



Conseil d'administration

340^e session, Genève, octobre-novembre 2020

Section institutionnelle

INS

Date: 23 septembre 2020

Original: anglais

Huitième question à l'ordre du jour

Rapport de la quatorzième Réunion régionale africaine (Abidjan, 3-6 décembre 2019)

Addendum: Plan de mise en œuvre complétant la Déclaration
d'Abidjan adoptée par la quatorzième Réunion régionale
africaine

► 1. Introduction

1. La quatorzième Réunion régionale africaine de l'OIT, qui s'est tenue à Abidjan en décembre 2019, a adopté une déclaration intitulée *Vers plus de justice sociale: façonner l'avenir du travail en Afrique* (Déclaration d'Abidjan). En son paragraphe 2, cette déclaration prie le Bureau de fournir aux mandants un appui renforcé en vue de réaliser les priorités énoncées moyennant l'élaboration d'un plan de mise en œuvre présenté à la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration. Elle prévoit en outre que le plan de mise en œuvre (le plan) comportera les éléments suivants:
 - a) des mesures concrètes et spécifiques visant à instaurer un environnement favorable aux entreprises durables;
 - b) des mesures pour renforcer la croissance de la productivité;

- c) des orientations stratégiques globales et un appui technique dans le domaine du développement des compétences;
 - d) des mesures globales visant à lever, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, les obstacles politiques et réglementaires à la formalisation et à renforcer la compétitivité et la durabilité des entreprises du secteur formel;
 - e) des mesures globales pour l'extension progressive de la protection sociale;
 - f) des mesures pour lutter contre les inégalités et la discrimination entre hommes et femmes;
 - g) des mesures globales pour une transition juste;
 - h) le renforcement des capacités des partenaires sociaux;
 - i) des mesures relatives au travail décent et à la réduction des inégalités.
2. La Déclaration d'Abidjan prévoit en outre que «le plan de mise en œuvre sera présenté à une réunion spéciale du groupe tripartite africain au début de la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration du BIT» (paragraphe 3) et que «le plan de mise en œuvre adopté sera intégré au document demandé pour présentation au Conseil d'administration» (paragraphe 4). Le présent document a été élaboré conformément à ces exigences.
3. Le plan présenté dans ce document concorde parfaitement avec la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire), adoptée en 2019. Il vise à contribuer à la tenue des engagements pris dans la Déclaration du centenaire dans le cadre du programme et budget de l'Organisation pour chaque période biennale, à commencer par la période 2020-21. Il tient également compte des cadres d'action existant aux niveaux mondial et continental, principalement:
- le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), en particulier les objectifs de développement durable (ODD), les cibles et les indicateurs les plus pertinents pour le programme de travail de l'OIT, tels qu'identifiés dans le programme et budget;
 - l'Agenda 2063 de l'Union africaine (UA) et son premier Plan décennal de mise en œuvre pour la période 2013-2023, qui accorde la priorité à la création d'emplois, en particulier pour les jeunes et les femmes, et à la protection sociale;
 - la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf), créée en juillet 2019 pour stimuler la création d'emplois par la promotion des échanges commerciaux entre les nations africaines;
 - le Cadre de politique migratoire révisé de l'UA pour l'Afrique et le plan d'action pour la période 2018-2030¹;
 - le programme de réforme du système des Nations Unies, en particulier dans le domaine du développement, qui préconise la mise en place d'une nouvelle génération d'équipes de pays des Nations Unies ainsi que la mise en concordance et en cohérence des cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et des

¹ Union africaine, [Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et plan d'action \(2018-2030\)](#).

programmes par pays propres aux différentes institutions, comme les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) de l'OIT.

4. La version initiale du présent plan a été élaborée en janvier 2020, alors que la flambée épidémique de COVID-19 était encore circonscrite à la Chine. Cette flambée épidémique s'est depuis transformée en une pandémie mondiale qui a des conséquences désastreuses pour les travailleurs, les entreprises et les institutions du continent africain. Ces conséquences ainsi que les réponses envisageables sont présentées dans toute la mesure possible en annexe à la présente version du plan.

► 2. Principes d'élaboration du plan

5. Le présent plan a été élaboré en tenant compte des principes ci-après:
 - **Approche ciblée:** le plan portera essentiellement sur les domaines de travail recensés dans la Déclaration d'Abidjan ainsi que sur trois catégories de population prioritaires (voir partie 3 du présent document).
 - **Gestion axée sur les résultats:** la mise en œuvre du plan contribuera à l'obtention des résultats inscrits dans le programme et budget de l'OIT pour 2020-21 et pour 2022-23. Les progrès accomplis seront évalués au moyen des indicateurs établis dans les cadres de résultats correspondants.
 - **Mise en œuvre à plusieurs niveaux:** le plan sera mis en œuvre simultanément aux niveaux continental, régional² et national, ce qui contribuera en outre à l'intégration régionale sur le continent africain.
 - **Cohérence:** le plan fait fond sur tous les cadres pertinents aux niveaux mondial et continental, en particulier ceux listés au paragraphe 3 du présent document.
 - **Action coordonnée:** le Bureau renforcera les partenariats et la collaboration avec les mandants de l'OIT aux fins de la mise en œuvre effective du plan.
 - **Prise en compte des risques de conflits et renforcement de la résilience aux catastrophes:** le plan reposera sur l'analyse des facteurs de conflits et de fragilité en vue de contribuer à la consolidation de la paix et au renforcement de la résilience.

► 3. Groupes cibles prioritaires

6. Le plan accorde une attention particulière à trois groupes cibles qui sont davantage confrontés aux défis du marché du travail en Afrique, à savoir:
 - a) les jeunes femmes et les jeunes hommes âgés de 15 à 34 ans (représentant 33,9 pour cent de la population africaine totale)³;

² Aux fins du présent document, le terme «régional» désigne à la fois l'ensemble du continent et le périmètre géographique des différentes communautés économiques régionales.

³ Source: *Africa Demographics* (non disponible en français).

- b) les travailleurs de l'économie informelle (représentant 85,8 pour cent de l'emploi total en Afrique, secteur agricole inclus) ⁴;
 - c) les travailleurs migrants (représentant 1,4 pour cent de la population africaine totale et 2,7 pour cent de la main-d'œuvre totale – 3,4 pour cent parmi les hommes et 1,9 pour cent parmi les femmes) ⁵.
7. Ces différents groupes se recoupent largement. Au sein de chacun d'entre eux, une attention particulière sera portée aux femmes travailleuses et entrepreneuses, ainsi qu'aux personnes en situation de vulnérabilité (notamment les personnes en situation de handicap, les minorités autochtones, les personnes vivant avec le VIH et le sida et les populations touchées par des crises) ⁶.

► 4. Stratégie de mise en œuvre par domaine de travail

8. Comme indiqué plus haut, le plan sera, le cas échéant, mis en œuvre de manière simultanée aux niveaux régional et national en vue de tirer parti des effets d'échelle induits par cette synergie. Au niveau régional, les activités viseront à renforcer la capacité des mandants tripartites de l'OIT en Afrique à contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies, politiques et programmes de portée continentale qui serviront de cadres d'action aux huit communautés économiques régionales reconnues par l'Union africaine ⁷. Elles porteront en priorité sur l'échange de connaissances et de données d'expérience (coopération Sud-Sud intra-africaine), la mise en place d'institutions communes et la promotion des partenariats, des projets conjoints et des communautés de pratiques. Au niveau national, il s'agira principalement de mettre en œuvre des projets, programmes et politiques concrets qui auront une incidence positive directe pour les groupes cibles prioritaires recensés dans la partie 3 ci-dessus.
9. Le tableau figurant en annexe présente de manière synthétique les domaines de travail prioritaires, qui procèdent des paragraphes 1 et 2 de la Déclaration d'Abidjan. Ces domaines de travail sont dans une large mesure interdépendants et complémentaires. Ainsi, le renforcement des compétences et la meilleure utilisation de la technologie ainsi que l'instauration d'un environnement propice aux entreprises durables amélioreront les perspectives des jeunes en matière d'entrepreneuriat et d'emploi décent (y compris le travail indépendant) en Afrique. L'application effective des normes internationales du travail, l'extension de la protection sociale pour tous et un dialogue social inclusif amélioreront considérablement les conditions de vie et de travail dans les économies informelles et rurales. Cela favorisera aussi la transition vers la formalité, contribuera à remédier aux déficits de travail décent auxquels se heurtent les jeunes qui ne

⁴ BIT: *Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique* (Genève, troisième édition, 2018).

⁵ BIT: *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology* (Genève, deuxième édition, 2018) (non disponible en français).

⁶ Aux termes de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, ces personnes sont notamment les suivantes: les enfants, les jeunes, les personnes appartenant à des minorités, les peuples indigènes et tribaux, les personnes handicapées, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, les migrants, les réfugiés et les autres personnes déplacées de force d'un pays à l'autre.

⁷ Union du Maghreb arabe (UMA); Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA); Communauté des États sahélo-sahariens (CEN-SAD); Communauté d'Afrique de l'Est (CAE); Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC); Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO); Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD); Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC).

parviennent pas à trouver un emploi dans l'économie formelle, et permettra de surcroît d'optimiser l'environnement des entreprises en réduisant l'ampleur de la concurrence des entreprises informelles. Le tripartisme et le dialogue social sont essentiels pour la mise en œuvre du plan. Les paragraphes qui suivent présentent de manière synthétique la stratégie globale de mise en œuvre pour chaque domaine de travail du plan.

Domaine de travail 1: des emplois décents pour l'Afrique, en particulier pour les jeunes femmes et les jeunes hommes

10. Les difficultés que connaît l'Afrique dans le domaine de l'emploi ont des répercussions sur toutes les catégories de population, mais ce sont les jeunes femmes et les jeunes hommes qui sont les plus durement touchés. Cette situation justifie que l'accent soit mis sur l'emploi des jeunes, question qui ne peut être considérée de manière isolée mais doit au contraire être traitée dans le cadre d'une approche globale pour l'emploi.
11. Les stratégies pour l'emploi des jeunes en Afrique doivent se concentrer sur les aspects du marché du travail liés à la demande en misant sur la création de nouvelles possibilités d'emploi salarié décent dans les sphères publique et privée, et sur l'instauration d'un environnement plus favorable au travail indépendant individuel ou collectif. Elles doivent être complétées par des politiques du marché du travail adaptées en vue de faire coïncider l'offre et la demande. Voici quelques-unes des mesures à prendre dans ce cadre:
 - a) promouvoir l'élaboration et la mise en œuvre de politiques globales pour l'emploi couvrant les politiques macroéconomiques, sectorielles, commerciales et d'investissement en vue de générer un processus de transformation structurelle inclusive et de créer des emplois en grand nombre pour les jeunes des deux sexes, notamment les groupes les plus vulnérables (personnes en situation de handicap, personnes vivant avec le VIH, personnes appartenant à des peuples autochtones);
 - b) prendre systématiquement en compte l'emploi décent et productif dans la planification et la budgétisation au niveau national;
 - c) intégrer la formation à l'entrepreneuriat dans les systèmes nationaux d'éducation;
 - d) soutenir le développement des chaînes de valeur ainsi que l'entrepreneuriat privé et la création de petites et moyennes entreprises dans les secteurs et branches d'activité qui présentent un potentiel de création d'emplois pour les jeunes;
 - e) faciliter l'emploi indépendant collectif en promouvant les coopératives et l'économie sociale et solidaire dans son ensemble;
 - f) promouvoir la réalisation à grande échelle d'investissements publics et privés à forte intensité d'emploi, notamment dans les activités et les services ne nécessitant pas d'infrastructures, en vue d'optimiser les possibilités d'emploi et de créer des moyens de subsistance durables pour les pauvres tout en tirant parti des innovations, des nouvelles technologies et de la transformation numérique;
 - g) accroître la productivité en améliorant l'environnement des entreprises, en promouvant l'innovation durable (qu'il s'agisse de produits ou de procédés), la modernisation des usines et des équipements, et l'utilisation appropriée de la technologie;
 - h) appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de politiques actives du marché du travail ainsi que la création et la fourniture de services de l'emploi effectif.

12. Il convient de compléter ces mesures par l'accès à des services publics de qualité et à des programmes complets dans le domaine des compétences et de la technologie (domaine de travail 2), ainsi que par des mesures visant à renforcer les capacités entrepreneuriales et managériales des jeunes femmes et des jeunes hommes (domaine de travail 3). En outre, les gouvernements devraient mettre en place une infrastructure globale d'appui aux entreprises créées par des jeunes en engageant une action concrète destinée à améliorer les politiques et procédures de passation de marchés, à garantir la pleine participation des organisations communautaires, à encourager l'utilisation de ressources locales et à faciliter l'accès des entreprises locales aux activités relatives à l'investissement à forte intensité d'emploi.

Domaine de travail 2: des compétences renforcées et une technologie mieux exploitée

13. Il faut améliorer l'offre sur le marché du travail par la mise en place d'écosystèmes de compétences inclusifs qui tiennent compte du fait que l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie sont essentiels et doivent faire partie intégrante des politiques et des programmes économiques, budgétaires, sociaux et relatifs au marché du travail afin que ceux-ci créent des emplois décents et productifs et de permettent à tout un chacun d'avoir accès au perfectionnement des compétences. Les programmes et les établissements de formation professionnelle doivent pouvoir s'appuyer sur des systèmes d'information sur le marché du travail efficaces afin d'aligner l'offre et la demande de compétences et d'anticiper les besoins en la matière dans un monde du travail en mutation rapide. Il est primordial que les différentes institutions gouvernementales et les partenaires sociaux participent à la conception et à la mise en place de solutions d'apprentissage modulables qui répondent aux besoins évolutifs du marché du travail et facilitent la validation de la formation assurée par des organismes étatiques et le secteur privé grâce à des systèmes de validation des compétences et des qualifications souples, dont les apprentissages.
14. La faible productivité fait toujours obstacle à la croissance et à la pérennité des entreprises, et entrave par conséquent la réalisation du travail décent. Les gains de productivité, lorsqu'ils sont répartis équitablement entre le capital et le travail, permettent de dégager des capitaux, contribuent à réduire l'informalité et le nombre de travailleurs pauvres et améliorent les conditions de travail. Il est donc crucial d'accroître les investissements dans la technologie et l'innovation, en particulier dans les technologies numériques, qui mettent à profit l'amélioration considérable d'Internet et des infrastructures de télécommunications mobiles sur le continent africain. Aussi les établissements de formation professionnelle du continent devraient-ils s'appliquer plus que jamais à transmettre des compétences en matière de technologies de l'information et de la communication, tant en ce qui concerne le matériel que les logiciels.

Domaine de travail 3: une transformation inclusive au service du travail décent dans l'économie informelle et rurale

15. L'immense majorité des travailleurs africains est employée dans l'économie informelle (notamment l'agriculture de subsistance), où les déficits flagrants de travail décent sont courants. De plus, la plupart des entreprises en Afrique relèvent de l'économie informelle et sont caractérisées par une faible productivité et des salaires peu élevés. La recommandation n° 204 fournit aux États Membres des orientations sur les mesures à prendre pour favoriser la transition vers l'économie formelle et ainsi instaurer le travail décent pour tous. Conformément à cette recommandation, l'OIT a élaboré des outils de

diagnostic destinés à évaluer l’informalité au sein des entreprises, ce qui permettra de mettre au point des mesures visant à réduire les obstacles à l’enregistrement des entreprises, à encourager la formalisation, à améliorer la productivité, à faciliter le dialogue entre les acteurs formels et informels et à renforcer les mécanismes d’application et le respect des cadres réglementaires nationaux. Ces mesures seront appliquées dans le cadre du plan au niveau national et, le cas échéant, au niveau régional.

16. Environ 60 pour cent de la population africaine vit dans des zones rurales, et 55 pour cent de la main-d’œuvre du continent exerce des professions rurales caractérisées par des niveaux élevés d’informalité, des déficits de travail décent et la vulnérabilité au changement climatique. De plus, la couverture sociale est moins étendue dans les zones rurales que dans les zones urbaines, et de nombreux producteurs ruraux (en particulier ceux qui pratiquent l’agriculture de subsistance) sont exclus de toute forme de dialogue social. Cette situation exige que soit mené un processus de transformation structurelle inclusive, comme le prévoit l’UA dans son Programme détaillé pour le développement de l’agriculture africaine (PDDAA). Il convient de donner corps à ce programme, au niveau national, au moyen de stratégies pour l’emploi rural qui accordent la priorité à l’augmentation de la productivité et à la diversification de l’économie, et, au niveau régional, en levant les obstacles au commerce agricole. Il est essentiel d’accroître les investissements publics et privés dans l’agriculture.
17. Les *Principes directeurs de l’OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*⁸ contiennent notions essentielles et des outils pour aider les mandants à concevoir des stratégies intégrées et cohérentes en vue d’une transition juste qui optimise les possibilités de travail décent tout en garantissant la justice sociale, conformément à l’initiative «[Action climatique pour l’emploi](#)» récemment lancée par les Nations Unies. Dans ce contexte, le plan permettra de:
 - renforcer la capacité à évaluer les incidences du changement climatique ainsi que de la dégradation et de la résilience de l’environnement sur l’emploi et la situation sociale et économique;
 - renforcer la capacité à formuler des politiques et des programmes cohérents pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables aux niveaux national, sectoriel et local, y compris l’entrepreneuriat vert et le développement des chaînes de valeur;
 - renforcer les mécanismes de dialogue social et la cohérence des politiques pour une transition juste.

Domaine de travail 4: un environnement propice aux entreprises durables

18. L’OIT a acquis une vaste expérience en matière d’évaluation de l’environnement favorable aux entreprises durables. Des évaluations de ce type ont déjà été réalisées dans 12 pays africains. Il convient toutefois de renforcer la mise en œuvre des recommandations formulées à la suite de ces évaluations afin que la base solide qu’elles offrent pour instaurer un environnement favorable à l’entrepreneuriat et aux entreprises durables serve à engager des actions concrètes. Il importe également de mener des évaluations comparatives de l’environnement des entreprises aux niveaux

⁸ Disponibles sur le [site Web](#) de l’OIT.

régional et sous-régional afin de mieux connaître les bonnes pratiques et d'encourager le partage des données d'expérience et l'apprentissage mutuel entre les pays. Le programme et budget pour 2020-21 donne la priorité aux activités visant à accroître la capacité des États Membres à créer un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables et à aider les entreprises à adopter des modèles économiques, des technologies et des techniques d'un type nouveau afin de renforcer la productivité et la durabilité, notamment des coopératives et des organisations de l'économie sociale et solidaire.

19. Des organismes chargés de promouvoir et d'appuyer les entreprises ont été mis en place dans de nombreux pays africains, mais il faudrait les renforcer et élargir la portée de leur action. Pour ce faire, il faudrait premièrement diversifier leurs groupes cibles, qui devraient inclure non seulement les petites et moyennes entreprises traditionnelles mais aussi les microentreprises de l'économie informelle en vue de leur transition vers l'économie formelle, ainsi que les entreprises de l'économie sociale et solidaire. Deuxièmement, il faudrait élargir la palette de services offerts, qui devraient englober notamment l'accès aux ressources productives et aux intrants, aux connaissances et aux services financiers, y compris au crédit, en vue de favoriser les liens avec les marchés nationaux et mondiaux et de créer des possibilités de valeur ajoutée et d'innovation.
20. L'OIT continuera à promouvoir la pleine mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), révisée en 2017, notamment en apportant un appui aux mandants tripartites du continent africain.
21. En ce qui concerne la productivité, l'OIT suit une approche intégrée qui cible les déficits de productivité et de travail décent à trois niveaux distincts mais interdépendants:
 - au niveau de l'entreprise, cette approche recouvre notamment la formation à la gestion, le développement des compétences, l'innovation, la sécurité et la santé au travail, la promotion de la coopération sur le lieu de travail et le partage des gains de productivité entre travailleurs et employeurs;
 - au niveau sectoriel, elle vise à améliorer l'accès à l'information et les liens avec le marché pour une croissance durable, et à renforcer le système de formation professionnelle et de développement des compétences;
 - au niveau national, elle s'appuie sur des partenariats stratégiques et promeut la coordination des politiques macroéconomiques et de la législation et de la réglementation au moyen du tripartisme et du dialogue social dans le but de créer un environnement propice à la croissance de la productivité.
22. Cette approche devrait être adoptée par les centres nationaux de productivité, bien qu'ils n'existent que dans huit pays africains. Il faudrait renforcer les capacités des centres existants en Afrique, mais aussi créer des structures de ce type dans d'autres pays du continent.

Domaine de travail 5: un tripartisme et un dialogue social efficaces et inclusifs

23. Le dialogue social suppose des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, fortes et représentatives, capables d'exercer le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. Il passe aussi par des administrations du travail efficaces et dotées de ressources suffisantes, ayant les capacités nécessaires pour résoudre les problèmes et rechercher des compromis, et par des institutions de dialogue social

solides. Dans le contexte africain, plus de 85 pour cent des travailleurs sont engagés dans l'économie informelle. Il est par conséquent important d'encourager et d'aider les syndicats et les organisations d'employeurs à intégrer les travailleurs et les acteurs de l'économie informelle, et à dialoguer et à collaborer activement avec eux. Il importe aussi de renforcer les capacités des administrations du travail afin de surmonter les obstacles persistants à la réalisation du travail décent dans l'économie informelle.

24. Plus précisément, les programmes qui seront élaborés dans le cadre du plan viseront à:

- renforcer les capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs aux niveaux régional et national, conformément à la stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT (voir document GB.335/INS/9), notamment par leur participation active à la conception et à la mise en œuvre des projets et ainsi qu'au processus de réforme du système des Nations Unies;
- renforcer les capacités des administrations du travail afin qu'elles puissent promouvoir le dialogue social et y prendre part;
- renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à proposer leurs services et l'adhésion aux travailleurs de l'économie informelle et aux unités économiques;
- améliorer les mécanismes garantissant un dialogue social effectif et inclusif et renforcer l'efficacité et l'incidence des différentes formes de dialogue social, y compris au niveau transnational;
- intensifier les initiatives des partenaires sociaux au niveau des communautés économiques régionales;
- fournir des conseils et une assistance sur la manière d'associer les acteurs de l'économie informelle aux processus de dialogue social.

Domaine de travail 6: une protection sociale pour tous et une protection de tous les travailleurs

25. Seulement 18 pour cent de la population africaine bénéficient d'au moins une prestation sociale. La plupart des personnes qui n'ont aucune couverture travaillent dans l'économie informelle et beaucoup sont prisonnières d'un cercle vicieux de précarité, de pauvreté et d'exclusion sociale. Pour assurer l'accès universel à une protection sociale complète, adéquate et durable, il est nécessaire:

- d'élaborer des stratégies nationales de protection sociale étayées par des engagements politiques et budgétaires et fondées sur un dialogue social effectif;
- de mettre en œuvre des régimes contributifs et non contributifs sensibles aux questions de genre et du VIH qui assurent aux personnes une protection contre les risques liés au cycle de vie et préviennent la pauvreté et la précarité;
- de renforcer et d'améliorer la gouvernance financière et administrative des systèmes nationaux de protection sociale afin de garantir leur viabilité sur le long terme.

26. Ces mesures seront mises en œuvre au moyen d'une approche systémique, notamment au titre du [programme phare mondial de l'OIT sur la mise en place de socles de protection sociale pour tous](#).

27. L'OIT estime à 13 millions le nombre de travailleurs migrants en Afrique⁹, un nombre qui devrait augmenter en raison de l'évolution démographique et du changement climatique. Il faut des institutions du travail plus inclusives pour assurer l'égalité de traitement des travailleurs migrants et garantir la protection effective de leurs droits et de leurs conditions de travail. Un encadrement équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre doit être mis en place, grâce au dialogue social et à la coopération intergouvernementale à l'intérieur et au-delà des frontières, afin de favoriser l'égalité de traitement des travailleurs migrants, prévenir les violations des droits de l'homme et le dumping social et promouvoir le respect des normes internationales du travail. Le Bureau s'emploiera à renforcer la capacité des mandants 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, comme indiqué dans l'intitulé du produit 7.5 du programme et budget pour 2020-21.

Domaine de travail 7: application effective des normes du travail à jour et promotion de l'égalité entre hommes et femmes

28. La mise en œuvre effective des normes internationales du travail en droit et dans la pratique crée un cycle vertueux de développement centré sur l'humain qui accroît la productivité et améliore les niveaux de vie. Il importe de noter que les normes et leur ratification doivent tenir compte des mutations à l'œuvre dans le monde du travail et appuyer un programme porteur de changements en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Le Bureau continuera de promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail par les gouvernements africains et mettra l'accent sur les normes fondamentales et les normes de gouvernance ainsi que sur le remplacement des instruments dépassés par des normes à jour. Il fournira une assistance technique répondant aux besoins des mandants et renforcera la capacité des administrations du travail à élaborer et mettre en œuvre une réglementation pour une gouvernance efficace des marchés du travail et à rendre compte de l'application des normes internationales du travail. Il s'emploiera également à lancer des initiatives de renforcement des capacités des partenaires sociaux et des structures de dialogue social.
29. Selon les estimations de l'OIT, quelque 72,1 millions d'enfants africains travaillent, dont 31,5 millions dans des conditions dangereuses. En outre, 3,7 millions d'Africains sont victimes du travail forcé¹⁰. Pour s'attaquer à ce problème, l'UA (le troisième Comité technique spécialisé de l'UA sur le développement social, le travail et l'emploi) a adopté en décembre 2019 un plan d'action décennal visant à éradiquer le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et l'esclavage moderne. Dans le cadre du plan de mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan, le Bureau appuiera le déploiement de ce plan d'action aux niveaux régional et national, avec l'appui technique du programme phare mondial pour l'abolition du travail des enfants et du travail forcé (IPEC+).
30. Les travaux de recherche de l'OIT montrent que les disparités entre hommes et femmes persistent sur les marchés du travail africains, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

⁹ BIT: *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology* (Genève, 2018) (non disponible en français).

¹⁰ Statistiques sur le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains et Estimations mondiales du travail des enfants.

► **Écarts entre hommes et femmes sur les marchés du travail africains**
(moyennes pour l'ensemble de l'Afrique, en pourcentage)

Indicateur	Femmes	Hommes
Taux d'activité	54,3	72
Ratio emploi/population	50,1	67,5
Personnes non scolarisées et sans emploi ni formation	25,6	15,5
Emploi dans l'économie informelle	89,7	82,7
Proportion des postes de direction occupés par des femmes/par des hommes	20,3	79,7

Source: ILOSTAT

31. Pour faire face à cette situation, et conformément aux priorités établies au titre du résultat 6 du programme et budget pour 2020-21, les activités menées dans le cadre du plan viseront à:

- promouvoir un programme porteur de changements en faveur de l'égalité entre hommes et femmes qui tienne compte du lien qui existe entre les activités non rémunérées de soins et services à la personne et le travail rémunéré, qui reconnaisse, réduise et redistribue ces activités et qui récompense et représente les travailleurs du soin;
- contribuer à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, comme l'exige la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019;
- promouvoir et mettre en œuvre la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;
- accroître la capacité des mandants à promouvoir et 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.

► 5. Responsabilités en matière de mise en œuvre

32. Par la Déclaration d'Abidjan, les mandants du continent africain se sont engagés à «faire du travail décent et de l'emploi productif une réalité pour la jeunesse en Afrique; développer les compétences, les technologies et la productivité en tant qu'outils essentiels pour améliorer l'avenir du travail en Afrique; transformer l'économie rurale informelle en Afrique pour y instaurer le travail décent; respecter les normes internationales du travail, promouvoir le dialogue social et réaliser l'égalité entre hommes et femmes». En conséquence, les mandants, à savoir les gouvernements, les organisations d'employeurs et les syndicats africains sont responsables au premier chef de la réalisation des objectifs établis dans la Déclaration d'Abidjan. Les gouvernements, avec l'appui renforcé du Bureau, devraient veiller à ce que les priorités du plan soient dûment prises en compte dans les stratégies et budgets nationaux de développement et à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient effectivement associées à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des projets et programmes

lancés dans le cadre du plan. En outre, les mandants devraient faire en sorte que les PPTD existants et nouveaux fassent écho aux priorités du plan.

- 33.** Le Bureau appuiera les mandants grâce à la fourniture des produits définis dans le programme et budget pour 2020-21 et de ceux qui seront définis pour 2022-23. Il aidera aussi les États Membres à élaborer et à mettre en œuvre des projets nationaux et régionaux de coopération pour le développement conformes à la Déclaration d'Abidjan et au présent plan, en se fondant sur la Stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT ¹¹ et sur la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025). Le Bureau continuera de renforcer et de diversifier ses efforts de mobilisation de ressources en faveur de la coopération pour le développement en Afrique, notamment en accédant à des sources de financement non traditionnelles telles que les économies émergentes du Sud, des structures privées, les banques de développement et les sources de financement nationales. Il veillera à ce que les mandants soient effectivement associés à la conception, à l'exécution et au suivi des projets et à ce que tous les projets pertinents comportent un volet relatif au renforcement des capacités des mandants.
- 34.** La mise en œuvre du plan devra s'appuyer sur des partenariats solides et ciblés aux niveaux mondial, régional et national. L'établissement de partenariats est primordial pour le Programme 2030 (objectif 17), l'Agenda 2063 de l'Union africaine (objectif 19), la Déclaration du centenaire et l'Agenda du travail décent. Il conviendrait de mettre à profit au niveau national les partenariats qui seront conclus à l'appui du plan avec:
- les membres des équipes de pays des Nations Unies;
 - les institutions financières internationales;
 - les groupes thématiques de partenaires du développement chargés des questions d'emploi et de protection sociale;
 - les comités interministériels de coordination;
 - les institutions de dialogue social;
 - les parlementaires;
 - le monde universitaire;
 - le cas échéant, les organisations de la société civile.
- 35.** Les 13 bureaux de pays de l'OIT que compte la région joueront un rôle clé dans l'établissement et le développement de ces partenariats.
- 36.** Les partenariats avec les communautés économiques régionales africaines sont au cœur du plan; l'OIT a conclu des accords de partenariat officiels avec cinq des huit communautés économiques régionales reconnues par l'UA, à savoir la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE), la Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC), la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC). Les protocoles d'accord conclus avec la CAE et la SADC ont été renouvelés en 2018 et 2019, respectivement. La coopération avec les communautés économiques régionales pourrait être intensifiée au moyen de programmes régionaux de travail décent, tel que celui qui a été convenu avec la SADC

¹¹ Document GB.335/INS/9.

ou ceux qui sont actuellement élaborés avec la CAE et la CEDEAO. Le Bureau renforcera encore sa coopération avec les trois centres régionaux africains d'administration du travail (l'African Regional Labour Administration Centre, le Centre régional africain d'administration du travail et le Centre arabe pour l'administration du travail et l'emploi), ainsi que le soutien qu'il leur apporte, car ces centres peuvent apporter une contribution majeure à l'exécution du plan.

37. Le Bureau élargira et intensifiera sa collaboration déjà fructueuse avec les institutions panafricaines, notamment la Commission de l'Union africaine (CUA), l'Agence de développement de l'Union africaine, la Banque africaine de développement (BAD) et la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA). Les partenariats avec ces institutions joueront un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la dimension continentale du plan.

▶ 6. Suivi et présentation de rapports

38. Le Bureau suivra de manière continue les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan et rendra compte des réalisations obtenues dans le cadre de son rapport biennal sur l'exécution du programme.
39. Le Bureau élaborera un rapport concernant la mise en œuvre du plan pour examen à la quinzième Réunion régionale africaine (2023).

► Annexe

Domaine de travail	Produits du P&B 2020-21	Activités principales	
		Niveau régional	Niveau national
1. Des emplois décents pour l'Afrique, en particulier pour les jeunes femmes et les jeunes hommes	3.1	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer des guides stratégiques sur les politiques macroéconomiques et sectorielles favorables à l'emploi à l'intention des pays africains Élaborer une stratégie UA-OIT pour l'emploi des jeunes en Afrique Organiser le partage de connaissances et une assistance mutuelle pour la prise en compte systématique du travail décent dans l'élaboration des politiques nationales de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Appuyer les gouvernements aux fins de la prise en compte systématique de l'emploi dans les cadres stratégiques et budgétaires nationaux Favoriser la ratification de la convention n° 122 sur la politique de l'emploi ainsi que la formulation et la mise en œuvre de politiques nationales de l'emploi Appuyer les organismes de création d'entreprises aux fins de la fourniture de services aux jeunes entrepreneurs, notamment dans l'économie sociale et solidaire
	3.5		
2. Des compétences renforcées et une technologie mieux exploitée	5.1	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie continentale de l'UA pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) en faveur de l'emploi des jeunes, en particulier grâce à la participation accrue des partenaires sociaux, notamment la mise en place d'établissements de formation professionnelle multilingues régionaux ouverts aux étudiants de tous les pays africains Promouvoir la prise en compte de la reconnaissance des compétences et de la coopération en la matière en tant qu'élément de l'intégration régionale dans les travaux des communautés économiques régionales Faciliter au niveau de l'UA une coopération avec la banque de technologies des Nations Unies et le mécanisme de renforcement des capacités scientifiques et technologiques et des capacités d'innovation des pays les moins avancés, et promouvoir l'échange de technologies via les communautés économiques régionales 	<ul style="list-style-type: none"> Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de politiques relatives aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie qui soient inclusives et globales Promouvoir l'augmentation des investissements dans le développement des compétences Prendre des mesures concrètes pour réduire l'inadéquation des compétences sur le marché du travail, notamment par le biais de consultations avec les mandants tripartites Favoriser la réduction de l'inadéquation des compétences grâce aux systèmes d'information sur le marché du travail Faciliter la mise en place de systèmes innovants comme la formation en milieu de travail et les apprentissages de qualité élevée
	5.2		
	5.3		

Domaine de travail	Produits du P&B 2020-21	Activités principales	
		Niveau régional	Niveau national
3. Une transformation inclusive au service du travail décent dans l'économie informelle et rurale	3.1	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre le programme continental UA-OIT «Le travail décent au service de la transformation de l'économie informelle en Afrique», notamment en organisant des forums régionaux d'échange de connaissances sur la formalisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir les facilités de crédits, les exonérations de droits d'importation, la formation et l'appui technique visant à faciliter l'utilisation des technologies modernes • Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de programmes nationaux pour la formalisation de l'économie informelle conformément à la recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle • Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies pour l'emploi rural, notamment la promotion des activités non agricoles • Aider les États Membres africains à élaborer et mettre en œuvre des stratégies en faveur des emplois verts
	3.2	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à la mise en œuvre du Programme détaillé pour le développement de l'agriculture africaine (PDDAA) 	
	3.3	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et mettre en œuvre un programme continental sur l'économie bleue dans les États insulaires africains 	
	4.3	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et mettre en œuvre des programmes régionaux et transnationaux en faveur des emplois verts 	
4. Un environnement propice aux entreprises durables	4.1	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir la pleine mise en œuvre de la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf) et la libre circulation des personnes dans toute l'UA 	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer les réformes politiques, réglementaires et institutionnelles en vue de stimuler le développement, la productivité et la croissance des entreprises durables • Contribuer à la mise en place et au renforcement des institutions d'aide à la promotion et à la formalisation des petites et moyennes entreprises • Appuyer les centres nationaux de productivité dans la mise en œuvre de programmes en faveur de la productivité et de la coopération sur le lieu de travail • Renforcer les connaissances et les capacités des mandants de l'OIT concernant les principaux facteurs de croissance de la productivité
	4.2	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les efforts accomplis par les communautés économiques régionales pour encourager l'intégration économique régionale et les projets conjoints 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le développement et la diffusion de connaissances et de bonnes pratiques pour la promotion d'un environnement favorable aux entreprises 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter la coopération régionale entre les organismes nationaux chargés d'appuyer les petites et moyennes entreprises et entre les centres de productivité (APAP) • Renforcer l'Association panafricaine pour la productivité 	

Domaine de travail	Produits du P&B 2020-21	Activités principales	
		Niveau régional	Niveau national
5. Un tripartisme et un dialogue social efficaces et inclusifs	1.1	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la capacité des organisations régionales et sous-régionales d'employeurs et de travailleurs, notamment BusinessAfrica, la CSI-Afrique et l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA), à mettre en œuvre la Déclaration d'Abidjan Renforcer la structure tripartite du Comité technique spécialisé de l'UA et sa capacité à promouvoir le dialogue social par l'assistance technique Établir des organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau des communautés économiques régionales ou les renforcer, et promouvoir des institutions régionales de dialogue social solides et efficaces Promouvoir la participation des jeunes, des personnes en situation de handicap et des organisations de l'économie informelle en qualité d'observateurs aux travaux du Comité technique spécialisé de l'UA sur le développement social, le travail et l'emploi et des institutions régionales de dialogue social 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau national Associer les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs à toutes les activités menées pour mettre en œuvre la Déclaration d'Abidjan Étendre le mandat et la compétence des institutions de dialogue social à tous les domaines relatifs au développement économique et social Mettre en place des institutions et des mécanismes nationaux de dialogue social et renforcer leur efficacité et leur caractère inclusif lorsqu'ils existent; assurer la représentation effective des intérêts des jeunes, des personnes en situation de handicap et des acteurs de l'économie informelle dans les institutions et processus de dialogue social, conformément à la recommandation n° 204 et à la résolution de 2018 concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme
	1.2		
1.4			
6. Une protection sociale pour tous et une protection de tous les travailleurs	7.5	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la mise en œuvre du Plan de protection sociale de l'UA pour les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs ruraux (SPIREWORK) au niveau continental Au niveau régional, organiser des échanges de connaissances et de données d'expérience et la mise en place de systèmes sur: i) l'extension de la protection sociale; et ii) les transferts en espèces aux catégories de population les plus vulnérables Poursuivre et élargir la mise en œuvre du programme sur les migrations de main-d'œuvre mené conjointement par l'UA, la CEA, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et l'OIT 	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'amélioration de la couverture sociale ainsi que de la pertinence et de la gouvernance des systèmes de protection sociale, notamment au bénéfice des travailleurs et des petites et moyennes entreprises de l'économie informelle Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de transferts en espèce pour les ménages vivant sous le seuil national de pauvreté et les groupes vulnérables Contribuer à la conception et à la mise en place de politiques et d'institutions nationales relatives aux migrations de main-d'œuvre
	8.1		
	8.2		
	8.3		

Domaine de travail	Produits du P&B 2020-21	Activités principales	
		Niveau régional	Niveau national
7. Application effective des normes du travail à jour et promotion de l'égalité entre hommes et femmes	1.3 2.2 2.3 6.3 7.1	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir des réglementations efficaces qui facilitent la circulation des travailleurs au sein des communautés économiques régionales 	
		<ul style="list-style-type: none"> Organiser, par l'intermédiaire du Comité technique spécialisé de l'UA sur le développement social, le travail et l'emploi et des communautés économiques régionales, l'échange de connaissances et de données d'expérience sur le contrôle de l'application des normes internationales du travail et l'établissement de rapports en la matière Contribuer à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action de l'UA sur le travail forcé et le travail des enfants, notamment par l'élaboration de programmes régionaux Promouvoir la pleine mise en œuvre de la Stratégie de l'Union Africaine pour l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes 2018-2028 Promouvoir l'adoption de programmes régionaux pour l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la capacité de l'administration du travail, en particulier des inspecteurs du travail, à assurer un contrôle efficace de l'application des normes internationales du travail et l'établissement de rapports en la matière Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, programmes et lois appropriés visant à éliminer le travail forcé et le travail des enfants Contribuer à la mise en place de lois, institutions et programmes appropriés visant à parvenir à l'égalité entre hommes et femmes au travail Accroître la participation des femmes au sein des entreprises et des directions

► **Pertinence des réponses apportées au COVID-19**

Domaine de travail	Conséquences du COVID-19 sur le domaine de travail	Réponses possibles	Ressources
Des emplois décents pour l'Afrique, en particulier pour les jeunes femmes et les jeunes hommes	Les jeunes femmes et les jeunes hommes seront particulièrement touchés par les retombées économiques de la pandémie de COVID-19. Une page Web spéciale de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes liste cinq éléments à l'appui de cette affirmation. Selon les estimations de l'OIT, un jeune sur six se retrouvera sans emploi en raison de la crise du COVID-19.	<p>Pour faire face à la crise financière mondiale de 2007-08, l'OIT a élaboré un Pacte mondial pour l'emploi qui a ensuite été approuvé par les Nations Unies. Nombre des préconisations contenues dans ce pacte sont aussi utiles pour répondre à la crise du COVID-19.</p> <p>Des politiques actives du marché du travail constitueront sans doute un élément stratégique essentiel de la réponse à la crise, en particulier dans les pays où les travailleurs ruraux ou informels sont nombreux.</p>	<p>L'OIT a publié des orientations sur la façon d'évaluer les conséquences de la crise du COVID-19 pour l'emploi. Après l'adoption du Pacte mondial pour l'emploi en 2009, environ 20 notes de synthèse ont été publiées.</p> <p>Le Département de l'emploi a rassemblé de de la documentation et des outils concernant le COVID-19 sur une page d'information en ligne. Une autre page est consacrée aux éléments de réponse à la crise du COVID-19 élaborés par le Programme d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre du BIT.</p> <p>Les répercussions du COVID-19 sur les jeunes sont présentées sur cette page. L'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes mène actuellement une enquête mondiale sur les jeunes et le COVID-19.</p>
Des compétences renforcées et une technologie mieux exploitée	La pandémie a une forte incidence sur la transmission des compétences. La formation en classe ayant été interrompue dans de nombreux pays, les étudiants dépendent de systèmes de formation en ligne qui nécessitent un équipement onéreux hors de portée des ménages plus pauvres. Les apprentissages, y compris en milieu	La crise offre l'occasion de développer des solutions d'apprentissage plus flexibles qui tirent meilleur profit de l'apprentissage à distance et des solutions numériques, à condition de mobiliser des ressources humaines et financières suffisantes pour garantir l'accès universel aux technologies numériques.	<p>Des informations sur les compétences et l'employabilité dans le contexte du COVID-19, notamment des notes d'orientation et d'analyse, ont été rassemblées sur une page spéciale.</p> <p>Le portail de l'OIT sur le COVID-19 et le monde du travail contient une série d'outils et d'informations sur le lien</p>

Domaine de travail	Conséquences du COVID-19 sur le domaine de travail	Réponses possibles	Ressources
<p>Une transformation inclusive au service du travail décent dans l'économie informelle et rurale</p>	<p>informel, sont suspendus du fait des mesures de confinement.</p> <p>La pandémie de COVID-19 pourrait avoir un effet favorable sur la diffusion des nouvelles technologies, en particulier celles qui permettent une collaboration en ligne (plateformes de travail en ligne, économie des plateformes numériques), l'automatisation et la production décentralisée (impression en 3D).</p> <p>Les travailleurs et les acteurs de l'économie informelle seront les plus durement touchés par la pandémie car: a) ils ne sont pas protégés par les filets de sécurité sociale; b) ils ne bénéficient d'aucune assurance de santé; c) ils ne peuvent pas se protéger de façon suffisante contre les infections; et d) ils courent un plus grand risque de sombrer dans la pauvreté.</p> <p>Les restrictions de déplacement risquent d'empêcher les paysans d'accéder aux marchés, et donc de réduire les revenus ruraux; avec la fermeture des restaurants, des hôtels, des bars et des établissements scolaires, ils font en outre face à une baisse de la demande. La pandémie peut aussi avoir d'importantes conséquences pour la production et la transformation vivrières à haute intensité de main-d'œuvre, compte tenu de la</p>	<p>La pandémie entraînera des changements permanents dans le monde du travail, en particulier l'essor du travail à domicile, qui pourrait accroître la productivité de la main-d'œuvre à long terme. Si la contraction des chaînes d'approvisionnement peut, à court terme, réduire la productivité globale des facteurs, elle peut aussi, à plus long terme, rendre la production plus résiliente.</p> <p>La possible expansion de l'économie informelle découlant de la pandémie de COVID-19 nécessite d'intensifier les efforts accomplis pour stabiliser les revenus et les moyens de subsistance dans l'économie informelle et d'étendre la protection sociale, le dialogue social et les droits des travailleurs à ce secteur, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.</p> <p>La pandémie a mis en lumière le caractère essentiel de la production agricole et rurale. Après la pandémie, cela incitera peut-être les gouvernements à investir dans le développement rural pour réduire la dépendance aux marchés mondiaux.</p>	<p>entre la pandémie et la technologie et l'innovation.</p> <p>Plusieurs notes et outils d'orientation sur le COVID-19 ont été élaborés ces derniers mois, notamment une note intitulée «La crise du COVID-19 et l'économie informelle», une évaluation de l'incidence des mesures de confinement sur l'économie informelle et un outil d'évaluation rapide de l'impact du COVID-19 sur l'économie informelle dans les pays en développement et émergents».</p> <p>Une note sur les répercussions du COVID-19 sur l'agriculture et la sécurité alimentaire a été publiée récemment. De plus amples informations peuvent être consultées sur les pages du site de la FAO sur ce sujet.</p>

Domaine de travail	Conséquences du COVID-19 sur le domaine de travail	Réponses possibles	Ressources
Un environnement propice aux entreprises durables	<p>pénurie de main-d'œuvre et de la fermeture des frontières. L'exposition accrue des travailleurs agricoles à divers risques environnementaux, biologiques, sanitaires et de sécurité pose des problèmes supplémentaires.</p> <p>La pandémie a des conséquences dramatiques pour les entreprises quelle que soit leur taille, les micro et petites entreprises étant les plus durement touchées.</p>	<p>La stabilisation, le redressement, le développement et l'expansion des entreprises contribueront à la relance de l'économie et de l'emploi lorsque la pandémie sera maîtrisée. Dans ce cadre, des solutions non conventionnelles, telles que la reprise des entreprises en faillite par les travailleurs, pourront aussi être envisagées.</p>	<p>La Bibliothèque du BIT a établi plusieurs guides de recherche sur les entreprises et les coopératives. Des informations spécifiques sur les entreprises et le COVID-19 sont publiées régulièrement.</p>
Un tripartisme et un dialogue social efficaces et inclusifs	<p>Les processus et les institutions de dialogue social sont perturbés par les mesures de confinement et de distanciation sociale.</p>	<p>Le dialogue social est un outil indispensable pour atténuer les répercussions catastrophiques de la pandémie sur les emplois et les entreprises et établir une stratégie commune de reconstruction une fois la reprise amorcée. Cela passe par des organisations de travailleurs et d'employeurs et des administrations du travail solides et efficaces. Le dialogue social constitue le quatrième axe des recommandations formulées par l'OIT pour faire face à la crise du COVID-19.</p>	<p>Une note d'orientation sur le rôle du dialogue social pour faire face à la crise du COVID-19 a récemment été publiée.</p>
Une protection sociale pour tous et une protection de tous les travailleurs	<p>Les systèmes de protection sociale sont mis à rude épreuve par la pandémie. Les répercussions sur les systèmes de santé et d'assurance-maladie sont évidentes, et le nombre de personnes sans emploi nécessitant des prestations de chômage ou une assistance sociale augmente rapidement.</p>	<p>La pandémie montre que les pays dotés de systèmes de protection sociale complets et universels résistent bien mieux à la crise que les autres. Cela devrait inciter les gouvernements à investir davantage dans la protection sociale et à mettre en place des socles nationaux de protection sociale lorsque la crise se résorbera. Les mesures de protection sociale font partie des</p>	<p>L'OIT a créé un observatoire de la protection sociale qui publie des informations à jour sur les mesures de protection sociale prises face au COVID-19 de par le monde, et a publié une note de synthèse sur le sujet.</p>

Domaine de travail	Conséquences du COVID-19 sur le domaine de travail	Réponses possibles	Ressources
	<p>Le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST) est très impacté par la pandémie. Les mesures prises pour protéger les travailleurs et les clients (fermetures des commerces, distanciation sociale, etc.) ont de graves conséquences pour l'économie.</p>	<p>axes 2 et 3 des réponses recommandées par l'OIT pour faire face à la pandémie de COVID-19.</p> <p>Les gouvernements, les entreprises, les travailleurs et le grand public tireront les enseignements des mesures de SST prises pour contenir la propagation du virus. Elles permettront sans doute d'assurer une meilleure protection de tous contre les infections virales et guideront les réponses apportées aux pandémies futures. La protection des travailleurs sur le lieu de travail est le troisième axe de la réponse globale de l'OIT à la crise du COVID-19.</p>	<p>Des orientations spécifiques concernant le COVID-19 et les questions de SST sont publiées sur les pages y relatives du portail de l'OIT consacré au COVID-19.</p>
<p>Application effective des normes du travail à jour et promotion de l'égalité entre hommes et femmes</p>	<p>La pandémie peut produire trois effets possibles sur les normes internationales du travail: i) les inspecteurs du travail pourraient ne plus être à même de contrôler l'application des normes en raison des mesures de confinement et des restrictions de déplacement; ii) l'augmentation du chômage pourrait inciter les employeurs peu scrupuleux à ne plus appliquer les normes internationales du travail ou à les appliquer de manière moins rigoureuse; et iii) la réorientation des priorités pourrait conduire les gouvernements à reporter la ratification des normes.</p> <p>Les mesures de distanciation sociale imposées en raison de la pandémie ont une incidence importante sur les secteurs qui emploient une part</p>	<p>Les normes internationales du travail couvrent toutes les dimensions du monde du travail et fournissent des orientations sur un large éventail de sujets. La recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui fournit des indications sur la mise en œuvre de stratégies cohérentes et globales pour la reprise et la résilience, est particulièrement utile.</p> <p>Les défis liés à la pandémie ont mis en lumière le rôle crucial de professions majoritairement féminines, comme les services de santé, le secteur des soins et services à la personne, le travail domestique, le commerce de détail, etc. Cela pourrait conduire à une revalorisation de ces professions. À long terme, les modalités de travail flexibles mises en place par de nombreuses entreprises pourraient être favorables aux femmes.</p>	<p>Une note récente de l'OIT présente de façon synthétique les principales dispositions des normes internationales du travail pertinentes dans le contexte de la flambée épidémique de COVID-19.</p> <p>Des orientations spécifiques et des outils pratiques sur le lien entre COVID-19 et égalité de genre ont récemment été élaborés, ainsi qu'une note d'information sur la lutte contre la stigmatisation et la discrimination à l'égard des personnes infectées par le COVID-19.</p>

Domaine de travail	Conséquences du COVID-19 sur le domaine de travail	Réponses possibles	Ressources
	importante de femmes. Les fermetures d'établissements scolaires ont massivement accru les besoins de garde d'enfants et ont eu des conséquences particulièrement importantes pour les mères qui travaillent.		
