités sur l'intégration des questions environnementales dans les interventions en faveur de l'emploi productif et du travail décent, grâce notamment à des mécanismes d'apprentissage mutuel et d'évaluation par les pairs, en collaboration avec le Centre de Turin;
- développer et diffuser des connaissances globales sur les politiques et les pratiques relatives à la création d'emplois verts (travaux verts, économie verte et économie bleue, et emplois verts pour les jeunes) et à la transition juste, en s'appuyant notamment sur la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire.

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

115. L'OIT fournira des orientations aux mandants pour accroître les investissements visant à promouvoir le travail décent dans le cadre de la relation entre l'aide humanitaire, le développement et la paix, en particulier pour intégrer les résultats de la consolidation de la paix dans les programmes de l'OIT et pour promouvoir la contribution du travail décent à la consolidation de la paix, conformément à la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui préconise des stratégies cohérentes et globales pour répondre aux crises, permettre la reprise et renforcer la résilience face aux chocs futurs, en s'attaquant aux inégalités et à l'informalité. Une attention particulière sera accordée aux groupes vulnérables, notamment les minorités, les peuples autochtones et tribaux, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays, les migrants et les réfugiés. Le Programme des emplois au service de la paix et de la résilience sera renforcé afin de servir d'outil de mobilisation de ressources, d'exécution des programmes et de partage de connaissances sur la manière dont l'emploi productif et le travail décent, étayés par les normes internationales du travail, le tripartisme et le dialogue social, contribuent au progrès social et économique en situation de crise.

116. Dans les États fragiles, l'OIT prêtera son concours aux mandants pour:

- renforcer leurs connaissances, leur sensibilisation et leurs capacités en vue de générer des emplois décents et d'améliorer les moyens de subsistance au moyen de méthodes d'investissement à forte intensité d'emploi et de programmes en faveur des compétences, des entreprises, des coopératives et des services de l'emploi, conformément aux normes internationales du travail applicables et par l'intermédiaire du dialogue social;
- améliorer la préparation, la consolidation de la paix et la résilience grâce à des stratégies de réponse aux crises centrées sur l'emploi, qui prévoient des évaluations adaptées aux situations de conflit et aux contextes d'après-catastrophe, qui intègrent les aspects de la consolidation de la paix et du relèvement à la suite d'une catastrophe et qui introduisent ou renforcent les bonnes pratiques en matière de travail dans les projets et programmes;
- promouvoir la prise en compte des questions liées au travail dans les stratégies et programmes nationaux conçus pour concrétiser le lien entre l'humanitaire, le développement et la paix, en

particulier dans les cadres de coopération des Nations Unies.

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

- élaborer des procédures opérationnelles et des stratégies et modalités de mise en œuvre pour définir, suivre et évaluer sur le plan de la consolidation de la paix les résultats des interventions menées dans le cadre du programme «Des emplois pour la paix et la résilience»;
- promouvoir et gérer les connaissances concernant la contribution de l'emploi à la consolidation de la paix et assurer la diffusion des bonnes pratiques et des outils liés au travail dans le cadre des processus de relèvement et de reconstruction;
- se positionner au sein des forums mondiaux sur la fragilité et la paix et au sein des groupes de travail thématiques interinstitutions des Nations Unies sur ce sujet, et intégrer l'Agenda du travail décent dans leurs travaux.

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

118. L'impact de la pandémie de COVID-19 a rendu les transitions professionnelles encore plus difficiles dans un monde du travail qui évoluait déjà rapidement, en particulier pour les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle et les femmes, entre autres groupes. Des programmes du marché du travail et des services de l'emploi ciblés et soucieux des questions d'égalité entre hommes et femmes sont indispensables pour préparer les travailleurs, les demandeurs d'emploi et les employeurs à contribuer à une reprise riche en emplois. Il importe à cet effet de renforcer les capacités des mandants à concevoir et à fournir des services de qualité, inclusifs et tournés vers le client, à accroître les investissements dans les programmes actifs du marché du travail et à assurer une mise en œuvre en coordination avec les politiques de protection sociale. Il convient également de renforcer leurs capacités à améliorer la collaboration et les partenariats entre les prestataires de services des secteurs public et privé et du tiers secteur, tout en optimisant l'utilisation des services numériques. L'OIT coopérera avec l'Association mondiale des services d'emploi publics, la Confédération mondiale de l'emploi, les banques régionales de développement et les organismes des Nations Unies.

119. Au niveau national, l'OIT prêtera son concours aux mandants et aux prestataires de services de l'emploi pour:

- formuler et mettre en œuvre des programmes du marché du travail et des services de l'emploi inclusifs et intégrés (services d'intermédiation, orientation professionnelle, formation professionnelle, aide à l'emploi indépendant et à l'entrepreneuriat, orientation vers des programmes d'emploi publics et des emplois subventionnés et autres mesures d'activation) pour faciliter les transitions, en mettant particulièrement l'accent sur les jeunes et les personnes âgées et sur l'économie numérique;
- renforcer la capacité des prestataires de services de l'emploi et moderniser les systèmes de prestation grâce aux nouvelles technologies, en partenariat avec d'autres organisations;
- mesurer et évaluer les résultats des politiques et programmes du marché du travail, y compris les initiatives visant à faciliter le passage des jeunes de l'école au monde du travail et le soutien actif à l'emploi pour les personnes déplacées, afin d'éclairer la prise de décisions;
- formuler et mettre en œuvre des mesures visant à rendre opérationnel le plan d'action et de suivi concernant l'emploi des jeunes pour la période 2020-2030 en ce qui concerne les programmes et services du marché du travail qui soutiennent les transitions durables pour la jeunesse;
- soutenir la collaboration entre prestataires de services de l'emploi et établissements de formation (telle que l'enseignement et la formation techniques et professionnels), services de développement des entreprises, programmes

d'emploi publics et organismes d'aide et de protection sociale.

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

- élaborer et diffuser des produits de la connaissance et des orientations sur les programmes du marché du travail et les services de l'emploi, notamment le rapport *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2022* et le rapport *Global Employment Services 2022*, afin d'optimiser les transitions au cours de la période qui suivra la crise du COVID-19, ainsi que des lignes directrices révisées sur la réglementation des agences d'emploi privées;
- maintenir et enrichir la plateforme de l'emploi décent pour les jeunes avec des ressources organisées relatives à l'emploi des jeunes, afin d'en faire une source d'information utile pour l'élaboration de programmes du marché du travail et de services de l'emploi reposant sur des données fiables;
- renforcer et élargir la collaboration entre les différentes parties prenantes pour assurer des transitions efficaces vers le travail décent, y compris avec les institutions mondiales et régionales s'occupant de services de l'emploi;
- favoriser le développement des capacités des prestataires de services de l'emploi et des acteurs qui mettent en œuvre les programmes du marché du travail, dans les secteurs public et privé, en collaboration avec le Centre de Turin et d'autres organisations. Les efforts devront se concentrer sur la conception et le financement de programmes du marché du travail efficaces et intégrés, sur le rôle des technologies numériques et de l'inclusion, ainsi que sur les services de l'emploi destinés à des groupes cibles spécifiques.

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

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

121. La crise du COVID-19 a contraint nombre d'entreprises à mettre la clé sous la porte ou à suspendre, réduire ou restructurer leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement, ce qui a entraîné la disparition de millions d'emplois. Les entreprises de l'économie informelle, les entreprises dirigées par des femmes et les travailleurs indépendants ont été particulièrement touchés. En outre, les mesures de confinement sont venues s'ajouter aux difficultés qui faisaient déjà obstacle à la croissance et à la durabilité

des entreprises, pesant ainsi encore davantage sur leur capacité de générer de l'emploi productif et du travail décent et de promouvoir l'innovation.

122. Les entreprises jouent un rôle essentiel aussi bien dans la gestion des crises que dans les efforts déployés pour favoriser une reprise durable et résiliente. Pour qu'elles puissent redémarrer et croître, il faut un cadre d'action et un environnement institutionnel qui leur permettent de renforcer leur résilience et leur productivité et de générer du travail décent. Il est urgent d'intensifier les interventions intégrées qui mettent l'accent sur le développement

de l'entrepreneuriat et de l'économie numérique, le développement des capacités humaines, le perfectionnement des compétences, l'accès aux marchés, le financement et la formation, ainsi que sur les mesures d'incitation et de soutien à la formalisation des entreprises et à l'amélioration des conditions de travail pour tous. Dans la perspective de l'après-COVID-19, il sera nécessaire de traiter la question de la viabilité de la dette des entreprises tout en reconnaissant que la possibilité s'offre aux entreprises de croître par l'innovation, en mettant à profit les technologies numériques et en adoptant des modèles de fonctionnement et des pratiques durables qui sont source d'avantages sociaux et environnementaux. Il y a moyen également d'accélérer la transition vers une économie plus verte et de créer des emplois verts décents en exploitant les capacités des entreprises durables dans le cadre de plans de relance et de stratégies de développement à long terme. Une transition juste vers une économie plus verte conduira aussi à des entreprises plus viables et plus durables qui pourront à leur tour jouer un rôle clé dans la croissance économique.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

123. Compte tenu de l'évaluation indépendante de haut niveau de la stratégie et des mesures adoptées par l'OIT en vue de promouvoir les entreprises durables (2014-2019), et au vu des leçons tirées de l'expérience récente de la crise, l'action que l'OIT entend mener au titre du résultat 4 consistera à encourager, entre les individus, les organisations et les institutions, des interactions propices à l'innovation, à la productivité et à l'entrepreneuriat et qui permettent aux entreprises d'acquérir des connaissances, de s'adapter et de prospérer sur le long terme. Il s'agit en effet de répondre au besoin qu'ont les entreprises, tout particulièrement les micro, petites et moyennes entreprises, de pouvoir s'appuyer sur un écosystème porteur qui leur donnera les moyens de combler leurs écarts de productivité et de renforcer leurs capacités de manière à pouvoir fonctionner sur des marchés perturbés. Un tel environnement est indispensable pour que les entreprises offrent aux travailleurs des revenus plus élevés, qu'elles améliorent les conditions de travail et le niveau de vie et qu'elles promeuvent le travail décent, notamment en facilitant la formalisation et en empêchant l'informalisation des emplois et des unités économiques. Les chaînes d'approvisionnement sont un point d'entrée et peuvent jouer un rôle positif dans la résolution de nombreux problèmes économiques et sociaux.

124. L'OIT continuera de promouvoir le respect des droits au travail, en particulier des principes et droits

fondamentaux au travail, dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille, en apportant son assistance pour la mise en œuvre de mesures de sécurité et de santé au travail (SST) sur les lieux de travail et en s'employant à améliorer les relations professionnelles et le dialogue social à tous les niveaux. Cela est indispensable pour atténuer l'impact des problèmes qui se posent en matière sanitaire et environnementale tout en soutenant la durabilité et la compétitivité des entreprises.

125. L'accompagnement des entreprises dans le développement des compétences numériques et non techniques, l'accès à des apprentissages axés sur la demande et la promotion d'une culture d'adaptation au monde du travail de demain sont aussi inscrits dans la stratégie de l'OIT. Les investissements doivent être accrus et l'innovation développée pour que le potentiel du progrès technologique puisse être pleinement exploité et que les entreprises puissent ainsi améliorer quantitativement et qualitativement leurs produits et leurs services.

126. L'OIT renforcera la capacité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs à élaborer des plans d'augmentation de la productivité selon des scénarios évolutifs, à encourager les investissements dans l'infrastructure et la logistique et à définir les mesures à prendre pour soutenir l'entrepreneuriat dans les secteurs en expansion. Elle axera son appui sur la continuité des opérations et la création d'emplois et sera ancrée dans l'Agenda du travail décent et dans l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, afin de faire en sorte que les avantages du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité soient partagés équitablement. Le rôle de l'économie sociale et solidaire et, en particulier, des coopératives continuera d'être promu pour favoriser la création d'emplois décents et des avantages sociaux concomitants pour les travailleurs.

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

127. L'existence d'un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables est essentielle pour que tout le monde puisse se voir garantir des possibilités de travail décent et d'emploi productif ainsi qu'un meilleur niveau de vie. L'action de l'OIT en la matière vise à améliorer les perspectives économiques des entreprises, en particulier des micro, petites et moyennes entreprises, à remédier aux déficits de travail décent et à faire en sorte que les activités économiques soient durables sur le plan environnemental.

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

- analyser et éliminer les principaux obstacles politiques, institutionnels ou réglementaires à la mise en place d'un environnement propice aux entreprises durables, en particulier les contraintes dues à la crise du COVID-19 qui pourraient influencer sur les stratégies de relance à plus long terme;
- soutenir les mesures nationales visant à garantir que les entreprises ont accès aux connaissances, aux services financiers, aux marchés nationaux et mondiaux et à des possibilités d'innovation;
- participer aux actions de sensibilisation et à l'élaboration de politiques ayant pour but d'améliorer l'environnement entrepreneurial de manière à favoriser la création, la croissance et la pérennité d'entreprises créatrices d'emplois, innovantes et à même de promouvoir le travail décent, notamment au moyen de cadres institutionnels permettant de renforcer la résilience et la productivité des micro, petites et moyennes entreprises;
- formuler des recommandations sur les politiques propres à faciliter l'accès des entreprises aux services financiers dont elles ont besoin;
- définir des politiques ou réviser les politiques existantes en vue de promouvoir l'emploi de qualité et la productivité dans des économies circulaires et écologiquement viables et de soutenir les entreprises et les travailleurs lors des périodes de transition;
- élaborer des politiques et des mesures législatives applicables à l'économie sociale et solidaire, y compris aux coopératives, ou passer en revue celles qui existent, et appliquer à titre d'essai les lignes directrices relatives aux statistiques des coopératives, adoptées par la 20^e CIST en 2018.

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

- mener des recherches en vue de trouver de nouvelles idées et de nouvelles données sur les différentes stratégies possibles, ainsi que des outils d'élaboration des politiques qui permettront de rendre l'environnement plus propice aux entreprises durables au sortir de la pandémie;
- renforcer la capacité des mandants de l'OIT, notamment au moyen des examens par les pairs et de l'apprentissage mutuel, à favoriser l'existence d'un climat propice aux entreprises durables et à suivre les indicateurs pertinents des ODD, en collaboration avec le Centre de Turin et d'autres partenaires, dont l'Alliance coopérative

internationale, le Comité pour la promotion de l'action coopérative, le Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

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

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

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

- œuvrer avec les instances et institutions nationales et infranationales qui jouent un rôle fondamental dans les écosystèmes de l'entreprise et de l'entrepreneuriat, en vue d'améliorer la résilience des entreprises, le maintien dans l'emploi, la productivité et les conditions de travail;
- promouvoir l'entrepreneuriat durable, l'inclusion financière et la création de micro, petites et moyennes entreprises, en accordant une attention particulière aux femmes et aux personnes en situation de vulnérabilité, telles que les jeunes, les déplacés et les réfugiés, et renforcer les capacités nécessaires au développement des systèmes de marché et des chaînes de valeur;
- fournir des services de formation à la gestion des affaires axés sur la résilience, la productivité et l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises et donner accès aux meilleures pratiques en matière d'efficacité de la production et de dynamique de l'innovation, en collaboration avec les institutions locales partenaires;

- mettre en œuvre des initiatives destinées à produire des données fiables sur l'emploi productif et le travail décent, en particulier dans le contexte des changements climatiques;
- améliorer l'accès des entreprises aux services financiers dont elles ont besoin et renforcer leur capacité à mettre à niveau les compétences et à améliorer les conditions de travail de leur personnel, à développer l'innovation, à adopter des technologies plus respectueuses de l'environnement et des pratiques plus économes en énergie et en ressources et à générer de l'emploi productif et du travail décent.

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

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

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

133. Les entreprises formelles sont essentielles pour créer des emplois de meilleure qualité et en plus grand nombre, réduire la concurrence déloyale, accroître les recettes publiques et assurer la cohésion sociale.

Compte tenu de la recommandation n° 204, l'action de l'OIT dans le domaine de la formalisation des entreprises vise à abaisser les obstacles et à mettre en place des mesures de soutien et d'incitation, tout en renforçant la productivité des entreprises. Cela exige d'analyser les caractéristiques des entreprises informelles et de recenser les causes profondes et les facteurs de l'informalité, de déterminer les interventions appropriées et d'établir des priorités ainsi que de promouvoir les réformes et les programmes d'appui nécessaires.

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

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

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

- recenser et diffuser les nouvelles pratiques et les principes directeurs qui commencent à être appliqués, notamment dans l'action menée par les

pays face au COVID-19, en vue de favoriser la transition des entreprises et des travailleurs qu'elles emploient vers l'économie formelle, ainsi que de réduire l'informalisation de l'économie et les effets néfastes de la pandémie sur les entreprises informelles, en accordant une attention particulière aux groupes en situation de vulnérabilité;

- renforcer la capacité des mandants de l'OIT et des principales parties prenantes aux niveaux régional et mondial à faciliter la transition des entreprises informelles vers la formalité, notamment au moyen des examens par les pairs et de l'apprentissage mutuel, en collaboration avec le Centre de Turin et les autres partenaires concernés, dont le Centre du commerce international et la CNUCED.

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

136. Les politiques et pratiques entrepreneuriales conformes à l'Agenda du travail décent et à l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain sont une composante fondamentale des efforts déployés pour reconstruire en mieux dans la perspective de l'après-COVID-19 et sont essentielles pour parvenir à une croissance économique inclusive et réaliser les ODD. L'OIT entend soutenir les initiatives mondiales et nationales en matière de conduite responsable des entreprises par la promotion du dialogue social, la production et la diffusion de connaissances et un appui consultatif spécialisé visant à assurer la cohérence des politiques dans les différents secteurs de l'économie, du point de vue des échanges commerciaux, de l'investissement et des effets du changement climatique. Elle intensifiera aussi ses efforts visant à aider les États Membres à tirer parti des possibilités de promouvoir les entreprises durables, le travail décent et le développement inclusif, conformément aux Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2016.

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

- promouvoir les pratiques entrepreneuriales responsables en tant qu'élément central des stratégies de redressement socio-économique, tout particulièrement dans les secteurs les plus durement touchés par la crise du COVID-19 et tout au long des chaînes d'approvisionnement;
- mettre en place des politiques et des mesures d'appui en vue d'accompagner les entreprises dans

leurs efforts d'alignement de leurs pratiques sur les normes et les principes internationaux et sur la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale – cinquième édition, 2017 (Déclaration sur les entreprises multinationales), en partenariat avec les responsables du HCDH, du Pacte mondial des Nations Unies, de l'OCDE et d'autres organisations internationales s'il y a lieu;

- dans le cadre des efforts visant à promouvoir la conformité des pratiques entrepreneuriales avec la Déclaration sur les entreprises multinationales, promouvoir le dialogue social sur les politiques et stratégies commerciales et d'investissement en vue d'encourager l'investissement étranger direct et les pratiques entrepreneuriales propres à favoriser l'emploi productif et le travail décent, en partenariat avec la CNUCED, l'Association mondiale des organismes de promotion de l'investissement (WAIPA) et d'autres organisations internationales;
- mener des recherches intégrant les questions de genre et promouvoir un dialogue fondé sur des données factuelles concernant les mesures nécessaires pour encourager la contribution positive des entreprises multinationales au progrès économique et social, au développement durable et au travail décent pour tous;
- concevoir des outils analytiques, des modèles d'intervention et des projets d'écoentrepreneuriat, de développement des chaînes de valeur vertes et résilientes et d'innovation dans les technologies vertes.

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

- renforcer les capacités de ses mandants et des principales parties prenantes à promouvoir et à mettre en œuvre des pratiques entrepreneuriales responsables, notamment dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, au moyen des examens par les pairs et de l'apprentissage mutuel, en collaboration avec le Centre de Turin et, s'il y a lieu, en partenariat avec les responsables du Pacte mondial des Nations Unies, du HCDH, de l'OCDE et de la WAIPA, entre autres;
- faciliter l'échange de données d'expérience entre les États Membres dans les domaines liés aux pratiques entrepreneuriales inclusives, responsables et durables à l'appui de la réalisation du travail décent et de l'application des principes énoncés dans la Déclaration sur les entreprises multinationales;

- mutualiser les connaissances, les enseignements tirés et les bonnes pratiques en matière de promotion du travail décent dans l'économie circulaire de certains secteurs stratégiques de l'économie;
- prodiguer ses conseils et son aide aux entreprises en matière de normes internationales du travail par l'intermédiaire du service d'assistance aux entreprises du BIT.

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

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

139. La Déclaration du centenaire promeut un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous, compatible avec le cadre établi par la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Cette ambition, qui fait écho à l'ODD 4 relatif à l'accès de tous à une éducation de qualité et à des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, continuera de guider la stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences en 2022-23.

140. La crise du COVID-19 a accéléré les changements sur les marchés du travail et mis en évidence la nécessité de l'apprentissage tout au long de la vie pour tous. Le sentiment d'urgence à propos de la mise en place de systèmes efficaces d'acquisition de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie est plus vif que jamais. La pandémie a entraîné de profonds bouleversements dans l'éducation, la formation en cours d'emploi, et l'enseignement et la formation techniques et professionnels à travers le monde. De nombreux pays ont eu du mal à négocier la transition vers la formation à distance, dont beaucoup de personnes ont été privées faute d'avoir les moyens de se connecter en ligne. En outre, l'ampleur sans précédent des pertes d'emploi enregistrées dans de multiples secteurs a aggravé les difficultés qui existaient déjà avant la pandémie, en particulier l'inadéquation entre l'offre de compétences et les besoins du marché et l'accès limité aux possibilités de développement des compétences, dès lors que des millions de femmes et d'hommes étaient contraints à chercher une autre activité professionnelle.

141. À mesure que les entreprises et les travailleurs s'adaptent à la transformation numérique, l'occasion s'offre d'élargir l'accès à la formation professionnelle, en exploitant le potentiel des nouvelles technologies de l'éducation, en transformant les lieux de travail en espaces d'apprentissage et en intervenant à plus

grande échelle pour stimuler le développement des compétences.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

142. L'OIT continuera d'aider ses mandants à mettre l'offre de compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail et à définir, tester et déployer des solutions appropriées, économiques et faciles à reproduire, en renforçant le Mécanisme d'innovation pour les compétences. Ce mécanisme, lancé en 2019, mettra fortement l'accent sur la numérisation et les nouvelles approches pilotées par les données dans le cadre de la prospective des besoins de compétences afin que les avantages des nouvelles technologies profitent à tous, dans toutes les régions du monde, tout en reconnaissant que la formation présentielle reste importante et qu'il est nécessaire de réduire la fracture numérique. En outre, la discussion normative consacrée aux apprentissages qui aura lieu aux sessions de 2022 et 2023 de la Conférence internationale du Travail permettra d'élaborer des orientations détaillées concernant les moyens de promouvoir des apprentissages de qualité afin de réduire le décalage entre l'offre et la demande de compétences.

143. Étant donné que les mandants demandent de plus en plus à l'OIT de renforcer son action dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, un nouveau «Programme mondial en faveur du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie» a été mis en place. Ce programme apportera un appui opérationnel pour élargir le champ de l'assistance technique fournie aux États Membres, mobiliser des ressources, tirer parti des partenariats existants et en conclure de nouveaux, promouvoir la mutualisation des connaissances et encourager les politiques innovantes.

144. L'OIT travaillera en étroite collaboration avec les organismes des Nations Unies, notamment l'UNESCO et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), des partenariats multipartites tels que Génération sans limites et le Partenariat mondial pour l'éducation, des institutions multilatérales et bilatérales telles que la Commission de l'Union africaine et l'Union

européenne, ainsi que des institutions financières régionales et internationales comme la Banque africaine de développement, la Banque asiatique de développement et la banque de développement de l'Amérique latine.

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

145. La transformation rapide des secteurs d'activité et des professions et l'évolution des chaînes d'approvisionnement mondiales font peser de nouvelles attentes sur les systèmes d'éducation et de formation. La collecte de données sur le marché du travail et le dialogue social peuvent contribuer à recenser les besoins en matière de reconversion et de perfectionnement des compétences, à prévenir les décalages entre l'offre et la demande de compétences et à permettre aux systèmes de développement des compétences d'anticiper les besoins. Un appui doit être apporté aux institutions nationales, sectorielles et régionales afin qu'elles puissent mettre à profit les données recueillies sur les compétences pour améliorer la qualité et la pertinence des formations. La collaboration nationale et internationale dans le domaine de la prospective des besoins de compétences sera déterminante pour relever ces défis.

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

- renforcer leur capacité à définir et à anticiper les besoins de compétences, compte tenu des changements à l'œuvre dans le monde du travail et des effets du COVID-19;
- élaborer et mettre en œuvre, dans le cadre du dialogue social, des stratégies sectorielles, prospectives et inclusives fondées sur des données factuelles afin de déterminer les besoins de compétences et d'y répondre;
- expérimenter des méthodes innovantes pour mesurer les écarts existants ou potentiels entre l'offre et la demande de compétences, telles que des évaluations rapides des besoins de compétences, l'utilisation d'outils d'exploitation des mégadonnées et la mesure de l'inadéquation des compétences, conformément aux directives adoptées en 2018 par la CIST;
- concevoir et mettre en œuvre des interventions visant à recenser les besoins de compétences et à promouvoir l'acquisition, l'actualisation et l'amélioration des compétences nécessaires à une transition juste vers la durabilité environnementale et des autres capacités requises en vue de l'emploi

productif, du travail décent, de la résilience des entreprises et des travailleurs, et du développement personnel.

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

- mettre au point des produits de diffusion des connaissances – dans une perspective de non-discrimination et d'égalité des genres – concernant l'anticipation des besoins de compétences et l'identification des déséquilibres entre ces besoins et les compétences sur le marché du travail, à partir des informations relatives au marché du travail, y compris les données recueillies en temps réel et les mégadonnées;
- recenser et diffuser les bonnes pratiques découlant des interventions réussies en matière d'anticipation des besoins de compétences, en particulier les méthodes utilisées dans le cadre du programme de développement des compétences en matière de commerce et de diversification économique;
- élaborer et mettre en œuvre, à titre expérimental, des directives concernant l'identification et la prévision des compétences qui seront nécessaires pour faciliter des transitions justes vers un meilleur avenir du travail au cours de la période de redressement qui suivra la crise du COVID-19;
- élaborer, en collaboration avec le Centre de Turin et le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT-CINTERFOR), des programmes de renforcement des capacités relatifs aux nouvelles approches et méthodes utilisées pour prévoir les besoins de compétences et mettre en adéquation l'offre et la demande de compétences.

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

148. Il devient indispensable de définir et de renforcer des méthodes tripartites faisant intervenir tous les acteurs gouvernementaux pour élaborer des politiques et des stratégies en matière de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui facilitent les changements structurels et la croissance de la productivité et qui soient étroitement associées aux plans nationaux de développement et aux politiques sectorielles, commerciales et relatives à l'emploi, y compris celles ayant trait à la sortie de crise après la pandémie de COVID-19. Les modèles de financement innovants et pérennes qui reposent sur la coopération entre le gouvernement et les

partenaires sociaux permettent d'élargir le champ des possibilités de reconversion et d'apprentissage tout au long de la vie, y compris pour les travailleurs âgés. L'OIT collaborera avec, entre autres partenaires, le Réseau des Nations Unies pour l'innovation et le Bureau de l'informatique et des communications de l'ONU par le biais de la plateforme Unite Ideas.

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

- élaborer et mettre en œuvre des politiques et des stratégies nationales relatives aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective, afin de répondre aux besoins de compétences au-delà de la formation professionnelle initiale, en insistant particulièrement sur l'égalité des genres, l'inclusion et la diversité;
- intégrer le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie dans les plans nationaux de développement, les politiques sectorielles et les stratégies de réforme structurelle aux niveaux national et régional;
- promouvoir leur participation à la gouvernance des systèmes d'acquisition de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, notamment en créant des mécanismes tripartites de gouvernance du développement des compétences ou, lorsqu'il en existe, revoir leur fonctionnement;
- concevoir et mettre en œuvre des modalités financières et des systèmes d'incitation équitables, pérennes et novateurs qui favorisent l'apprentissage tout au long de la vie et offrent des solutions innovantes permettant aux individus et aux entreprises de relever les défis liés aux compétences;
- élaborer et mettre en œuvre des plans de renforcement des capacités en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.

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

- renforcer le Mécanisme d'innovation pour les compétences et étendre son champ d'action, en vue d'élaborer et d'expérimenter des solutions intégrant une perspective de genre pour remédier aux principaux problèmes de compétences, en collaboration avec le Centre de Turin et l'OIT-CINTERFOR;
- élaborer des directives stratégiques et techniques sur le financement du développement des compétences, et plus particulièrement sur certains

modèles, mécanismes et mesures d'incitation et de sensibilisation;

- élaborer des orientations stratégiques fondées sur des données factuelles et faisant ressortir les liens qui existent entre l'apprentissage tout au long de la vie et la protection sociale, la gouvernance tripartite, les mécanismes de coordination et les modalités institutionnelles;
- recenser et diffuser, grâce au concours des organisations d'employeurs et de travailleurs, les enseignements et les bonnes pratiques tirés de l'observation des systèmes de gouvernance efficaces et inclusifs en matière de compétences.

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

151. Pour pouvoir répondre aux besoins des entreprises et obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi pour tous, femmes ou hommes, il faudrait que les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie intègrent, par le dialogue social, la formation en situation de travail et l'acquisition des compétences élémentaires et des compétences numériques dans l'ensemble des programmes d'apprentissage. Les programmes de formation inclusifs doivent accorder une plus large place à des formules d'apprentissage souples et centrées sur l'apprenant et créer des environnements d'apprentissage exempts de toute discrimination, qui mettent particulièrement l'accent sur l'égalité des genres et les mesures visant à réduire la fracture numérique par un meilleur accès aux équipements, à l'Internet et à d'autres solutions de faible technicité. Avec l'essor des filières d'apprentissage en ligne non formel et informel, il devient nécessaire de renforcer les systèmes de validation des acquis de l'expérience et de permettre la validation continue des qualifications au moyen de la microcertification. Compte tenu des répercussions du COVID-19, les jeunes, les femmes et les groupes défavorisés ou en situation de vulnérabilité méritent une attention prioritaire. L'OIT collaborera avec, entre autres partenaires, le Réseau mondial pour l'apprentissage, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR).

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

- moderniser les apprentissages au moyen de la révision de la législation et des systèmes en vigueur,

et mettre en place des modèles adaptés aux besoins du pays;

- diversifier les options et les filières d'apprentissage en incitant les femmes à s'orienter vers les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques et en limitant la ségrégation fondée sur le genre dans la formation;
- élaborer et mettre en œuvre des politiques et des programmes inclusifs de validation des acquis de l'expérience et des qualifications, promouvoir la mobilité au moyen d'accords bilatéraux et multilatéraux, et concevoir des programmes visant à renforcer l'acquisition de compétences de base;
- concevoir et mener à bien des initiatives ciblées, telles que l'adoption de directives sur l'orientation professionnelle et de mesures de soutien postérieures à la formation, afin d'améliorer l'accès à l'apprentissage, en particulier pour les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle, les personnes handicapées et les personnes en situation de vulnérabilité;
- appliquer à plus grande échelle, en les adaptant aux besoins spécifiques du public concerné, des méthodes éprouvées s'agissant de promouvoir l'accès des populations rurales aux possibilités de formation, telles que la formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales.

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

- établir des rapports analytiques sur l'apprentissage en vue de la discussion normative qui se tiendra à ce sujet aux sessions de 2022 et de 2023 de la Conférence internationale du Travail;
- générer et diffuser des produits de la connaissance et du matériel pédagogique portant sur: i) les systèmes de formation en alternance, et de formation et d'apprentissage en situation de travail; ii) les formules d'apprentissage souples telles que les études à plein temps ou à temps partiel, l'apprentissage en ligne ou le bénévolat; iii) le développement stratégique des ressources humaines dans les micro, petites et moyennes entreprises; et iv) l'inclusion sociale et l'égalité des genres;
- élaborer et mettre en œuvre, aux niveaux mondial et régional, des programmes de renforcement des capacités axés sur les compétences de base, les apprentissages de qualité et la validation des acquis de l'expérience, y compris des cours en ligne ouverts à tous, en collaboration avec le Centre de Turin et l'OIT-CINTERFOR;

- mettre en œuvre, en collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs, la Confédération syndicale internationale, l'OIM et l'UNESCO, des programmes régionaux consacrés à la question des compétences et des migrations, sur certains axes migratoires, dans le cadre du Partenariat mondial pour les compétences;
- soutenir, en collaboration avec les organismes des Nations Unies et d'autres institutions internationales, des campagnes mondiales de sensibilisation et de marketing social ainsi que le partage des connaissances sur la formation professionnelle inclusive et la promotion de l'égalité des genres par l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.

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

154. La numérisation offre de nombreuses possibilités en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, comme en témoigne le recours accru à des solutions d'apprentissage en ligne et à distance pendant la pandémie de COVID-19. Si elle est fondée sur le dialogue social, elle peut améliorer l'accès à des possibilités de perfectionnement des compétences et aux matériels pédagogiques ainsi que les modes de formation et leur évaluation. Les nouvelles formes de certification numérique facilitent la validation des acquis d'apprentissage, ce qui favorise la mobilité des apprenants et améliore l'adéquation entre offre de compétences et offre d'emplois. Il existe toutefois, au sein des pays et d'un pays à l'autre, une importante fracture numérique qui s'explique par le manque d'infrastructures, des ressources éducatives limitées, les moyens insuffisants à la disposition des enseignants et des formateurs et le déficit de compétences numériques des apprenants. L'OIT collaborera avec, entre autres partenaires, l'Union internationale des télécommunications, le PNUD et les acteurs locaux et mondiaux du secteur des technologies.

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

- évaluer l'infrastructure et les capacités numériques de base nécessaires pour permettre aux systèmes de développement des compétences, aux entreprises, aux enseignants et aux prestataires de formation de proposer des programmes d'apprentissage en ligne et mixtes qui développent les compétences numériques;

- promouvoir l'égalité d'accès à l'apprentissage numérique au moyen d'un appui technique, de partenariats et de solutions innovantes à faible coût mises en œuvre à titre expérimental;
- concevoir et utiliser des outils et supports d'apprentissage numériques pouvant être utilisés en ligne, à distance et dans le cadre de modalités d'apprentissage mixtes, afin d'améliorer l'offre de formation, l'évaluation et la certification;
- élaborer des programmes inclusifs de formation qualifiante aux compétences numériques.

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

- mettre au point un outil d'évaluation de l'état de préparation au numérique, qui permettra d'élaborer des recommandations à l'intention des mandants concernant les approches systémiques à

adopter en matière de formation et de certification en ligne;

- élaborer et diffuser, en collaboration avec le Centre de Turin, des matériels d'enseignement et de formation numériques axés sur les compétences, utilisables dans le cadre de programmes de formation à distance, en ligne et mixtes;
- renforcer la capacité des enseignants, des formateurs, des institutions gouvernementales, des prestataires de formation et des organisations d'employeurs et de travailleurs à concevoir et à mener à bien des programmes et des évaluations en ligne et à utiliser les nouvelles technologies et les outils numériques;
- élaborer des produits de diffusion des connaissances et des directives techniques sur la définition, l'enseignement, l'évaluation et la certification des compétences numériques.

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

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

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

158. Des politiques inclusives et des mesures ciblant les groupes défavorisés apparaissent essentielles pour garantir une relance équitable, tenant compte des considérations de genre et intégrant la lutte contre la discrimination. Les choix des politiques à mener doivent reposer sur des évaluations qui appréhendent les obstacles persistants à l'égalité de chances et de traitement auxquels se heurtent les femmes et les groupes en situation de vulnérabilité, notamment les personnes en situation de handicap; les peuples autochtones et tribaux; les minorités ethniques et raciales; les personnes vivant avec le VIH; les travailleurs migrants; et les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexuées (LGBTI+). Ces groupes sont souvent surreprésentés dans les emplois de première ligne à haut risque et

dans l'économie informelle, très éprouvés par la crise. Les formes de vulnérabilité qui les touchent se recourent, s'imbriquent entre elles et interagissent avec d'autres facteurs tels que le statut socio-économique et l'âge, de sorte que la discrimination et la stigmatisation peuvent perdurer simultanément à plusieurs niveaux.

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

- un élargissement de l'espace permettant à l'OIT de jouer un rôle de premier plan dans la constitution et la diffusion d'une base de connaissances et de données factuelles sur l'importance primordiale des activités de soin et des emplois du secteur des soins et services à la personne et de guider l'élaboration de politiques et de mesures vers un double objectif: la reconnaissance, la réduction et une meilleure répartition des activités de soin non rémunérées, d'une part, et, d'autre part, l'augmentation des investissements dans l'économie du soin, notamment en faveur des emplois décents dans ce secteur;
- une accélération de la dynamique tendant à promouvoir et à garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale par des lois et des mesures volontaristes s'appuyant sur les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT;

- une prise de conscience accrue de l'utilité de la convention n° 190 et de la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, notamment en périodes d'instabilité et de crise, dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail;
- la priorité accordée par le Programme 2030 aux groupes susceptibles d'être laissés pour compte et à la nécessité de protéger et de renforcer leurs droits grâce des mesures et à des politiques publiques inclusives.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

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

161. Il est prévu de poursuivre les partenariats stratégiques établis dans le cadre de l'Initiative «Spotlight» de l'Union européenne et de l'ONU pour éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles; le programme OIT/ONU-Femmes pour la promotion d'emplois décents pour les femmes par des politiques de croissance et d'investissement dans l'économie du soin; le projet de la Fondation des Nations Unies visant à remédier à l'absence de données relatives aux activités de soin et au travail domestique non rémunérés; le coparrainage de l'ONUSIDA et le pilotage de ses activités sur la protection sociale avec le Programme alimentaire mondial; le partenariat conclu avec l'OMS sur l'autotest de dépistage du VIH sur le lieu de travail et la coïnfection par la tuberculose et le VIH dans le monde du travail; le projet mené avec l'UNICEF, le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées, l'International Disability Alliance; et l'action engagée avec le grand groupe des peuples autochtones pour le développement durable.

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

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

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

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

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

- mettre au point de nouveaux produits de diffusion des connaissances consacrés à l'évaluation de l'incidence différenciée de la crise sur les hommes et sur les femmes ainsi qu'à l'estimation des investissements qui sont nécessaires dans l'économie du soin pour favoriser la relance;
- élaborer des orientations techniques et diffuser les bonnes pratiques concernant le soin, les congés et d'autres politiques pertinentes, portant sur la prise en compte des enjeux relatifs au soin dans les politiques et réglementations nationales de l'emploi et de la protection sociale et dans les pratiques sur les lieux de travail, notamment les micro, petites et moyennes entreprises;

- concevoir et utiliser des outils de collecte de données et des orientations visant à favoriser la mesure du temps consacré aux activités de soin et au travail domestique non rémunérés grâce aux modules relatifs à l'utilisation du temps qui figurent dans les enquêtes sur la main-d'œuvre;
- dispenser, en collaboration avec le Centre de Turin, des programmes de formation et d'apprentissage à l'intention des mandants sur l'emploi décent pour les travailleurs du soin et sur les politiques relatives au soin en vue de promouvoir une relance de l'emploi intégrant les considérations de genre.

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

165. Une relance durable fondée sur une égalité réelle et la non-discrimination nécessite notamment de lever les obstacles de longue date à l'égalité de chances et de traitement. À cet égard, les écarts persistants de rémunération entre hommes et femmes restent une problématique pressante, qui suscite une mobilisation croissante, notamment au sein de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), partenariat multipartite coordonné par l'OIT aux côtés de l'ONU-Femmes et de l'OCDE.

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

- utiliser des outils de diagnostic, et notamment expérimenter de nouvelles méthodes, en vue d'évaluer les conséquences à long terme du COVID-19 sur les inégalités de genre, y compris en matière de rémunération;
- prendre des mesures visant à lutter contre les inégalités des chances existantes, notamment l'inégalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'accès au marché du travail ainsi que la ségrégation des professions et des secteurs selon le sexe;
- améliorer les méthodes de collecte de données destinées aux enquêtes, notamment en vue d'étayer par des données factuelles l'élaboration de politiques de relance qui s'attaquent à la question des inégalités de genre;
- élaborer des lois, des politiques et des processus, ou renforcer ceux qui existent, en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de réduire les inégalités de genre, et aider les organisations

d'employeurs et de travailleurs à participer aux travaux en la matière;

- élaborer et mettre en place – notamment dans les secteurs essentiels ou nouveaux – des stratégies qui soient efficaces pour atténuer les incidences des crises, favoriser le redressement et renforcer la résilience, et qui respectent, promeuvent et réalisent l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes, ainsi que des mesures visant à garantir que les femmes auront les moyens de participer efficacement à la prise de décisions qui les concerne.

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

- élaborer des orientations et des outils en vue d'aider les mandants à quantifier et à évaluer les conséquences différenciées des crises pour les hommes et pour les femmes ainsi qu'à montrer en quoi l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes contribuent à prévenir les inégalités, à favoriser un redressement centré sur les personnes et à renforcer la résilience en temps de crise;
- mettre au point des produits de diffusion des connaissances sur les bonnes pratiques visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans les secteurs nouveaux et les secteurs stratégiques pour le développement national;
- encourager l'échange de politiques et le partage de connaissances entre pairs dans le cadre de l'EPIC, en mettant à profit l'expertise d'une grande diversité d'acteurs.

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

168. Combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail est plus nécessaire que jamais. Toute action menée en vue d'instaurer une reprise durable et de renforcer la résilience aux crises dans l'avenir doit nécessairement garantir le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

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

- promouvoir la ratification de la convention n° 190 et la mise en œuvre de cet instrument et de la recommandation n° 206;
- procéder à l'examen des législations et pratiques nationales pertinentes préalablement à la ratification;

- élargir la base de connaissances – notamment grâce à des méthodes novatrices de collecte de données – sur les formes de violence et de harcèlement, les facteurs qui en sont à l'origine, les groupes touchés de manière disproportionnée, les secteurs, professions et modalités de travail dans lesquels les personnes sont plus exposées, et les mesures de prévention sur le lieu de travail;
- renforcer, en collaboration avec le Centre de Turin, leur capacité à identifier, prévenir et combattre la violence et le harcèlement, notamment dans l'économie informelle et dans les micro, petites et moyennes entreprises.

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

- mettre au point de nouveaux produits de diffusion des connaissances sur la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur des motifs discriminatoires;
- élaborer un guide visant à aider le secteur privé, notamment les petites et moyennes entreprises, à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement;
- entreprendre des recherches sur les liens qui existent entre le phénomène de la violence et du harcèlement et des facteurs tels que les différents types de modalités de travail, les secteurs d'emploi, la pauvreté et la pauvreté au travail, et l'exposition aux crises;
- établir un rapport sur les statistiques existantes concernant la violence et le harcèlement et sur le repérage et l'analyse des enjeux conceptuels connexes, qui sera versé aux travaux de la 21^e CIST en 2023;
- élaborer et promouvoir un outil visant à aider les mandants à estimer le coût de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

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

171. Dans un monde du travail qui se relève de la pandémie, il est essentiel de garantir l'égalité de chances et de traitement pour tenir l'engagement pris de ne laisser personne de côté. Pour ce faire, il faudra disposer de données factuelles et de connaissances sur les formes persistantes de discrimination ainsi que sur les nouvelles formes apparues à la faveur de la pandémie de COVID-19, mettre l'accent sur l'intersectionnalité et développer des stratégies et des

méthodologies à la fois ciblées et intégrées pour résoudre les difficultés que rencontrent les groupes défavorisés.

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

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

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

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

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

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

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

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

176. Il est essentiel d'assurer une protection adéquate et efficace au travail à tous les travailleurs pour remettre le monde sur la voie tracée par le Programme 2030, en particulier dans la perspective de l'ODD 8 relatif au travail décent et à la croissance économique et de l'ODD 10 relatif à la réduction des inégalités.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

177. L'ambition portée par la Déclaration du centenaire, qui est de renforcer les institutions du travail afin de protéger adéquatement tous les travailleurs, de réaffirmer la pertinence de la relation de travail tout en reconnaissant l'étendue de l'économie informelle et la nécessité d'accélérer la transition vers l'économie formelle, continuera à guider l'action de l'OIT dans ce domaine.

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

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

179. Le soutien apporté par l'OIT aux États Membres pour qu'ils fassent respecter, promeuvent et réalisent les principes et droits fondamentaux au travail restera prioritaire, au vu du risque d'érosion de ces droits que porte en elle la crise du COVID-19. Priorité sera également accordée au respect et à la promotion de la liberté syndicale et à la reconnaissance effective du

droit à la négociation collective, y compris dans l'économie numérique. L'application et le respect de ces principes et droits fondamentaux au travail dans des secteurs tels que le coton, les activités minières et manufacturières seront renforcés, à tous les échelons des chaînes d'approvisionnement et des circuits de recrutement, y compris pour les travailleurs migrants. Dans la lancée de la ratification universelle de la convention n° 182 et de la proclamation par les Nations Unies de l'année 2021 Année internationale de l'élimination du travail des enfants, le programme phare IPEC+ donnera la priorité à la mise en œuvre, à l'éducation et à l'amélioration des moyens de subsistance, et effectuera un suivi des progrès dans ces domaines. Les partenariats stratégiques avec les pays pionniers de l'Alliance 8.7, l'UNICEF et d'autres parties prenantes seront renforcés et étendus.

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

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

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

- mettre à jour les orientations stratégiques visant à aider les mandants dans leur mise en œuvre d'approches intégrées de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, en mettant à profit les enseignements tirés des expériences

conduites par les pays et les bonnes pratiques issues de ces expériences;

- au titre du suivi des résolutions de la Conférence internationale du Travail concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (2017) et le dialogue social et le tripartisme (2019), poursuivre les efforts de promotion menés à l'échelle mondiale afin d'appuyer la ratification des conventions fondamentales en mettant l'accent sur les conventions n° 87 et n° 98 et sur le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, compte dûment tenu des problèmes recensés dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
- élaborer et diffuser des outils de sensibilisation et de soutien aux initiatives menées dans le cadre de l'Alliance 8.7 et du programme IPEC+, notamment à l'occasion de la V^e Conférence mondiale sur le travail des enfants et le travail forcé devant se tenir en 2022;
- mettre à jour et diffuser le rapport mondial sur l'économie du travail forcé.

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

182. La pandémie de COVID-19, dont le bilan est venu s'ajouter à celui des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui font plus de 2,78 millions de morts par an, a confirmé l'importance de la SST pour la durabilité des entreprises, les services publics et les stratégies de redressement. L'OIT va faire de la SST un pilier des stratégies et des cadres de développement nationaux, notamment dans le cadre du Programme phare de l'OIT Sécurité + Santé pour Tous et son Fonds Vision Zéro. Les interventions auront comme objectifs la promotion de la SST au niveau mondial, notamment au moyen d'une nouvelle campagne de ratification, le renforcement des systèmes nationaux de SST et la mise en place de stratégies et de services SST inclusifs et mieux adaptés, ciblant les secteurs et les catégories de travailleurs les plus durement touchés par la crise. L'OIT soutiendra également le dialogue politique sur la possibilité d'inclure la SST dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail, et elle poursuivra l'élaboration, en matière de SST, de nouvelles normes sur les risques biologiques, chimiques et ergonomiques.

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

- formuler des politiques et des programmes nationaux conformes à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, à la convention (n° 161) sur les services de santé au

travail, 1985, à la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et au protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, en tant que catalyseurs de mesures intégrées visant à faire face aux problèmes de SST au niveau national et sur le lieu de travail, et dans le cadre des plans de relance dans la période de l'après-COVID-19, ou réexaminer ceux qui existent. Dans le cadre de l'action menée au niveau national, une attention particulière sera portée aux risques dans le domaine de la santé mentale, au télétravail, à la prévention des accidents industriels majeurs et à la redéfinition des services de SST pour que tous les travailleurs en bénéficient, notamment ceux qui travaillent dans l'économie informelle, indépendamment de leur statut au regard de l'immigration;

- adopter des systèmes de gestion de SST au travail complets à tous les niveaux, incluant la préparation aux urgences;
- améliorer les systèmes de présentation de rapports et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que les statistiques sur la SST, y compris pour les rapports relatifs à l'indicateur 8.8.1 des ODD;
- appuyer les mesures de planification stratégique des effectifs chargés de la SST et de renforcement des capacités des organismes spécialisés dans la SST, des services de santé au travail, des associations professionnelles et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

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

- mettre à jour les estimations mondiales sur les maladies professionnelles et les accidents du travail et améliorer la base de connaissances sur la résilience des lieux de travail en cas d'urgence pour la SST, sur les risques du télétravail pour la SST et sur les risques psychosociaux;
- diffuser les connaissances, estimations et pratiques relatives à la SST, dans le cadre notamment de la Coalition mondiale pour la sécurité et la santé au travail, de la campagne pour la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail et de la participation aux manifestations et réseaux régionaux de SST;
- améliorer les capacités des responsables de la SST au sein des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des entreprises et des services de santé au travail, en organisant notamment des webinaires et des formations en ligne, en collaboration avec le Centre de Turin.

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

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

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

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

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

- préparer et publier l'édition 2022-23 du *Rapport mondial sur les salaires*;

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

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

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

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

- établir, en tenant compte des considérations de genre, un diagnostic du contexte réglementaire et des lacunes dans le respect des normes de protection des travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, y compris les plateformes numériques, ainsi que de l'emploi informel dans les entreprises formelles et les ménages, pour en évaluer l'incidence, les déterminants et la vulnérabilité des travailleurs concernés;

- adopter des politiques, réformer la législation et les réglementations et améliorer les mécanismes d'application pour assurer une protection adéquate aux travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail;
- évaluer les risques d'informalisation des emplois formels du fait de la crise afin de les prévenir, les atténuer ou les faire disparaître;
- élaborer des politiques intégrées et revoir la législation et les mécanismes d'application afin de faciliter la transition des travailleurs informels vers la formalité et/ou de prévenir l'informalisation des emplois;
- renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs à fournir des services aux travailleurs domestiques pour les premières et à leurs employeurs, pour les secondes, ainsi qu'à prévenir et à réduire l'emploi informel dans les entreprises formelles.

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

- mettre à jour les recherches sur le renforcement de la protection des travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, en particulier par le travail via des plateformes, en tenant compte des possibilités que ces modalités peuvent offrir, et sur la protection de la vie privée et des données personnelles des travailleurs;
- produire des données statistiques sur le travail informel des femmes et des hommes (indicateur 8.3.1 des ODD) et contribuer à la révision de la méthodologie statistique relative au travail informel, qui sera proposée à la 21^e CIST en 2023;
- élaborer des conseils pratiques en matière d'évaluation des risques à l'intention des inspections du travail et des autres autorités chargées de faire appliquer la législation, sur la façon de déceler et de traiter les cas d'emploi informel, en particulier le travail non déclaré;
- réexaminer les pratiques en vigueur au niveau national et élaborer une méthode qui, en tenant compte des considérations de genre, permette d'évaluer et de combattre le risque d'informalisation des emplois formels;
- montrer en quoi la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, ont influencé les législations nationales et la façon dont elles ont été mises en œuvre, et formuler des recommandations visant à en améliorer l'application effective.

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

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

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

- faire progresser les systèmes de protection des salaires, les conditions de vie et de travail, la portabilité des droits et l'accès à la protection sociale et à la justice, par l'élaboration de nouvelles orientations, la mise en place de mécanismes de recours, la fourniture de services d'appui et le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- promouvoir le dialogue tripartite entre les régions et au sein de celles-ci et renforcer les capacités institutionnelles qui permettront de faire adopter, aux niveaux national, bilatéral et régional, des cadres équitables en matière de migration de main-d'œuvre fondés sur les normes internationales du travail;

- étendre les modèles d'intervention mis au point en 2020-21 afin de soutenir l'intégration socio-économique et la réintégration des migrants de retour dans leur pays ainsi que l'emploi productif et le travail décent des travailleurs migrants, en particulier les femmes et les jeunes;
- renforcer la capacité des institutions de gouvernance des migrations de main-d'œuvre à faire progresser le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants, grâce au partenariat mondial pour les compétences et d'autres moyens;
- mettre en œuvre, en collaboration avec le HCR et d'autres partenaires concernés, les orientations et bonnes pratiques relatives à l'intégration professionnelle des personnes réfugiées et déplacées, notamment celles qui sont touchées par le changement climatique.

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

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

Résultat 8: Une protection sociale complète et durable pour tous

Difficultés persistantes, besoins nouveaux et perspectives

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

195. Les politiques de protection sociale devront aussi s'attaquer à la persistance de niveaux d'informalité et d'inégalité élevés et faire face aux transformations profondes que connaît le monde du travail, sous l'effet de l'innovation technologique, des évolutions démographiques, et des changements environnementaux et climatiques qui exacerbent les difficultés auxquelles les systèmes de protection sociale sont confrontés.

196. Conscients de l'importance que revêt la protection sociale en tant que stabilisateur social et économique, les pays devraient saisir la possibilité qui leur est offerte de faire du droit à la sécurité sociale une réalité pour tous. La reprise ne sera durable et les crises futures ne pourront être atténuées que si les pays se tournent vers des systèmes de protection

sociale complets, durables et à même de faire face aux chocs. Les politiques de protection sociale qui facilitent les transitions familiales et professionnelles, atténuent les changements structurels du marché du travail et amortissent les chocs systémiques, dans le prolongement des politiques de l'emploi, répondent mieux à l'appel lancé dans la Déclaration du centenaire en faveur d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain et contribuent à la réalisation des objectifs du Programme 2030.

Axe de travail de l'OIT pour 2022-23

197. La stratégie restera ancrée dans les normes internationales du travail, en particulier la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, ainsi que dans le dialogue social, au fondement même de l'approche de l'OIT visant à garantir une protection sociale complète et adaptée tout au long de la vie. Les travaux menés pour renforcer les systèmes de protection sociale seront intensifiés en vue de parvenir à la couverture santé universelle et d'étendre la sécurité du revenu à tous les travailleurs, quel que soit leur type d'emploi, y compris dans l'économie informelle et l'économie rurale, les travailleurs indépendants, les travailleurs migrants et d'autres groupes de travailleurs en situation de vulnérabilité. L'aide portera principalement sur l'assurance-maladie, les indemnités de maladie et les prestations de chômage ainsi que sur la manière d'accélérer la mise en place de socles de protection sociale.

198. L'OIT encouragera également la conception de mesures de protection sociale intégrées pour répondre aux transformations profondes que connaît le monde du travail et protéger les travailleurs et les employeurs, tout en facilitant des transitions justes. Elle renforcera davantage encore la capacité de ses mandants à formuler, mettre en œuvre et assurer le suivi des politiques nationales de protection sociale, en améliorant la coordination avec des politiques de l'emploi qui soutiennent la création d'emplois, la formalisation et l'acquisition de compétences. L'Organisation s'attachera en particulier à plaider pour que les pays dégagent des marges budgétaires suffisantes pour financer la protection sociale et à montrer l'intérêt de cette protection du point de vue économique en soulignant les liens qui existent entre la création d'emplois décents et la durabilité des systèmes de protection sociale; l'accent sera également mis sur le renforcement du rôle des systèmes de protection sociale dans la relation action

humanitaire-développement-paix. La discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) qui aura lieu à la Conférence internationale du Travail de 2021 fournira des orientations supplémentaires pour la mise en place de systèmes de protection sociale complets et durables.

199. La stratégie du programme phare mondial de l'OIT sur la mise en place de socles de protection sociale pour tous s'appuiera sur les enseignements tirés de l'expérience pour renforcer les conseils techniques apportés aux pays en vue d'atteindre les objectifs de protection sociale définis dans le Programme 2030. L'OIT continuera de renforcer sa collaboration avec les organismes des Nations Unies et ses partenariats multipartites, notamment le Partenariat mondial pour une protection sociale universelle (USP2030) en vue d'atteindre les objectifs de développement durable, afin de proposer aux mandants des services consultatifs techniques coordonnés et de faire en sorte que la protection sociale demeure au premier rang des priorités mondiales, régionales et nationales, en faisant valoir l'utilité des investissements publics dans ce domaine. En tant que leader international incontesté d'un système global de statistiques et d'indicateurs de protection sociale, l'OIT, qui est l'entité responsable de l'indicateur 1.3.1 des ODD, favorisera activement l'intégration des résultats en matière de protection sociale dans les cadres de coopération des Nations Unies.

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

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

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

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

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

- élaborer des orientations stratégiques et techniques fondées sur les bonnes pratiques concernant le financement durable des systèmes de protection sociale;
- mettre au point des outils quantitatifs en ligne permettant d'estimer les coûts et d'évaluer la viabilité financière ainsi que les diverses options budgétaires envisageables pour le financement des systèmes de protection sociale, notamment des systèmes de retraite et de santé, des régimes d'assurance contre les accidents du travail et des services de santé;
- promouvoir l'approche fondée sur les droits que défendent l'OIT et l'ONU conformément aux normes internationales du travail dans le cadre de partenariats multipartites dont l'USP2030, le Réseau mondial d'entreprises pour les socles de protection sociale et le Réseau sur la protection sociale, la liberté et la justice pour les travailleurs;
- collaborer avec les institutions financières internationales dans le domaine des dépenses sociales, notamment dans le contexte des cadres de financement nationaux intégrés pour le développement durable, afin de plaider en faveur de politiques budgétaires plus propices au développement de la protection sociale;
- mener des travaux de recherche sur l'incidence de la protection sociale sur la pauvreté, les inégalités, la productivité et la stabilité macroéconomique ainsi que sur son rôle d'accélérateur dans la réalisation

des cibles associées aux ODD, en particulier des cibles 1.3, 3.8, 5.4, 8.5 et 10.4.

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

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

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

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

administrative et financière et de l'éducation, en collaboration avec le Centre de Turin;

- promouvoir le dialogue social sur la protection sociale, notamment en renforçant les capacités des partenaires sociaux de participer efficacement aux débats sur la réforme de la protection sociale;
- élaborer un programme de formation complet comportant notamment un volet sur l'assurance contre les accidents du travail, en collaboration avec le Centre de Turin.

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

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

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

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

travailleurs et des entreprises et d'assurer la durabilité des systèmes de protection sociale. Dans ce domaine, l'OIT œuvrera en étroite collaboration avec les partenaires compétents et dans le cadre de forums multipartites.

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

- élaborer des politiques visant à intégrer la protection/sécurité sociale dans les mesures relatives aux compétences et à l'emploi afin d'accompagner les travailleurs et les employeurs dans leurs transitions familiales et professionnelles et pendant les périodes de crise et de redressement;
- élaborer et mettre en œuvre des stratégies innovantes visant à étendre la couverture sociale aux diverses formes de modalités de travail et à faciliter les transitions des travailleurs et des entreprises vers l'économie formelle, notamment pour les micro et petites entreprises, en associant des régimes contributifs et non contributifs et en améliorant les systèmes administratifs;
- élaborer et mettre en œuvre des politiques visant à protéger les personnes frappées par des chocs, y compris le changement climatique, afin de faciliter une transition juste vers des économies écologiquement durables ainsi que le passage de programmes d'urgence, dont l'aide humanitaire, à des systèmes de protection sociale durables;
- élaborer des conventions bilatérales et multilatérales de sécurité sociale ainsi que des mesures unilatérales, y compris des socles de protection sociale, afin de protéger les travailleurs migrants et leurs familles à l'étranger et de retour dans leur pays, les demandeurs d'asile et les réfugiés;

- élaborer des stratégies visant à assurer un financement adéquat et durable pour accompagner les transformations du monde du travail, sur la base des principes de solidarité et de mutualisation des risques.

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

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

► III. Résultats facilitateurs

209. La présente section contient une description des trois résultats facilitateurs et des résultats associés qui sont essentiels au fonctionnement efficace de l'OIT et à la poursuite effective de ses travaux politiques et

normatifs de fond. Les indicateurs des résultats figurent dans le cadre de résultats présenté à l'appendice I.

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

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

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

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

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

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

- des rapports analytiques et des documents de travail visant à appuyer les travaux de la CIST, concernant notamment les normes révisées et la définition de l'informalité;
- l'amélioration de la plateforme ILOSTAT de façon à ce que les pays engagés dans une démarche d'élaboration de politiques – y compris dans le contexte des cadres de coopération des Nations Unies – puissent disposer, en temps voulu, de données relatives au travail décent qui soient ventilées, notamment par secteur;

- un soutien accru apporté aux États Membres souhaitant consolider leurs systèmes d'information sur le marché du travail grâce aux données administratives nationales et à d'autres sources;
- des programmes adaptés de renforcement des capacités visant à aider les mandants de l'OIT à produire des indicateurs relatifs aux ODD et aux autres objectifs du travail décent conformément aux normes statistiques les plus récentes.

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

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

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

- des rapports mondiaux et régionaux, des documents de travail et des notes de réflexion sur l'avenir du travail qui soient adaptés aux besoins des mandants, le but étant notamment d'éclairer les conseils sur les choix de politique et les initiatives de renforcement des capacités mises en place dans les États Membres;
- des projets de recherche menés à l'échelle mondiale, régionale et nationale, sur le travail décent qui soient transversaux, tiennent compte des considérations de genre et débouchent sur des recommandations stratégiques claires et concrètes, y compris au niveau sectoriel, l'objectif étant d'influencer les politiques publiques des pays et les recommandations des autres organismes internationaux et multilatéraux;

- une fonction de gestion des connaissances qui soit robuste, intégrée et coordonnée afin d'améliorer le partage des connaissances, la collaboration et le suivi au sein du Bureau, ainsi que la diffusion des connaissances et leur utilisation par les mandants, les réseaux externes concernés et les partenaires de développement.

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

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

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

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

suivent l'Organisation sur les médias sociaux, participent à ses manifestations et utilisent ses produits de diffusion des connaissances.

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

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

organismes du système des Nations Unies pour le développement, les institutions financières internationales et les organismes et dispositifs multilatéraux, en particulier dans le contexte des efforts de relance.

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

- des activités d'appui technique et de renforcement des capacités, menées aux niveaux mondial et national, pour consolider et élargir les programmes en cours, faciliter la participation des mandants et des partenaires de l'OIT aux alliances mondiales, à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire, aux coalitions thématiques des Nations Unies, aux partenariats multipartites et aux cadres de coopération des Nations Unies;
- des produits de communication et stratégies de mobilisation visant à faciliter la collaboration avec les institutions financières internationales, y compris les organisations multilatérales, les groupes intergouvernementaux et les banques régionales de développement, l'accent étant mis sur la cohérence des politiques de promotion du travail décent et le financement des activités visant à atteindre les objectifs considérés comme prioritaires par les mandants;
- l'analyse systématique des déficits de ressources et de financement pour les activités d'élaboration de politiques, débouchant sur des campagnes thématiques et des dialogues structurés avec les partenaires de financement et autres partenaires de développement des secteurs public et privé, conformément au Pacte de financement.

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

220. L'OIT est une organisation unique en son genre du fait qu'elle rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs en vue d'adopter des normes internationales du travail et d'élaborer des politiques relatives au monde du travail. Il lui incombe, ainsi qu'à ses mandants, d'assumer un rôle moteur dans l'action qu'elle mène pour s'acquitter de son mandat en s'appuyant sur la Déclaration du centenaire, en particulier au lendemain de la crise du COVID-19. Au cours de la période biennale, les activités viseront à poursuivre la réalisation des objectifs fixés dans cette déclaration en renforçant justement ce rôle moteur et l'orientation stratégique de l'Organisation pour ce qui est d'influencer, au niveau tant mondial que national, le programme d'action en vue d'une reprise qui soit centrée sur l'humain et aille de pair avec le travail décent.

221. Pour permettre à tous les mandants d'examiner les différents points de vue, d'en débattre et de parvenir à des positions concertées par l'intermédiaire du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, le Bureau renforcera le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour, fournira des services juridiques indépendants et de qualité en temps voulu, et élaborera des documents factuels et des notes d'information sur les questions de politique générale. Ce faisant, il continuera d'appliquer le principe de responsabilité et veillera à ce que l'Organisation continue de progresser vers la réalisation de ses objectifs en consolidant les fonctions d'évaluation et de contrôle.

222. Le Bureau continuera d'entretenir des relations de travail avec les organes institutionnels des Nations

Unies et d'autres entités compétentes, dont le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Corps commun d'inspection et le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, afin de bénéficier des bonnes pratiques en matière de direction, de gouvernance, de supervision et d'évaluation.

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

223. La principale mission de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration est de fournir une direction stratégique afin de garantir la cohérence, la coordination et le caractère collaboratif des travaux menés par le Bureau pour aider les mandants à atteindre les résultats stratégiques et les résultats en matière de travail décent, compte tenu du programme de développement arrêté au niveau mondial et du rôle de l'OIT au sein du système des Nations Unies pour le développement. Le Bureau continuera de tirer le meilleur parti de la structure tripartite et de la capacité fédératrice de l'Organisation pour piloter et façonner une reprise centrée sur l'humain, ne laissant personne de côté et faisant de l'emploi productif et du travail décent une priorité à tous les niveaux, grâce à une prise de décisions efficace fondée sur le tripartisme et à une volonté politique accrue. Il s'efforcera en particulier d'intensifier le rôle moteur de l'OIT au niveau national moyennant des compétences et des ressources appropriées, en veillant à ce que les interventions menées dans les pays pour répondre aux divers besoins des mandants soient mieux alignées sur les objectifs mondiaux de l'Organisation.

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

- l'adoption, par la Conférence internationale du Travail, de résultats stratégiques et d'instruments faisant autorité, de façon à ce que l'OIT puisse jouer un rôle de premier plan dans l'élaboration d'un programme commun de reconstruction «en mieux» et d'atténuation des crises à venir, faisant une priorité de l'emploi productif et du travail décent pour tous. Cela passera par un engagement politique renforcé et des concertations inclusives dans les instances mondiales, régionales et nationales;
- l'amélioration du fonctionnement du dispositif des discussions récurrentes, conformément à la Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent et au cadre des discussions récurrentes adopté par le

Conseil d'administration, le but étant d'éclairer l'établissement des priorités stratégiques de l'OIT grâce à une meilleure compréhension des différents besoins et capacités des mandants;

- le perfectionnement des procédures de planification stratégique et de programmation, l'accent étant mis sur le rôle moteur de l'OIT et son impact au niveau national et sur l'établissement de liens clairs entre les objectifs mondiaux et le cadre de résultats de l'Organisation, d'une part, et les objectifs des PPTD et des cadres de coopération des Nations Unies, d'autre part, compte tenu des besoins variés des pays et de la nécessité de susciter l'adhésion des mandants tripartites.

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

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

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

- des propositions concernant la démocratisation de la composition des organes directeurs de l'OIT, le but étant de garantir que les mandants participeront pleinement, sur un pied d'égalité et démocratiquement au dispositif de gouvernance tripartite et à la prise de décisions;
- un portefeuille de questions à inscrire à l'ordre du jour des sessions la Conférence, partagé et régulièrement révisé, qui sera établi à la lumière des travaux des réunions du groupe de coordination (quatre par période biennale), des derniers produits de diffusion des connaissances et activités de recherche du BIT et des travaux des réunions tripartites mondiales telles que les

réunions d'experts et les réunions techniques, le cas échéant;

- l'organisation régulière, en prévision des sessions du Conseil d'administration, de réunions d'information informelle à l'intention des membres du Conseil au sujet du portefeuille de questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence;
- une approche intégrée de la fourniture de services aux organes de gouvernance, comprenant une procédure rationalisée de production des documents et une base de données centralisée en ligne visant à optimiser la correspondance officielle et offrant la possibilité d'organiser des réunions à distance ou hybrides, selon que de besoin;
- de nouveaux formulaires informatisés destinés à compléter les mécanismes qui permettent déjà aux mandants de faire remonter leurs observations, l'objectif étant que le Bureau puisse répondre avec une plus grande réactivité à leurs besoins d'information, en constante évolution, et contribuer ainsi à une prise de décisions éclairée;
- des services juridiques indépendants et de qualité, fournis en temps voulu, en vue de renforcer la sécurité juridique et la fonctionnalité des règles de procédure applicables aux organes de gouvernance.

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

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

228. À l'OIT, les fonctions des deux premières lignes de maîtrise des risques sont assurées par un solide

cadre de contrôle interne reposant sur le Système intégré d'information sur les ressources (IRIS), maintenant disponible dans tous les bureaux de l'Organisation. Un système de délégations de pouvoirs fondé sur les risques et contrôlé par la direction est mis en place dans l'ensemble du Bureau, selon les besoins opérationnels. Les fonctions de la troisième ligne sont assurées par le Bureau de l'audit interne et du contrôle et le Bureau de l'évaluation, qui fournissent un aperçu de la performance et de la conformité globales et rendent compte directement et de façon indépendante au Conseil d'administration. En outre, le Commissaire aux comptes émet une opinion d'audit sur les états financiers annuels de l'Organisation et élabore, à l'intention du Conseil d'administration, un rapport sur la performance globale du Bureau ainsi que sur sa performance dans tel ou tel domaine, en suivant une approche fondée sur les risques. Les travaux qui seront conduits au cours de la période biennale viseront à consolider encore ce modèle.

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

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

Résultat C: Optimisation de l'utilisation des ressources

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

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

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

232. Les considérations liées à la recherche d'un bon rapport coût-efficacité - économie, efficacité et efficacité - et l'application des normes éthiques constituent le fondement même d'une bonne utilisation et d'une bonne gestion des ressources publiques. Le Bureau s'attachera à rendre plus souples et plus innovantes les modalités de gestion intégrée des ressources qui sont confiées à l'OIT (toutes sources de financement confondues) et à renforcer l'efficacité et l'efficacité de la prestation de services, y compris dans les pays où l'OIT n'a pas de présence physique. Une attention particulière sera accordée aux modalités de travail communes mises en place avec d'autres organismes des Nations Unies dans le cadre de la réforme du système des Nations

Unies et aux possibilités qu'offre le numérique pour ce qui est de rationaliser les opérations et de renforcer la prestation de services. Les systèmes de suivi et de soumission de rapports seront encore améliorés afin de permettre une présentation plus claire et plus transparente des résultats, conformément aux normes internationales.

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

- la consolidation du modèle de fonctionnement régissant la fourniture de conseils techniques et de services administratifs, y compris dans les pays où l'OIT est un organisme non résident, notamment par les moyens suivants: la poursuite de l'expérimentation concernant l'affectation d'experts techniques sur le terrain; la participation systématique, à distance, aux activités des équipes de pays des Nations Unies grâce aux technologies numériques; et la mise en place de modes de fonctionnement communs avec d'autres entités des Nations Unies grâce à la reconnaissance mutuelle des politiques, procédures et systèmes applicables;
- le renforcement des procédures de budgétisation stratégique, le but étant de créer des synergies et d'utiliser au mieux les ressources disponibles au regard des résultats définis dans le programme et budget;
- des systèmes améliorés de suivi et de présentation des rapports qui mettent l'accent sur la manière dont les ressources sont utilisées et les résultats sont obtenus, en s'appuyant sur les progrès accomplis en 2020-21 et conformément aux préconisations du Comité d'aide au développement de l'OCDE et de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide, aux normes de communication des données financières à l'échelle du système des Nations Unies (ou «Cube de données») ainsi qu'au Pacte de financement;
- l'amélioration des installations et le renforcement des politiques relatives aux voyages en vue de réduire l'empreinte énergétique et d'optimiser l'utilisation des ressources;
- un cadre pour la viabilité environnementale et sociale qui permette de codifier des normes de performance applicables aux activités du BIT, assorties de dispositions de mise en œuvre adaptées.

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

234. La crise du COVID-19 a montré à quel point il importait de disposer d'une infrastructure numérique adaptée pour gérer les opérations courantes et assurer la continuité des activités, ainsi que pour rester en contact avec les mandants et les partenaires de l'OIT. Le Bureau a déjà mis en œuvre un plan de reprise après sinistre contenant des instructions détaillées sur la façon de réagir face à un certain nombre d'incidents risquant de toucher le matériel et les services informatiques. Il continuera d'élargir l'accès aux systèmes et aux bases d'informations et de connaissances de l'OIT pour les utilisateurs extérieurs au réseau fiable. Cela sera rendu possible par le renforcement des services de sécurité informatique, qui seront plus largement accessibles et réactifs. La transition vers un environnement de travail principalement numérique se poursuivra, en vue notamment de mieux soutenir les nouveaux produits et méthodes de communication et de gestion des connaissances.

235. Pour ce qui est des infrastructures physiques, la gestion des installations sera optimisée grâce à certaines innovations telles que la numérisation des systèmes d'exécution des tâches, la centralisation de la gestion des données et le remplacement de plusieurs applications logicielles devenues obsolètes. Le Bureau continuera de s'attacher à assurer la sûreté et la sécurité des conditions de travail au siège et sur le terrain, compte dûment tenu des exigences en matière de sécurité physique ainsi que des considérations de sécurité et de santé au travail.

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

- un centre de sécurité fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours du 7 pour assurer la surveillance des données et des comptes de l'OIT et évaluer les menaces informatiques en temps réel, de sorte que toute faiblesse soit rapidement détectée et corrigée, dispositif qui sera complété par de nouvelles applications de sécurité et des mises à jour logicielles;
- l'intégration de normes d'accessibilité améliorées à toutes les nouvelles applications ou services informatiques fournis par le Bureau;
- des systèmes perfectionnés destinés à faciliter la production de publications numériques, la communication, le travail d'équipe et le partage d'informations au sein du personnel et avec les

mandants et partenaires, ce qui aura aussi pour effet de contribuer à une gestion efficace des connaissances, de limiter les voyages et de faciliter la collaboration et la prestation de services;

- un système intégré de gestion du lieu de travail faisant le lien entre la gestion des installations et les systèmes de sécurité et de ressources humaines, ce qui permettra des gains d'efficacité dans les activités de contrôle des biens matériels, de l'accès aux bâtiments et de la fourniture de services d'appui;
- le renforcement de l'infrastructure physique par l'amélioration des mesures de sécurité et des modalités d'accès aux bâtiments, y compris un nouveau pavillon pour les services de sécurité au siège.

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

237. Le Bureau va améliorer encore ses politiques et ses outils visant à favoriser la mobilité de son personnel et à faire en sorte que celui-ci soit représentatif de la diversité, inclusif et doté des compétences nécessaires pour mettre en œuvre efficacement le mandat de l'OIT. Il va consolider son approche de la gestion des talents axée sur l'employé et promouvoir un environnement de travail équitable, inclusif et respectueux afin de motiver le personnel, de l'inciter à être plus performant et de faire en sorte que chacun se sente apprécié à sa juste valeur. Le Bureau adoptera des politiques en matière de ressources humaines et des initiatives d'encadrement efficaces pour s'assurer que tous les membres de son personnel ont une idée claire de ce que l'on attend d'eux et sont motivés face aux défis et perspectives que présentent l'avenir du travail, conformément à la Déclaration du centenaire et aux valeurs du système des Nations Unies. Les mécanismes de responsabilisation permettront d'évaluer le comportement professionnel de façon à pouvoir apporter des améliorations, à assurer un degré élevé de performance institutionnelle et à favoriser l'apprentissage et le perfectionnement.

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

- le renforcement de la planification des effectifs et des activités de communication, dans l'objectif de recruter des candidats très qualifiés, de progresser vers la parité hommes-femmes et d'améliorer la diversité géographique, tout en veillant à ce que le personnel du BIT soit doté de tout l'éventail des

compétences et des expériences dont ont besoin les trois groupes de mandants;

- des investissements stratégiques dans le perfectionnement professionnel afin de remédier aux déficits de compétences dans les domaines devenant prioritaires, de renforcer la gestion des talents et de définir des objectifs professionnels à plus long terme, de façon à pouvoir répondre rapidement aux besoins évolutifs des mandants et à s'adapter à l'évolution des méthodes de travail;
- la mise en place de politiques de ressources humaines efficaces et de mécanismes efficaces afin d'optimiser la performance du personnel, à une époque où le lieu de travail est de plus en plus souvent numérique et virtuel, et l'amélioration du système de suivi du comportement professionnel en vue de garantir l'existence d'un cadre de responsabilisation clairement défini reliant les principaux objectifs et résultats de l'OIT aux réalisations escomptées des différentes unités administratives, jusqu'aux objectifs individuels;
- l'amélioration des mesures de gestion des conséquences et de leur mise en œuvre, l'objectif étant d'instaurer un environnement de travail respectueux et de garantir l'application des normes éthiques les plus élevées, notamment aux fins de la prévention et de l'élimination de l'exploitation et des atteintes sexuelles, de la violence et du harcèlement, de la discrimination sous toutes ses formes et tout autre acte répréhensible au travail.

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

239. Le BIT s'attachera à renforcer encore sa capacité d'innovation en vue de se préparer à l'avenir et d'être en mesure de tirer parti des possibilités qui s'offrent à lui de mener à bien sa mission de justice sociale et de mettre en œuvre la Déclaration du centenaire. Il s'efforcera d'instaurer une culture incitant les membres du personnel à proposer et à réaliser des solutions innovantes, leur laissant la latitude

nécessaire pour mettre à l'essai de nouvelles stratégies, reconnaissant les efforts déployés pour apporter des améliorations et encourageant une prise de risque mesurée. Le personnel aura accès aux outils et à l'appui voulus pour concevoir des méthodes de travail, produits et services novateurs qui contribueront à mieux satisfaire les besoins des mandants et à obtenir les résultats escomptés. Une communication interne plus efficace et un meilleur partage des connaissances permettront de mieux faire comprendre toute l'importance que revêt l'innovation pour l'Organisation, de sensibiliser à la nécessité et aux possibilités d'associer le personnel à ce processus et de faire connaître les résultats obtenus.

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

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

► Appendice I

Cadre de résultats pour 2022-23

1. L'appendice I présente le cadre de résultats de l'OIT pour 2022-23. Elle comporte les résultats attendus en ce qui concerne l'impact escompté à long terme, les huit résultats stratégiques et les trois résultats facilitateurs assortis des produits correspondants, ainsi que les indicateurs prévus aux trois niveaux, à savoir:

- 4 indicateurs d'impact permettant de suivre dans la durée l'évolution liée à l'Agenda du travail décent et à la réalisation des ODD;
- 14 indicateurs de résultat permettant de mesurer les effets de l'amélioration des politiques et des institutions sur les marchés du travail et la vie quotidienne;
- 59 indicateurs de produit permettant de mesurer les résultats immédiats des activités de renforcement des capacités menées par l'OIT sur l'amélioration des politiques, des institutions et des conditions du travail décent;
- 31 indicateurs de produit permettant de mesurer les améliorations et les avancées réalisées dans le domaine des connaissances, du rôle moteur, de l'influence, de la gouvernance et de la gestion opérationnelle de l'OIT.

2. Les modifications suivantes ont été apportées au cadre de résultats par rapport à 2020-21:

- 2 nouveaux produits – sur l'application des normes, recueils de directives pratiques et principes directeurs sectoriels (2.4) et sur la transition numérique des systèmes de développement des compétences (5.4) – assortis de trois indicateurs (2.4.1, 5.4.1 et 5.4.2), ainsi qu'un nouvel indicateur de produit sur le temps de travail (7.3.2), reflètent la nécessité d'adapter les activités de l'OIT pour tenir compte des nouvelles réalités auxquelles doivent faire face les mandants dans les États Membres;
- 4 indicateurs (6.3.1, 6.4.2, 7.3.1 et 7.4.1) ont été révisés pour définir plus précisément les résultats attendus compte tenu des enseignements tirés de l'exécution du programme en 2020;

- les bases de référence ont été révisées et actualisées pour mettre en évidence l'ensemble des progrès accomplis dans la durée, d'après les données plus récentes disponibles – correspondant généralement à l'année 2019 (avant la crise du COVID-19) pour les indicateurs d'impact et les indicateurs de résultat, les indicateurs de produit tenant aussi compte des estimations pour 2021. Ces bases de référence seront mises à jour en février 2022 à la lumière des résultats présentés dans le rapport sur l'exécution du programme 2020-21;

- les cibles correspondant aux indicateurs de produits sont ventilées par région et tiennent compte des ressources disponibles et des résultats escomptés des partenariats et des efforts de mobilisation des ressources;

- 3 résultats facilitateurs et les produits et indicateurs qui leur sont associés ont été entièrement révisés et mettent davantage l'accent sur la manière d'accroître durablement l'efficacité, l'efficience, la transparence et la responsabilisation pour soutenir la réalisation des résultats stratégiques dans l'environnement de l'après-COVID-19.

3. De même qu'en 2020-21, le cadre de résultats comporte 13 indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable permettant de suivre les progrès accomplis aux niveaux de l'impact et des résultats. Sous la tutelle du Conseil d'administration, les efforts se poursuivront en 2022-23 en vue d'établir des indicateurs d'impact et des indicateurs de résultat propres à mesurer pleinement les progrès accomplis en matière de dialogue social et de tripartisme.

4. La mesure et le suivi des progrès accomplis au regard des produits ainsi que la présentation de rapports sur les résultats obtenus en la matière s'appuieront sur des notes techniques détaillées élaborées par le Bureau à cette fin. Ces notes préciseront les critères qualitatifs définissant les résultats à atteindre avec l'appui du BIT, qui devraient dans tous les cas se fonder sur des consultations avec les partenaires sociaux et sur les normes internationales du travail.

► **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	7,4% (2018) 7,1% (2019)	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	1,6% (2017) 2,2% (2018) 2,0% (2019)	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 situation au regard du handicap (indicateur 8.5.2 des ODD).	ILOSTAT	5,4% (2018) 5,4% (2019)	
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.			
Produit 1.1. Capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles			
1.1.1. Nombre d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles bénéficiant de systèmes de gouvernance améliorés, de stratégies d'élargissement de la représentation et/ou d'une prestation de services renforcée.	Rapports; comptes rendus des travaux, rapports d'activité/ dossiers de formation, guides/manuels, et plans de développement/ stratégies des organisations	20 (2019) 24 (2021 *)	24 organisations (7 en Afrique, 7 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
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 (2019) 20 (2021 *)	21 organisations (7 en Afrique, 5 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 1.2. Capacité institutionnelle accrue des organisations de travailleurs			
1.2.1. Nombre d'organisations nationales de travailleurs mettant en œuvre des stratégies innovantes pour attirer de nouveaux groupes de travailleurs et/ou pour améliorer leurs services.	Rapports annuels des organisations de travailleurs; conventions collectives; rapports et publications officielles; médias;	32 (2019) 48 (2021 *)	37 organisations (13 en Afrique, 8 dans les Amériques, 4 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
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.	politiques et législations nationales, régionales et multilatérales; accords commerciaux; observations et rapports des organes de contrôle de l'OIT.	24 (2019) 45 (2021 *)	36 organisations (12 en Afrique, 8 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
Produit 1.3. Capacité institutionnelle et résilience accrues des administrations du travail			
1.3.1. Nombre d'États Membres disposant, pour l'administration du travail, de cadres institutionnels leur permettant de relever les défis actuels et les défis nouveaux que pose le monde du travail.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle de l'OIT.	7 (2019) 28 (2021 *)	25 États Membres (5 en Afrique, 8 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 5 en Europe et en Asie centrale).
1.3.2. Nombre d'États Membres dotés de plans stratégiques ciblés de contrôle de la conformité, élaborés en consultation avec les partenaires sociaux.		8 (2019) 16 (2021 *)	13 États Membres (4 en Afrique, 1 dans les Amériques, 4 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 1.4. Capacité accrue des États Membres à renforcer le dialogue social et les lois, processus et institutions en matière de relations du travail			
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.	10 (2019) 40 (2021 *)	29 États Membres (9 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
1.4.2. Nombre d'États Membres dotés de politiques ou de pratiques améliorées pour promouvoir la négociation collective et/ou la coopération sur le lieu de travail ¹ .		6 (2019) 16 (2021 *)	19 États Membres (4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
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	La note globale obtenue au niveau mondial en 2016 et 2017 est de 5,4 sur une échelle de 0 à 10 (0 étant la meilleure note et 10 la plus mauvaise).	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).
Produit 2.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail			
2.1.1. Nombre de ratifications de conventions ou de protocoles fondamentaux et de conventions ou protocoles relatifs à la gouvernance.	Documents officiels nationaux et rapports des organes de contrôle de l'OIT compilés dans les bases de données normatives de l'OIT.	1 888 (2019) 1 918 (2021 *)	25 ratifications (6 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 12 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
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 MEN ² .	Documents officiels nationaux et rapports des organes de contrôle de l'OIT compilés dans les bases de données normatives de l'OIT.	2 582 (2019) 2 622 (2021 *)	80 ratifications (20 en Afrique, 15 dans les Amériques, 5 dans les États arabes, 25 en Asie et dans le Pacifique, 15 en Europe et en Asie centrale).
Produit 2.2. Capacité accrue des États Membres à appliquer les normes internationales du travail			
2.2.1. Nombre de cas de progrès relevés avec satisfaction par les organes de contrôle en ce qui concerne l'application des conventions ratifiées.	Documents officiels nationaux et rapports des organes de contrôle de l'OIT compilés dans les bases de données normatives de l'OIT.	45 (2019) 50 (2021 *)	50 cas de progrès.
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.	Documents officiels nationaux et rapports des organes de contrôle de l'OIT compilés dans les bases de données normatives de l'OIT.	10% (2020)	10%
Produit 2.3. Capacité accrue des États Membres 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 contenant des réponses aux observations formulées par les organes de contrôle.	Documents officiels nationaux et rapports des organes de contrôle de l'OIT compilés dans les bases de données normatives de l'OIT.	38% (2018-19) 40% (2020-21 *)	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.	Documents officiels nationaux et rapports des organes de contrôle de l'OIT compilés dans les bases de données normatives de l'OIT.	10 (2019) 20 (2021 *)	20 États Membres (5 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
-------------	------------------------	-------------------	-------

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

2.4.1. Nombre d'États Membres menant des initiatives, nouvelles ou améliorées, pour appliquer les normes, recueils de directives pratiques et principes directeurs sectoriels de l'OIT approuvés par le Conseil d'administration.	Documents et rapports nationaux, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs; rapports des organes de contrôle de l'OIT; rapports compilés au moyen du mécanisme de coordination sectorielle.	s.o.	15 États Membres (6 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique).
---	---	------	---

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).
<i>* (L'indicateur 8.3.1 devrait être révisé de manière à s'appliquer à l'informalité tant dans les secteurs agricoles que non agricoles.)</i>			
Ratio emploi/population (personnes âgées de 15 ans et plus).	ILOSTAT	57,6% (2018) 57,4% (2019)	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.

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

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.	19 (2019) 35 (2021 *)	32 États Membres (12 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 5 en Europe et en Asie centrale).
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).		10 (2019) 14 (2021 *)	17 États Membres (8 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
3.1.3. Nombre d'États Membres appliquant une stratégie intégrée au service de la formalisation, conformément à la recommandation n° 204.		10 (2019) 16 (2021 *)	10 États Membres (3 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 1 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
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			
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.	8 (2019) 23 (2021 *)	15 États Membres (4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
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			
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 (2019) 8 (2021 *)	18 États Membres (8 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 3.4. Capacité accrue des États Membres à promouvoir des sociétés pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent			
3.4.1. Nombre d'États Membres appliquant des programmes visant à promouvoir des sociétés pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	2 (2019) 13 (2021 *)	18 États Membres (6 en Afrique, 5 dans les Amériques, 4 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique).
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			
3.5.1. Nombre d'États Membres dotés de services de l'emploi renforcés pour accompagner les transitions, y compris des jeunes et des personnes âgées, vers le travail décent.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	14 (2019) 30 (2021 *)	22 États Membres (7 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique, 7 en Europe et en Asie centrale).
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 personne pourvue d'un emploi (indicateur 8.2.1 des ODD).	ILOSTAT	2,2% (2018) 1,9% (2019)	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).
Produit 4.1. Capacité accrue des États Membres à créer un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables			
4.1.1. Nombre d'États Membres dotés d'une stratégie et/ou d'un plan d'action visant à développer l'environnement propice à la création d'entreprises durables et à la croissance.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	10 (2019) 23 (2021 *)	14 États Membres (7 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
-------------	------------------------	-------------------	-------

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

4.2.1. Nombre d'États Membres intervenant efficacement pour soutenir la productivité, l'entrepreneuriat, l'innovation et la pérennité des entreprises.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	9 (2019) 37 (2021 *)	28 États Membres (8 en Afrique, 5 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 11 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
--	---	-------------------------	---

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

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.	8 (2019) 22 (2021 *)	17 États Membres (7 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
---	---	-------------------------	--

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

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.	3 (2019) 17 (2021 *)	13 États Membres (4 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
---	---	-------------------------	---

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

Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation (indicateur 8.6.1 des ODD).	ILOSTAT	22,0% (2018) 22,2% (2019)	Réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation (d'après la cible 8.6 des ODD).
---	---------	------------------------------	--

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

5.1.1. Nombre d'États Membres ayant appliqué les approches de l'OIT pour mesurer l'inadéquation des compétences et/ou prévoir les besoins futurs au niveau national et/ou sectoriel.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	8 (2019) 27 (2021 *)	10 États Membres (3 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique).
--	---	-------------------------	---

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.		2 (2019) 8 (2021 *)	8 États Membres (4 en Afrique, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
---	--	------------------------	---

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

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 (2019) 7 (2021 *)	10 États Membres (3 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
--	---	------------------------	--

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
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 (2019) 2 (2021 *)	6 États Membres (1 en Afrique, 2 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique).
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 (2019) 2 (2021 *)	5 États Membres (2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 en Asie et dans le Pacifique).

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

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 (2019) 16 (2021 *)	10 États Membres (4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique).
5.3.2. Nombre d'États Membres disposant de programmes et de services pédagogiques innovants, souples et inclusifs ciblant les femmes, les jeunes ou les personnes en situation de vulnérabilité.		4 (2019) 24 (2021 *)	10 États Membres (3 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique).
5.3.3. Nombre d'États Membres dotés de mécanismes inclusifs de validation des compétences.		4 (2019) 8 (2021 *)	10 États Membres (3 en Afrique, 3 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique).

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

5.4.1. Nombre d'États Membres ayant adopté une stratégie, une politique ou un programme de développement des compétences pour améliorer l'infrastructure numérique et renforcer la capacité à proposer des programmes et des services numériques, en ligne et mixtes de façon à réduire la fracture numérique.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	s.o.	5 États Membres (1 en Afrique, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
5.4.2. Nombre d'États Membres ayant pris de nouvelles mesures ou ayant révisé les mesures existantes dans le domaine de la formation pour répondre aux besoins de compétences numériques des principaux groupes cibles.		s.o.	5 États Membres (1 en Afrique, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
6. L'égalité de genre et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail			
Ratio emploi/population par sexe.	ILOSTAT	70,5% pour les hommes, 44,8% pour les femmes (2018) 70,3% pour les hommes, 44,6% pour les femmes (2019)	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	27,8% (2018) 27,9% (2019)	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 États Membres 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 (2019) 7 (2021 *)	9 États Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
6.1.2. Nombre d'États Membres 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 (2019) 6 (2021 *)	11 États Membres (6 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique).
6.1.3. Nombre d'États Membres appliquant des mesures tendant à mieux équilibrer le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.		1 (2019) 3 (2021 *)	7 États Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
Produit 6.2. Capacité accrue des États Membres à renforcer les politiques et les stratégies visant à promouvoir et à garantir l'égalité de chances, de participation et de traitement entre les femmes et les hommes, y compris une rémunération égale pour un travail de valeur égale			
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.	3 (2019) 8 (2021 *)	12 États Membres (5 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 2 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
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.		2 (2019) 4 (2021 *)	4 États Membres (2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 6.3. Capacité accrue des États Membres à renforcer la législation, les politiques et les mesures tenant compte des considérations de genre aux fins d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement			
6.3.1. Nombre d'États Membres ayant pris des mesures en vue de la ratification de la convention n° 190 et de la mise en œuvre de cet instrument et de la recommandation n° 206 de l'OIT.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	17 (2021 *)	18 États Membres (6 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).
Produit 6.4. Capacité accrue des États Membres à renforcer la législation, les politiques et les mesures visant à garantir l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes handicapées et autres personnes en situation de vulnérabilité			
6.4.1. Nombre d'États Membres appliquant des mesures visant à garantir l'égalité de chances et de traitement pour les personnes handicapées ou 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.	9 (2019) 16 (2021 *)	14 États Membres (2 en Afrique, 4 dans les Amériques, 5 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
6.4.2. Nombre d'États Membres 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 (2019) 3 (2021 *)	6 États Membres (4 en Afrique, 1 dans les États arabes, 1 en Europe et en Asie centrale).

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</i> , BIT.	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</i> , BIT.	3,4 pour mille (2016)	

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
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 71 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).
Part de travailleurs soumis à une durée de travail excessive.	ILOSTAT	Données disponibles pour 129 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 ³ .	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.	6 (2019) 8 (2021 *)	9 États Membres (3 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
7.1.2. Nombre d'États Membres ayant acquis le statut de pays pionnier de l'Alliance 8.7.		6 (2019) 17 (2021 *)	7 États Membres (2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
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.		14 (2019) 39 (2021 *)	21 États Membres (4 en Afrique, 12 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

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.	14 (2019) 43 (2021 *)	39 États Membres (12 en Afrique, 16 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
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 (2019) 8 (2021 *)	12 États Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 5 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
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 d'États Membres dans lesquels les mandants ont adopté des politiques ou des mesures salariales fondées sur des données factuelles, notamment des salaires minima adéquats, prévus par la loi ou négociés.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	8 (2019) 18 (2021 *)	14 États Membres (3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
7.3.2. Nombre d'États Membres dans lesquels les mandants ont adopté des politiques, des législations ou d'autres mesures relatives au temps de travail, aux aménagements du temps de travail ou aux aménagements de l'organisation du travail pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, rapports compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT et rapports des organes de contrôle de l'OIT.	s.o.	8 États Membres (4 dans les Amériques, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 7.4. Capacité accrue des États Membres à fournir une protection adéquate aux travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, notamment les travailleurs des plateformes numériques, ainsi qu'aux travailleurs informels			
7.4.1. Nombre d'États Membres ayant un diagnostic validé des diverses formes de modalités de travail, notamment sur les plateformes numériques, et/ou ayant pris des mesures pour fournir une protection efficace aux travailleurs concernés.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	2 (2021 *)	7 États Membres (1 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 en Europe et en Asie centrale).
7.4.2. Nombre d'États Membres 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.		3 (2019) 18 (2021 *)	14 États Membres (6 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 7.5. Capacité accrue des États Membres à élaborer des cadres, des institutions et des services équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre, afin de protéger les travailleurs migrants			
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.	6 (2019) 20 (2021 *)	19 États Membres (6 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique).
7.5.2. Nombre d'États Membres disposant de services, nouveaux ou améliorés, pour protéger les droits des travailleurs migrants.		0 (2019) 12 (2021 *)	22 États Membres (5 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
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.		2 (2019) 7 (2021 *)	9 cadres (4 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique).

8. Une protection sociale complète et durable pour tous

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) (indicateur 1.3.1 des ODD).	<i>Rapport mondial sur la protection sociale</i> , BIT.	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).
---	---	--------------	--

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

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.	11 (2019) 15 (2021 *)	33 États Membres (15 en Afrique, 9 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
--	---	--------------------------	---

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

8.2.1. Nombre d'États Membres appliquant des mesures, nouvelles ou révisées, afin de permettre la pérennité des systèmes de protection sociale et l'adéquation des prestations.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	7 (2019) 16 (2021 *)	26 États Membres (12 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
---	---	-------------------------	---

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

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 (2019) 12 (2021 *)	12 États Membres (6 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
--	---	-------------------------	--

* Estimation.

¹ Il sera rendu compte séparément des résultats concernant la négociation collective et des résultats concernant la coopération sur le lieu de travail. ² La base de référence révisée pour 2019 et la base de référence estimée pour 2021 correspondent à toutes les conventions techniques mises à jour. ³ Neuf pays disposent des données se rapportant à cet indicateur, et 15 autres pays envisagent de réaliser des enquêtes spécifiques ou d'ajouter un module à leur enquête sur la main-d'œuvre dans les deux ou trois prochaines années.

► **Tableau I.3. Résultats facilitateurs**

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
A. Renforcement des connaissances et de l'influence au service de la promotion du travail décent			
Produit A.1. Amélioration des statistiques du travail décent grâce à des sources innovantes et aux normes statistiques			
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 une meilleure utilisation des autres sources statistiques.	ILOSTAT	15 (2021 *)	15 États Membres.
A.1.2. Augmentation en pourcentage dans les données communiquées chaque année à l'ONU sur les indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable.	ILOSTAT, données relatives aux ODD communiquées chaque année à l'ONU.	Points de données pour les années 2018 et 2019 communiqués en 2021 à l'ONU pour la base de données mondiales sur les indicateurs des ODD.	Augmentation de 5% par rapport à la base de référence.
Produit A.2. Des activités de recherche innovantes et une meilleure gestion des connaissances pour promouvoir le travail décent			
A.2.1. Nombre de produits issus de recherches menées en collaboration avec les entités des Nations Unies, les institutions financières internationales et les institutions universitaires de premier plan sur l'approche centrée sur l'humain de l'avenir du travail et de la reprise après la pandémie de COVID-19.	Publications, bases de données et pages Web de l'OIT et des institutions partenaires.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	Augmentation de 10% par rapport à la base de référence.
A.2.2. Mention des produits de la recherche et de la connaissance de l'OIT dans: a) les déclarations et les documents finals des forums mondiaux, notamment l'Assemblée générale des Nations Unies, les sommets du G20, du G7 et du groupe des BRICS; b) les rapports des entités des Nations Unies et des institutions financières internationales; c) les revues universitaires à comité de lecture; d) les documents élaborés par les organisations des mandants; et e) la presse.	Pages Web et publications des forums mondiaux, des entités des Nations Unies et des institutions financières internationales; système de l'OIT pour le suivi de la presse et analyse de la presse.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	Augmentation de 5% pour chaque catégorie par rapport à la base de référence.
A.2.3. Nombre de téléchargements uniques de produits de la recherche de l'OIT, par région.	Analyse des pages Web de l'OIT.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	Augmentation de 5% dans chaque région par rapport à la base de référence.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit A.3. Une communication au service d'une utilisation plus large et d'un impact accru de la base de connaissances			
A.3.1. Nombre d'internautes sur les principales plateformes numériques de l'OIT aux niveaux régional et mondial.	Utilisation de Google Analytics pour mesurer le nombre de visites sur les pages Web. Analyse des comptes individuels sur les réseaux sociaux correspondant au nombre d'abonnés aux deux principaux comptes de l'OIT au niveau mondial et dans chaque région.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	Augmentation de 10% par rapport à la base de référence mondiale et dans chaque région.
Produit A.4. Des partenariats renforcés en faveur de la cohérence des politiques et de la coopération pour parvenir à des résultats en matière de travail décent et de développement durable			
A.4.1. Part et composition des contributions volontaires *.	États financiers de l'OIT.	Les contributions volontaires représentent 42% des ressources disponibles (2018-2020).	45%
		Les ressources non préaffectées (CSBO) ou affectées de manière relativement souple représentent 13% des contributions volontaires (2018-19).	15%
		Le financement des Nations Unies (fonds d'affection spéciale pluripartenaires et financement des entités des Nations Unies) représente 7% des contributions volontaires (2018-19).	15%
A.4.2. Nombre de partenariats avec des entités des Nations Unies, des institutions financières internationales et des coalitions multipartites, notamment les accords Sud-Sud, instaurés ou renouvelés *.	Protocoles d'entente, lettres d'intention, feuilles de route et autres accords officiels.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	5 partenariats.
A.4.3. Nombre d'États Membres dans lesquels les mandants tripartites qui ont participé à des activités de renforcement des capacités menées par l'OIT prennent part à l'élaboration du cadre de coopération des Nations Unies *.	Rapports de formation et d'évaluation; compte rendu des travaux relatifs au cadre de coopération des Nations Unies et documents connexes.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	15 États Membres.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
B. Amélioration du rôle moteur et de la gouvernance de l'Organisation			

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

B.1.1. Orientations faisant autorité formulées par les organes directeurs de l'OIT afin que l'Organisation joue un rôle moteur dans le pilotage d'une action centrée sur l'humain et fondée sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour sortir de la crise du COVID-19.	Documents officiels des organes directeurs de l'OIT; de l'Assemblée générale des Nations Unies; des organes directeurs des entités des Nations Unies et des autres entités multilatérales; protocoles d'entente et accords avec les partenaires.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	Tous les documents finals relatifs aux politiques sont adoptés par la Conférence internationale du Travail et les réunions régionales conformément à l'ordre du jour correspondant. L'appui apporté par les Nations Unies, les organisations multilatérales et les partenaires de développement aux documents finals relatifs aux politiques adoptés par la Conférence internationale du Travail et les réunions régionales atteint ou dépasse la base de référence.
B.1.2. Pourcentage de PPTD élaborés au cours de la période biennale qui sont alignés sur les objectifs mondiaux et le cadre de résultats de l'OIT, sont dirigés par un comité de pilotage tripartite et découlent du cadre de coopération des Nations Unies*.	Documents relatifs aux PPTD, rapports des bureaux des coordonnateurs résidents et comptes rendus des réunions des comités de pilotage des PPTD.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	100%

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

B.2.1. Pourcentage de documents officiels publiés sous forme électronique dans les délais statutaires.	Site Web officiel de l'OIT (pages consacrées à la Conférence internationale du Travail, au Conseil d'administration et aux réunions régionales).	90% des documents officiels publiés sous forme électronique dans les délais (2021, prévision).	100% des documents officiels publiés sous forme électronique dans les délais.
B.2.2. Pourcentage de questions dont l'inscription à l'ordre du jour est approuvée par les organes directeurs de l'OIT conformément au calendrier, sur la base de consultations effectives et de services techniques et juridiques de qualité fournis par le Bureau.	Documents officiels des organes directeurs de l'OIT.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	100%

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit B.3. Renforcement des fonctions de contrôle et d'évaluation et de la gestion des risques pour garantir la transparence et le respect des règles			
B.3.1. Degré de satisfaction du Commissaire aux comptes quant aux états financiers consolidés, et informations et processus connexes.	Opinion du Commissaire aux comptes.	Opinion sans réserve au fil des ans.	Le Commissaire aux comptes continue à rendre une opinion sans réserve.
B.3.2. Mise en œuvre effective et en temps voulu des recommandations d'audit.	Base de données en ligne du Bureau pour le suivi des recommandations d'audit.	En 2018-19, il fallait compter en moyenne 4,3 mois pour la présentation des plans d'action.	Toutes les unités chargées de la mise en œuvre des recommandations liées à la vérification de comptes communiquent leurs plans d'action dans les 3 mois qui suivent la publication du rapport d'audit.
		75,8% des recommandations d'audit acceptées par la direction ont été pleinement mises en application en 2018-19.	95% des recommandations d'audit acceptées par la direction sont mises en application avec succès dans les 6 mois suivant la date du rapport d'audit.
B.3.3. Pourcentage d'unités et de fonctions autorisées qui ont mis à jour les registres des risques contenant des risques pertinents, conformément aux exigences de l'Organisation.	Plateforme de risque de l'OIT.	100% (2019)	100%
B.3.4. Pourcentage des évaluations obligatoires et institutionnelles réalisées dans les délais conformément au plan intégré d'évaluation.	<i>i-eval</i> Discovery	95% (réalisation prévue d'ici à la fin de 2021).	95% (pourcentage identique ou supérieur en fonction de l'évolution des portefeuilles).
B.3.5. Pourcentage des évaluations obligatoires et institutionnelles qui respectent les normes de l'OCDE et du GNUE et tiennent compte du mandat spécifique de l'OIT et des besoins de l'Organisation en matière d'apprentissage.	Évaluation externe rétrospective systématique de qualité des évaluations et méta-étude des résultats en matière de travail décent.	95% (réalisation prévue d'ici à la fin de 2021).	95% (pourcentage identique ou supérieur en fonction de l'évolution des portefeuilles).
B.3.6. Pourcentage de recommandations concrètes pleinement ou partiellement mises en application dans les 12 mois suivant l'évaluation.	Système automatisé de gestion du suivi et documents du Comité consultatif d'évaluation.	90% (réalisation prévue d'ici à la fin de 2021).	95%

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
-------------	------------------------	-------------------	-------

C. Optimisation de l'utilisation des ressources

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

C.1.1. Niveau de conformité des données de l'OIT avec les préconisations du Comité d'aide au développement de l'OCDE, la norme de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide (IITA) et les normes de communication des données financières à l'échelle du système des Nations Unies (ou «Cube de données») *.	Portail de l'IITA et rapport de l'ONU et du Comité d'aide au développement de l'OCDE.	Rapports annuels et publications (2020). 50% des données financières de l'OIT sont traitées dans les publications de l'OIT relatives à l'IITA (2020).	Publication mensuelle de données conformes à la norme de l'IITA et rapport annuel au Comité d'aide au développement de l'OCDE et à l'ONU. 90%
C.1.2. Pourcentage de processus opérationnels et de domaines techniques de l'OIT identifiés dans lesquels des outils ont été développés aux fins de l'application du cadre de l'OIT pour la viabilité environnementale et sociale.	Contenu des pages Web des unités responsables et des départements techniques concernés.	n.d.	50%
C.1.3. Consommation d'eau au siège de l'OIT.	Bilan environnemental annuel.	17 540 m ³ (2019).	Réduction de 5%.
C.1.4. Empreinte carbone de l'OIT pour les voyages aériens.	Bilan environnemental annuel.	19 057 tCO ₂ (2018-19).	Réduction de 10%.

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

C.2.1. Mise en œuvre effective de la stratégie en matière de technologies de l'information 2022-2025.	Rapports sur la mise en œuvre de la stratégie en matière de technologies de l'information.	n.d.	Cibles fixées pour 2022-23 atteintes ou dépassées.
C.2.2. Nombre d'applications existantes dont la migration vers le nouveau système intégré de gestion du lieu de travail a été effectuée.	Rapport d'étape du projet de développement du nouveau système.	n.d.	Migration effectuée pour 50% des applications.
C.2.3. Nombre de catégories de publications produites grâce aux plateformes de production numérique de documents.	Rapports de performance du service du siège chargé de la production des documents.	Seul le format des collections de documents de travail a été modifié pour publication via une plateforme de production numérique de documents (2020).	Le format de 30% des publications destinées à migrer est modifié aux fins d'une publication numérique.
C.2.4. Les normes minimales d'accessibilité sont appliquées pour les rapports phares produits au siège.	Rapports de performance du service du siège chargé de la production des documents.	n.d.	100% des rapports phares produits respectent au moins les normes minimales d'accessibilité.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit C.3. Amélioration des politiques et dispositifs en place afin de favoriser la performance, la motivation et la diversité du personnel			
C.3.1. Mise en œuvre effective de la stratégie en matière de ressources humaines 2022-2025.	Rapport sur l'application de la stratégie en matière de ressources humaines.	n.d.	Atteindre ou dépasser les cibles fixées pour 2022-23.
Produit C.4. Renforcement de la capacité organisationnelle d'adaptation au changement, d'innovation et d'amélioration continue			
C.4.1. 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 des innovations opérationnelles.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	Augmentation de 10% par rapport à la base de référence pour chacun des domaines cités.
C.4.2. 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 des innovations opérationnelles.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	Augmentation de 10% par rapport à la base de référence.
C.4.3. Perceptions qu'ont les membres du personnel de l'innovation au BIT.	Questionnaire sur la santé organisationnelle.	À déterminer d'ici à la fin de 2021.	Augmentation d'un quartile par rapport à l'indice de référence du secteur public.

* Indicateur correspondant à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement 2020-2025.



► Appendice II

Présentation synthétique des liens entre les cibles des ODD et les résultats stratégiques du programme et budget pour 2022-23

5. 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.



6. Le tableau ci-après présente les principales cibles des ODD auxquelles l'OIT se propose de contribuer directement en 2022-23 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 servent 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. Par rapport au programme de travail pour 2020-21, ce tableau comporte deux cibles des ODD supplémentaires (5.1 et 10.3) qui tiennent compte des enseignements tirés de l'exécution du programme en 2020.

► **Tableau II.1. Liens entre le cadre de résultats de l'OIT pour 2022-23 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

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
	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
	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
	5.1. Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.		Résultat 1 Résultat 2 Résultat 6 Résultat 7
	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

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	<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.</p>	<p>8.2.1. Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne pourvue d'un emploi.</p>	<p>Résultat 3 Résultat 4</p>
	<p>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.</p>	<p>8.3.1. Proportion de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles, par sexe.</p>	<p>Résultat 1 Résultat 3 Résultat 4</p>
	<p>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.</p>		<p>Résultat 3 Résultat 4</p>
	<p>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.</p>	<p>8.5.1. Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge et situation au regard du handicap.</p> <p>8.5.2. Taux de chômage, par sexe, âge et situation au regard du handicap.</p>	<p>Tous</p>
	<p>8.6. D'ici à 2020, réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.</p>	<p>8.6.1. Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation.</p>	<p>Résultat 3 Résultat 5</p>
	<p>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.</p>	<p>8.7.1. Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et âge.</p>	<p>Résultat 7</p>

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
	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
	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
	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
	10.3. Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.		Résultat 2 Résultat 6 Résultat 7
	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

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
 <p>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p>	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
	16.6. Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.		Résultat 1 Résultat 2 Résultat 7
	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
 <p>17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS</p>	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

► Appendice III

Registre des risques stratégiques de l'OIT

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
1. Le Conseil d'administration ou la Conférence internationale du Travail ne parviennent pas à s'entendre sur une question essentielle.	Suspension des activités de l'OIT et fonctionnement inefficace des organes directeurs de l'OIT. Les partenaires influents perdent confiance dans le modèle opérationnel de l'OIT, ce qui se répercute sur les niveaux de soutien politique et financier	Le système multilatéral doit faire face à une nouvelle série de pressions. L'évolution du paysage économique et géopolitique détermine les programmes dans les domaines économique et social et dans celui du monde du travail au niveau international, ainsi que la gouvernance internationale. Le protectionnisme, le nationalisme et les préoccupations concernant les effets inégaux de la mondialisation encouragent également les pays à rechercher des solutions bilatérales plutôt que multilatérales. Ces solutions peuvent avoir des incidences sur l'efficacité du fonctionnement des organes directeurs de l'OIT.	Le BIT continuera de communiquer et de dialoguer de manière régulière et transparente avec ses mandants sur les questions d'actualité. Il prendra des mesures préventives pour identifier, empêcher ou désamorcer d'éventuels désaccords institutionnels.
2. Les mandants et les donateurs modifient leur engagement en faveur du travail décent.	Augmentation/diminution du taux de réalisation des résultats convenus ou du niveau des contributions extrabudgétaires. Des États Membres ou des partenaires extérieurs influent retirent leur soutien à l'OIT.	Les conséquences économiques et sociales de la pandémie de COVID-19, les contraintes budgétaires et les tensions plus générales créées par l'accélération du rythme du changement pèsent sur le capital politique et budgétaire que les gouvernements investissent dans la promotion du travail décent. Le programme et budget est conçu pour répondre à de telles pressions et les exploiter. Cependant, l'environnement politique est instable, ce qui exige de l'OIT qu'elle soit capable de s'adapter et innovante dans ses réponses.	Le BIT: 1) utilisera ses outils et réseaux de surveillance statistique et stratégique pour alerter les employeurs et les travailleurs de l'évolution de la situation; 2) publiera des résultats de travaux de recherche et mènera des activités de sensibilisation pour démontrer la pertinence et la rentabilité sociale et économique des investissements réalisés dans le soutien au travail décent; 3) établira de nouveaux partenariats stratégiques et renforcera les partenariats existants, en particulier dans le cadre d'instances politiques internationales et nationales; 4) agira rapidement pour orienter le programme en fonction des besoins afin de répondre aux nouvelles exigences et de démontrer, par les résultats et les effets obtenus, que les ressources sont utilisées efficacement.

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
<p>3. Un changement radical de la politique ou de la pratique de l'ONU en ce qui concerne la coordination interinstitutions et le système des Nations Unies pour le développement a une incidence sur le rôle et l'influence de l'OIT et sur ses politiques, produits et services aux niveaux national et international.</p>	<p>Le rôle moteur de l'OIT et ses progrès dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies et dans la promotion d'une réponse en vue d'une reprise centrée sur l'humain après la pandémie de COVID-19 sont touchés.</p>	<p>La réforme du système des Nations Unies pour le développement, y compris le renforcement du système des coordonnateurs résidents et les changements apportés aux systèmes de financement, de responsabilisation et de notification, peut présenter des possibilités et des défis importants pour le mandat normatif de l'OIT, son tripartisme, ses opérations au niveau des pays et l'intégration des priorités des PPTD dans les PNUAD (cadres de coopération). Les principales composantes et orientations sont à présent en place et une structure de gestion et de coordination, qui sera rendue plus opérationnelle pour orienter les différents domaines d'engagement, a été mise au point. L'OIT a accru sa visibilité et son influence dans le contexte du Cadre des Nations Unies pour la réponse socioéconomique immédiate à la COVID-19. Toutefois, le financement durable de la réforme du système des Nations Unies pour le développement, en particulier du Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies et du système des coordonnateurs résidents, est toujours un domaine d'incertitude majeur.</p>	<p>Le Bureau continuera à participer activement à la réforme des Nations Unies et aux efforts déployés à l'échelle du système pour reconstruire en mieux. Il continuera à travailler avec le Groupe des Nations Unies pour le développement durable à tous les niveaux, ainsi qu'avec le Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies, pour soutenir une mise en œuvre productive et mutuellement bénéfique de la réforme des Nations Unies, en veillant à la reconnaissance du tripartisme et de la fonction normative de l'OIT dans les processus relatifs à l'analyse commune de pays et au cadre de coopération. Des efforts seront déployés pour promouvoir une reprise qui soit centrée sur l'humain et aille de pair avec le travail décent pour tous grâce à des partenariats plus solides et à la cohérence des politiques avec d'autres organisations dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies pour le développement et de la riposte à la pandémie du COVID-19 (par exemple l'OIM, la FAO et le PNUD). Le Bureau tiendra le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail informés et tirera parti des orientations données par les mandants.</p>

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
4. Les informations de gestion et les données de l'OIT sur l'incidence et la pérennité des résultats sont insuffisantes ou peu convaincantes.	Une allocation inefficace des fonds ou la non-réalisation des résultats convenus dans le programme et budget et ou dans les projets financés par des ressources extrabudgétaires, ce qui a des incidences sur la confiance des parties prenantes et les flux de fonds du budget ordinaire et de fonds extrabudgétaires.	La Déclaration du centenaire de l'OIT, le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) fournissent une orientation stratégique à cet égard. L'OIT a adopté en 2019 un cadre de résultats innovant comportant des indicateurs au niveau de l'impact, du résultat et du produit. En faisant fond sur l'expérience acquise en réponse à la pandémie de COVID-19 et les enseignements tirés des évaluations, elle s'emploie à améliorer ses processus de gestion axée sur les résultats en mettant l'accent sur des priorités ciblées, l'allocation intégrée des ressources et les résultats au niveau des pays.	De nouvelles mesures visant à améliorer l'élaboration stratégique du budget, la programmation au niveau national et l'utilisation intégrée de toutes les ressources seront adoptées. IRIS sera mis à jour et un tableau de bord de suivi en temps réel sera mis en place pour mieux suivre les ressources et l'avancement de l'exécution du programme. Le BIT continuera à améliorer ses activités de coopération pour le développement pour démontrer sa contribution aux résultats du programme et budget, à l'aligner sur les besoins des mandants avec une transparence et une responsabilité accrues et des résultats de qualité, conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025). Le Bureau continuera à s'attaquer aux blocages mis au jour par les analyses et les évaluations externes telles que le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) afin d'améliorer sa gestion axée sur les résultats et ses activités de coopération pour le développement.
5. Les produits de l'OIT n'expliquent pas clairement et de manière convaincante les analyses complexes ou potentiellement controversées ni ne promeuvent efficacement les réalisations significatives.	Les décideurs clés ne consultent pas les produits de l'OIT, ou rejettent ses avis, ce qui entraîne des atteintes évitables à sa réputation et compromet la pertinence perçue de l'OIT.	L'OIT publie des comparaisons entre pays et prend sur certains sujets socio-économiques des positions qui peuvent incommoder certains groupes. Elle doit utiliser différents outils pour s'assurer que les décideurs et les influenceurs sont informés des nouvelles analyses, des nouveaux messages et des nouvelles orientations.	Le BIT renforcera la planification de la communication stratégique afin d'assurer la diffusion efficace de connaissances précises et fondées sur des données probantes auprès des principaux publics visés, en utilisant de multiples canaux pour parvenir à une utilisation plus large et un impact accru de sa base de connaissances.

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
6. Le BIT n'attire pas, ne recrute pas et ne retient pas le personnel ayant les compétences professionnelles nécessaires pour répondre à l'évolution des besoins opérationnels et stratégiques.	Insatisfaction des parties prenantes quant aux progrès de l'Agenda du travail décent; mauvaise qualité des résultats; pratiques de travail inefficaces; perte de savoir-faire.	La recherche de talents permettant de répondre aux besoins liés à l'avenir du travail s'intensifie, ce qui entraîne une forte concurrence entre les organismes des Nations Unies. Les qualifications et les compétences des fonctionnaires du BIT évoluent pour répondre aux exigences du Programme de développement durable à l'horizon 2030, du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et de la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire de l'OIT.	Le BIT poursuivra ses campagnes de promotion pour attirer un personnel compétent et diversifié. Il renforcera sa planification des effectifs (y compris la planification de la relève), le recrutement fondé sur les compétences, la formation et le perfectionnement du personnel, et modernisera les politiques de ressources humaines pertinentes pour améliorer l'attrait de son offre en tant qu'employeur.
7. Les projets ou programmes font l'objet d'actes de fraude ou de corruption non négligeables.	La perte de confiance dans la gestion de l'OIT a des incidences sur l'établissement de partenariats stratégiques et les flux de fonds du budget ordinaire et de fonds extrabudgétaires.	La sensibilisation à la lutte contre la fraude s'améliore à l'OIT, comme le montre l'augmentation du nombre de cas de saisine du Bureau de l'audit interne et du contrôle. Il convient néanmoins de rester vigilant car les opérations de l'OIT se déroulent dans des zones géographiques et concernent des domaines fonctionnels (achats, recrutement, recours à des partenaires d'exécution) qui sont sensibles à la fraude et à la corruption.	Le BIT dispose d'un ensemble complet de contrôles internes et de contrôles de gestion couvrant la fraude et la corruption. Une évaluation des risques de fraude est en cours. Elle devrait déboucher sur une nouvelle génération d'outils de lutte contre la fraude.
8. Des cyberattaques visant les systèmes de l'OIT perturbent les opérations ou entraînent une modification ou une divulgation d'informations confidentielles.	Retard dans la livraison des résultats convenus; pertes financières; atteintes aux personnes; atteintes à la réputation de l'OIT.	À l'échelle mondiale, les cyberattaques sont de plus en plus fréquentes et ont de plus en plus d'effets sur les opérations. L'OIT s'appuie sur des plateformes informatiques pour la communication, la recherche, le partage des connaissances, la formulation des politiques, le traitement des transactions et l'aide à la décision. Ses bases de données et bases documentaires contiennent des informations potentiellement sensibles sur le plan politique ou économique. Comme d'autres organisations, l'OIT a encore beaucoup à faire pour atteindre le niveau nécessaire de sensibilisation et de discipline en matière de sécurité informatique. La protection des données à caractère personnel fait l'objet d'une surveillance accrue.	L'approche du BIT en matière de sécurité de l'information a récemment été certifiée conforme à la norme ISO/IEC 27001:2013, qui est la norme internationale sur la sécurité informatique. Le Bureau surveille en permanence les menaces émergentes, limite les vulnérabilités potentielles et prend les mesures correctives appropriées. Des principes communs sur la protection des données sont régulièrement examinés dans le cadre de l'initiative Global Pulse des Nations Unies ainsi qu'en réponse aux nouvelles réglementations sur la protection des données.

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
<p>9. Un cas de force majeure (catastrophe naturelle ou d'origine humaine, par exemple) porte atteinte à l'intégrité physique du personnel ou endommage les locaux ou les biens de l'OIT.</p>	<p>Perturbation des opérations; pertes financières; perte de moral et de motivation du personnel.</p>	<p>La pandémie de COVID-19 risque de perturber les opérations jusqu'en 2022-23. Les locaux et le personnel de l'ONU sont soumis à des attaques liées à des conflits armés, au terrorisme, à la criminalité et à des troubles à l'ordre public. L'OIT intervient également dans des pays exposés aux catastrophes naturelles et dans des zones de conflit récentes. Sa stratégie l'oblige à étendre son action dans les États fragiles.</p>	<p>L'équipe de direction (et l'équipe de gestion de crise) continuera à suivre l'évolution de la pandémie de COVID-19 et d'autres crises. Il y aura une communication régulière et continue avec le personnel sur ces questions, afin d'améliorer la résilience du Bureau, le cas échéant. Le BIT continuera à examiner et à réviser ses approches en matière de pratiques de continuité des activités, sur la base des enseignements tirés de la réponse à la pandémie de COVID-19 et à d'autres événements.</p>

► Annexes documentaires

1. Budget opérationnel
2. Détail des augmentations de coûts
3. État récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire
4. Ressources du budget ordinaire attribuées aux résultats stratégiques, par département et par programme sur le terrain

► 1. Budget opérationnel

1. La présente annexe documentaire donne un complément d'information sur le budget opérationnel de l'OIT, qui se divise 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».

Partie I: Budget courant

Organes de gouvernance

2. Les ressources budgétées pour la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration et les réunions régionales représentent les coûts directs (tels que les frais d'interprétation, d'élaboration et d'impression des rapports, de location des locaux, de voyage des membres du Conseil d'administration et certaines dépenses de personnel) liés à la tenue de deux sessions de la Conférence et de six sessions du Conseil d'administration, ainsi que de deux réunions régionales pendant la période biennale, à savoir la vingtième Réunion régionale américaine en 2022 et la quinzième Réunion régionale africaine en 2023. Certains coûts directs liés à l'appui fourni par le

Département des relations, des réunions et des documents officiels et le Département des services internes et de l'administration à ces organes de gouvernance sont également pris en considération sous cette rubrique afin de donner une estimation plus complète des coûts des réunions susmentionnées.

3. Le Bureau du Conseiller juridique est chargé de dispenser des conseils et d'autres services juridiques à l'Organisation, notamment des avis concernant la Constitution, la qualité de Membre, les règles et les activités de l'OIT. Il fournit également des avis juridiques sur les questions de personnel, sur des questions d'ordre commercial ou technique et sur les contrats.

► Budget opérationnel pour 2022-23 *

	Services organiques		Services généraux		Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)						
Partie I.							
Organes de gouvernance							
Conférence internationale du Travail	27	/ 1	37	/ 6	23 782 934	3 677 529	27 460 463
Conseil d'administration	31	/ 8	37	/ 11	17 159 337	2 972 246	20 131 583
Principales réunions régionales	3	/ 7	5	/ 3	2 645 658	630 273	3 275 931
Bureau du Conseiller juridique	13	/ 2	1	/ 11	3 802 443	174 052	3 976 495
	75	/ 6	82	/ 7	47 390 372	7 454 100	54 844 472
Politiques							
Normes internationales du travail	86	/ 3	25	/ 7	25 621 064	1 854 849	27 475 913
Politique de l'emploi	68	/ 6	19	/ 6	20 618 316	2 823 948	23 442 264
Entreprises	50	/ 0	15	/ 0	14 795 590	2 934 339	17 729 929
Politiques sectorielles	38	/ 0	11	/ 0	11 494 368	2 889 772	14 384 140

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)				
Gouvernance et tripartisme	94 / 0	24 / 0	27 255 322	3 150 255	30 405 577
Conditions de travail et égalité	73 / 5	19 / 8	21 523 594	2 235 235	23 758 829
Protection sociale	46 / 0	7 / 0	11 996 892	292 615	12 289 507
Recherche	70 / 0	19 / 7	20 002 648	1 582 816	21 585 464
Statistiques	48 / 8	15 / 4	14 232 118	968 904	15 201 022
Réserve pour les réunions techniques	0 / 0	0 / 0	-	656 919	656 919
Bureau du Directeur général adjoint	8 / 0	2 / 0	2 806 049	316 384	3 122 433
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0	-	6 784 925	6 784 925
	582 / 10	158 / 8	170 345 961	26 490 961	196 836 922
Programmes extérieurs et partenariats					
Coopération multilatérale	20 / 0	8 / 0	6 369 273	1 662 428	8 031 701
Partenariats et appui aux programmes extérieurs	17 / 5	5 / 10	5 333 890	334 896	5 668 786
Programmes en Afrique	232 / 11	256 / 0	55 781 207	27 051 715	82 832 922
Programmes dans les Amériques	186 / 8	152 / 6	46 950 794	18 417 566	65 368 360
Programmes dans les États arabes	52 / 10	33 / 0	14 895 418	5 034 026	19 929 444
Programmes en Asie et dans le Pacifique	239 / 0	249 / 8	56 213 546	18 753 645	74 967 191
Programmes en Europe et en Asie centrale	100 / 10	61 / 0	21 591 243	4 595 575	26 186 818
Centre international de formation de l'OIT, Turin	0 / 0	0 / 0	-	9 539 873	9 539 873
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	0 / 0	0 / 0	-	1 865 314	1 865 314
Système des coordonnateurs résidents des Nations Unies	0 / 0	0 / 0	-	8 712 339	8 712 339
Bureau du Directeur général adjoint	6 / 4	3 / 5	2 404 407	169 396	2 573 803
	856 / 0	769 / 5	209 539 778	96 136 773	305 676 551

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)				
Organisations d'employeurs et de travailleurs					
Activités pour les employeurs	26 / 0	5 / 6	7 537 761	3 430 723	10 968 484
Activités pour les travailleurs	46 / 0	14 / 0	13 949 831	8 492 410	22 442 241
	72 / 0	19 / 6	21 487 592	11 923 133	33 410 725
Gestion et réforme					
Services d'appui					
Administration et services internes	35 / 9	97 / 7	23 520 919	26 233 939	49 754 858
Gestion de l'information et des technologies	113 / 10	64 / 11	36 363 086	20 091 322	56 454 408
Relations, réunions et documents officiels	20 / 5	30 / 2	14 995 726	2 098 818	17 094 544
Communications et information du public	41 / 0	14 / 0	12 180 876	1 722 150	13 903 026
Achats	10 / 8	2 / 9	3 004 342	83 550	3 087 892
Unité de l'innovations et de la gestion des connaissances	10 / 0	0 / 0	2 448 408	–	2 448 408
	231 / 8	209 / 5	92 513 357	50 229 779	142 743 136
Services de management					
Développement des ressources humaines	46 / 10	54 / 7	20 617 496	5 103 310	25 720 806
Gestion financière	42 / 7	38 / 0	16 467 068	399 935	16 867 003
Programmation et gestion stratégiques	15 / 0	4 / 0	4 663 248	121 837	4 785 085
Bureau du Directeur général adjoint	4 / 0	2 / 0	1 663 784	288 591	1 952 375
	108 / 5	98 / 7	43 411 596	5 913 673	49 325 269
Cabinet du Directeur général	10 / 0	14 / 0	5 745 732	1 438 920	7 184 652
Contrôle et évaluation					
Audit interne et contrôle	10 / 3	3 / 9	3 426 551	270 143	3 696 694
Comité consultatif de contrôle indépendant	1 / 0	0 / 2	365 275	300 647	665 922
Frais de vérification externe des comptes	0 / 0	0 / 0	–	1 098 707	1 098 707
Fonction éthique	2 / 0	0 / 3	574 593	136 350	710 943
Évaluation	8 / 0	2 / 0	2 427 264	815 261	3 242 525
	21 / 3	6 / 2	6 793 683	2 621 108	9 414 791

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)				
Autres crédits budgétaires	9 / 0	9 / 10	4 130 687	42 295 318	46 426 005
Ajustements pour mouvements de personnel	0 / 0	0 / 0	(6 903 130)	-	(6 903 130)
Total Partie I	1 966 / 8	1 368 / 2	594 455 628	244 503 765	838 959 393
Partie II. Dépenses imprévues	0 / 0	0 / 0	-	875 000	875 000
Partie III. Fonds de roulement	0 / 0	0 / 0	-	-	-
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	0 / 0	0 / 0	-	12 925 807	12 925 807
Total (Parties I-IV)	1 966 / 8	1 368 / 2	594 455 628	258 304 572	852 760 200

* En dollars É.-U. constants de 2020-21, au taux de change budgétaire de 1 franc suisse pour 1 dollar des États-Unis.

Politiques

4. Les ressources allouées aux politiques renforceront la capacité de l'OIT à concevoir et offrir des services de qualité, pertinents et utiles en matière de conseils pour l'élaboration des politiques, de sensibilisation et de coopération pour le développement. Les affectations prévoient le déploiement de trois postes techniques supplémentaires. Les principales fonctions des départements concernés sont indiquées ci-après:

5. Normes internationales du travail: Fonction normative et de contrôle, et examen de la politique normative.

6. Politique de l'emploi: Analyses et conseils sur un ensemble intégré de politiques axées sur l'emploi, le développement et l'acquisition de compétences, qui visent à optimiser les retombées de la croissance économique et des investissements sur l'emploi en vue d'un développement inclusif et durable.

7. Entreprises: Analyses et conseils visant à promouvoir des entreprises durables, y compris des coopératives et des entreprises multinationales.

8. Politiques sectorielles: Analyse des nouvelles tendances en matière d'emploi et de travail dans une série de secteurs économiques, et organisation du dialogue aux niveaux national et mondial sur les

lignes directrices, les politiques et les stratégies sectorielles.

9. Gouvernance et tripartisme: Analyses et conseils sur le droit du travail et la réalisation des droits fondamentaux au travail, fourniture d'un appui technique et de services de renforcement des capacités aux ministères du travail et aux services d'inspection du travail, notamment en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail et la conformité des lieux de travail.

10. Conditions de travail et égalité: Analyses et conseils concernant les salaires, la durée du travail, la négociation collective, la sécurité de l'emploi, les conditions de travail, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, les migrations et la mobilité internationales de main-d'œuvre, le VIH/sida, le handicap et les peuples autochtones.

11. Protection sociale: Analyses et conseils stratégiques aux fins de l'instauration et de l'extension de socles de protection sociale et de politiques de protection sociale.

12. Recherche: Mise en place d'un programme de recherche de l'OIT sur les problématiques actuelles et futures du monde du travail au sujet desquelles l'Organisation doit avoir une position crédible, incontestable et fondée sur des données probantes.

13. Statistiques: Gestion et coordination au niveau central de la collecte, du contrôle de la qualité et de la diffusion des informations statistiques de l'OIT sur le travail décent, y compris en ce qui concerne les cibles pertinentes des ODD.

14. La réserve pour les réunions techniques servira à financer la vingt-et-unième Conférence internationale des statisticiens du travail et, sous réserve de la décision du Conseil d'administration, une autre réunion technique.

Programmes extérieurs et partenariats

15. Les ressources allouées aux programmes extérieurs et aux partenariats contribueront à améliorer l'efficacité et l'impact des activités de l'Organisation dans les régions, à renforcer la capacité des mandants tripartites de l'OIT, à aider les États Membres à mettre en œuvre le Programme 2030, à établir et appuyer les partenariats extérieurs et à gérer les relations avec les Nations Unies et le système multilatéral. Les principales fonctions visées sont décrites ci-après:

16. Coopération multilatérale: Promotion et coordination de la coopération de l'OIT avec les Nations Unies, les institutions financières internationales et d'autres organisations multilatérales.

17. Partenariats et appui aux programmes extérieurs: Gestion globale du programme de coopération pour le développement de l'OIT, et partenariats avec un large éventail d'organisations et institutions, y compris les partenariats public-privé et le programme de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire.

18. Les ressources allouées aux **programmes régionaux** reflètent le déploiement de cinq postes techniques supplémentaires – un dans chaque région.

19. Le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) élabore et dispense des cours de formation répondant aux priorités de l'OIT et de ses mandants. Les cours peuvent être suivis au Centre, dans les régions et à distance. Les cours de formation dispensés par le Centre restent étroitement alignés sur les programmes de l'OIT. L'affectation représente une contribution directe aux frais de fonctionnement du Centre.

20. Système des coordonnateurs résidents des Nations Unies: Contribution de l'OIT au dispositif de partage global des coûts du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies. Les

coordonnateurs résidents assurent la coordination de toutes les organisations des Nations Unies qui mènent des activités opérationnelles de développement, indépendamment de leur présence officielle dans le pays concerné, en vue d'accroître l'efficacité et l'efficience des activités opérationnelles au niveau des pays.

Organisations d'employeurs et de travailleurs

21. Le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs coordonnent toutes les relations du BIT avec, respectivement, les organisations d'employeurs et de travailleurs, tant au siège que sur le terrain. Ils sont chargés en outre de favoriser la participation de ces organisations aux activités de l'OIT, de faire en sorte que les stratégies et programmes de l'OIT traitent des préoccupations et des priorités respectives de ces organisations et de leurs membres, et de veiller à ce que le tripartisme et le dialogue social soient intégrés dans tous les travaux techniques de l'Organisation.

Gestion et réforme

22. Les ressources allouées à la gestion et à la réforme permettront d'améliorer la fourniture des services d'appui, et en particulier d'accroître l'efficacité des pratiques managériales et administratives. Les principales fonctions des départements concernés sont indiquées ci-après:

23. Administration et services internes: Gestion générale des locaux, des biens et de l'inventaire, de la sûreté et de la sécurité, de l'impression, de la publication et de la distribution, des privilèges diplomatiques, des voyages et des transports, de l'utilisation des espaces ouverts au public et des services internes généraux.

24. Gestion de l'information et des technologies: Gestion globale des systèmes informatiques et de l'information ainsi que de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie de gestion de l'information.

25. Relations, réunions et documents officiels: Appui aux réunions des organes directeurs et à d'autres réunions officielles de l'Organisation, relations officielles avec les mandants, documents officiels (services de traduction, de révision, d'édition et de formatage) et service des réunions (notamment services d'interprétation, de planification, de programmation et services d'appui technique).

26. Communications et information du public:

Organisation de la communication de l'OIT par le biais des relations avec les médias, d'initiatives en matière d'information du public et de la gestion des sites Web publics et internes de l'OIT.

27. Développement des ressources humaines:

Mise en œuvre de la politique des ressources humaines, mise en valeur du personnel, administration de l'assurance santé et relations avec les représentants du personnel.

28. Gestion financière: Gouvernance financière et contrôle de la bonne exécution des tâches et des obligations financières et de la conformité au Règlement financier et aux Règles de gestion financière.

29. Achats: Administration des procédures d'achat, de l'achat de matériel et de services, et de la sous-traitance.

30. Programmation et gestion stratégiques:

Fourniture au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail des analyses et des propositions nécessaires pour définir le programme d'activités de l'OIT et pour rendre compte de son exécution.

31. Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances:

Expertise dans les domaines de l'innovation, de l'efficacité et de l'efficacité opérationnelles, des méthodes de gestion du changement et des connaissances à l'appui des services destinés aux mandants.

Contrôle et évaluation

32. Les ressources allouées au contrôle et à l'évaluation contribueront à renforcer l'efficacité du suivi et du contrôle de l'utilisation des ressources allouées à l'OIT et à faire en sorte que le Bureau rende compte de l'exécution de son programme en toute transparence. Les crédits reflètent une augmentation des ressources allouées à la fonction éthique. Les principales fonctions concernées sont indiquées ci-après:

33. Bureau de l'audit interne et du contrôle:

Assume la responsabilité de la fonction d'audit interne conformément aux dispositions du chapitre XIV des Règles de gestion financière du Bureau; relève directement du Directeur général.

34. Comité consultatif de contrôle indépendant:

Donne des avis au Conseil d'administration et au Directeur général sur l'efficacité du contrôle interne, de la gestion financière, de l'établissement des états financiers et de l'évaluation des risques, ainsi que sur les résultats des audits interne et externe.

35. Vérification externe des comptes: Couverture des frais de vérification de tous les fonds commis à la garde du Directeur général (budget ordinaire, projets du PNUD, fonds fiduciaires, comptes extrabudgétaires et tous les autres comptes), y compris les frais liés aux évaluations indépendantes du terrain et des bâtiments, ainsi que les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, conformément aux IPSAS.

36. Fonction éthique: Assure le respect des normes de conduite et d'intégrité par l'ensemble du personnel de l'Organisation. Les dotations reflètent le déploiement de ressources supplémentaires pour financer un poste à plein temps de responsable des questions d'éthique.

37. Évaluation: programme chargé de fournir au BIT des services d'évaluation indépendants et de qualité; relève directement du Directeur général.

Autres crédits budgétaires

38. Cette rubrique comprend les crédits budgétaires correspondant aux contributions à plusieurs fonds de l'OIT, aux organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions, ainsi que des financements destinés à des dépenses qui ne relèvent spécifiquement d'aucun autre titre du programme et budget.

39. Annuités dues pour le bâtiment du BIT: Une provision est constituée pour le versement de deux annuités de 3 702 300 francs suisses en 2022 et 2023 (soit environ 8 227 000 dollars É.-U. pour l'exercice biennal) en remboursement du prêt accordé pour la construction du bâtiment initial du BIT par la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI). Le prêt sera entièrement remboursé en 2025.

40. Caisse des pensions du personnel du BIT: La provision, qui reste la même en valeur réelle (environ 305 000 dollars É.-U.), est destinée au financement du dernier bénéficiaire de cette caisse.

41. Caisse de versements spéciaux: Cette caisse a pour objet d'effectuer périodiquement des versements à titre gracieux à d'anciens fonctionnaires ou à leurs conjoints, conformément aux critères approuvés par le Conseil d'administration. Il est proposé de maintenir à 232 000 francs suisses (environ 258 000 dollars É.-U.) la contribution à cette caisse, financée par le budget ordinaire, soit le même niveau en valeur réelle que celui de la période biennale précédente.

42. Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS): Contribution au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités. Cette provision, qui

s'élève à quelque 30,1 millions de dollars É.-U., correspond à la contribution de l'OIT à la CAPS au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités, des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, des conjoints survivants et des orphelins. Le montant prévu pour 2022-23 pour les fonctionnaires retraités est le même en valeur réelle que celui de la période biennale précédente.

43. Contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement: La contribution du budget ordinaire à ce fonds est d'environ 407 000 francs suisses par période biennale (environ 452 000 dollars É.-U.). Un crédit de 8 millions de dollars É.-U. a été inscrit dans la Partie IV du présent programme et budget (Investissements institutionnels et éléments extraordinaires) pour alimenter le fonds et financer les travaux périodiques futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments de l'OIT.

44. Contributions versées à divers organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions: La provision totale est d'environ 1,4 million de dollars É.-U., soit le même niveau en valeur réelle que celui de la période biennale précédente. Elle couvre les contributions de l'OIT à diverses entités du régime commun des Nations Unies, notamment le Corps commun d'inspection, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Groupe des opérations communes d'achat, la Commission de la fonction publique internationale, l'École des cadres des Nations Unies et les activités au titre des enquêtes communes sur les conditions d'emploi.

45. Service médical: L'OIT gère une unité de sécurité et de santé au travail qui fait partie intégrante du Bureau et qui est chargée de fournir des services et des avis d'ordre médical. Le montant prévu pour cette unité (environ 2,2 millions de dollars É.-U.) est le même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

46. Tribunal administratif: Les ressources sous cette rubrique couvrent les coûts afférents au greffier du Tribunal administratif, les services d'un secrétariat à temps partiel et une partie des autres dépenses de fonctionnement. Les autres dépenses

de fonctionnement sont les dépenses afférentes au greffier adjoint, aux services de secrétariat, aux frais de mission, aux travaux de traduction et à la mise à jour de la base de données sur la jurisprudence du Tribunal, aux honoraires et aux frais de voyage des juges. Elles sont réparties en fonction du nombre des fonctionnaires du BIT rapporté au total des effectifs des organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal et du nombre de cas dans lesquels le BIT est mis en cause par rapport au nombre total des cas soumis au Tribunal pendant la période biennale. Le montant prévu est le même en valeur réelle (environ 1,4 million de dollars É.-U.) que pour la période biennale précédente.

47. Représentation du personnel: L'article 10.1 du Statut du personnel accorde aux membres du Comité du Syndicat du personnel le temps qui leur est nécessaire pour représenter le personnel du Bureau lors de consultations portant sur les conditions de travail et d'emploi. Comme lors des périodes biennales précédentes, une dotation de 4/00 années de travail des services organiques et 1/00 année de travail des services généraux est prévue pour financer en partie le remplacement des membres du Comité du Syndicat du personnel dans les services où ils travaillent habituellement. Une dotation complémentaire de 2/00 années de travail des services généraux est prévue pour le financement d'un secrétaire pour le Syndicat du personnel. Au total, le montant affecté à la représentation du personnel s'élève à 1,5 million de dollars É.-U. environ.

48. Services de crèche et de garderie: Le montant total alloué à ces services s'élève à environ 573 000 francs suisses (environ 637 000 dollars É.-U.) et reste le même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

49. Dettes non soldées: Un montant de 2 000 dollars É.-U. est prévu, conformément à l'article 17 du Règlement financier, pour les paiements à effectuer en 2022-23 au titre d'opérations relevant du budget d'exercices antérieurs qui ne peuvent être imputées à aucun autre poste du budget.

Partie II: Dépenses imprévues

50. Des crédits sont inscrits sous cette rubrique pour couvrir les dépenses imprévues ou exceptionnelles, à savoir celles qui peuvent devoir être engagées lorsque, par suite de décisions du Conseil d'administration postérieures à l'adoption du budget, ou pour toute autre raison, un crédit budgétaire approuvé s'avère insuffisant pour atteindre les objectifs envisagés, ou lorsque le Conseil approuve une catégorie de travaux ou une activité pour lesquelles aucun crédit n'a été inscrit au budget.

51. Conformément à l'article 15 du Règlement financier, aucune fraction des ressources prévues sous cette rubrique ne peut être utilisée à d'autres fins sans l'autorisation préalable expresse du Conseil d'administration.

52. Les dépenses additionnelles totales autorisées par le Conseil d'administration pour les exercices récents ont atteint les montants suivants:

Exercice financier	Dollars des États-Unis
2010-11	808 930
2012-13	1 796 400
2014-15	1 895 200
2016-17	3 381 250
2018-19	5 216 301

53. En principe, ces autorisations de dépenses prévoient que le financement doit être assuré en premier lieu, et dans la mesure du possible, moyennant des économies budgétaires ou, à défaut, par les crédits inscrits sous cette rubrique et, enfin, une fois ces crédits épuisés, par prélèvement sur le Fonds de roulement.

Partie III: Fonds de roulement

54. Le Fonds de roulement a été créé pour servir les objectifs définis à l'article 19.1 du Règlement financier, à savoir:

- pour financer les dépenses budgétaires en attendant le versement de contributions ou d'autres recettes;
- dans des cas très particuliers, et avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration, pour fournir des avances en vue de faire face à des besoins imprévus et à des circonstances exceptionnelles.

55. Montant du Fonds de roulement: À sa 80^e session (juin 1993), la Conférence internationale du Travail a fixé le montant du Fonds de roulement à 35 millions de francs suisses au 1^{er} janvier 1993.

56. Remboursement des prélèvements: En vertu des dispositions de l'article 21.2 du Règlement financier, toute somme prélevée sur le Fonds de roulement pour financer des dépenses budgétaires en attendant le versement des contributions sera remboursée en utilisant des arriérés de contributions reçus. Toutefois, les sommes prélevées pour financer des dépenses engagées pour faire face à des besoins imprévus ou des circonstances exceptionnelles avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration seront remboursées en mettant en recouvrement une contribution supplémentaire auprès des États Membres. Il ne devrait pas être nécessaire d'ouvrir des crédits dans cette partie du budget en 2022-23.

Partie IV: Investissements institutionnels et éléments extraordinaires

57. Des crédits sont prévus sous cette rubrique pour financer les investissements institutionnels pour lesquels aucune affectation n'est prévue dans la Partie I du budget.

58. En application de la stratégie à long terme, approuvée par le Conseil d'administration à sa 310^e session (mars 2011), pour le financement des futurs travaux périodiques de remise en état et de rénovation des bâtiments du BIT, une provision

d'environ 8 millions de dollars É.-U. a été constituée pour alimenter le Fonds pour le bâtiment et le logement en vue des travaux périodiques futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments du BIT. Cette provision représente 1 pour cent de la valeur assurée des bâtiments de l'OIT.

59. En approuvant la Stratégie en matière de technologies de l'information 2018-2021, le Conseil d'administration a entériné, sur le principe, la

réactivation du Fonds pour les systèmes informatiques, initialement créé en 2000, moyennant un montant biennal indicatif de 9 millions de dollars É.-U.⁶.

60. Le montant exact de ce crédit budgétaire devait être déterminé dans le cadre de futures discussions sur le programme et budget et en fonction des besoins futurs dans ce domaine, afin de s'assurer de la disponibilité des ressources d'une période biennale à l'autre.

61. La pandémie actuelle renforce la nécessité de systèmes robustes, à jour et sécurisés propres à garantir que le Bureau peut continuer à s'acquitter efficacement de son mandat. Deux projets reportés de la période biennale précédente sont financés pour un coût total de 5 millions de dollars É.-U.:

- a) Remplacement de l'Intranet du BIT en vue de consolider encore l'image de marque de l'Organisation, d'améliorer la communication et la collaboration, de renforcer l'application du principe «Une seule OIT», d'aider le personnel à utiliser plus facilement les informations disponibles, d'accroître la productivité et d'enrichir la culture du BIT.
- b) Mise en place du système de gestion électronique des documents en vue d'offrir une solution efficace pour la collecte, le stockage, la compilation, l'extraction, le partage et la conservation des informations conformément aux politiques en vigueur.

⁶ GB.331/PV, paragr. 798.

► 2. Détail des augmentations de coûts

	2020-21 *	2022-23	Augmentations		Augmentations		Ajustement		2022-23	%
	Dollars É.-U.	Estimations en dollars É.-U. constants de 2020-21	du programme (diminutions)	%	des coûts (diminutions)	%	au taux de change de 1 franc suisse = 0,90 dollar É.-U.	%	Dollars É.-U.	du budget total
PARTIE I. BUDGET COURANT										
Organes de gouvernance										
Conférence internationale du Travail	25 073 643	24 916 465	-157 178	-0,6	98 019	0,4	2 445 979	9,8	27 460 463	3,2
Conseil d'administration	18 493 785	18 247 942	-245 843	-1,3	189 787	1,0	1 693 854	9,3	20 131 583	2,4
Principales réunions régionales	3 058 915	3 058 915	0	0,0	7 648	0,3	209 368	6,8	3 275 931	0,4
Bureau du Conseiller juridique	3 641 245	3 641 245	0	0,0	69 680	1,9	265 570	7,3	3 976 495	0,5
	50 267 588	49 864 567	-403 021	-0,8	365 134	0,7	4 614 771	9,3	54 844 472	6,4
Politiques										
Normes internationales du travail	25 107 827	25 107 827	0	0,0	419 512	1,7	1 948 574	7,8	27 475 913	3,2
Politique de l'emploi	21 726 144	21 508 344	-217 800	-1,0	319 862	1,5	1 614 058	7,5	23 442 264	2,7
Entreprises	16 312 676	16 248 276	-64 400	-0,4	246 947	1,5	1 234 706	7,6	17 729 929	2,1
Politiques sectorielles	13 188 280	13 188 280	0	0,0	218 971	1,7	976 889	7,4	14 384 140	1,7
Gouvernance et tripartisme	27 523 019	27 890 219	367 200	1,3	447 817	1,6	2 067 541	7,4	30 405 577	3,6
Conditions de travail et égalité	21 770 406	21 770 406	0	0,0	351 957	1,6	1 636 466	7,5	23 758 829	2,8
Protection sociale	10 858 033	11 225 233	367 200	3,4	247 127	2,2	817 147	7,3	12 289 507	1,4
Recherche	19 767 827	19 767 827	0	0,0	324 006	1,6	1 493 631	7,6	21 585 464	2,5
Statistiques	13 496 446	13 930 846	434 400	3,2	205 380	1,5	1 064 796	7,6	15 201 022	1,8
Réserve pour les réunions techniques	568 981	568 981	0	0,0	22 320	3,9	65 618	11,5	656 919	0,1
Bureau du Directeur général adjoint	2 961 518	2 961 518	0	0,0	-50 844	-1,7	211 759	7,2	3 122 433	0,4
Coopération technique financée par le budget ordinaire	6 680 242	6 680 242	0	0,0	104 683	1,6	0	0,0	6 784 925	0,8
	179 961 399	180 847 999	886 600	0,5	2 857 738	1,6	13 131 185	7,3	196 836 922	23,1

	2020-21 *	2022-23	Augmentations		Augmentations		Ajustement		2022-23	%
	Dollars É.-U.	Estimations en dollars É.-U. constants de 2020-21	du programme (diminutions)	%	des coûts (diminutions)	%	au taux de change de 1 franc suisse = 0,90 dollar É.-U.	%	Dollars É.-U.	du budget total
Programmes extérieurs et partenariats										
Coopération multilatérale	7 463 608	7 463 608	0	0,0	126 723	1,7	441 370	5,9	8 031 701	0,9
Partenariats et appui aux programmes extérieurs	5 217 097	5 217 097	0	0,0	57 558	1,1	394 131	7,6	5 668 786	0,7
Programmes en Afrique	78 337 353	78 668 793	331 440	0,4	1 571 220	2,0	2 592 909	3,3	82 832 922	9,7
Programmes dans les Amériques	61 935 841	62 361 491	425 650	0,7	959 445	1,5	2 047 424	3,3	65 368 360	7,7
Programmes dans les États arabes	18 226 604	18 619 003	392 399	2,2	612 289	3,3	698 152	3,7	19 929 444	2,3
Programmes en Asie et dans le Pacifique	69 172 573	69 606 974	434 401	0,6	2 963 545	4,3	2 396 672	3,4	74 967 191	8,8
Programmes en Europe et en Asie centrale	24 282 009	24 716 409	434 400	1,8	475 404	1,9	995 005	4,0	26 186 818	3,1
Centre international de formation de l'OIT, Turin	8 966 760	8 966 760	0	0,0	71 015	0,8	502 098	5,6	9 539 873	1,1
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 836 535	1 836 535	0	0,0	28 779	1,6	0	0,0	1 865 314	0,2
Système des coordonnateurs résidents des Nations Unies	8 712 339	8 712 339	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8 712 339	1,0
Bureau du Directeur général adjoint	2 447 780	2 447 780	0	0,0	-56 659	-2,3	182 682	7,5	2 573 803	0,3
	286 598 499	288 616 789	2 018 290	0,7	6 809 319	2,4	10 250 443	3,6	305 676 551	35,8
Organisations d'employeurs et de travailleurs										
Activités pour les employeurs	10 260 322	10 260 322	0	0,0	158 059	1,5	550 103	5,4	10 968 484	1,3
Activités pour les travailleurs	21 077 690	21 077 690	0	0,0	277 373	1,3	1 087 178	5,2	22 442 241	2,6
	31 338 012	31 338 012	0	0,0	435 432	1,4	1 637 281	5,2	33 410 725	3,9

	2020-21 *	2022-23	Augmentations		Augmentations		Ajustement		2022-23	%
	Dollars É.-U.	Estimations en dollars É.-U. constants de 2020-21	du programme (diminutions)	%	des coûts (diminutions)	%	au taux de change de 1 franc suisse = 0,90 dollar É.-U.	%	Dollars É.-U.	du budget total
Gestion et réforme										
Services d'appui										
Administration et services internes	44 876 949	44 876 949	0	0,0	394 557	0,9	4 483 352	10,0	49 754 858	5,8
Gestion de l'information et des technologies	52 154 258	52 154 258	0	0,0	572 406	1,1	3 727 744	7,1	56 454 408	6,6
Relations, réunions et documents officiels	15 978 419	15 606 400	-372 019	-2,3	54 599	0,3	1 433 545	9,2	17 094 544	2,0
Communications et information du public	12 687 629	12 687 629	0	0,0	218 073	1,7	997 324	7,9	13 903 026	1,6
Achats	2 830 053	2 830 053	0	0,0	44 081	1,6	213 758	7,6	3 087 892	0,4
Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances	0	2 239 200	2 239 200	100,0	56 160	2,5	153 048	6,8	2 448 408	0,3
	128 527 308	130 394 489	1 867 181	1,5	1 339 876	1,0	11 008 771	8,4	142 743 136	16,7
Services de management										
Mise en valeur des ressources humaines	23 750 884	23 604 584	-146 300	-0,6	78 611	0,3	2 037 611	8,6	25 720 806	3,0
Département de la gestion financière	15 564 382	15 564 382	0	0,0	1 540	0,0	1 301 081	8,4	16 867 003	2,0
Programmation et gestion stratégiques	4 403 115	4 403 115	0	0,0	55 053	1,3	326 917	7,4	4 785 085	0,6
Bureau du Directeur général adjoint	2 385 589	1 883 989	-501 600	-21,0	-69 672	-3,7	138 058	7,3	1 952 375	0,2
	46 103 970	45 456 070	-647 900	-1,4	65 532	0,1	3 803 667	8,4	49 325 269	5,8
Cabinet du Directeur général	6 978 521	6 725 321	-253 200	-3,6	-86 990	-1,3	546 321	8,1	7 184 652	0,8
Contrôle et évaluation										
Audit interne et contrôle	3 382 300	3 382 300	0	0,0	50 814	1,5	263 580	7,8	3 696 694	0,4
Comité consultatif de contrôle indépendant	612 595	612 595	0	0,0	9 225	1,5	44 102	7,2	665 922	0,1
Frais de vérification externe des comptes	1 067 400	1 067 400	0	0,0	31 307	2,9	0	0,0	1 098 707	0,1
Fonction éthique	297 242	657 886	360 644	121,3	4 716	0,7	48 341	7,3	710 943	0,1
Évaluation	2 976 722	2 976 722	0	0,0	37 620	1,3	228 183	7,7	3 242 525	0,4
	8 336 259	8 696 903	360 644	4,3	133 682	1,5	584 206	6,7	9 414 791	1,1

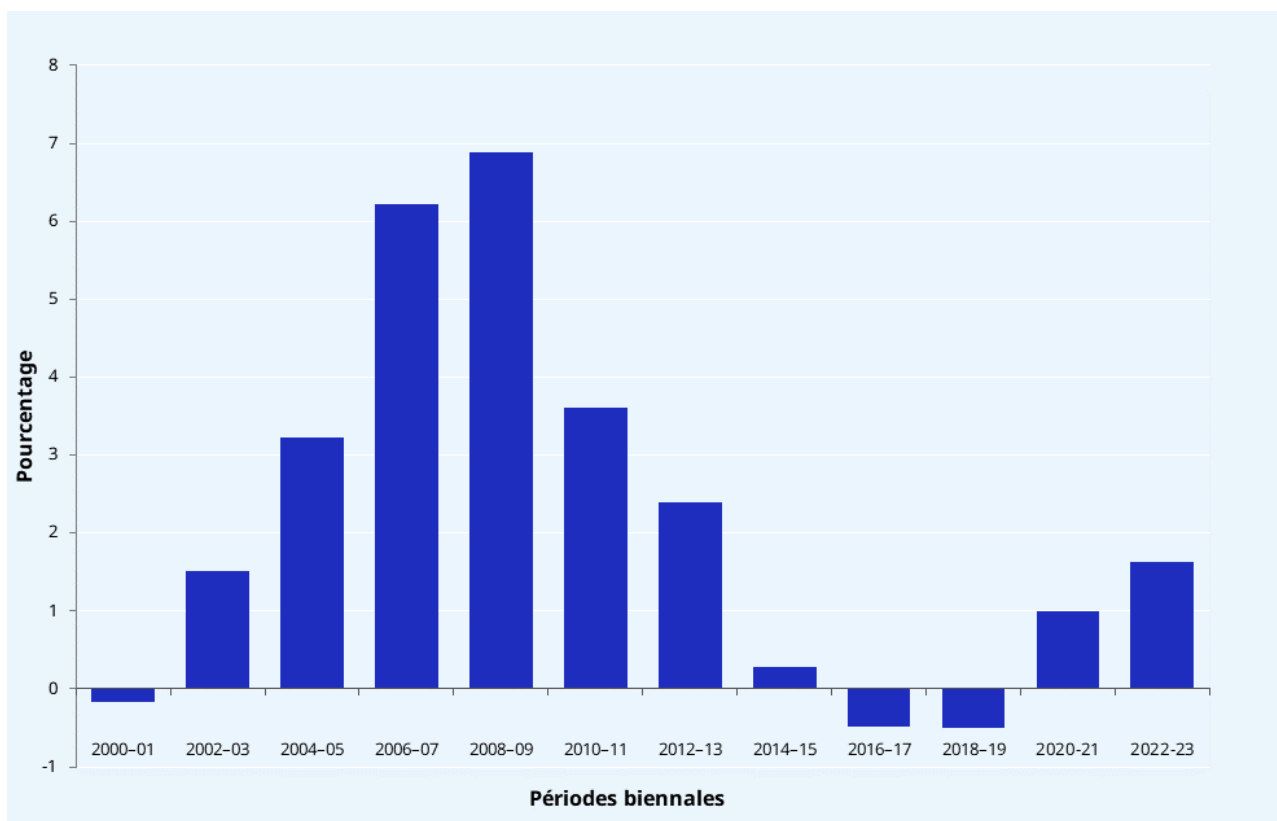
	2020-21 *	2022-23	Augmentations		Augmentations		Ajustement		2022-23		%
	Dollars É.-U.	Estimations en dollars É.-U. constants de 2020-21	du programme (diminutions)	%	des coûts (diminutions)	%	au taux de change de 1 franc suisse = 0,90 dollar É.-U.	%	Dollars É.-U.	%	du budget total
Autres crédits budgétaires	42 430 168	42 430 168	0	0,0	1 042 289	2,5	2 953 548	7,0	46 426 005		5,4
Ajustement pour mouvements de personnel	-6 303 318	-6 303 318	0	0,0	-105 792	1,7	-494 020	7,8	-6 903 130		-0,8
TOTAL PARTIE I.	774 238 406	778 067 000	3 828 594	0,5	12 856 220	1,7	48 036 173	6,2	838 959 393		98,4
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES	875 000	875 000	0	0,0	0	0,0	0	0,0	875 000		0,1
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0		0,0
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES	15 526 594	11 698 000	-3 828 594	-24,7	52 700	0,5	1 175 107	10,0	12 925 807		1,5
TOTAL (PARTIES I-IV)	790 640 000	790 640 000	0	0,0	12 908 920	1,6	49 211 280	6,2	852 760 200		100,0

* 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 2022-23, le budget pour 2020-21 a été retraité de manière à tenir compte: a) de la réévaluation du budget recalculé au taux de change budgétaire de 1 franc suisse pour 1 dollar É.-U.; et b) du financement du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies par des gains d'efficacité et des réductions de crédits au titre de la Partie I.

62. La présente annexe documentaire donne des détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les augmentations de coûts prévues en 2022-23. Lors de l'approbation des programmes et budgets successifs, la Conférence internationale du Travail a reconnu la nécessité d'apporter des ajustements (augmentations

ou diminutions) au budget établi en dollars constants afin de garantir la disponibilité de fonds suffisants pour maintenir les services fournis aux mandants au niveau souhaité. La figure A2-1 récapitule les augmentations de coûts approuvées, en pourcentage, pour les exercices biennaux récents.

► **Figure A2-1. Augmentations de coûts incluses dans les budgets biennaux (en pourcentage)**



Base de calcul des augmentations de coûts

63. Pour chaque cycle budgétaire, le BIT retient un budget à croissance zéro de manière à disposer d'un niveau de référence pour l'ensemble des coûts opérationnels prévus pour la prochaine période biennale. Les budgets stratégique et opérationnel sont initialement élaborés à coûts constants afin d'assurer la comparabilité du budget approuvé pour 2020-21 avec le budget pour 2022-23.

64. Il est procédé à une analyse par poste des dépenses supportées pendant la période biennale en cours, y compris un examen des augmentations de coûts prévues antérieurement, des structures des coûts et de l'évolution prévue des déterminants des coûts. Une autre analyse, effectuée en parallèle, porte sur la répartition géographique des dépenses actuelles et des dépenses prévues, compte tenu des

fortes variations de l'inflation dans et entre les régions où l'OIT mène ses activités. Les augmentations prévues (en pourcentage) sont appliquées au budget de 2022-23 pour chaque objet de dépense correspondant et pour chacun des lieux d'affectation.

65. Les projections budgétaires sont établies pour l'essentiel sur la base de prévisions vérifiables et indépendantes d'indices des prix à la consommation ainsi qu'à partir de données publiées par des organismes faisant autorité comme la CFPI, le FMI et les banques centrales. Lorsqu'elles ne couvrent pas la totalité de la période budgétaire, les prévisions d'inflation sont extrapolées pour l'exercice 2022-23 en fonction des dernières données et tendances publiées par les institutions économiques. Une étude est également effectuée pour déterminer l'équivalent en dollars de l'évolution des coûts et des prix en

monnaies locales depuis l'adoption du dernier budget.

66. Pour les dépenses supportées en Suisse, le BIT a utilisé les prévisions d'inflation annuelle moyenne publiées par la Banque nationale suisse pour 2021, 2022 et 2023, soit, respectivement, 0,1 pour cent, 0,2 pour cent et 0,5 pour cent. Sauf indication contraire, les taux d'inflation annuels moyens ont été utilisés pour calculer les augmentations de coûts pour 2021-2023.

67. Les données du FMI constituent la principale source d'estimations en matière d'inflation pour les bureaux extérieurs. Pour ces bureaux, les coûts de 2020 les plus récents sont ajustés en fonction du taux d'inflation prévu pour 2021, 2022 et 2023, et il est tenu compte, dans le calcul, des variations du taux de change entre la monnaie locale et le dollar É.-U. Les taux annuels d'augmentation des coûts varient considérablement d'une région à l'autre et à l'intérieur d'une même région. Le tableau A2-1 indique le taux d'inflation annuel moyen prévu dans chaque région, en dollars É.-U.

► **Tableau A2-1. Projection des taux d'inflation annuels moyens par région pour 2022-23**

Région	Augmentation en %
Afrique	4,4
Amériques	3,4
États arabes	12,9
Asie et Pacifique	2,9
Europe	4,2

68. L'application de la technique du budget base zéro pour le calcul des augmentations de coûts permet de comparer les augmentations initialement prévues avec les dépenses effectives, afin de réaligner le budget de chaque lieu d'affectation et de chaque type de dépenses pour la nouvelle période. Le cas échéant, l'inflation prévue pour 2021, 2022 et 2023 a été compensée par une inflation effective inférieure à l'inflation prévue dans le programme et budget pour 2020-21.

69. Le tableau A2-2 récapitule les ajustements de coûts prévus pour 2022-23 par objet de dépense pour l'ensemble du Bureau. Ces ajustements représentent une augmentation nette d'environ 12,9 millions de dollars É.-U., soit une hausse moyenne de 1,6 pour cent pour la période biennale 2022-23.

► **Tableau A2-2. Ajustements de coûts par objet de dépense pour 2022-23 (en dollars É.-U. de 2020-21)**

Objet de dépense	Budget (en dollars É.-U. constants)	Ajustements de coûts	Ajustement en % pour l'exercice biennal
Dépenses de personnel	547 017 651	9 475 435	1,7
Voyages en mission	12 394 975	406 372	3,3
Services contractuels	38 659 745	183 837	0,5
Dépenses générales de fonctionnement	54 155 729	869 292	1,6
Fournitures et accessoires	2 865 672	53 048	1,9
Mobilier et matériel	3 902 636	2 842	0,1
Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	7 404 600	0	0,0
Bourses d'études, allocations et CTBO	84 361 790	908 279	1,1
Autres dépenses	39 877 202	1 009 815	2,5
Total	790 640 000	12 908 920	1,6

Dépenses de personnel

70. Les dépenses de personnel représentent quelque 69 pour cent du budget total des dépenses, et l'augmentation de 9,5 millions de dollars É.-U. (1,7 pour cent) de ce poste est la plus forte variation en valeur absolue. L'augmentation des dépenses de personnel pour 2022-23 correspond au réajustement de ces coûts aux niveaux actuels.

71. Les dépenses de personnel recouvrent:

- l'ensemble des dépenses afférentes aux fonctionnaires, budgétisées aux coûts standard différenciés et décrites plus amplement ci-après;
- la rémunération des interprètes, secrétaires de commission et autre personnel de conférence recrutés pour une courte durée, étant entendu que l'augmentation des coûts dans ce domaine correspond à ce qui est prévu en ce qui concerne le personnel des services organiques et des services généraux au siège et aux accords conclus avec l'Association internationale des interprètes de conférence.

Dépenses de personnel calculées aux coûts standard

72. Les variations des composantes des coûts standard sont fondées sur les dernières politiques et décisions en matière de traitements qui ont été adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la CFPI.

73. Les coûts standard pour 2022-23 sont calculés selon la technique du budget base zéro à partir d'estimations de l'inflation tendancielle prévue, de l'ajustement de poste applicable, de l'évolution des droits statutaires du personnel ainsi que des mouvements de personnel et de la composition générale des effectifs. En moyenne, il est prévu une augmentation de 1,8 pour cent des coûts standard pour 2022-23.

74. Catégorie des services organiques: La variation des traitements du personnel de la catégorie des services organiques résulte en partie des fluctuations du taux de change et de l'évolution du coût de la vie, telles que déterminées par la CFPI et reflétées dans l'ajustement de poste. Une provision a été constituée pour tenir compte des augmentations appliquées à l'ajustement de poste au taux général de l'inflation pour les fonctionnaires en poste à Genève. Les taux d'ajustement de poste pour les autres lieux d'affectation sont déterminés par la CFPI et correspondent au coût de la vie sur place et au taux de change entre la monnaie locale et le dollar É.-U.

75. Catégorie des services généraux: Il a été tenu compte du taux d'inflation prévu pour Genève, indiqué au paragraphe 67, dans la projection des traitements du personnel des services généraux. Avec une inflation négative en 2020 et des estimations actuellement basses pour 2021, les augmentations prévues pour 2020-21 ont été surestimées.

76. En ce qui concerne les agents des services généraux en poste dans les bureaux extérieurs, on a utilisé le barème des traitements le plus récent pour chaque lieu d'affectation et procédé aux ajustements nécessaires pour tenir compte du taux d'inflation prévu en dollars É.-U.

Autres dépenses

Voyages en mission

77. Des augmentations nettes en dollars É.-U. ont été appliquées au coût des billets d'avion et aux taux de l'indemnité journalière de subsistance afin de tenir compte de l'évolution des tarifs aériens sur les liaisons les plus fréquentées et des changements apportés par la CFPI aux taux de l'indemnité journalière de subsistance dans les différents lieux d'affectation de l'OIT.

Dépenses générales de fonctionnement

78. Services collectifs: Bien que les prix du pétrole restent instables et incertains, les estimations budgétaires pour 2022-23 intègrent une diminution d'environ 25 pour cent. À Genève, il est prévu une augmentation d'environ 8,5 pour cent pour l'électricité. S'agissant des bureaux extérieurs, on a pris comme hypothèse que les prix de l'eau et de l'électricité augmenteront au même rythme que le taux d'inflation du lieu d'affectation, conformément aux prévisions du FMI.

79. Loyer: Des provisions ont été constituées pour faire face aux augmentations contractuelles des loyers.

Fournitures et accessoires

80. Les dépenses afférentes aux livres, aux périodiques et à d'autres abonnements ont été majorées de 4,9 pour cent par an en moyenne.

Bourses d'études, allocations et coopération technique financée par le budget ordinaire

81. La coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) a des composantes qui relèvent du terrain et d'autres du siège. Les augmentations de

coûts prévues à ce titre ont été calculées sur la base des taux d'inflation des différents lieux d'affectation, ce qui a donné une hausse moyenne de 1,6 pour cent. La contribution au Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) a diminué de 6,1 pour cent par an pour tenir compte des prévisions d'inflation en Uruguay exprimées en dollars É.-U. La contribution biennale au Centre de Turin a été augmentée de 0,5 pour cent pour tenir compte des prévisions d'inflation en Italie exprimées en dollars É.-U.

Autres dépenses non afférentes au personnel

82. Toutes les autres dépenses non afférentes au personnel ont été ajustées en fonction des taux d'inflation annuels moyens s'appliquant à la zone géographique concernée.

Autres postes budgétaires

83. Les autres postes budgétaires comprennent les contributions aux fonctions administratives exécutées conjointement avec d'autres organismes du système des Nations Unies (par exemple, avec la CFPI, le Comité de haut niveau sur la gestion, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Corps commun d'inspection, le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies) et l'assurance maladie après la cessation de service. Les estimations budgétaires sont fondées sur les informations les plus récentes fournies par les divers organismes, ainsi que sur le taux général d'inflation supposé du lieu où ils se trouvent, et ajustées en fonction des éventuelles variations du barème de répartition des coûts entre les institutions participantes.

▶ 3. État récapitulatif des dépenses de coopération technique financées par le budget ordinaire

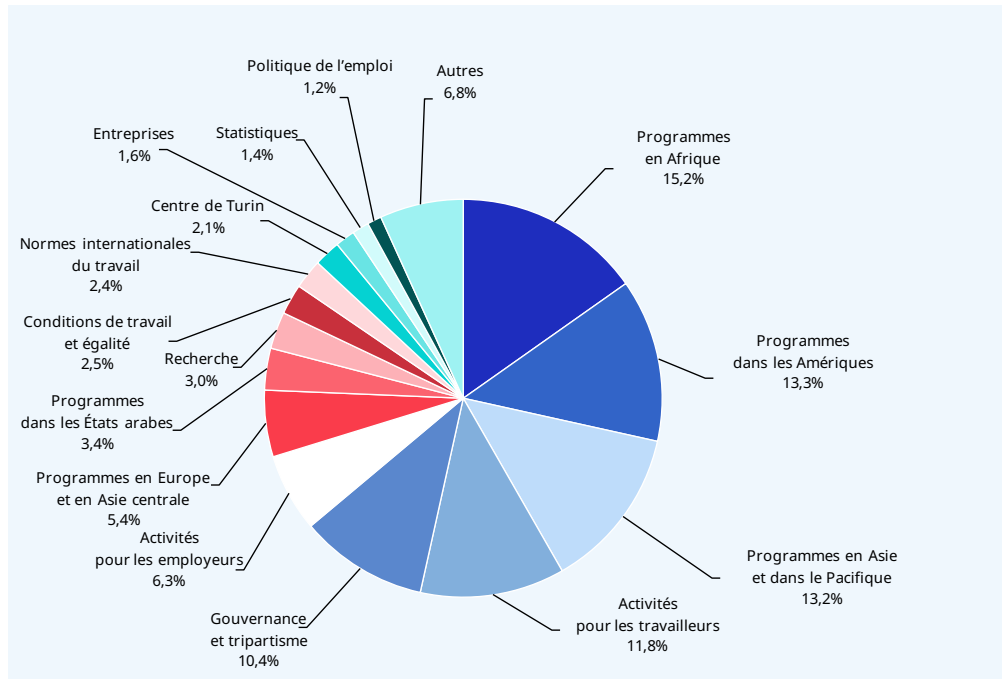
	2022-23 (dollars É.-U. constants de 2020-21)	2022-23 (recalculé (dollars É.-U.))
Politiques	6 680 242	6 784 925
Programmes en Afrique	9 347 786	9 494 271
Programmes dans les Amériques	5 696 706	5 785 977
Programmes dans les États arabes	2 585 035	2 625 544
Programmes en Asie et dans le Pacifique	6 730 971	6 836 449
Programmes en Europe et en Asie centrale	1 705 271	1 731 994
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 836 535	1 865 314
Activités pour les employeurs	2 842 622	2 887 167
Activités pour les travailleurs	5 949 110	6 042 336
	43 374 278	44 053 977

► 4. Ressources du budget ordinaire attribuées aux résultats stratégiques, par département et par programme sur le terrain

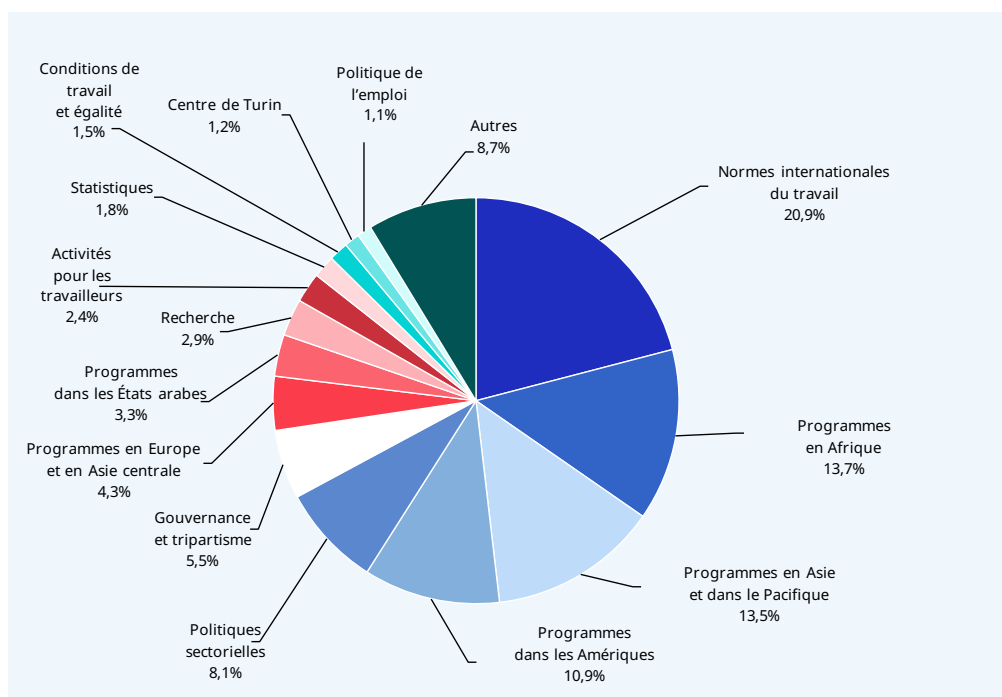
84. Les figures ci-après indiquent la part en pourcentage des départements du siège et des programmes sur le

terrain dans les ressources totales du budget ordinaire attribuées à chaque résultat stratégique.

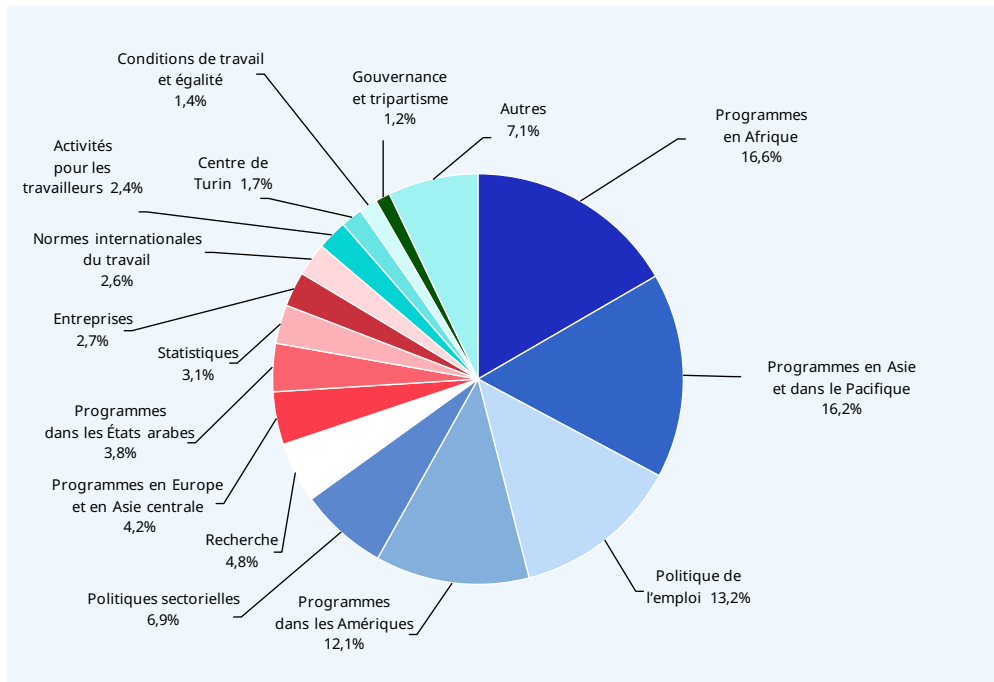
► Résultat 1. Des mandats tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif 109 902 986 dollars É.-U.



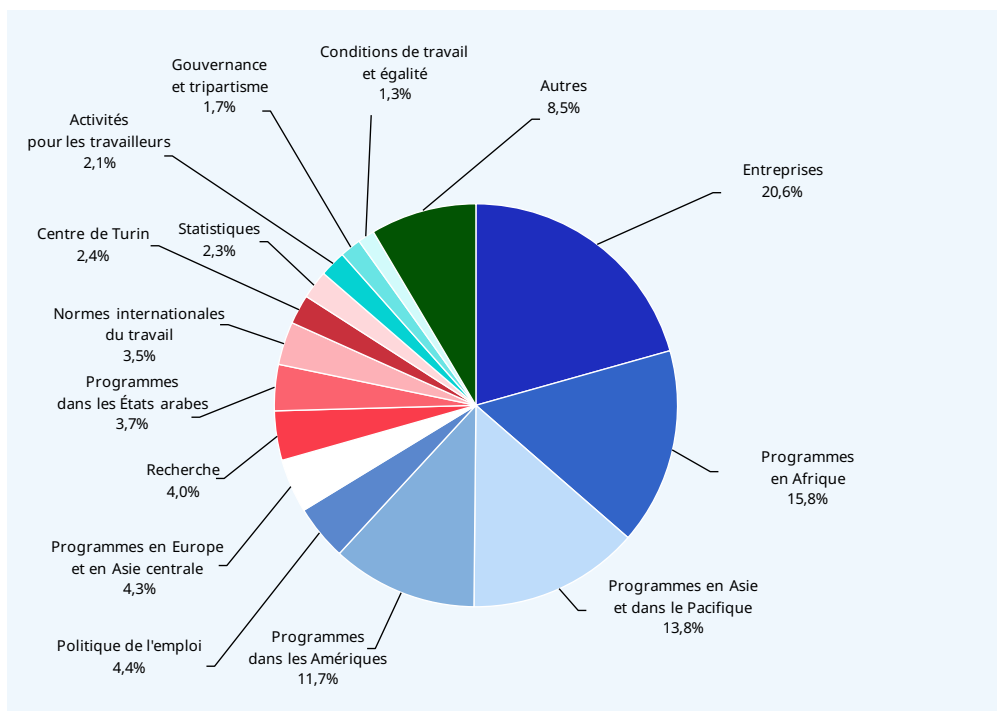
► Résultat 2. Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité 61 211 789 dollars É.-U.



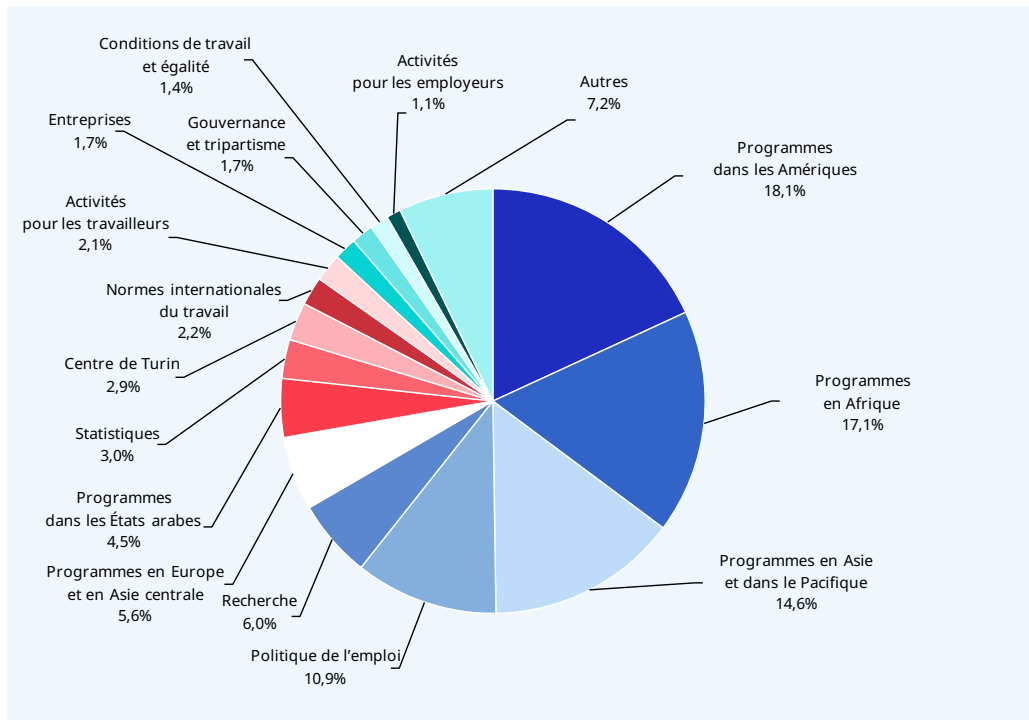
► **Résultat 3. Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous**
75 016 546 dollars É.-U.



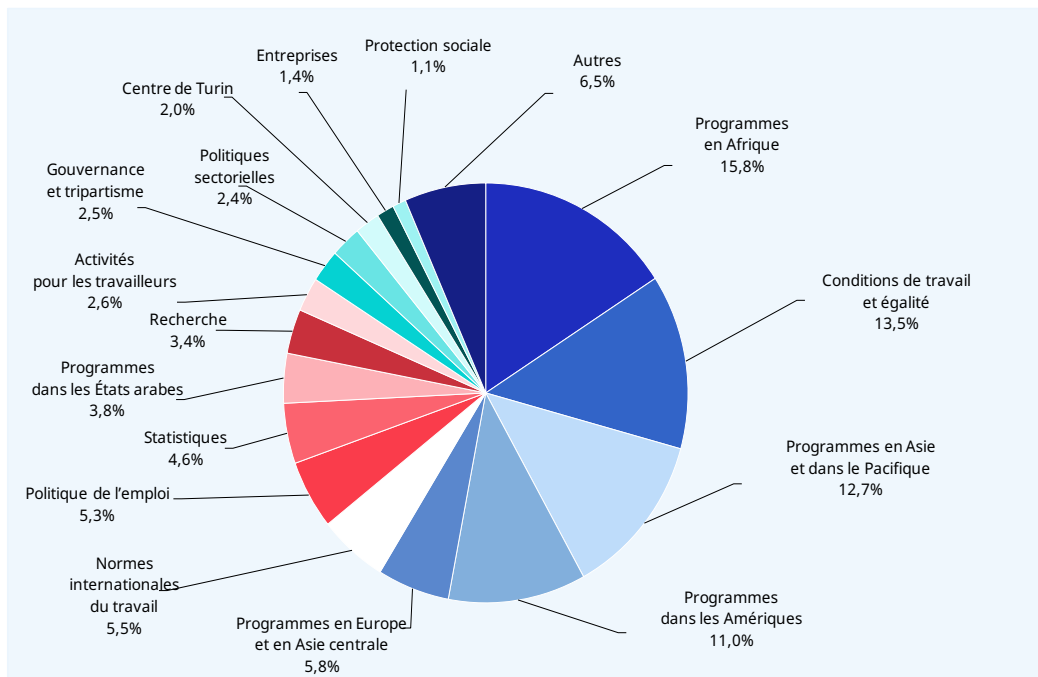
► **Résultat 4. Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent**
52 650 700 dollars É.-U.



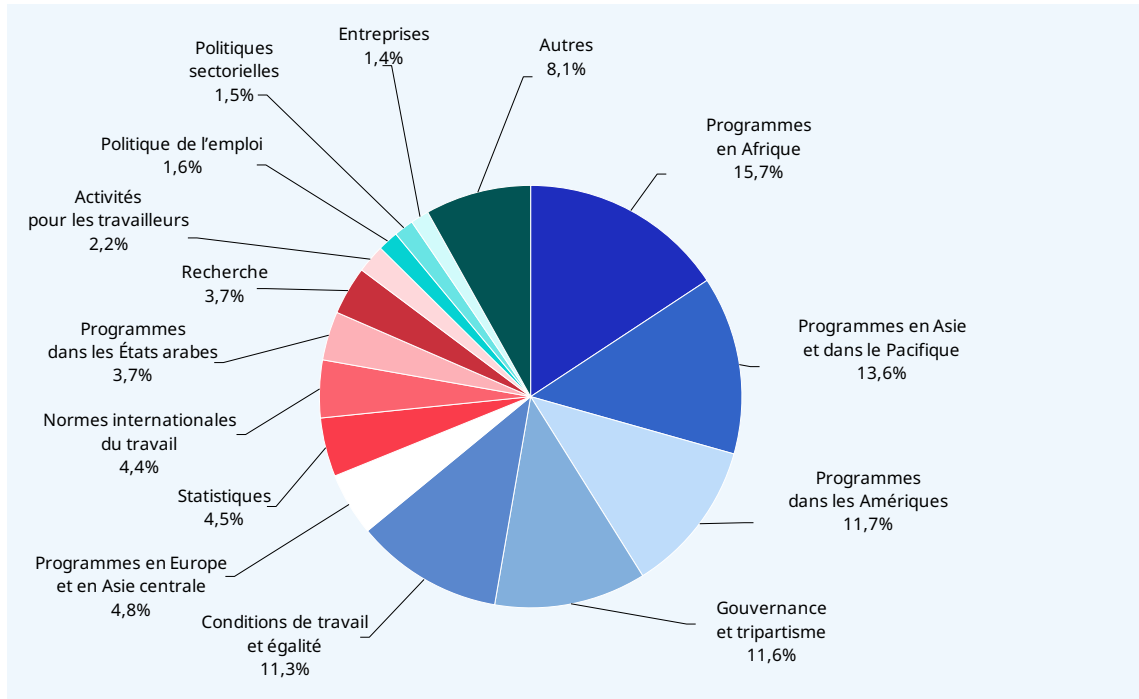
► **Résultat 5. Des compétences et un apprentissage tout au long de la vie afin de faciliter l'accès au marché du travail et les transitions professionnelles**
45 052 733 dollars É.-U.



► **Résultat 6. L'égalité de genre et l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail**
43 875 583 dollars É.-U.



► **Résultat 7. Une protection adéquate et efficace pour tous au travail**
102 198 005 dollars É.-U.



► **Résultat 8. Une protection sociale complète et durable pour tous**
46 015 856 dollars É.-U.

