



Conseil d'administration

350^e session, Genève, 4-14 mars 2024

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Segment du programme, du budget et de l'administration

Date: 21 février 2024

Original: anglais

Première question à l'ordre du jour

Exécution du programme de l'OIT pour 2022-23

Objet du document

Le présent document est soumis pour discussion et orientation (voir le projet de décision au paragraphe 278).

Objectifs stratégiques pertinents: Les quatre objectifs stratégiques.

Principal résultat: Tous les résultats.

Incidences sur le plan des politiques: Voir ci-après le suivi nécessaire.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Le Conseil d'administration donnera des orientations au Bureau concernant les prochains rapports, l'exécution du programme de l'OIT pour 2024-25 et la préparation des Propositions de programme et de budget pour 2026-27.

Unité auteur: Coordination et préparation par le Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM).

Documents connexes: *Programme et budget pour la période biennale 2022-23* et Plan stratégique pour 2022-2025 (GB.340/PFA/1(Rev.1)).

► Préface

La période biennale 2022-23 a été marquée par le changement et l'adaptation. Le monde du travail a subi de plein fouet les effets de toute une série de bouleversements étroitement liés entre eux – suites de la pandémie de COVID-19, augmentation du coût de la vie, phénomènes météorologiques extrêmes, instabilité géopolitique, conflits et menace d'une crise mondiale de la dette. Malgré un contexte de fragilité croissante, le marché du travail mondial a montré une résilience étonnante, la forte progression de l'emploi s'étant accompagnée d'un abaissement du taux de chômage et du déficit d'emplois en deçà des valeurs d'avant la pandémie.

Sur le plan institutionnel, une nouvelle administration a pris les rênes du Bureau en octobre 2022; les fonctions et la structure de la haute direction au siège ont été repensées dans le cadre du processus de transition. Une série d'initiatives ont été prises pour renforcer l'efficacité organisationnelle et améliorer les modalités opérationnelles, notamment par une exploitation optimale du potentiel de la numérisation.

Le présent rapport – le premier rapport sur l'exécution du programme établi sous ma direction – dresse le bilan des résultats obtenus par l'OIT au cours des deux dernières années. Il met en lumière les actions que l'Organisation a menées pour aider ses mandants à faire face aux dures réalités qui ont surgi pendant la période biennale ainsi qu'à saisir les opportunités stratégiques qui s'offraient à eux, tant sur le plan national qu'au niveau international. Dans ce contexte, la décision prise par le Conseil d'administration à sa session de novembre 2023 d'établir une Coalition mondiale pour la justice sociale traduit l'ambition de l'Organisation de susciter des engagements politiques plus forts et des investissements accrus et d'encourager des initiatives concrètes en faveur de la justice sociale et du travail décent, à l'appui des priorités nationales. À cette même session, le Conseil d'administration a décidé d'établir un groupe de travail pour préparer une contribution tripartite au Sommet social mondial de 2025, offrant ainsi à l'OIT et à ses mandants de nouvelles possibilités de promouvoir la justice sociale en tant que pilier incontournable du développement revêtant la même importance que les considérations économiques et environnementales.

Le présent rapport et les informations complémentaires figurant dans le tableau de bord des résultats en matière de travail décent qui l'accompagnent montrent que des progrès ont été réalisés dans 143 États Membres et territoires, avec plus de 1 000 résultats obtenus en matière de travail décent au titre des huit résultats stratégiques du programme et budget pour 2022-23. Au niveau mondial, l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre au nombre des principes et droits fondamentaux au travail a constitué une étape importante dans l'histoire de l'OIT. Toutes les réalisations concrétisées durant la période biennale ont été possibles grâce à l'engagement et à la détermination sans faille des mandants de l'OIT et au soutien inestimable que leur ont apporté les partenaires de développement de l'Organisation aux niveaux national, régional et mondial.

Si les défis auxquels nous sommes confrontés sont multiples et complexes, le principal constat que l'on peut tirer du rapport est simple: des progrès vers plus de justice sociale sont possibles grâce au travail décent et améliorent concrètement la situation des personnes et des entreprises, en particulier de celles qui sont le plus vulnérables face aux déficits de travail décent.

À l'avenir, l'OIT devra redoubler d'efforts pour placer sa mission de justice sociale au centre de toutes les politiques nationales et internationales. Je suis convaincu que la nécessité manifeste et urgente de faire progresser la justice sociale ne peut être satisfaite que par une solidarité mondiale accrue, des politiques plus cohérentes et une coopération et des partenariats renforcés avec d'autres acteurs et institutions.

Gilbert F. Houngbo
Directeur général

► Table des matières

	Page
Préface	3
Sigles et acronymes	7
Introduction	9
Partie I. Faire avancer la justice sociale dans un monde en crise	11
Fin de la pandémie, mais des progrès insuffisants au regard de l'ODD 8.....	11
L'OIT en 2022-23	13
Bâtir une coalition mondiale pour progresser vers une nouvelle ère de justice sociale.....	14
Action normative de l'OIT: décisions historiques et progrès continus	15
Renforcement des activités de l'OIT en matière de recherche, de statistiques et de gestion des connaissances, et de la capacité institutionnelle des mandants	16
Soutien à une reprise centrée sur l'humain pour surmonter les crises, au service de la paix et de la résilience	19
Adaptation des modalités de service pour améliorer le fonctionnement institutionnel	21
Budget et dépenses: chiffres clés	22
D'où les ressources de l'OIT proviennent-elles?	23
Comment les ressources de l'OIT sont-elles utilisées?	25
Partie II. Performance organisationnelle durant la période 2022-23.....	29
Vue d'ensemble des résultats	30
Contribution à l'égalité de genre et à la non-discrimination	31
Contribution au Programme de développement durable à l'horizon 2030	33
Résultats par région	35
Afrique	36
Amériques	39
Asie et Pacifique	42
États arabes.....	46
Europe et Asie centrale	49
Résultats stratégiques	52
Résultat 1. Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif	52

Résultat 2. Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité.....	59
Résultat 3. Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous.....	65
Résultat 4. Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent.....	71
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.....	77
Résultat 6. L'égalité de genre et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail.....	83
Résultat 7. Une protection adéquate et efficace pour tous au travail.....	88
Résultat 8. Une protection sociale complète et durable pour tous	94
Résultats facilitateurs.....	98
Résultat A. Renforcement des connaissances et de l'influence au service de la promotion du travail décent.....	99
Résultat B. Amélioration du rôle moteur et de la gouvernance de l'Organisation.....	102
Résultat C. Optimisation de l'utilisation des ressources.....	104
Partie III. Enseignements tirés, enjeux et perspectives d'avenir	107
Renforcer les mesures en faveur de la justice sociale et du travail décent	107
Conforter la position de l'OIT en tant que chef de file de la réflexion sur le travail décent grâce à ses travaux de pointe en matière de connaissances et de sensibilisation.....	110
Renforcer la résilience et l'agilité de l'OIT	112
Optimiser l'utilisation des ressources en vue d'améliorer les résultats et l'impact.....	114
Projet de décision.....	116

Annexes

I. Ratification des normes internationales du travail en 2022-23.....	117
II. Résultats stratégiques, produits et indicateurs: cibles et résultats obtenus	120
III. Résultats obtenus par priorité de la Déclaration de Singapour	135
IV. Résultats facilitateurs, produits et indicateurs: cibles et résultats obtenus.....	137
V. Données financières détaillées.....	148

► Sigles et acronymes

ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BRICS	Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
COVID-19	maladie à coronavirus
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CTBO	coopération technique financée par le budget ordinaire
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
EPIC	Coalition internationale pour l'égalité salariale
FIDA	Fonds international de développement agricole
FMI	Fonds monétaire international
MPME	micro, petites et moyennes entreprises
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectifs de développement durable
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
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	programmes par pays de promotion du travail décent
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SST	sécurité et santé au travail
UE	Union européenne
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

► Introduction

1. Le présent rapport sur l'exécution du programme contient une description et une analyse des résultats obtenus par l'Organisation internationale du Travail (OIT) au regard des engagements pris dans le programme et budget pour la période biennale 2022-23. Il présente les principales tendances observées sur le marché du travail au cours de la période biennale, rend compte des progrès accomplis dans la promotion de la justice sociale à l'échelle mondiale, fait la synthèse des avancées en matière de travail décent réalisées au niveau des pays, et met en évidence les enseignements tirés de la mise œuvre, du suivi et de l'évaluation du programme.
2. Le rapport est structuré comme suit:
 - La **Partie I** décrit les tendances observées en matière de travail décent au cours de la période biennale ainsi que les temps forts de l'action mondiale menée par l'OIT dans différents domaines (activités de plaidoyer, normes internationales du travail, production de connaissances et renforcement des capacités, travail et situations de crise, gouvernance, et gestion). Cette partie présente également les principaux éléments du budget et des dépenses de la période 2022-23.
 - La **Partie II**, consacrée à la performance organisationnelle durant la période biennale, décrit les résultats obtenus et la mise en œuvre par l'OIT du budget alloué aux fins des résultats stratégiques et des résultats facilitateurs définis dans le programme et budget pour 2022-23.
 - La **Partie III** rend compte des enseignements tirés de l'exécution du programme et des évaluations s'y rapportant. Ces enseignements ont joué un rôle déterminant dans l'élaboration du programme pour la période biennale 2024-25 et en guideront la mise en œuvre.
3. Le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT est le fruit d'une collaboration entre toutes les unités administratives de l'Organisation, au siège et dans les régions. Il consiste en une synthèse de haut niveau destinée à être examinée au Conseil d'administration du BIT et à informer la Conférence internationale du Travail des principales réalisations obtenues. Il met également en lumière la démarche d'apprentissage et d'adaptation continus dans laquelle s'inscrit l'Organisation.
4. De plus amples informations concernant les résultats obtenus dans les pays où l'OIT mène ses activités et l'incidence de l'action de l'OIT sur la vie des personnes figurent dans le [guide numérique](#) qui accompagne le présent rapport ainsi que dans la version actualisée du [tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#).

► Partie I. Faire avancer la justice sociale dans un monde en crise

5. La période biennale 2022-23 a été marquée par la fin de la pandémie mondiale de COVID-19 et la reprise, inégale d'un pays à l'autre, qui a suivi, ainsi que par la «polycrise» qui a touché l'emploi, les droits des travailleurs, la protection sociale et le dialogue social. Dans ce contexte difficile, l'OIT a poursuivi sa mission de promotion de la justice sociale par le travail décent pour tous, en s'appuyant sur une approche centrée sur l'humain; elle a ainsi redoublé d'efforts pour renforcer la résilience des gouvernements, des organisations d'employeurs et associations professionnelles et des organisations de travailleurs, ainsi que leur capacité à faire face aux défis urgents, et a contribué à d'importants changements sur le plan des politiques et des institutions.

Fin de la pandémie, mais des progrès insuffisants au regard de l'ODD 8

6. L'économie mondiale a ralenti au cours de la période biennale, le taux de croissance du produit intérieur brut étant estimé à 3,0 pour cent en 2023, contre 3,5 pour cent en 2022¹. La croissance économique a été très inégale et les perspectives pour 2024 ne sont guère encourageantes. Les tensions géopolitiques, la persistance et l'ampleur croissante de l'inflation, les changements climatiques, le progrès technologique et l'évolution démographique transforment la croissance économique et le développement social à l'échelle mondiale, obligeant le marché du travail à s'adapter, ce qui n'est pas sans conséquence pour ses résultats et compromet dans certains cas les progrès accomplis en matière de justice sociale.
7. Malgré le ralentissement de l'économie et la concomitance de crises multiples, le marché du travail mondial a montré une résilience étonnante. Le tableau 1 illustre l'évolution des principaux indicateurs du travail décent pour lesquels des données correspondant à la période 2022-23 sont disponibles. Le taux de chômage mondial a baissé, passant de 5,3 pour cent en 2022 à 5,1 pour cent en 2023, soit un niveau bien en deçà de celui enregistré en 2019. À l'inverse, le taux de travailleurs pauvres et le ratio emploi-population ont respectivement atteint et dépassé les niveaux enregistrés avant la pandémie. L'extension de la protection sociale induite par la pandémie s'est poursuivie en 2022, mais son rythme a ralenti en 2023.
8. Parmi les résultats moins positifs, l'augmentation de la productivité attestée par le taux de croissance de la production par travailleur en 2021 a ralenti en 2022-23, et aucun progrès notable n'a été constaté au cours de la période biennale pour ce qui est de la proportion de l'emploi informel. Le taux d'activité des femmes est remonté plus rapidement que prévu, mais il est resté notablement inférieur à celui des hommes, en particulier dans les pays émergents et les pays en développement. La situation des jeunes est des plus préoccupantes; le pourcentage de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) est demeuré élevé, en particulier chez les femmes.

¹ Fonds monétaire international (FMI), *Perspectives de l'économie mondiale: Des trajectoires divergentes*, 2023.

► **Tableau 1. Indicateurs du travail décent: principales tendances observées entre 2019 et 2023**

Indicateurs	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
Taux de chômage (indicateur 8.5.2 des ODD)	5,6	6,6	6,1	5,3	5,1
<i>Femmes</i>	5,7	6,6	6,2	5,5	5,3
<i>Hommes</i>	5,5	6,6	6,0	5,1	5,0
<i>Jeunes (âgés de 15 à 24 ans)</i>	13,8	15,7	14,5	13,3	13,3
Taux de travailleurs pauvres Proportion de la population occupée vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé au niveau international (indicateur 1.1.1 des ODD)	6,9	7,7	7,3	7,1	6,9
Ratio emploi-population (personnes âgées de 15 ans et plus), par sexe	57,1	55,3	56,2	57,1	57,7
<i>Femmes</i>	45,3	43,7	44,6	45,2	46,1
<i>Hommes</i>	69,1	67	67,9	69,1	69,4
Taux de croissance annuel de la production par travailleur (indicateur 8.2.1 des ODD)	1,4	-1,1	3,3	0,6	0,7
Part de l'emploi informel dans l'emploi total (indicateur 8.3.1 des ODD)	57,8	58,2	58,7	57,8	58,0
<i>Femmes</i>	54,9	54,6	55,6	54,8	55,4
<i>Hommes</i>	59,6	60,6	60,8	59,8	59,8
Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) sans emploi et ne suivant ni études ni formation (indicateur 8.6.1 des ODD)	22,4	23,8	22,4	21,7	21,7
<i>Femmes</i>	30,9	31,7	30,5	29,9	29,7
<i>Hommes</i>	14,3	16,3	14,9	14,0	14,1
Proportion de la population bénéficiant d'au moins une mesure de protection sociale (indicateur 1.3.1 des ODD)	46,4	48,2	50,3	51,8	51,9
<i>Femmes</i>	44,6	46,2	48,2	49,6	49,8
<i>Hommes</i>	48,1	50,1	52,3	53,9	54,0

Note: Ce tableau ne comprend que les indicateurs des objectifs de développement durable (ODD) pour lesquels des données à jour pour la période 2022-23 sont disponibles. Les données correspondant à 2023 sont des projections.

Source: Estimations modélisées de l'OIT, janvier 2024.

9. Pendant la période biennale, la demande d'emploi non satisfaite au niveau mondial a été nettement supérieure au taux de chômage. Selon les estimations de l'OIT, le *déficit mondial d'emplois* s'élevait à 11,1 pour cent en 2023, ce qui représente 434,8 millions de personnes. Ce chiffre englobe les personnes officiellement enregistrées comme étant au chômage ainsi que les personnes qui voudraient travailler mais qui ne sont pas considérées comme étant au chômage soit parce qu'elles ont abandonné leurs recherches d'emploi par découragement, soit parce qu'elles ne sont pas en mesure d'accepter un emploi à brève échéance (par exemple, les personnes ayant des responsabilités familiales). Le déficit d'emplois était beaucoup plus important dans les pays à faible revenu (20,5 pour cent) que dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (10,7 pour cent), les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure (10,6 pour cent) et les pays à revenu élevé (8,2 pour cent), et nettement

plus élevé chez les femmes (14,2 pour cent) que chez les hommes (9,3 pour cent) à l'échelle mondiale ².

10. Les données sur le travail décent reproduites ci-dessus sont des signaux d'alarme qui confirment la nécessité d'accélérer les progrès vers le développement durable. Comme l'a souligné le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU), moins de 20 pour cent des ODD seront atteints d'ici à 2030. Cela signifie que, d'ici là, le nombre de personnes vivant dans l'extrême pauvreté et souffrant de la faim s'élèvera à 575 millions, soit 7 pour cent de la population mondiale ³. En ce qui concerne l'ODD 8 sur la croissance économique et le travail décent pour tous, l'analyse effectuée par l'OIT a abouti à la conclusion que les cibles fixées pour près des deux tiers des indicateurs pertinents étaient encore très loin d'être atteintes ⁴. Cette situation appelle l'adoption immédiate de mesures urgentes pour placer la justice sociale au centre des efforts entrepris en faveur du développement durable, ainsi que des orientations stratégiques nationales et de la coopération internationale.

L'OIT en 2022-23

	Plus de 3 500 fonctionnaires (33 pour cent en poste au siège et 67 pour cent dans les régions), dont 54 pour cent de femmes
	Montant total des dépenses: 1,6 milliard de dollars É.-U. (financés à hauteur de 51 pour cent par le budget ordinaire et à hauteur de 49 pour cent par des contributions volontaires)
	1 039 résultats obtenus en matière de travail décent dans 143 États Membres et territoires
	Approbation du lancement de la Coalition mondiale pour la justice sociale en vue de renforcer le rôle moteur de l'OIT dans la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et la préparation du Sommet social mondial de 2025
	Inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail et adoption de la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023
	Organisation de la vingt et unième Conférence internationale des statisticiens du travail et adoption d'une résolution concernant les statistiques de l'économie informelle
	97 ratifications de conventions et de protocoles par 51 pays, dont 26 ratifications de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019
	Renforcement de l'action visant à promouvoir le travail décent dans les situations de crise
	L'OIT une nouvelle fois désignée meilleure institution des Nations Unies pour l'accueil de stagiaires par Fair Internship Initiative
	Amélioration notable de la transparence des données , la note globale obtenue par l'OIT dans le cadre de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide (IITA) étant passée de 28 à 56, soit une augmentation de 100 pour cent, pour ce qui est de la publication de statistiques, y compris de mises à jour mensuelles

² OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, 2024.

³ ONU, *Rapport sur les objectifs de développement durable 2023: Édition spéciale – Vers un plan de sauvetage pour l'humanité et la planète*, 2023.

⁴ OIT, *Transformative Change And SDG 8: The Critical Role Of Collective Capabilities And Societal Learning*, 2023; OIT, *Sustainable Development, Decent Work and Social Justice: An update on progress towards SDG 8*, Note de synthèse, septembre 2023.

Bâtir une coalition mondiale pour progresser vers une nouvelle ère de justice sociale

11. Le monde est face à d'innombrables défis et se trouve à un tournant décisif. L'accumulation des crises, l'insuffisance des investissements dans le développement social, le creusement des inégalités et l'érosion de la confiance dans le multilatéralisme et la solidarité mondiale ont confirmé la nécessité impérieuse de renforcer l'action menée pour faire avancer la justice sociale. L'Organisation a réalisé qu'il lui fallait mettre à profit le pouvoir fédérateur que lui confère sa structure tripartite unique pour bâtir une Coalition mondiale pour la justice sociale avec d'autres acteurs clés afin de faire de la justice sociale une priorité des politiques élaborées à l'échelle nationale et mondiale, des activités de coopération pour le développement et des accords financiers, commerciaux et en matière d'investissements.
12. À ses 346^e et 347^e sessions, le Conseil d'administration a examiné la proposition du Directeur général visant à constituer une coalition mondiale et fourni des orientations au sujet du champ d'action, des axes de travail et des modalités de gouvernance de celle-ci. Le [Sommet sur le monde du travail](#) qui s'est tenu en 2023 lors de la 111^e session de la Conférence internationale du Travail avait pour thème la «Justice sociale pour tous». Il a réuni 16 chefs d'État et de gouvernement, ainsi que des représentants de haut niveau de l'ONU, d'autres organisations internationales et d'organisations d'employeurs et de travailleurs, qui ont salué la vision de la future Coalition mondiale pour la justice sociale exposée par le Directeur général du BIT.
13. À sa 349^e session (novembre 2023), le [Conseil d'administration a approuvé la proposition visant à établir une coalition mondiale](#), et il est parvenu à un consensus quant à son objet, sa composition, ses priorités thématiques, ses modalités de gouvernance et son modèle de fonctionnement. La Coalition rassemblera l'OIT, des organismes des Nations Unies, des institutions financières internationales, des acteurs de la société civile, des partenaires de développement, des multinationales, des fondations privées, des universités et d'autres parties prenantes. À la même session, le Conseil d'administration a aussi créé un «Groupe de travail sur le nouveau contrat social pour Notre programme commun» auquel il a confié la tâche de préparer une contribution tripartite au Sommet social mondial de 2025 ⁵. La participation des mandants tripartites de l'OIT aux préparatifs du Sommet sera ainsi garantie, aux niveaux national et international. Les travaux de ce groupe de travail et la création de la Coalition mondiale contribueront à placer la justice sociale au cœur du Sommet et à en faire un objectif commun essentiel pour la réalisation des ODD.
14. La [Coalition mondiale pour la justice sociale](#) est aussi destinée à servir de cadre général à l'[Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes](#) (ci-après «l'Accélérateur mondial») et à d'autres initiatives multipartites. L'Accélérateur mondial (encadré 1) constitue un volet thématique essentiel de la Coalition mondiale, et vise notamment à promouvoir la cohérence des politiques au sein du système des Nations Unies et au niveau des pays. Il a reçu un soutien de haut niveau à l'occasion d'une manifestation tenue en marge de la session de l'Assemblée générale des Nations Unies de septembre 2022. Dans le cadre du «Week-end d'action en faveur des ODD» organisé par l'ONU avant le Sommet des ODD de septembre 2023, l'Accélérateur mondial a été désigné comme l'une des 12 initiatives à fort impact considérées par l'ONU comme une priorité pour accélérer la réalisation des ODD. Parallèlement, le Groupe des Nations Unies pour le développement durable a estimé que le domaine de l'emploi et de la protection sociale pouvait être considéré comme un des points d'entrée possibles pour des initiatives et des investissements – voire des transitions – susceptibles d'avoir des effets catalyseurs et amplificateurs sur l'ensemble des ODD.

⁵ OIT, [Décisions adoptées par le Conseil d'administration à sa 349^e session](#), GB.349/Décisions, paragr. 5 b).

► **Encadré 1. Progrès accomplis dans la mise en œuvre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes**

L'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, lancé en 2021 et piloté par l'OIT, est une initiative de l'ONU dont l'objectif est d'offrir des solutions durables et intégrées pour créer des emplois et étendre la couverture de la protection sociale, et qui prévoit à cette fin des activités de conseil, de mobilisation de ressources financières et d'investissements et de renforcement de la coopération multilatérale. Il vise à créer au moins 400 millions d'emplois décents, principalement dans l'économie verte, l'économie numérique et l'économie du soin, et à étendre la protection sociale aux plus de 4 milliards de personnes qui en sont actuellement exclues.

Depuis le début de sa mise en œuvre en septembre 2022, cette initiative a été saluée dans les instances multilatérales et a permis d'obtenir des fonds destinés à la coopération internationale auprès des gouvernements de l'Allemagne, de la Belgique et de l'Espagne. Ces ressources sont allouées aux pays pionniers par l'intermédiaire du Fonds commun des Nations Unies pour les ODD et d'un fonds d'affectation spéciale géré par la Banque mondiale.

Fin 2023, les gouvernements de l'Albanie, du Cambodge, de l'Indonésie, du Malawi, de la Namibie, du Népal, de l'Ouzbékistan, du Paraguay, du Rwanda et du Sénégal ont officiellement confirmé qu'ils souhaitaient s'associer à l'Accélérateur mondial en tant que pays pionniers et qu'ils avaient commencé à élaborer des feuilles de route nationales à cet effet.

15. En outre, la Coalition mondiale pourra compter sur l'appui constant de l'OIT à la coopération internationale et aux forums de dialogue sur les politiques, comme le [G7](#), le [G20](#), les [BRICS](#) et la COP ⁶. En 2022 et 2023, l'OIT a apporté des contributions importantes aux sommets des dirigeants des pays membres de ces groupes et aux réunions de leurs ministres du Travail et de l'Emploi, mettant ainsi en avant des thématiques telles que l'apprentissage tout au long de la vie, les marchés du travail ouverts à tous, l'égalité de genre, les transitions justes et l'économie sociale et solidaire. Dans leurs déclarations, les dirigeants concernés ont confirmé leur détermination à faire avancer la justice sociale et à promouvoir le travail décent, notamment en apportant leur soutien à l'Accélérateur mondial. Entre autres faits marquants de la période biennale, le G20 a demandé à l'OIT de mettre au point une classification internationale des professions en vue de favoriser la reconnaissance mutuelle des qualifications et de contribuer ainsi à remédier aux déficits de compétences au niveau mondial.

Action normative de l'OIT: décisions historiques et progrès continus

16. Au cours de la période biennale, la Conférence internationale du Travail a pris deux décisions en matière de normes internationales du travail qui feront date: d'une part, l'inclusion d'un [milieu de travail sûr et salubre](#) dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (encadré 2), d'autre part, l'adoption de la [recommandation \(n° 208\) sur les apprentissages de qualité, 2023](#). La reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental au travail est une réalisation historique pour l'Organisation. Elle aura un impact considérable sur la gouvernance des marchés du travail, la protection des droits des travailleurs et la promotion de l'investissement et du commerce socialement responsables.

⁶ Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP).

► Encadré 2. Un milieu de travail sûr et salubre devient la cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail

En juin 2022, la Conférence internationale du Travail a adopté la [Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT](#). Conformément à la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#) de 1998, telle qu'amendée en 2022, un cinquième élément a ainsi été adjoint aux principes et droits fondamentaux au travail, qui sont donc: i) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; ii) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; iii) l'abolition effective du travail des enfants; iv) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession; et v) un milieu de travail sûr et salubre.

Cette résolution historique s'est accompagnée de la désignation de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, en tant que conventions fondamentales. Obligation est ainsi faite à tous les États Membres de l'OIT, qu'ils aient ou non ratifié ces conventions, de promouvoir et de réaliser les principes qu'elles énoncent. Ils sont donc tenus d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques, programmes et systèmes nationaux de sécurité et de santé au travail (SST), ainsi que de renforcer les mécanismes de prévention, d'information et de gestion en la matière.

17. À la suite d'une [discussion sur les lacunes existantes](#) dans les normes de l'OIT en vigueur, le Conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire à l'ordre du jour des sessions de 2024 et 2025 de la Conférence internationale du Travail une discussion normative sur les dangers biologiques dans le milieu de travail, et aux sessions de 2025 et 2026 une discussion normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes, qui pourrait donner lieu à l'adoption du premier instrument normatif mondial dans ce domaine. Pour donner suite aux recommandations du mécanisme d'examen des normes, il est prévu de lancer une discussion normative sur le regroupement des instruments concernant les dangers liés aux produits chimiques en 2026 ou 2027.
18. Les activités de plaidoyer et les conseils techniques relatifs aux normes internationales du travail ont conduit à 97 ratifications de conventions et protocoles, soit 2 de plus qu'en 2020-21. La [convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), a été ratifiée par 26 États Membres au cours de la période biennale, ce qui porte à 36 le nombre total de ratifications enregistrées pour cette convention ⁷.

Renforcement des activités de l'OIT en matière de recherche, de statistiques et de gestion des connaissances, et de la capacité institutionnelle des mandants

19. Conformément à sa Stratégie en matière de connaissances et d'innovation pour 2023 ⁸, l'OIT a continué de produire et de partager des connaissances utiles et à jour sur des sujets d'actualité concernant le monde du travail, consolidant son rôle de chef de file et de référence pour les questions ayant trait à la justice sociale et au travail décent. Au cours de la période biennale, l'Organisation a publié cinq rapports phares, dont le premier rapport sur le dialogue social (figure 1). Ces rapports ont ceci en commun qu'ils offrent tous une analyse des multiples crises qui agitent le monde du travail et comprennent des recommandations concrètes pour inverser les tendances négatives observées.

⁷ On trouvera des informations supplémentaires sur la ratification et l'application des normes internationales du travail dans la partie II du rapport, en particulier au titre du résultat stratégique 2. Toutes les ratifications enregistrées au cours de la période biennale figurent à l'annexe I.

⁸ OIT, «Stratégie de l'OIT en matière de connaissance et d'innovation», GB.347/PFA/4, 2023.

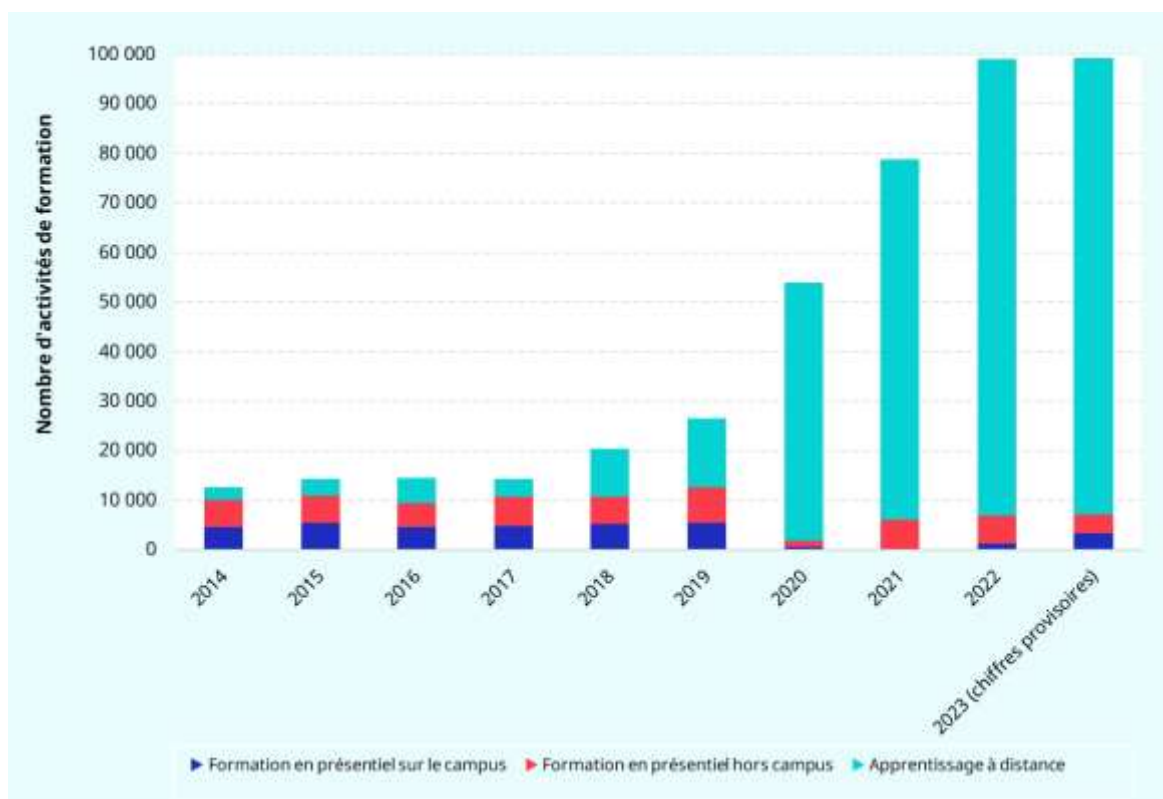
► Figure 1. Rapports phares de l'OIT 2022-23



20. En outre, l'OIT a produit 25 documents de travail issus de la recherche consacrés à l'analyse de problématiques émergentes, comme l'incidence probable de [l'intelligence artificielle générative sur l'emploi](#) ou sur [la gestion des ressources humaines](#), et a publié deux livres, cinq numéros ordinaires de la [Revue internationale du Travail](#) ainsi que de nombreux rapports, dont une [mise à jour statistique sur les femmes et les hommes dans l'économie informelle](#), une [analyse mondiale du temps de travail et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle](#), ainsi qu'une [étude consacrée aux droits des travailleurs migrants à la liberté syndicale et à la négociation collective](#). Le Bureau a également publié trois nouvelles éditions de l'Observatoire de l'OIT sur le monde du travail (les 9^e, 10^e et 11^e), et, en collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et Walk Free, le [rapport 2021 sur les estimations mondiales de l'esclavage moderne](#), qui est plus particulièrement consacré au travail forcé et au mariage forcé.
21. Ces produits de diffusion des connaissances, ainsi que d'autres, ont été publiés dans différentes langues et sous différentes formes, en utilisant largement la technologie, les relations avec les médias et les médias sociaux. La nouvelle [base de travaux de recherche](#) de l'OIT lancée en novembre 2023 – guichet unique rassemblant plus de 21 000 documents – facilite l'accès aux travaux de recherche et la collaboration à l'échelle mondiale, et fournit des informations sur le nombre de vues et de téléchargements.

22. L'Organisation a également intensifié le soutien qu'elle apporte aux États Membres en vue d'améliorer leurs systèmes d'information et leurs statistiques sur les marchés du travail. En 2023, la vingt et unième [Conférence internationale des statisticiens du travail](#) (CIST) organisée par le Bureau a fourni des orientations essentielles pour la production d'informations pertinentes et comparables, notamment en ce qui concerne la mesure de l'économie informelle. L'OIT a amélioré sa plateforme statistique [ILOSTAT](#) afin de faciliter la diffusion de données clés sur le marché du travail.
23. Les progrès accomplis en matière de production et de diffusion des connaissances ont été déterminants pour la mise en œuvre de nombreuses initiatives au cours de la période biennale, dont certaines visant à renforcer la capacité des mandants à faire face aux défis changeants et nouveaux qui se posent dans le monde du travail, qui sont également conformes à la Stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT de 2019 ⁹.
24. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) a étoffé son portefeuille d'activités de développement des capacités, qui comprend des formations en présentiel, en ligne et hybrides, ainsi que d'autres services visant à améliorer la performance institutionnelle. À elles seules, les activités de formation du Centre de Turin ont bénéficié à plus de 170 000 personnes au cours de la période biennale, soit environ 40 000 de plus qu'en 2020-21 (figure 2). Le Centre de Turin a également assuré un large éventail de services d'appui à l'innovation et créé un laboratoire spécialisé dans ce domaine, qui utilise des techniques d'apprentissage avancées, dont certaines font appel à l'intelligence artificielle, pour développer les activités de formation et de partage des connaissances à l'échelle mondiale.

⁹ OIT, «[Stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT](#)», GB.335/INS/9, 2019. La partie II de ce document fournit de plus amples détails sur les programmes spécifiques de développement des capacités et les principales initiatives prises en vue de réaliser les résultats stratégiques et facilitateurs.

► **Figure 2. Nombre de bénéficiaires des activités de formation du Centre de Turin**

25. Plus des trois quarts des activités menées par le Centre de Turin avaient trait aux résultats stratégiques et facilitateurs énoncés dans le programme et budget de l'OIT et étaient axées en particulier sur le dialogue social et le tripartisme, ainsi que sur les transitions économique, sociale et environnementale vers le travail décent. L'évaluation indépendante des activités du Centre de Turin menée en 2023 a confirmé que plus de 80 pour cent des participants avaient acquis de nouvelles connaissances à l'issue des formations suivies et que 94 pour cent des participants pensaient pouvoir mettre à profit ces connaissances dans leur travail.
26. La promotion de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire a constitué un élément important de la stratégie de l'OIT visant à renforcer la capacité institutionnelle des gouvernements et des organisations de partenaires sociaux. S'appuyant sur les ressources de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) et sur les fonds alloués par des pays du Sud partenaires en matière de financement, l'OIT a mis au point 28 projets dans 80 pays, grâce auxquels les mandants ont pu échanger des expériences et des bonnes pratiques sur divers thèmes prioritaires, tels que la fourniture de services pour l'emploi, l'autonomisation économique des femmes, les politiques de l'emploi, les compétences, la formalisation, la SST, les transitions justes, l'économie verte, les statistiques relatives au marché du travail, les migrations de main-d'œuvre et le développement rural.

Soutien à une reprise centrée sur l'humain pour surmonter les crises, au service de la paix et de la résilience

27. Au cours de la période biennale, de nombreux pays et des millions de personnes sont restés dans une situation précaire en raison d'une catastrophe ou d'un conflit. L'OIT a été appelée à intervenir à la suite des crises déclenchées par les catastrophes naturelles qui ont frappé Madagascar, le Pakistan, les Philippines, la République arabe syrienne et la Türkiye, ainsi que par les violents conflits dont l'Ukraine et Gaza sont le théâtre. L'action menée dans ces zones a

confirmé l'utilité de promouvoir l'emploi et le travail décent pour favoriser la reprise, la résilience et la paix.

28. Après le tremblement de terre qui a frappé la République arabe syrienne en février 2023, par exemple, l'OIT a mis au point une série d'interventions en vue de promouvoir des investissements et des programmes à haute intensité d'emploi, qui ont contribué à la création d'emplois temporaires, au développement des compétences et à la réhabilitation d'infrastructures matérielles.
29. En Ukraine, au début de l'agression russe, l'OIT a aidé les mandants à offrir une assistance immédiate aux populations. On peut citer, à titre d'exemple, la fourniture d'hébergements aux réfugiés par les syndicats ukrainiens et moldaves, qui ont ouvert leurs établissements de formation et leurs centres de vacances, ainsi que l'organisation de campagnes de sensibilisation sur les risques de traite des êtres humains auxquels sont exposées les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays (figure 3). Tandis que le conflit continuait de causer d'immenses pertes d'emplois et de revenus, l'Organisation a soutenu des initiatives visant à préserver l'emploi, les entreprises et les moyens de subsistance, qu'elle entend appuyer encore davantage en intensifiant sa présence dans le pays en 2024-25.

► **Figure 3. L'assistance de l'OIT pendant la crise en Ukraine**



30. Après le déclenchement des hostilités le 7 octobre 2023, dans le cadre de la phase de secours du programme d'intervention en trois phases en faveur de la Palestine, le Bureau a débloqué une aide financière d'urgence au profit de la Fédération générale des syndicats de Palestine, du Fonds palestinien pour l'emploi et de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies

pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, afin de fournir une assistance immédiate à 8 000 travailleurs de Gaza qui avaient perdu leur emploi et se trouvaient bloqués en Cisjordanie. Il a aidé les chambres palestiniennes de commerce, d'industrie et d'agriculture à récupérer des conteneurs retenus dans les ports israéliens (120 à la fin de 2023). Il a aussi collaboré avec le Bureau central palestinien de statistique pour évaluer l'incidence du conflit sur les travailleurs et les employeurs de Cisjordanie et de la Bande de Gaza, et avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) pour mesurer son impact qualitatif sur le marché du travail, surtout en Cisjordanie, et analyser les besoins de compétences qu'il faudra satisfaire pour faciliter le redressement après la crise. Enfin, des discussions ont été entamées avec plusieurs organismes des Nations Unies en vue de préparer des mesures de reconstruction à Gaza, qui devraient notamment être axées sur des travaux à forte intensité de main-d'œuvre tels que la réhabilitation des infrastructures, afin de promouvoir des investissements qui créent davantage d'emplois tout en garantissant le respect des principes du travail décent.

Adaptation des modalités de service pour améliorer le fonctionnement institutionnel

31. Pendant la période biennale, l'OIT a continué d'apporter des améliorations à son fonctionnement institutionnel en faisant fond sur les modifications introduites en 2020-21 dans ses méthodes de travail, politiques, pratiques et systèmes. En octobre 2022, l'Organisation s'est dotée d'une nouvelle administration, mandatée pour cinq ans et conduite par un nouveau Directeur général, qui a réorganisé la structure du siège autour de pôles thématiques et fonctionnels, dans une volonté de promouvoir des modalités de travail qui permettent à l'OIT de remplir plus efficacement sa mission en matière de justice sociale. Dans ce contexte, des mesures spécifiques ont été prises pour consolider les nouvelles pratiques institutionnelles et méthodes de travail, compte tenu des enseignements tirés de la période du COVID-19. On mentionnera notamment les mesures importantes suivantes:
 - Bien que les sessions du Conseil d'administration du BIT et de la Conférence internationale du Travail aient repris entièrement en présentiel, il a quand même été possible de participer à distance à certaines séances ou sessions, en accord avec les mandants tripartites. Lors de la Conférence internationale du Travail, les intervenants ont eu la possibilité de fournir une vidéo préenregistrée de leur déclaration devant la plénière, et la retransmission des séances plénières dans toutes les langues de l'OIT a permis de toucher un large public. Au Conseil d'administration, des modalités d'examen accéléré ont été mises en place pour les questions de l'ordre du jour non sujettes à controverse.
 - Pour une gestion plus efficace du lieu de travail, le Bureau a fait appel à des technologies en nuage afin de mettre en œuvre un système de gestion intégré, en remplacement d'applications autonomes vieillissantes. D'autres améliorations ont été introduites pour faciliter l'accessibilité numérique, renforcer la cyberrésilience, accroître la sécurité des locaux du BIT et améliorer la transparence des informations relatives au programme et au budget.

- En juillet 2023, le Bureau a mis en place pour une durée de dix-huit mois une politique pilote sur les modalités de travail flexibles qui contribue à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée d'un pourcentage du personnel bien plus important. Cette politique s'accompagne de dispositions claires visant à encourager une présence au bureau qui soit suffisante pour répondre aux besoins opérationnels, à consacrer du temps au travail d'équipe et à fixer des limites au recours au télétravail en dehors du lieu d'affectation des fonctionnaires.
- 32.** Le Bureau a pris des mesures pour renforcer l'égalité des genres, l'inclusion des personnes handicapées ¹⁰, la non-discrimination et la prévention du harcèlement sexuel. Le *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-25*, examiné par le Conseil d'administration en mars 2022 ¹¹, a créé un cadre opérationnel et de suivi qui encourage le personnel et la direction de l'OIT à adhérer au principe d'égalité des genres et à collaborer et à rendre compte de l'action menée en la matière. Grâce aux efforts déployés collectivement et aux décisions prises au niveau exécutif, la proportion de femmes occupant des postes de direction au BIT (postes de grade P5 et au-delà financés par le budget ordinaire) a atteint 42 pour cent à la fin de 2023, soit davantage que l'objectif de 40 pour cent fixé dans la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines ¹².
- 33.** Les activités de sensibilisation mises en place en août 2022 pour accroître la diversité du personnel comprenaient une formation obligatoire en ligne visant à susciter une plus grande adhésion du personnel quant à l'utilité de promouvoir l'inclusion des personnes handicapées et à renforcer son engagement à cet égard. Diverses entités des Nations Unies se sont servies de cette formation de l'OIT pour élaborer des cours connexes à l'intention de leur personnel. La promotion d'un lieu de travail placé sous le signe du respect et de l'éthique est demeurée une priorité. Le Bureau a notamment poursuivi sa campagne en faveur du respect, qui vise à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel, en s'appuyant sur une formation obligatoire, des documents d'orientation et des activités de sensibilisation. Un ensemble de procédures mieux articulées a été mis en place pour régir le cadre disciplinaire, et l'éventail des mesures disciplinaires a été étoffé.

Budget et dépenses: chiffres clés

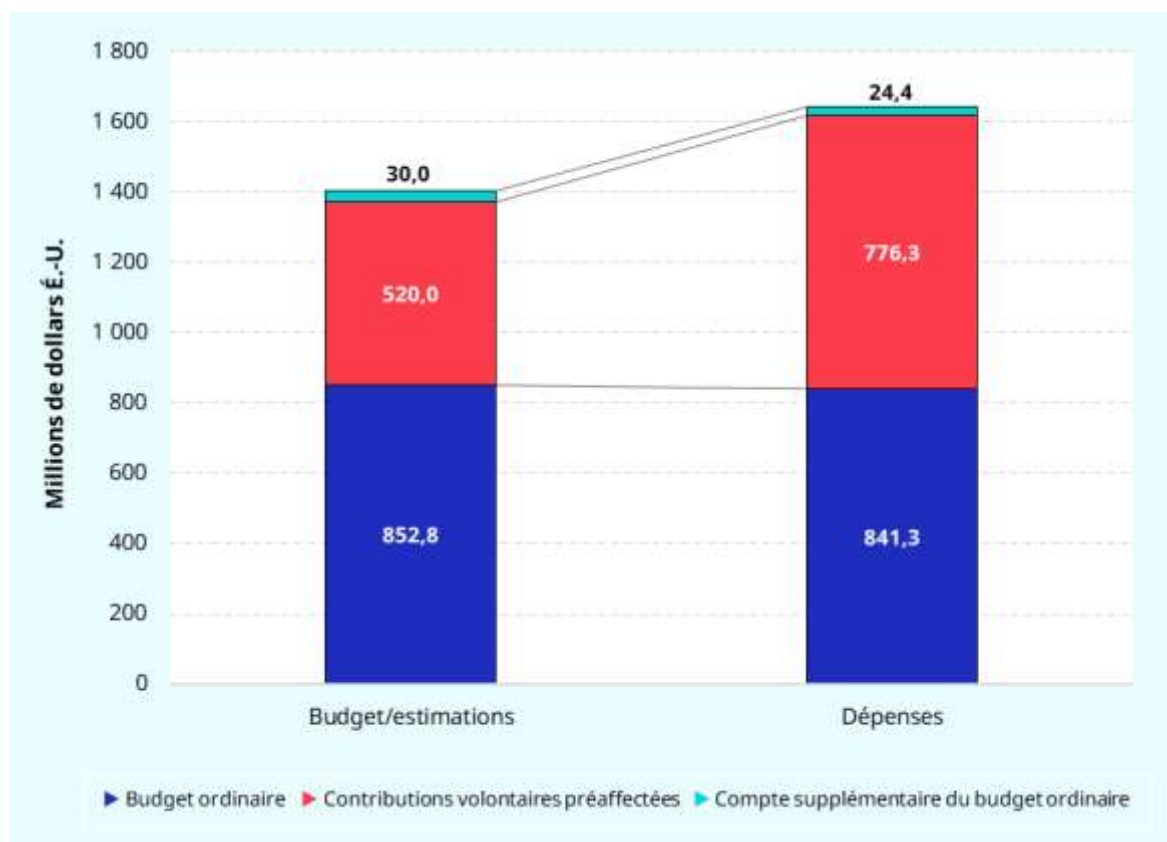
- 34.** Le montant total du budget ordinaire de l'OIT pour 2022-23 était de 852,8 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.), dont 678,7 millions destinés à la réalisation des résultats stratégiques (figure 4). En outre, l'OIT a estimé que les dépenses extrabudgétaires engagées au cours de cette même période à l'appui des résultats stratégiques s'élèveraient à 550 millions de dollars É.-U., dont 30 millions seraient financés par le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Au cours de la période biennale, les dépenses effectives totales sur le budget ordinaire se sont élevées à 841,3 millions de dollars, soit 98,7 pour cent du budget, et les dépenses extrabudgétaires consacrées à la réalisation des résultats stratégiques à 800,7 millions de dollars (dont 24,4 millions de dollars provenant du CSBO), dépassant de plus de 45 pour cent les estimations.

¹⁰ OIT, *Politique et stratégie de l'OIT 2020-23 pour l'inclusion des personnes handicapées*, 2021.

¹¹ Le plan d'action de l'OIT s'inscrit dans le prolongement du document intitulé *ONU-SWAP: Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes*, 2012.

¹² OIT, «Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025», GB.343/PFA/14, 2021.

► Figure 4. Budget et dépenses de l'OIT en 2022-23



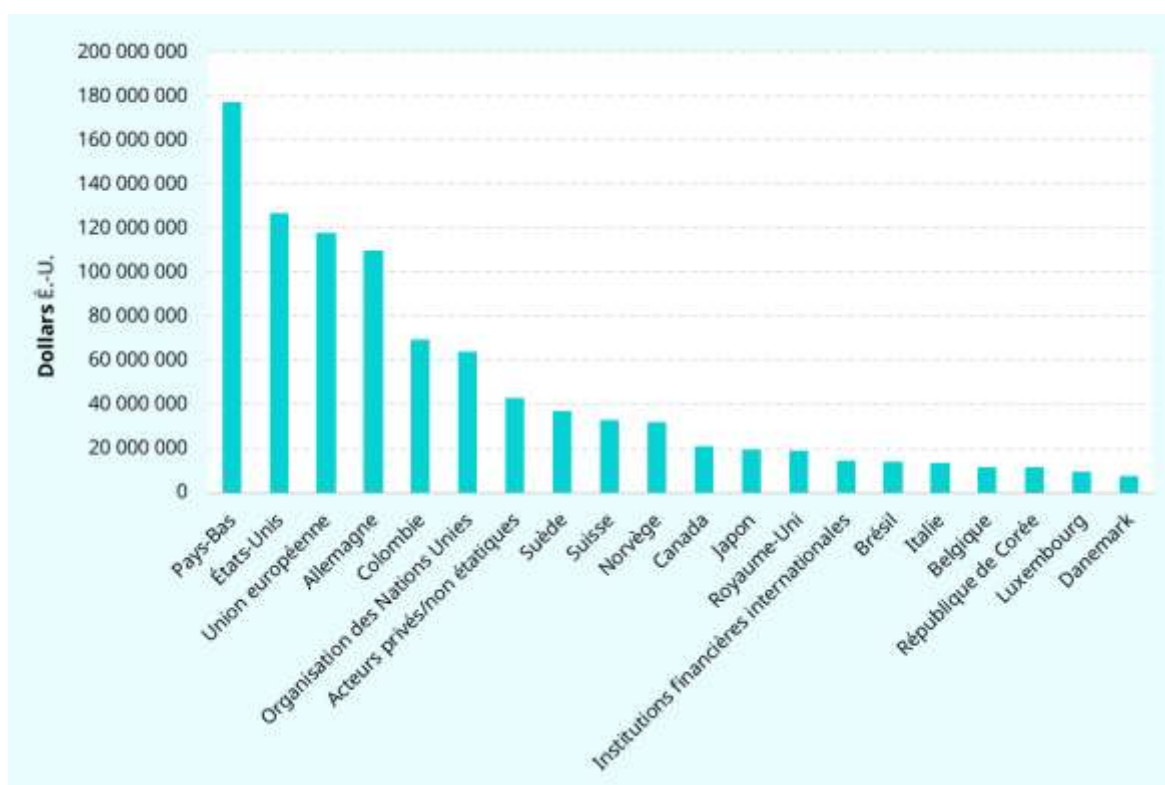
D'où les ressources de l'OIT proviennent-elles?

35. L'exécution du programme de l'OIT est financée par les contributions des États Membres au budget ordinaire de l'Organisation et par les contributions volontaires de donateurs, qui sont destinées à des projets de coopération pour le développement ou versées sans affectation préalable au CSBO. Environ 140 partenaires, notamment des organismes publics, des organisations multilatérales, des entreprises privées et des organisations de la société civile ont versé à l'OIT des contributions volontaires selon diverses modalités, notamment des partenariats public-privé, des fonds fiduciaires directs alimentés par les États Membres qui sollicitent l'assistance de l'OIT et des dispositifs de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire.
36. Les nouvelles contributions volontaires approuvées en 2022-23 ont atteint un montant inédit de 992 millions de dollars É.-U., soit une augmentation de 47 pour cent par rapport à 2020-21, ce qui témoigne de la solidarité des partenaires de l'OIT et de l'importance qu'ils attachent à la justice sociale et au travail décent pour relever les défis qui se posent à l'échelle mondiale.
37. Ce niveau record de mobilisation de ressources tient essentiellement à la hausse des contributions volontaires des gouvernements des États-Unis d'Amérique et de l'Allemagne, à l'approvisionnement d'un fonds fiduciaire par le gouvernement de la Colombie aux fins du développement des compétences dans le pays et à la contribution exceptionnelle de plus de 100 millions de dollars É.-U. versée par le gouvernement des Pays-Bas dans le cadre de la seconde phase du projet [PROSPECTS](#) (encadré 3). L'Union européenne (UE) et d'autres grands partenaires habituels de l'OIT ont continué de fournir un appui essentiel au programme de coopération pour le développement de l'Organisation.

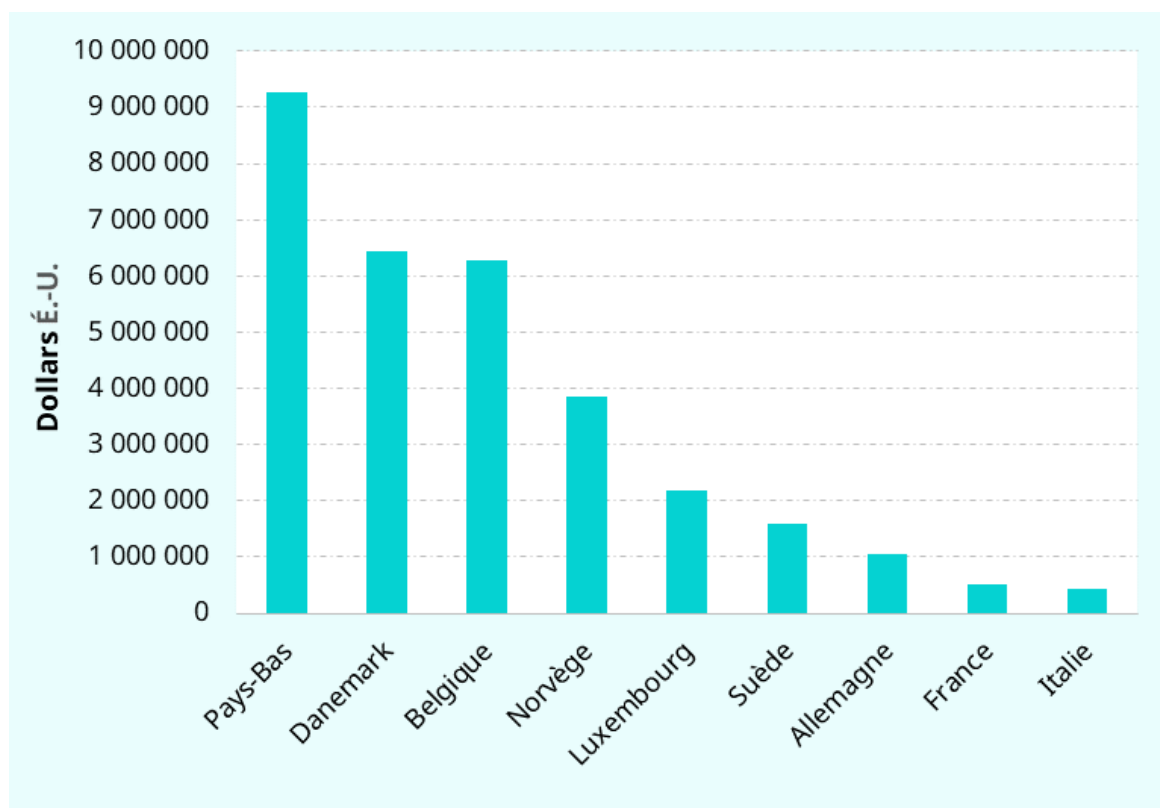
► **Encadré 3. PROSPECTS**

Le Partenariat visant à améliorer les perspectives des personnes déplacées de force et des communautés d'accueil (**PROSPECTS**) est un projet financé par le gouvernement des Pays-Bas et exécuté conjointement par l'OIT, la Société financière internationale, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et la Banque mondiale. En 2022-23, le partenariat a mis au point une stratégie intégrée associant la promotion des compétences et de l'emploi, le développement des entreprises, la participation des jeunes et les droits au travail, qui a bénéficié à des milliers d'hommes et de femmes en Égypte, en Éthiopie, en Iraq, en Jordanie, au Kenya, au Liban, en Ouganda et au Soudan. Cette initiative a été prolongée jusqu'à 2027.

38. Les 20 principaux donateurs de l'OIT ont fourni 96 pour cent du total des contributions volontaires (figure 5). Les contributions volontaires non préaffectées versées par les neuf donateurs du CSBO en 2022-23 se sont élevées à 31,6 millions de dollars É.-U., ce qui témoigne du soutien constant dont bénéficie cette modalité de financement stratégique (figure 6).

► **Figure 5. Les 20 principaux donateurs de fonds extrabudgétaires en 2022-23**

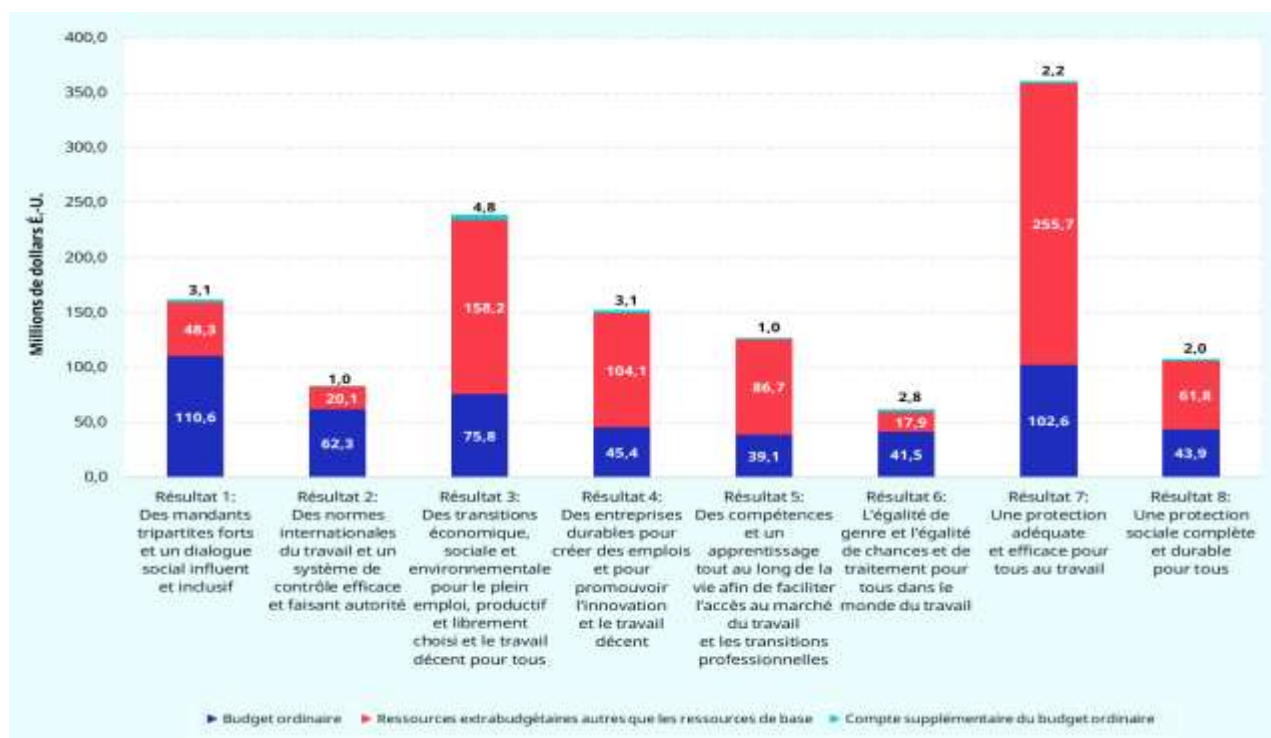
► Figure 6. Contributions des donateurs au CSBO en 2022-23



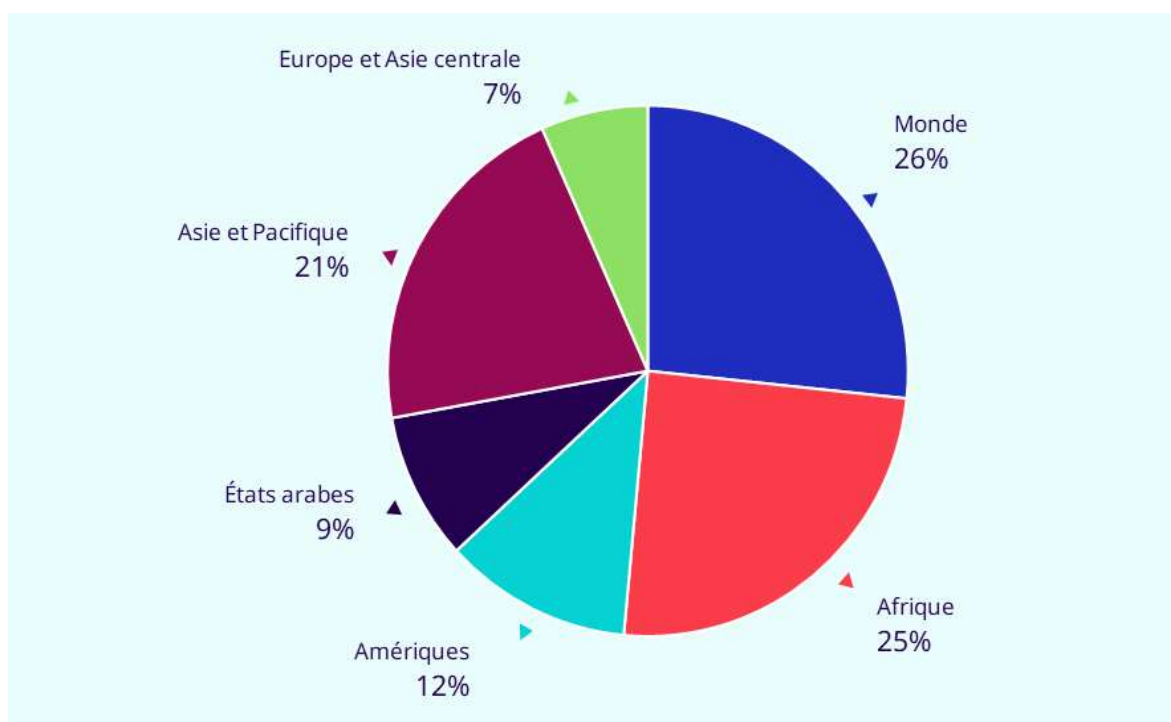
Comment les ressources de l'OIT sont-elles utilisées?

39. En 2022-23, l'OIT a dépensé 1,3 milliard de dollars É.-U. au titre de la réalisation des huit résultats stratégiques définis dans son programme (hors services d'appui). Sur ce montant, 521 millions de dollars É.-U. provenaient du budget ordinaire, 752,8 millions de dollars de contributions volontaires ne relevant pas des ressources de base et 20 millions de dollars du CSBO (figure 7). Les dépenses financées par les contributions volontaires ont représenté 60 pour cent du total des dépenses consacrées à la réalisation des résultats stratégiques. Une partie des contributions volontaires a également été utilisée pour l'obtention des résultats facilitateurs, notamment pour établir des statistiques sur le marché du travail et créer des systèmes informatiques.
40. En outre, l'OIT a dépensé 177,4 millions de dollars É.-U. au titre du fonctionnement de ses organes directeurs (Conseil d'administration, Conférence internationale du Travail et réunions régionales, etc.), des services d'appui et de gestion, des investissements institutionnels et d'autres postes de dépense imprévus ou extraordinaires.
41. Les dépenses relatives aux résultats stratégiques financées par le budget ordinaire ont été légèrement inférieures au budget fixé au début de la période biennale (taux d'exécution de 98 pour cent), avec de légères variations d'un résultat stratégique à l'autre¹³. À l'inverse, les dépenses de coopération pour le développement financées par des contributions extrabudgétaires ont dépassé de 49 pour cent les estimations établies avant le début de la période biennale.

¹³ L'annexe V fournit des informations complémentaires sur les dépenses de l'OIT au cours de la période 2022-23, par résultat stratégique et par unité administrative.

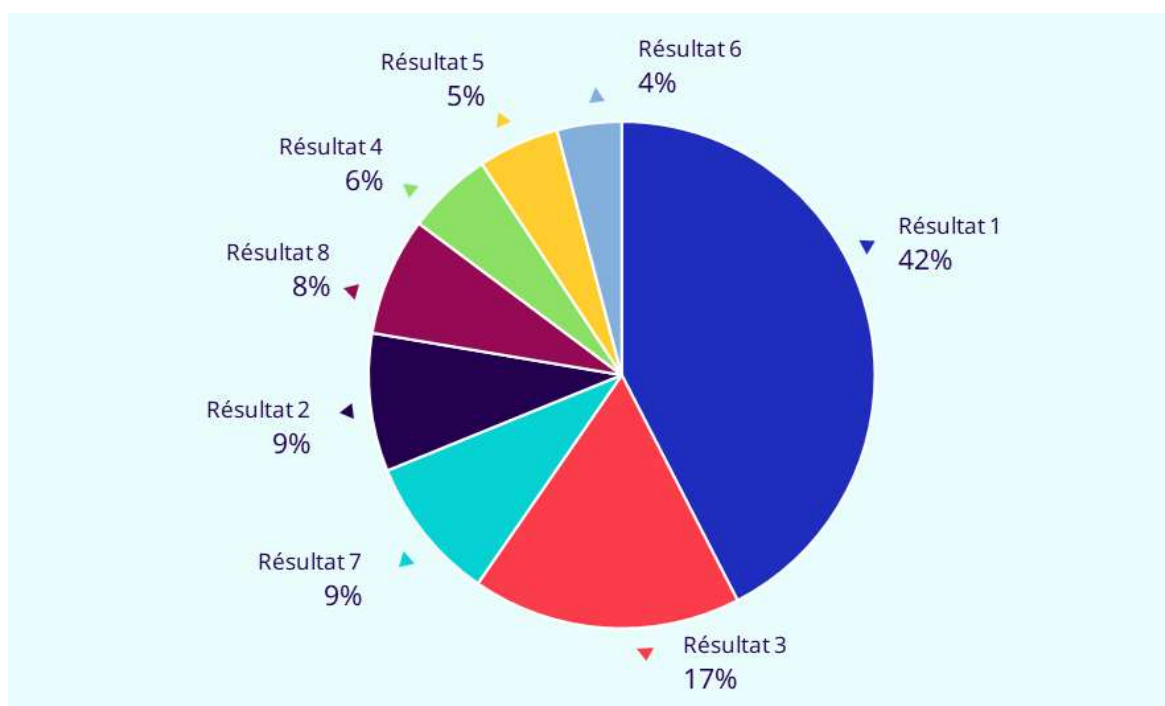
► **Figure 7. Dépenses totales par résultat stratégique (en millions de dollars É.-U.)**

42. Soixante-quatorze pour cent des dépenses consacrées à la réalisation des résultats stratégiques ont été engagées dans les régions, tandis que 26 pour cent ont été allouées à des activités menées à l'échelle mondiale (renforcement des connaissances et des capacités, activités de conseil sur les politiques et action normative) (figure 8).

► **Figure 8. Dépenses totales relatives aux résultats stratégiques, par région (pourcentage)**

43. Dans le cadre du budget ordinaire, un montant total de 41,4 millions de dollars É.-U. – soit 3,2 millions de dollars É.-U. de plus qu'en 2020-21 – a été alloué au titre de la CTBO pour appuyer la réalisation des résultats stratégiques ainsi que des activités de sensibilisation en matière de travail décent et des activités de renforcement des capacités institutionnelles menées par l'intermédiaire du Centre de Turin et dans le cadre de la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. Le résultat stratégique 1 (dialogue social et tripartisme) a concentré la plus grande part des dépenses engagées au titre de la CTBO pendant la période biennale (figure 9).

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



44. Pendant la période biennale, les dépenses financées par le CSBO se sont élevées à 24,4 millions de dollars É.-U., soit un montant inférieur aux estimations. Ce montant représente 1,5 pour cent du total des dépenses de l'OIT sur la période biennale et 3,2 pour cent des dépenses financées par des contributions volontaires destinées à la coopération pour le développement. Néanmoins, le CSBO a contribué à 10 pour cent des résultats obtenus et signalés par les pays sur la période biennale, ce qui confirme l'importance stratégique de ce type de fonds pour ce qui est de répondre aux demandes des mandants dans les domaines prioritaires (figure 10). Ce pourcentage comprend les résultats obtenus dans des pays en crise tels que l'Ukraine.

► **Figure 10. Dépenses au titre du CSBO et résultats obtenus avec la contribution du CSBO, par résultat stratégique**



45. Ces résultats sont notamment dus à l'adoption d'une stratégie ciblée d'affectation de ressources du CSBO au financement d'un nombre limité de mesures susceptibles d'être particulièrement efficaces dans trois domaines prioritaires: 1) la promotion de l'égalité de genre et de l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail grâce à des investissements dans l'économie du soin et des services à la personne; 2) les transitions vers l'économie formelle, notamment pour les groupes dont l'accès au travail décent est particulièrement difficile; et 3) des transitions justes dans le contexte du changement climatique et de la transformation numérique de l'économie. En outre, pour créer des synergies et des économies d'échelle, des fonds du CSBO ont été alloués à certains pays qui ont pris des engagements ambitieux et qui ont commencé à élaborer des plans de mise en œuvre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes. En 2024-25, l'OIT utilisera davantage les fonds du CSBO pour accélérer la promotion des approches intégrées de la justice sociale dans les trois domaines prioritaires susmentionnés et pour obtenir des résultats en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

► Partie II. Performance organisationnelle durant la période 2022-23

46. On trouvera dans la présente partie du rapport une analyse des résultats obtenus par l'OIT au cours de la période biennale, au niveau mondial et par région, au regard des engagements, des produits et des cibles associés aux résultats stratégiques et aux résultats facilitateurs définis dans le programme et budget pour 2022-23 (figure 11). Dans l'ensemble, les résultats obtenus pendant la période biennale ont dépassé les objectifs visés, ce qui montre que l'Organisation a été capable d'adapter ses plans de travail pour répondre rapidement et avec efficacité aux nouveaux besoins et aux nouvelles demandes de ses mandants. Le [tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#) contient des informations détaillées sur les résultats obtenus et sur la contribution de l'OIT à ces résultats, ainsi que d'autres données pertinentes sur les progrès accomplis dans les domaines stratégiques et au sein des régions.

► Figure 11. Récapitulatif des principaux éléments du programme et budget pour 2022-23

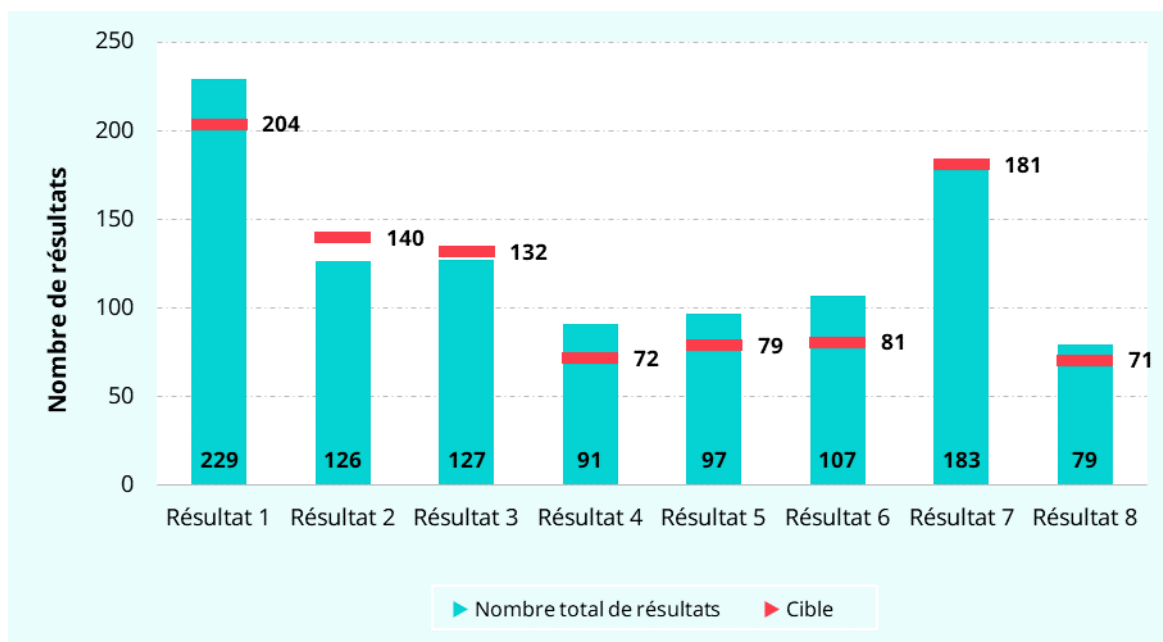


Vue d'ensemble des résultats

47. L'OIT a grandement contribué à l'obtention de 1 039 résultats ¹⁴ dans 142 États Membres, un territoire et 5 organisations régionales ou sous-régionales au titre des 8 résultats stratégiques (figure 12) ¹⁵, dépassant ainsi de 8 pour cent la cible fixée pour la période biennale.

- 229 résultats au titre du résultat 1 – soit 12 pour cent au-dessus de la cible fixée –, dont 129 liés au renforcement de la capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et des associations professionnelles ainsi que des organisations de travailleurs (9 pour cent au-dessus de la cible fixée) et 100 liés au renforcement des administrations du travail et des institutions de dialogue social;
- 126 résultats au titre du résultat 2 – 10 pour cent en dessous de la cible fixée –, correspondant à 97 ratifications de conventions et de protocoles ¹⁶, aux progrès accomplis dans la création de mécanismes tripartites aux fins de la mise en œuvre des normes internationales du travail dans 14 pays et à 15 initiatives visant à appliquer des normes sectorielles;
- 684 résultats au titre des résultats 3 à 8 – 11 pour cent au-dessus de la cible fixée –, afférents à l'amélioration de la capacité des États Membres à relever les défis liés à l'emploi, aux entreprises durables, au développement des compétences, à l'égalité dans le monde du travail, à la protection au travail et à la protection sociale.

► **Figure 12. Nombre total de résultats obtenus par résultat stratégique et cible correspondante**



¹⁴ On entend par résultat toute amélioration des capacités, des politiques ou de la législation concourant à la concrétisation du travail décent – y compris les ratifications des normes de l'OIT – obtenue au cours de la période biennale dans un État Membre avec le soutien de l'OIT et mesurable à l'aide des indicateurs de produit définis dans le programme et budget.

¹⁵ On trouvera à l'annexe II un tableau récapitulatif des cibles définies et des résultats obtenus pour tous les indicateurs de produit associés à chacun des huit résultats stratégiques.

¹⁶ On trouvera à l'annexe I la liste de toutes les ratifications enregistrées au cours de la période biennale.

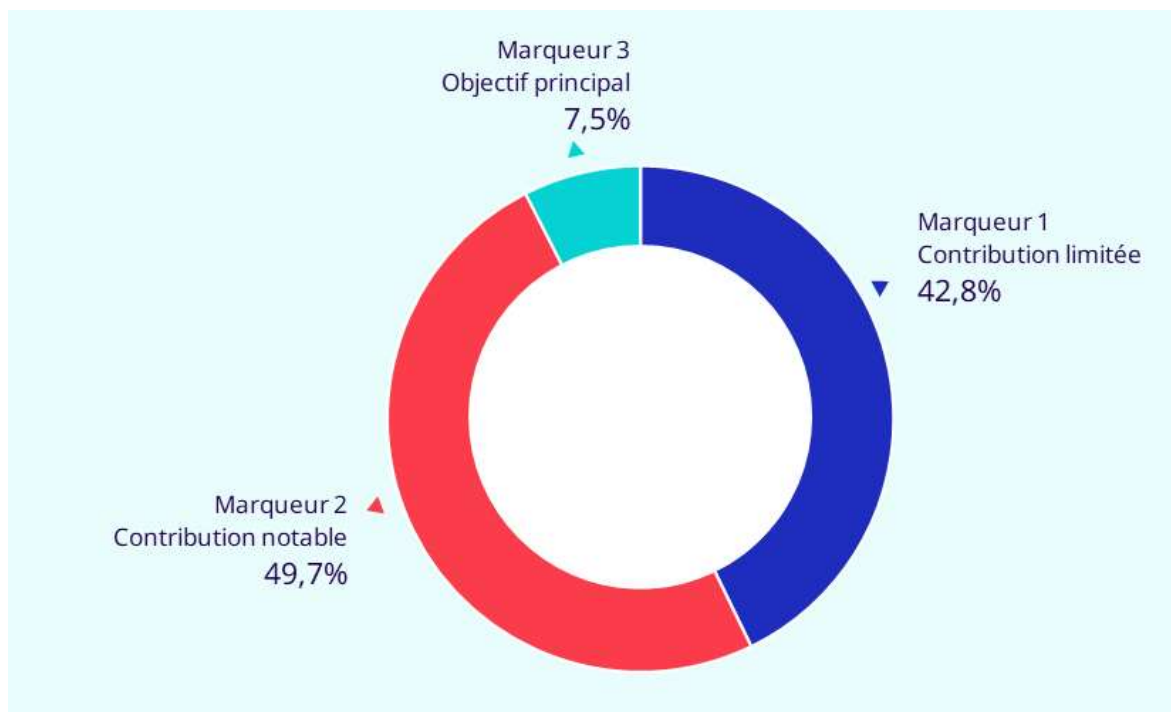
48. Outre les résultats obtenus au titre des résultats stratégiques, l'OIT a contribué à l'amélioration des systèmes d'information et de statistiques sur le marché du travail dans 28 États Membres (voir les informations portant spécifiquement sur ce point dans la section consacrée aux résultats facilitateurs (résultat facilitateur A)).

Contribution à l'égalité de genre et à la non-discrimination

49. La promotion de l'égalité de genre et l'élimination de la discrimination dans le monde du travail sont des objectifs fondamentaux, communs à l'ensemble des programmes et activités de l'OIT. Si des résultats spécifiques en la matière ont été obtenus et présentés au titre du résultat stratégique 6, des efforts ont également été faits pour intégrer ces objectifs dans tous les autres résultats. Aux fins du suivi et de l'établissement de rapports, comme le veut la pratique au sein des entités des Nations Unies, le système de gestion axée sur les résultats de l'OIT prévoit une classification des résultats des programmes par pays dans tous les domaines stratégiques en fonction de leur contribution à ces objectifs, moyennant l'utilisation de trois marqueurs ¹⁷.
50. Sept pour cent des résultats obtenus au cours de la période biennale avaient pour objectif principal la promotion de l'égalité de genre et de la non-discrimination, et 50 pour cent des autres résultats obtenus ont contribué de manière notable à cet objectif (figure 13). Ces chiffres sont similaires à ceux enregistrés en 2020-21, qui étaient respectivement de 8 et 49 pour cent.

¹⁷ Le *marqueur 3* s'applique lorsque la promotion de l'égalité de genre et de la non-discrimination est l'objectif principal de l'action menée par l'OIT et des résultats attendus. Le *marqueur 2* s'applique lorsque l'action menée par l'OIT et les résultats obtenus dans d'autres domaines stratégiques contribuent notablement à l'accomplissement de progrès dans ce domaine en s'attaquant aux causes profondes des inégalités et de la discrimination fondées sur le genre. Le *marqueur 1* s'applique lorsque l'action menée par l'OIT et les résultats obtenus dans d'autres domaines stratégiques comportent des éléments se rapportant à la promotion de l'égalité de genre et de la non-discrimination mais ne contribuent que de manière limitée à l'accomplissement de progrès dans ce domaine. Il peut s'agir par exemple de mesures mises en place pour garantir la participation des femmes aux initiatives de renforcement des capacités ou la production d'informations et de connaissances concernant les inégalités sur le marché du travail.

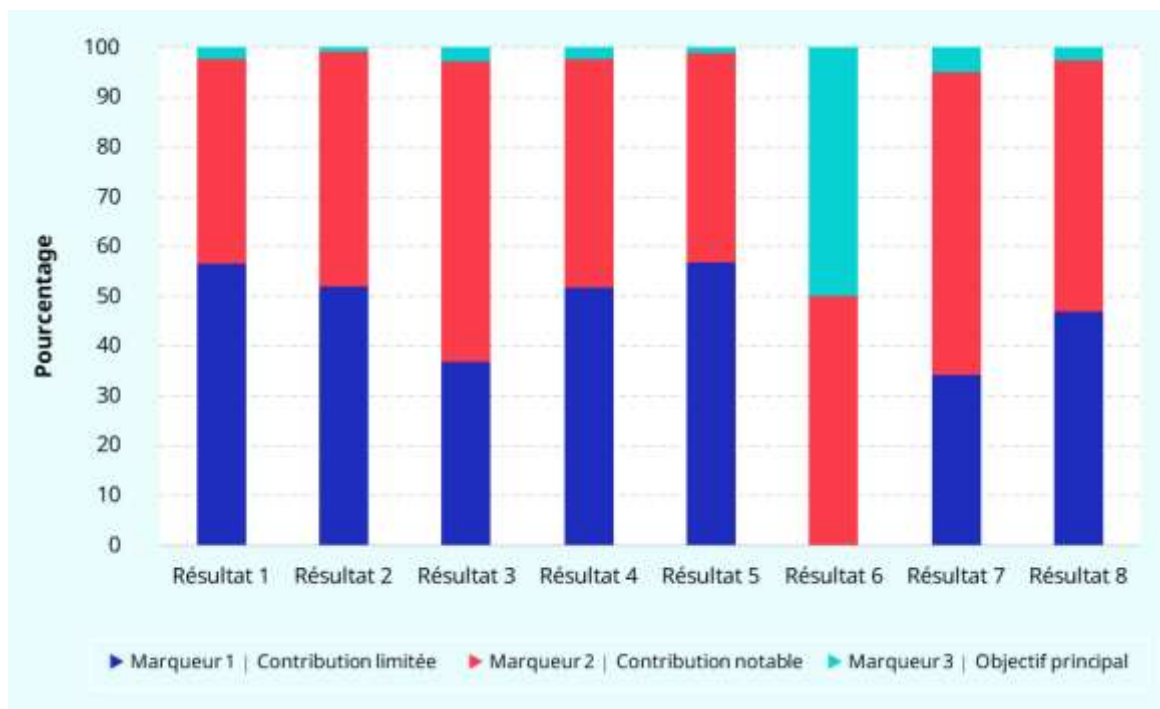
► **Figure 13. Répartition des résultats obtenus selon leur contribution à l'égalité de genre et à la non-discrimination**



51. La plupart des résultats concernant l'égalité de genre et la non-discrimination ont été obtenus au titre du résultat stratégique 6. Les autres résultats stratégiques au titre desquels il a été contribué de façon notable à cet objectif sont le résultat 7 (protection au travail pour tous), le résultat 3 (emploi) et le résultat 8 (protection sociale) (figure 14). Les différences de contribution observées entre les résultats stratégiques reflètent le degré de priorité variable accordé à l'égalité de genre et à la non-discrimination aussi bien dans les services demandés à l'OIT que dans les activités du Bureau, preuve qu'il est nécessaire d'intensifier les efforts déployés pour mieux tenir compte de ces deux problématiques, comme indiqué dans le rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025 ¹⁸.

¹⁸ GB.350/INS/4.

► **Figure 14. Répartition des résultats obtenus selon leur contribution à l'égalité de genre et à la non-discrimination, par résultat stratégique et par marqueur**



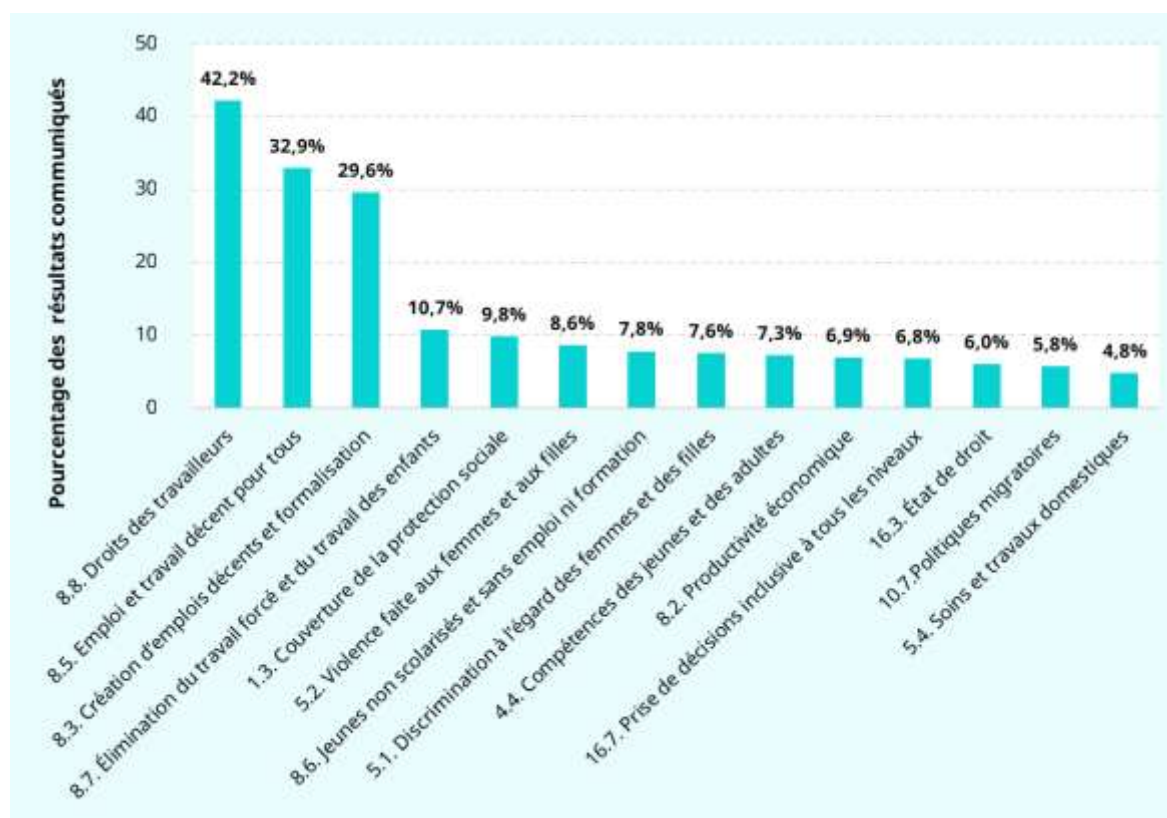
52. Plusieurs résultats obtenus au cours de la période biennale étaient axés sur la promotion de l'égalité pour les groupes exposés à la discrimination sur le marché du travail en raison de leur handicap, de leur séropositivité ou de leur identité autochtone, ou d'une combinaison de ces motifs. Un peu moins de 30 pour cent de ces résultats portaient sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement pour les personnes handicapées, 16 pour cent étaient centrés sur les personnes vivant avec le VIH, et 13 pour cent concernaient les peuples autochtones. La plupart des progrès accomplis dans ce domaine relèvent du résultat 6, mais on en trouve des exemples intéressants sous d'autres résultats, tels que: le résultat 1, au titre duquel des efforts de sensibilisation sont déployés par les partenaires sociaux aux fins de la conception de politiques relatives au monde du travail qui tiennent compte du handicap; le résultat 7, qui a trait aux mesures à prendre pour élaborer des politiques de protection des travailleurs et créer des environnements de travail salubres pour ces groupes de population; le résultat 3, qui traite de la promotion de l'emploi et des services de l'emploi en vue de faciliter des transitions justes pour les personnes vulnérables; et le résultat 8, qui porte sur l'extension de la protection sociale.

Contribution au Programme de développement durable à l'horizon 2030

53. Le programme et budget pour la période biennale 2022-23 précise en quoi chaque résultat stratégique contribue à la concrétisation des cibles des objectifs de développement durable (ODD) prioritaires qui sont étroitement liées aux domaines dans lesquels l'OIT dispose d'un avantage comparatif. La présente analyse explique en quoi les résultats obtenus au cours de la période biennale au titre de chaque résultat stratégique ont contribué à la réalisation de progrès dans l'exécution du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030).

54. Plus de 93 pour cent des résultats obtenus au titre de l'ensemble des résultats stratégiques sont directement liés à l'ODD 8, «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous». La plupart de ces résultats se rapportent à la cible 8.8, axée sur les droits des travailleurs, à la cible 8.5, concernant l'emploi et le travail décent pour tous, et à la cible 8.3, relative aux politiques qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat et la formalisation (figure 15).

► Figure 15. Contribution des résultats obtenus par l'OIT à certains ODD



55. L'analyse de la contribution de l'OIT à d'autres ODD montre ce qui suit:

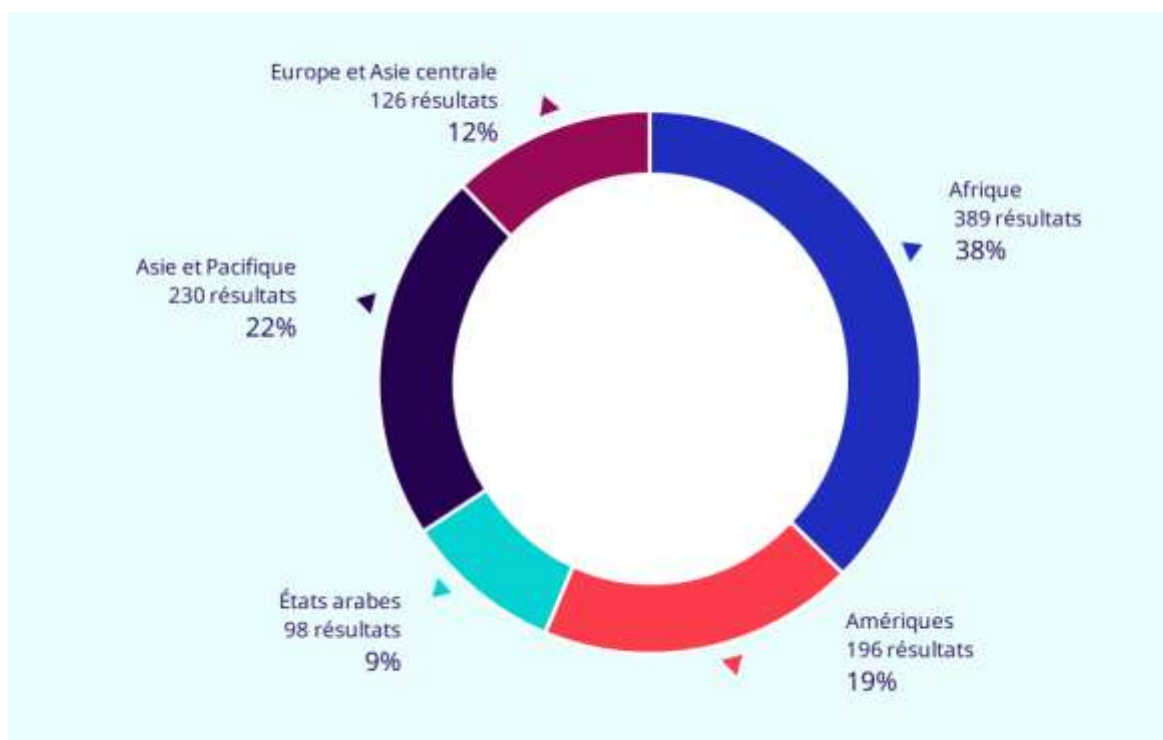
- Vingt-cinq pour cent des résultats obtenus au titre de l'ensemble des résultats stratégiques ont contribué à l'ODD 5 (égalité des sexes). Cela s'explique notamment par la ratification et l'application de la convention n° 190 et par les mesures adoptées dans les États Membres pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail.
- Seize pour cent des résultats ont contribué à l'ODD 16 (paix, justice et institutions efficaces), notamment par la promotion du dialogue social et du tripartisme.
- Quatorze pour cent des résultats ont contribué à l'ODD 10 (réduction des inégalités), en particulier grâce à des mesures visant à créer des emplois et à améliorer les conditions de travail des personnes handicapées, des personnes vivant avec le VIH/sida et des populations autochtones, ainsi qu'à la promotion de politiques salariales et de politiques de protection sociale.
- Treize pour cent des résultats ont contribué à l'ODD 1 (élimination de la pauvreté), principalement par l'extension de la sécurité sociale et le renforcement des socles de protection sociale.

- Dix pour cent des résultats, en particulier ceux liés au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, ont contribué à des progrès au regard de l'ODD 4 (éducation de qualité).

Résultats par région

56. La présente section donne une vue d'ensemble des résultats obtenus dans chaque région au cours de la période biennale. C'est l'Afrique qui a enregistré le plus grand nombre de résultats, suivie de l'Asie et du Pacifique, des Amériques, de l'Europe et de l'Asie centrale, et des États arabes (figure 16). Il y a lieu de souligner qu'il existe une corrélation entre le nombre de résultats obtenus et le nombre de pays dans lesquels l'OIT a mis en œuvre des programmes de coopération et d'assistance technique, qui est plus élevé en Afrique, en Asie et dans les Amériques que dans les autres régions. Le nombre de projets de coopération pour le développement menés dans chaque région, plus important en Afrique et en Asie, explique également la différence dans le nombre de résultats obtenus.

► Figure 16. Répartition des résultats obtenus, par région



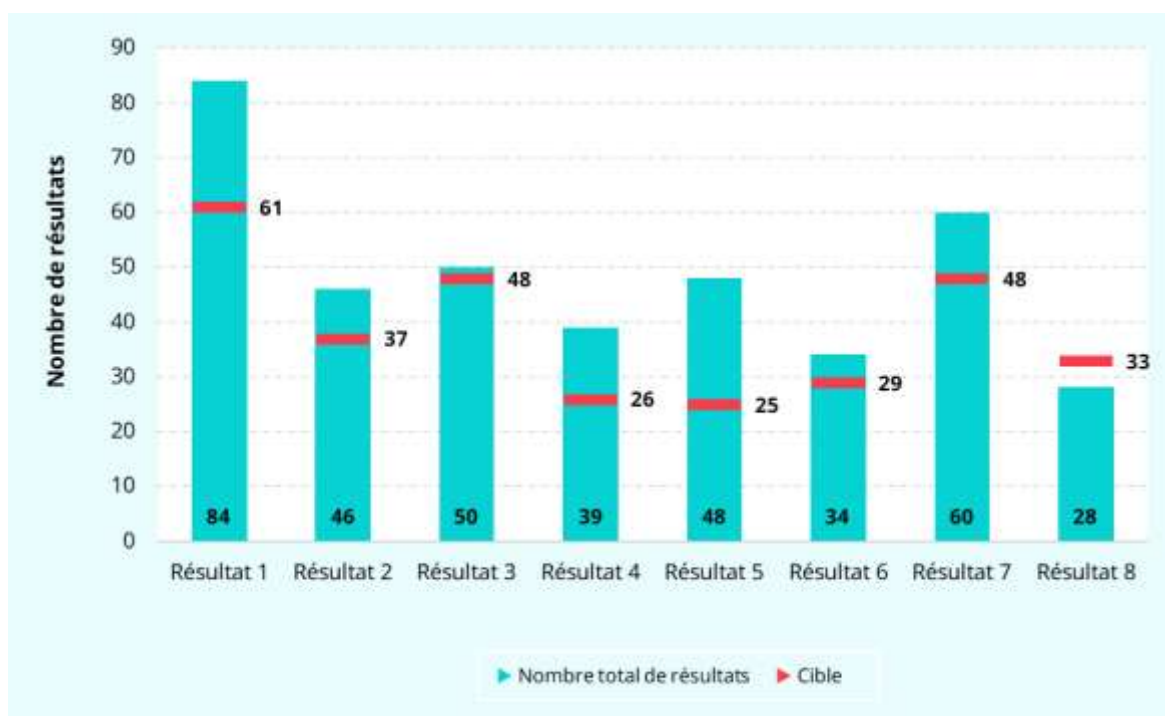
Afrique

► **Tableau 2. Budget de la coopération pour le développement en Afrique**

Budget total de la coopération pour le développement en Afrique (2022-23): 260,3 millions de dollars É.-U.)	
Les cinq principaux pays bénéficiaires sont les suivants:	Les cinq principaux partenaires de développement sont les suivants:
• Éthiopie: 21,2 millions de dollars É.-U. • Tunisie: 19,7 millions de dollars É.-U. • Égypte: 17,9 millions de dollars É.-U. • Kenya: 15,9 millions de dollars É.-U. • Somalie: 12,6 millions de dollars É.-U.	• Pays-Bas: 45,3 millions de dollars É.-U. • Union européenne: 30,6 millions de dollars É.-U. • États-Unis: 21,8 millions de dollars É.-U. • Allemagne: 19,4 millions de dollars É.-U. • Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire/ PNUD: 14,2 millions de dollars É.-U.

57. En collaboration avec des organisations internationales, régionales et nationales, l'OIT a contribué de manière déterminante à la concrétisation de 389 résultats en matière de travail décent dans 49 États Membres africains. Ces résultats ont atteint ou dépassé la cible fixée pour les indicateurs de produit de sept des résultats stratégiques du programme et budget (figure 17). La présente section donne une vue d'ensemble des principales réalisations obtenues dans la région, organisées selon les sept domaines de travail prioritaires énoncés dans le [plan de mise en œuvre](#) complétant la [Déclaration d'Abidjan](#) de 2019.

► **Figure 17. Résultats obtenus en Afrique au regard des cibles fixées, par résultat stratégique**



- 58. Des emplois décents pour l'Afrique, en particulier pour les jeunes (résultat stratégique 3).** L'OIT a contribué à l'élaboration de politiques nationales de l'emploi dans dix pays et a renforcé les services de l'emploi dans huit États Membres. Le potentiel de création d'emplois des investissements dans les infrastructures a été évalué dans toute la région, notamment dans les secteurs des transports et de l'énergie en Côte d'Ivoire, au Kenya, au Sénégal et en Zambie. Dix pays ont adopté des mesures visant à faciliter des transitions justes dans l'économie verte et l'économie bleue. Dans le contexte de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, l'OIT a mobilisé 14 millions de dollars É.-U. pour promouvoir l'emploi des jeunes dans l'économie numérique et, avec l'aide de l'OIT, les mandants tripartites ainsi que les représentants des jeunes de l'Union africaine ont élaboré la [Stratégie pour l'emploi des jeunes en Afrique](#).
- 59. Des compétences renforcées et une technologie mieux exploitée (résultat stratégique 5).** L'OIT a aidé 14 pays à évaluer l'inadéquation des compétences et à anticiper les besoins futurs en la matière. Une [initiative menée conjointement à l'échelle du continent par l'OIT et l'Union internationale des télécommunications \(UIT\)](#) a contribué à former des jeunes et des adultes aux compétences numériques. L'OIT a élaboré un plan stratégique de développement des compétences dans le secteur de l'énergie à l'intention des pays de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) et a continué de soutenir les établissements de formation axés sur les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre en mettant l'accent sur l'ancrage local et l'utilisation de technologies appropriées. Deux universités de la région ont intégré à leurs cours l'approche de l'OIT en matière d'investissement à forte intensité d'emploi.
- 60. Le travail décent dans l'économie informelle et rurale (résultats stratégiques 3, 4 et 7).** En mai 2022, en collaboration avec l'OIT, la Commission de l'Union africaine et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), 16 pays ont pris part à un dialogue régional sur les politiques en vue d'élaborer un plan d'action stratégique pour renforcer le rôle de l'économie informelle en Afrique. L'OIT a également contribué à des actions concrètes en faveur du travail décent en milieu rural dans dix États Membres, notamment au moyen de programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre, ainsi qu'à l'élaboration de mesures visant à faciliter la formalisation des entreprises dans sept pays.
- 61. Un environnement propice aux entreprises durables (résultat stratégique 4).** L'OIT a promu activement la pleine mise en œuvre de la zone de libre-échange continentale africaine et de la libre circulation des travailleurs, et a soutenu les efforts d'intégration et de création d'entreprises conjointes, d'accroissement de la productivité et de promotion du travail décent déployés par les communautés économiques régionales. Elle a aussi contribué à l'élaboration du plan d'action et de la stratégie en faveur de l'économie sociale et solidaire (2023-2033) de l'Union africaine. Grâce à plusieurs programmes de coopération pour le développement, 20 États Membres ont pris des initiatives qui ont permis de renforcer la productivité, l'innovation, la durabilité des entreprises et l'économie sociale et solidaire, en particulier en ce qui concerne les petites entreprises.
- 62. Un tripartisme et un dialogue social efficaces et inclusifs (résultat stratégique 1).** L'OIT a continué de soutenir les institutions et mécanismes nationaux de dialogue social, notamment les conseils sociaux et économiques, les conseils consultatifs du travail et les mécanismes de règlement des conflits du travail, ce qui a permis d'atteindre les résultats attendus dans 12 pays. Les mesures prises en vue de renforcer les capacités des organisations de partenaires sociaux dans la région ont rendu possibles de grandes avancées pour les organisations d'employeurs et les associations professionnelles dans 20 pays et pour les organisations de travailleurs dans 20 États Membres.

- 63. Une protection sociale pour tous et une protection de tous les travailleurs (résultats stratégiques 8 et 7).** Des progrès notables ont été enregistrés dans dix pays pour ce qui est de l'extension de la couverture et de l'adéquation des systèmes nationaux de protection sociale, notamment en ce qui concerne les prestations de chômage et la couverture sanitaire universelle. L'OIT a créé «l'Horloge de la protection sociale en Afrique», outil interactif qui permet de suivre les progrès accomplis au regard de l'objectif visant à assurer une protection sociale à au moins 40 pour cent de la population, et a publié le [rapport complémentaire sur l'Afrique](#) qui accompagne le [Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022](#).
- 64.** En ce qui concerne la protection des travailleurs, la négociation collective a été renforcée au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, en Guinée et au Togo, et des cadres d'action, des institutions et des services équitables et efficaces pour protéger et promouvoir les droits au travail des travailleurs migrants et des réfugiés ont été mis au point dans plusieurs pays et communautés économiques régionales (encadré 4).

► **Encadré 4. Gouvernance équitable des migrations dans la Communauté de développement de l'Afrique australe**

Le projet de gestion des flux migratoires en Afrique australe, mis en œuvre par l'OIT, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, avec des fonds de l'Union européenne (UE), a renforcé les systèmes nationaux permettant de reconnaître les compétences et les qualifications des travailleurs migrants dans les pays de la SADC et contribué à l'élaboration de programmes de développement des compétences spécialement conçus pour les migrants d'Afrique australe ainsi qu'à l'élaboration d'un cadre de mobilité des compétences à l'intention des pays de l'océan Indien.

- 65. Normes du travail et promotion de l'égalité entre hommes et femmes (résultats stratégiques 2, 6 et 7).** Quatorze pays d'Afrique ont ratifié 33 conventions de l'OIT en 2022 et 2023. En mai 2022, la région a accueilli la 5^e Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants, qui a adopté l'[Appel à l'action de Durban](#). Dix pays ont en outre mis en œuvre des stratégies de lutte contre ce phénomène en application des normes applicables. En octobre 2023, la Commission de l'Union africaine et l'OIT ont organisé un [forum régional](#) pour échanger des connaissances sur les mécanismes innovants de lutte contre le travail des enfants en Afrique, en insistant plus particulièrement sur la responsabilité sociale des entreprises et les chaînes d'approvisionnement.
- 66.** Alors que la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination reste une gageure dans toute l'Afrique, 13 pays ont pris des mesures pour favoriser l'inclusion sur le marché du travail, en particulier pour les personnes vivant avec le VIH/sida. Dix États Membres ont mené des actions visant à réduire la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Par ailleurs, l'OIT a organisé une [réunion tripartite régionale sur les femmes dans l'industrie minière](#) en vue de promouvoir l'égalité de genre et le travail décent pour les femmes dans ce secteur.

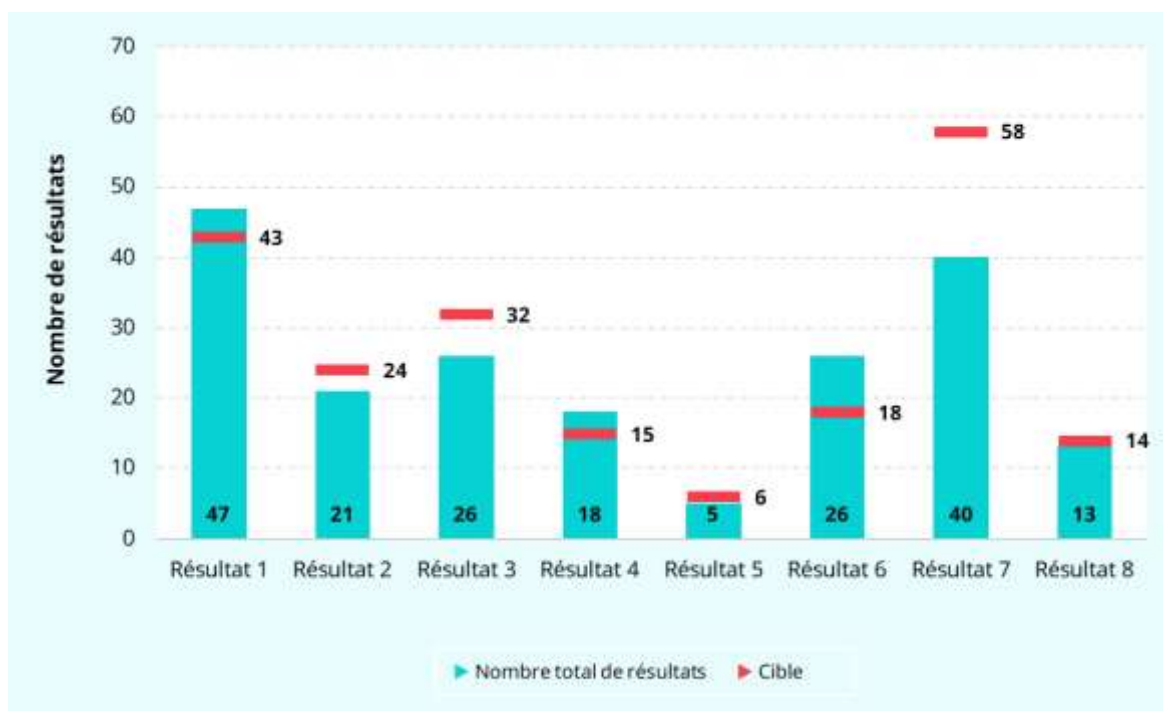
Amériques

► **Tableau 3. Budget de la coopération pour le développement dans les Amériques**

Budget total de la coopération pour le développement dans les Amériques (2022-23): 95,8 millions de dollars É.-U.	
Les cinq principaux pays bénéficiaires sont les suivants:	Les cinq principaux partenaires de développement sont les suivants:
- Colombie: 23,9 millions de dollars É.-U. - Mexique: 13,6 millions de dollars É.-U. - Brésil: 7,9 millions de dollars É.-U. - Haïti: 7,4 millions de dollars É.-U. - Pérou: 6,5 millions de dollars É.-U.	- États-Unis: 27,5 millions de dollars É.-U. - Colombie: 22,1 millions de dollars É.-U. - Brésil: 6,4 millions de dollars É.-U. - Union européenne: 6,1 millions de dollars É.-U. - Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire/ PNUD: 5,6 millions de dollars É.-U.

67. L'OIT a contribué à la concrétisation de 196 résultats dans 27 États Membres d'Amérique latine et des Caraïbes. La cible globale fixée pour les indicateurs de produit a été atteinte ou dépassée à l'égard de trois résultats stratégiques (figure 18). Du fait du retard pris dans l'approbation formelle des politiques nationales de l'emploi et des programmes relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) dans certains pays, les résultats obtenus ont été inférieurs à ceux qui étaient attendus au titre des résultats stratégiques 3 et 7. Toutefois, des progrès ont été enregistrés dans la région au regard des principales priorités, comme expliqué dans les paragraphes suivants.

► **Figure 18. Résultats obtenus dans les Amériques au regard des cibles fixées, par résultat stratégique**



- 68. Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (résultats stratégiques 3, 4 et 7).** L'informalité reste un défi majeur pour les marchés du travail de la région. L'OIT a mis en place avec le Centre de Turin une version actualisée de l'[académie régionale pour la formalisation](#) et a élaboré une stratégie régionale en faveur de la formalisation (FORLAC 2.0) afin d'aider plus efficacement les États Membres à mettre en œuvre la [recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015](#). Au cours de la période biennale, quatre pays ont préparé des diagnostics sur l'économie informelle dont il a été tenu compte pour l'élaboration de politiques, et cinq États Membres ont mis en œuvre diverses mesures – une stratégie intégrée a par exemple été adoptée à Cuzco (Pérou) – pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- 69. Productivité et développement des compétences pour le travail décent (résultats stratégiques 4 et 5).** À l'occasion du [Forum sur la promotion de la productivité en Amérique latine](#), organisé avec l'appui de l'OIT, neuf études de cas nationales ont été examinées et une feuille de route a été élaborée en vue de la conclusion de pactes nationaux pour un développement productif. Le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT/CINTERFOR) a accompagné le passage au numérique des établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) et des formations, et a lancé l'[Observatoire de la formation professionnelle en Amérique latine, dans les Caraïbes et en Espagne](#). L'OIT a contribué de manière déterminante à promouvoir au sein des entreprises de la région des pratiques respectueuses du travail décent et des droits de l'homme. Entre autres exemples de résultats obtenus dans sept États Membres, on peut citer l'élaboration de politiques publiques visant à promouvoir la conduite responsable des entreprises et la mise en œuvre par les entreprises de processus améliorés en matière de diligence raisonnable.
- 70. Des transitions justes et un travail décent pour les jeunes (résultats stratégiques 3 et 4).** L'OIT a renforcé ses alliances pour promouvoir des transitions justes vers des économies et des sociétés écologiquement durables, et a développé des méthodes pour recenser les besoins en matière de compétences et d'emplois dans les secteurs verts, lesquels pourraient générer 15 millions d'emplois. Des mesures spécialement conçues pour favoriser des transitions justes ont été adoptées dans quatre pays au cours de la période biennale. L'OIT s'est saisie des enjeux relatifs au travail décent dans la chaîne de valeur de l'extraction du lithium, en commençant notamment à se pencher sur la question des compétences requises et sur celle de la participation des peuples autochtones au processus d'industrialisation en Argentine, dans l'État plurinational de Bolivie et au Chili.
- 71.** L'OIT a donné des avis techniques sur les programmes actifs du marché du travail en faveur des jeunes et mené des activités de renforcement des capacités des services publics de l'emploi, en mettant l'accent sur la numérisation. Le volet régional du [Pacte relatif aux emplois verts pour les jeunes](#) a été lancé au Panama, offrant la possibilité d'intensifier l'action menée en faveur de l'emploi des jeunes dans le cadre de l'[Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes](#).
- 72. Migrations de main-d'œuvre (résultat stratégique 7).** En 2023, l'OIT a élaboré une stratégie centrée sur les migrations de main-d'œuvre et la mobilité des personnes, qui a été validée lors de deux réunions tripartites, l'une pour l'Amérique centrale et l'autre pour l'Amérique du Sud. Elle a également établi à l'intention des employeurs un guide sur les migrations de main-d'œuvre et le recrutement équitable intitulé [Talento en Movimiento](#). Avec l'aide de l'OIT, dix États Membres de la région ont mis en œuvre des mesures de politique générale et des mesures d'ordre institutionnel pour mieux protéger les travailleurs migrants, et quatre d'entre eux ont également élaboré des cadres pour une gouvernance équitable des migrations.

- 73. Économie du soin et autonomisation des femmes (résultat stratégique 6).** L'OIT a fourni un appui à l'échelle de la région et des pays en vue de susciter des engagements et des investissements dans l'économie du soin et de favoriser la reconnaissance du soin en tant que droit (encadré 5). Cinq États Membres ont élaboré des politiques visant spécialement à améliorer les conditions de travail dans le secteur du soin. L'OIT a accompagné le processus de ratification de la convention n° 190 dans neuf pays en analysant les lacunes des législations et en élaborant des protocoles spécifiques. Le Réseau de femmes entrepreneurs a accueilli 1 135 nouvelles membres de 49 pays et 28 secteurs économiques au cours de la période biennale. Le Brésil a rejoint la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) en 2023.

► **Encadré 5. Amérique latine et Caraïbes: un engagement régional en faveur d'une société du soin**

En Amérique latine et dans les Caraïbes, 36,8 millions de femmes et 10,4 millions d'hommes travaillent dans le soin, ce qui représente 16 pour cent de l'emploi total et 31 pour cent de l'emploi des femmes. Conscient de l'incidence importante des activités de soin rémunérées et non rémunérées sur l'égalité femmes-hommes et la justice sociale, l'OIT a soutenu l'adoption de l'[engagement de Buenos Aires](#) à la XV Conférence régionale sur les femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes, tenue en novembre 2022. Elle a également mis au point un outil de calcul des investissements devant être réalisés dans l'économie du soin qui a été utilisé aux fins de l'élaboration des politiques en Argentine, au Brésil, en Colombie et au Pérou. Cet outil sera déployé dans 32 pays de la région dans le cadre d'un accord avec la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes. L'OIT a conçu une méthode innovante de création de coopératives de soins pour des transitions justes, qui a été mise en œuvre dans l'État plurinational de Bolivie, en Colombie et au Honduras.

Le travail domestique, qui emploie environ un tiers des travailleurs du secteur du soin, est une source vitale d'emplois pour les femmes vulnérables. À cet égard, l'OIT a élaboré une [feuille de route](#), approuvée par les mandants tripartites, pour promouvoir le travail domestique décent; son application fait l'objet d'accords interinstitutions au Brésil, au Chili, en Colombie, au Costa Rica et au Pérou.

- 74. Protection sociale pour tous et protection de tous les travailleurs (résultats stratégiques 1, 7 et 8).** L'OIT a encouragé l'adoption de politiques et de programmes nationaux et sectoriels en matière de SST, ce qui a permis d'atteindre les résultats attendus dans huit États Membres, et elle a aidé les mandants à réglementer le télétravail. Elle a également renforcé la capacité des organisations de travailleurs de dix pays à œuvrer en faveur de l'amélioration des politiques dans les domaines du travail, de l'environnement et de la protection sociale, à promouvoir le respect des normes internationales du travail et à favoriser le travail décent dans l'économie du soin, la formation professionnelle, les politiques environnementales et les politiques du travail. Au titre du suivi de l'[Appel à l'action de Durban](#), l'[initiative régionale «Mettre fin au travail des enfants en Amérique latine et aux Caraïbes»](#) a accéléré l'élaboration de plans d'action prioritaire et l'application du modèle conçu pour identifier les risques de recours au travail des enfants dans 31 pays.
- 75. En matière de protection sociale,** l'OIT a contribué au renforcement et à l'extension de la protection contre le chômage en Équateur dans le but de garantir la sécurité du revenu et de réduire la fragmentation du système de retraite; elle a également fourni un appui, au Chili et en Uruguay, à des mesures visant à étendre la couverture du système de retraite. Une [étude mondiale de l'OIT sur le droit à la sécurité sociale](#) passant en revue les constitutions de 18 pays d'Amérique latine a montré l'importance que revêtent le droit international et les principes constitutionnels dans la conception, la mise en œuvre et la réforme des systèmes de protection sociale.

- 76. Statistiques et partenariats.** Les délégations de la région ont joué un rôle clé à la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) de 2023. Six pays ont sensiblement progressé en ce qui concerne la mesure du travail décent et la production de statistiques sur le marché du travail. Des connaissances et des informations sur les marchés du travail de la région ont été diffusées au moyen de l'édition 2022 de la publication phare de l'OIT intitulée *Labour Overview: Latin America and the Caribbean*, qui a fêté ses 30 ans en 2023.
- 77.** L'OIT a renforcé la coordination avec le Secrétariat général ibéro-américain, l'Organisation des États américains et la Communauté des États d'Amérique latine et des Caraïbes, et participé plus activement à la *Plateforme de collaboration régionale des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes*. Elle a organisé une réunion entre les syndicats et les coordonnateurs résidents de l'ONU afin de faciliter la participation des organisations de travailleurs à la mise en œuvre des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable. L'*Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes*, dont le Paraguay est un pays pionnier, a offert une nouvelle occasion de promouvoir la justice sociale dans la région.

Asie et Pacifique

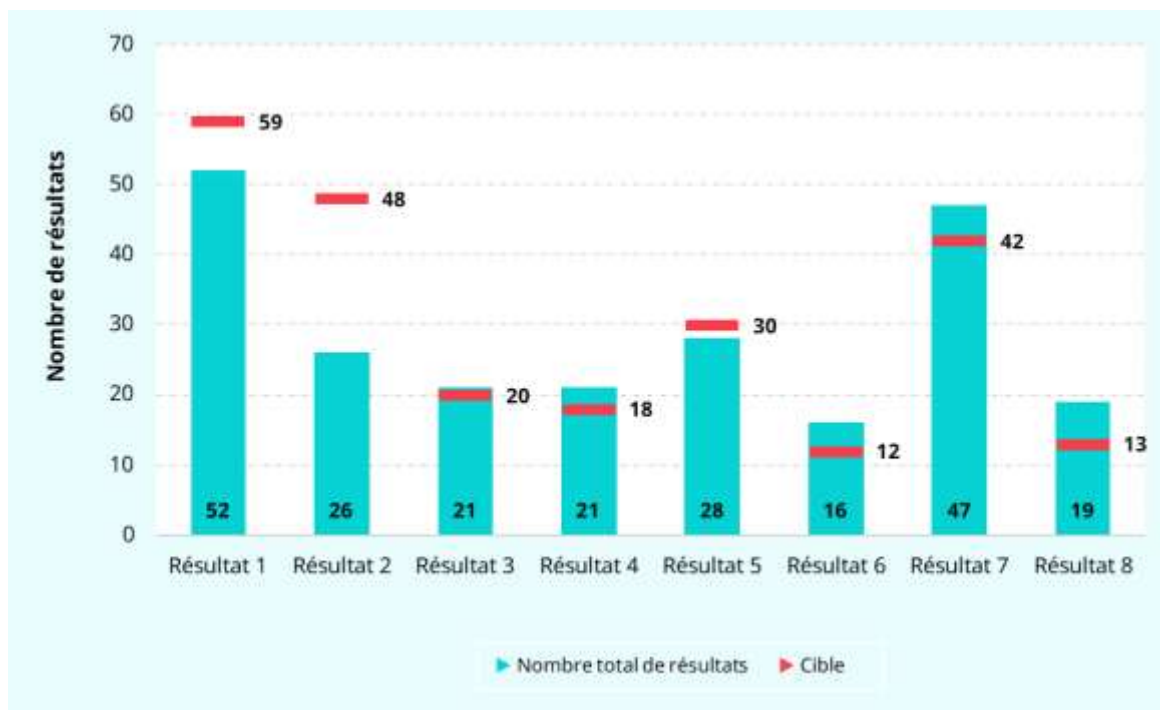
► **Tableau 4. Budget de la coopération pour le développement en Asie et dans le Pacifique**

Budget total de la coopération pour le développement en Asie et dans le Pacifique (2022-23): 254,1 millions de dollars É.-U.	
Les cinq principaux pays bénéficiaires sont les suivants:	Les cinq principaux partenaires de développement sont les suivants:
- Bangladesh: 45,0 millions de dollars É.-U. - Viet Nam: 23,1 millions de dollars É.-U. - Cambodge: 18,8 millions de dollars É.-U. - Papouasie-Nouvelle-Guinée: 17,6 millions de dollars É.-U. - Indonésie: 17,6 millions de dollars É.-U.	- Union européenne: 48,9 millions de dollars É.-U. - Fonds multidonateurs: 26,9: millions de dollars É.-U. - Japon: 25,1 millions de dollars É.-U. - Secteur privé: 22,0 millions de dollars É.-U. - États-Unis: 19,4 millions de dollars É.-U.

- 78.** L'OIT a contribué à la concrétisation de 230 résultats en matière de travail décent dans 28 États Membres d'Asie et du Pacifique au cours de la période biennale, avec le soutien de 38 partenaires de développement. Ces résultats ont atteint ou dépassé le nombre total de cibles fixées pour les indicateurs de produit de cinq des huit résultats stratégiques du programme et budget (figure 19). Les ratifications de conventions et de protocoles dans la région ayant été moins nombreuses que prévu, l'OIT intensifiera ses mesures d'information et de sensibilisation. Cela étant, la région dans son ensemble a fait des progrès au regard des priorités de la *déclaration de Singapour* adoptée en 2022 à la 17^e Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, où les gouvernements et les partenaires sociaux se sont par ailleurs engagés à développer la Coalition mondiale pour la justice sociale ¹⁹.

¹⁹ La présente section et l'annexe III, dans laquelle est indiqué le nombre de résultats obtenus dans les domaines classés comme prioritaires dans la déclaration de Singapour pour l'Asie et le Pacifique ainsi que pour les États arabes, ont été établies comme suite à la requête du Conseil d'administration, qui avait demandé que les engagements pris à la 17^e Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique fassent l'objet d'un suivi et de rapports.

► **Figure 19. Résultats obtenus en Asie et dans le Pacifique au regard des cibles fixées, par résultat stratégique**



- 79. Dialogue social et tripartisme (résultat stratégique 1).** L'OIT a redoublé d'efforts pour soutenir les organisations de partenaires sociaux, acteurs essentiels de la reprise économique et sociale. Les organisations d'employeurs de 12 pays ont mis en place des stratégies et des services ou renforcé leur capacité à influencer sur les politiques. Les analyses de l'environnement économique postpandémie réalisées par les organisations d'employeurs et les associations professionnelles ont permis de dresser plusieurs constats, par exemple qu'il était important d'investir dans des systèmes de protection sociale durables et d'associer les entreprises au développement des compétences. Les organisations de travailleurs de 12 États Membres ont attiré dans leurs rangs de nouvelles catégories de travailleurs, notamment parmi les migrants et les jeunes, en améliorant leur offre de services, en mettant sur pied des mécanismes de réclamation et en fournissant des conseils sur des questions telles que la sécurité et la santé au travail. L'OIT a en outre renforcé les institutions et mécanismes du dialogue social dans 8 pays de la région.
- 80. Droits au travail, liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective (résultats stratégiques 1, 2 et 7).** Dix-sept nouvelles ratifications de conventions de l'OIT ont été enregistrées au cours de la période 2022-23. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a pris note avec satisfaction des progrès réalisés au Népal en ce qui concerne la liberté syndicale et au Pakistan pour ce qui est de l'élimination des pires formes de travail des enfants. Des mécanismes de dialogue tripartite visant à promouvoir l'application des normes internationales du travail ont été institués dans quatre pays. Plusieurs des résultats obtenus par les organisations de travailleurs avaient trait au droit d'organisation et au droit de négociation collective des travailleurs de l'économie des plateformes.
- 81. Égalité de genre et autonomisation des femmes sur le marché du travail (résultat stratégique 6).** Dans le cadre de leurs efforts pour éliminer les inégalités femmes-hommes, cinq États Membres ont mis en œuvre des mesures de promotion du travail décent dans

l'économie du soin spécifiquement axées sur la participation des femmes au marché du travail et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Parmi ces mesures, on peut citer notamment la mise en place de politiques du lieu de travail favorables à la vie de famille en Chine, la priorité accordée à l'économie du soin dans les plans de développement nationaux en Indonésie et l'adoption de dispositions en faveur des travailleurs domestiques en Inde et au Pakistan.

- 82. Politiques de l'emploi et programmes du marché du travail inclusifs pour faciliter les transitions pouvant survenir au cours de l'existence (résultats stratégiques 3 et 5).** Cinq États Membres ont mis en place des politiques globales de l'emploi au niveau national, et six autres, principalement des États insulaires du Pacifique, ont entrepris des travaux dans ce sens. Six États Membres ont fait des progrès pour ce qui est de mesurer l'inadéquation des compétences et de prévoir les besoins futurs de compétences. Des avancées considérables ont été réalisées dans neuf États Membres en ce qui concerne les systèmes inclusifs d'acquisition des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, la formation en situation de travail et les apprentissages de qualité, ainsi que l'amélioration de l'infrastructure numérique et des capacités numériques. L'OIT œuvre avec plusieurs États Membres sud-asiatiques à la conception et à la mise en place d'un [cadre de qualifications pour l'Asie du Sud](#) afin de favoriser l'harmonisation des qualifications au niveau régional et d'améliorer la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants originaires d'Asie du Sud dans les pays de destination.
- 83. Transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle (résultats stratégiques 3, 4 et 7).** Dans plusieurs pays, l'OIT a apporté un appui à l'établissement de diagnostics et à la conception de mesures portant sur l'économie informelle, efforts qui ont abouti à des résultats concrets au Népal et au Pakistan. Dans cinq pays, la mise en œuvre de programmes d'investissements à forte intensité d'emploi a contribué au développement des infrastructures et permis de générer davantage de possibilités d'emplois formels dans les zones rurales. Toutefois, des efforts doivent encore être faits pour donner corps aux approches intégrées préconisées dans la recommandation n° 204.
- 84. Cadres pour une gouvernance équitable des migrations de main-d'œuvre et protection des travailleurs migrants (résultat stratégique 7).** Douze États Membres de la région ont obtenu des résultats tangibles en ce qui concerne l'élaboration de cadres relatifs aux migrations ou la protection des droits des travailleurs migrants. Des progrès ont été enregistrés dans la reconnaissance mutuelle, par la Thaïlande et le Cambodge, des compétences des travailleurs migrants dans le secteur de la construction, ainsi que dans la mesure des coûts de recrutement au Viet Nam. En 2023, les chefs d'État de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) ont adopté une [déclaration sur la protection des travailleurs migrants et des membres de leur famille dans les situations de crise](#) et une [déclaration sur le recrutement et la protection des pêcheurs migrants](#).
- 85. Contribution du travail décent à la paix et à la sécurité dans les situations de crise (résultat stratégique 3).** Dans les régions touchées par des catastrophes, les travailleurs et les entreprises ont rencontré de grandes difficultés au regard du travail décent. Entre autres catastrophes, on peut notamment citer les éruptions volcaniques aux Tonga, les inondations au Pakistan et les vagues de chaleur dans plusieurs provinces de Chine, ainsi que le cyclone tropical Mocha au Myanmar et les tremblements de terre en Afghanistan et au Népal. Au Pakistan, une stratégie de réponse à la crise axée sur le monde du travail a été approuvée dans un cadre tripartite pour servir de base au plan d'action du gouvernement, et un programme de reconstruction rapide des infrastructures a créé 40 000 journées de travail, dont ont bénéficié plus de 20 000 foyers. En Afghanistan, un programme d'investissements à forte intensité d'emploi a créé 21 000 journées de travail au bénéfice de groupes de population vulnérables, notamment des femmes et des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays.

86. Transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables (résultats stratégiques 3, 4 et 8). Dans quatre États Membres, les efforts déployés au niveau national en vue de promouvoir une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables ont abouti à des résultats concrets. Ainsi, l'Indonésie a adopté une feuille de route pour la transition énergétique et mis en place un régime d'assurance-chômage en collaboration avec les services de l'emploi; les Philippines ont élaboré un plan national de mise en valeur des ressources humaines pour les emplois verts et le Cambodge a entrepris des travaux en matière d'adaptation climatique qui ont créé de nouvelles possibilités d'emploi. Au Pakistan, l'écologisation des processus de production s'est accélérée, et le Viet Nam a commencé à mobiliser des ressources pour son plan de transition énergétique juste. En novembre 2023, le [Secrétariat du Forum des îles du Pacifique](#) a approuvé le [Cadre régional sur la mobilité climatique pour le Pacifique](#), dont l'objectif principal est de promouvoir une approche des déplacements liés au changement climatique qui soit fondée sur les droits et centrée sur l'humain.

87. Protection sociale et protection de l'emploi, productivité et résilience (résultats stratégiques 1, et 3 à 8). Les gouvernements, les conseils du travail et les partenaires sociaux ont fait progresser la protection des travailleurs. Les systèmes de fixation des salaires, la SST et la protection sociale ont notamment été améliorés (encadré 6). Pour ce qui est de la gouvernance du marché du travail, l'adoption dans quatre pays de programmes stratégiques de contrôle de la conformité à l'usage des services d'inspection du travail a permis de recenser les secteurs et les travailleurs les plus exposés aux déficits de travail décent, à savoir notamment les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs domestiques, les travailleurs du secteur des transports, les travailleurs des micro, petites et moyennes entreprises (MPME), les travailleurs du bâtiment, les travailleurs migrants et les travailleurs ruraux. Les efforts déployés au niveau régional ont permis de créer un environnement plus favorable aux entreprises dans quatre pays, et ils ont contribué à l'amélioration de la productivité et au développement des pratiques conformes au travail décent au sein des entreprises dans dix États Membres.

► **Encadré 6. Avancées notables en matière de protection sociale dans la région de l'Asie et du Pacifique**

- En juin 2022, le ministère du Travail et de l'Emploi du Bangladesh a donné effet à un régime assurant à 4 millions de travailleurs du secteur du prêt-à-porter des prestations en cas d'accidents du travail. L'application de ce dispositif est contrôlée par un comité directeur tripartite et bénéficie de l'appui de 19 marques internationales.
- En Chine, la création d'un système de retraite différencié, englobant les retraites privées, favorise les contributions volontaires et les opérations axées sur le marché, offrant à des millions de personnes des options supplémentaires pour la planification de leur retraite. En outre, le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale a adopté une nouvelle politique d'assurance en matière d'accidents du travail applicable aux travailleurs engagés dans de nouvelles modalités d'emploi, tels que les travailleurs des plateformes de livraison de nourriture et de transport. En juillet 2023, ce nouveau régime couvrait 6,2 millions de travailleurs.
- En août 2023, le gouvernement royal du Cambodge a étendu la couverture maladie du régime volontaire de sécurité sociale à environ 2,9 millions de travailleurs indépendants et de personnes rattachées à des assurés de la caisse nationale de sécurité sociale.

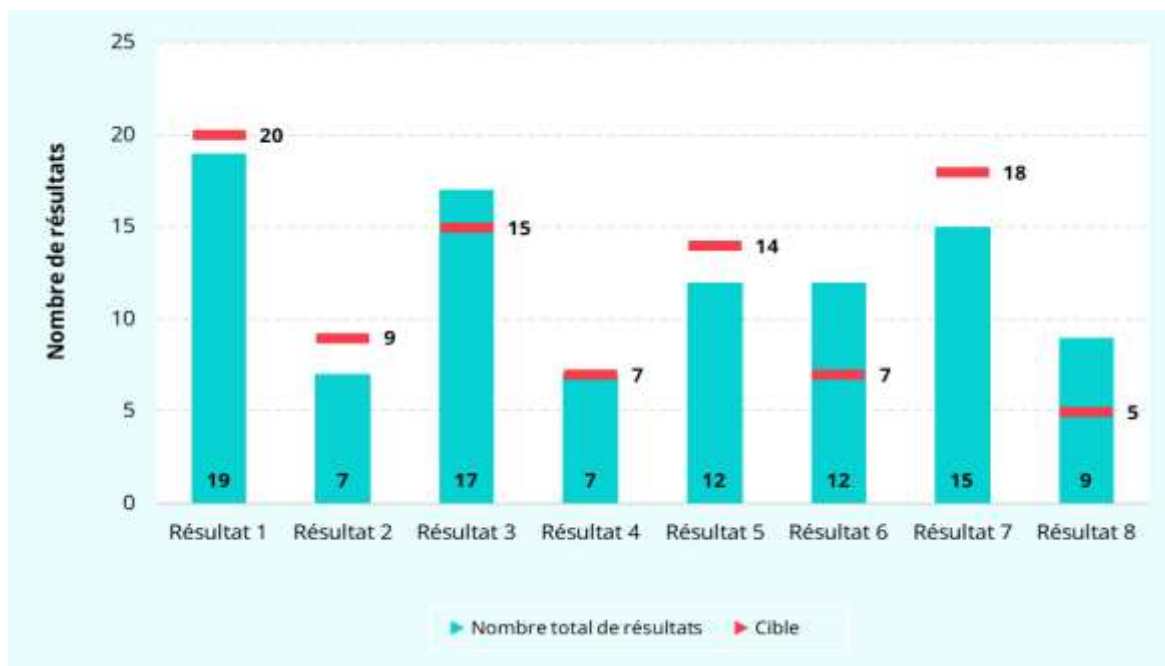
États arabes

► **Tableau 5. Budget de la coopération pour le développement dans les États arabes**

Budget total de la coopération pour le développement dans les États arabes (2022-23): 116,6 millions de dollars É.-U.	
Les cinq principaux pays bénéficiaires sont les suivants:	Les cinq principaux partenaires de développement sont les suivants:
- Jordanie: 35,3 millions de dollars É.-U. - Liban: 33,8 millions de dollars É.-U. - Iraq: 21,8 millions de dollars É.-U. - Qatar: 7,6 millions de dollars É.-U. - Territoire palestinien occupé: 6,0 millions de dollars É.-U.	- Allemagne: 26,6 millions de dollars É.-U. - Pays-Bas: 23,2 millions de dollars É.-U. - Union européenne: 16,2 millions de dollars É.-U. - Qatar: 7,6 millions de dollars É.-U. - États-Unis: 6,5 millions de dollars É.-U.

88. Dans les États arabes, l'OIT a contribué à l'obtention de 98 résultats dans dix États Membres et un territoire, atteignant ou dépassant les cibles fixées pour les indicateurs de produit associés à quatre des huit résultats stratégiques (figure 20). L'objectif fixé en matière de ratifications n'a pas été atteint dans cette région, signe que la promotion des normes internationales du travail devra être intensifiée. Les résultats atteints ont en outre directement contribué à la réalisation des priorités en matière d'action nationale définies dans la Déclaration de Singapour ²⁰.

► **Figure 20. Résultats obtenus dans les États arabes au regard des cibles fixées, par résultat stratégique**



²⁰ Voir annexe III.

- 89. Dialogue social, tripartisme et normes internationales du travail (résultats stratégiques 1 et 2).** Dans huit États Membres et dans le territoire palestinien occupé, l'OIT a renforcé la capacité institutionnelle d'organisations d'employeurs et de travailleurs pour leur permettre de poursuivre et d'améliorer leurs activités. L'Arabie saoudite a créé une unité chargée du dialogue social au sein du ministère des Ressources humaines et du Développement social et l'Iraq a adopté une politique concernant l'inspection du travail. L'OIT a soutenu les mécanismes nationaux de dialogue social, ainsi que les réformes du droit du travail et du règlement des conflits du travail dans trois pays. Oman a ratifié la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), ce qui a eu pour effet d'améliorer l'accès des gens de mer au travail décent.
- 90. Création d'emplois, entreprises durables et développement des compétences (résultats stratégiques 3, 4 et 5).** Dans le contexte des crises auxquelles sont confrontés le Liban, la République arabe syrienne, le Yémen et le territoire palestinien occupé, l'OIT a contribué à la création d'emplois décents pour les hommes et les femmes en situation de vulnérabilité, en s'intéressant tout particulièrement au sort des jeunes, des réfugiés et des personnes déplacées dans leur propre pays, en consultation avec les mandants et en collaboration avec les équipes de pays des Nations Unies. L'OIT a participé aux efforts de reconstruction dans les zones les plus touchées par le tremblement de terre qui a frappé la République arabe syrienne et ses environs en février 2023; elle a notamment contribué à la création d'emplois temporaires, au développement des compétences et à la reconstruction des infrastructures matérielles. À la fin de l'année 2023, l'OIT a participé à la première phase de l'aide d'urgence dispensée dans le cadre du programme d'intervention d'urgence pour la Palestine en fournissant des moyens de subsistance à 3 000 travailleurs déplacés à Gaza et en procédant à une évaluation de l'impact du conflit sur les travailleurs et les employeurs en Cisjordanie.
- 91.** Dans quatre États Membres et dans le territoire palestinien occupé, l'OIT a encouragé la mise en adéquation des pratiques entrepreneuriales avec les priorités en matière de travail décent. Au Qatar, la création du comité consultatif central pour la gestion du travail va permettre aux représentants des travailleurs et des directeurs d'entreprises de mener des actions collectives au niveau sectoriel.
- 92.** Au cours de la période biennale, trois États Membres ont appliqué les approches de l'OIT à la formation en situation de travail et aux apprentissages de qualité. Au Yémen, le fonds social de développement a eu recours à l'assistance de l'OIT pour former des centaines de ses bénéficiaires aux compétences correspondant à la demande du marché dans les professions en forte tension.
- 93. Égalité de genre et autonomisation des femmes sur le marché du travail (résultat stratégique 6).** Les efforts déployés se sont concentrés sur la promotion des perspectives d'avancement professionnel des femmes et de leurs droits (encadré 7). En outre, dans trois États Membres et dans le territoire palestinien occupé, l'OIT a évalué les besoins en investissements dans l'économie du soin et a encouragé ces investissements; elle a renforcé la capacité des mandants à mesurer les activités de soin non rémunérées et a réexaminé les politiques de soin en vue de favoriser l'emploi décent et productif. Un atelier régional sur la prise en charge de la petite enfance et l'éducation préscolaire organisé en Jordanie avec l'appui de l'OIT a abouti à l'adoption d'un plan d'action destiné à six pays de la région.
- 94. Protection au travail (résultat stratégique 7).** Dans cinq pays, l'OIT a contribué à l'élaboration de politiques plus volontaristes et de cadres juridiques renforcés afin de réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, et plus particulièrement la liberté syndicale, la reconnaissance effective du droit de négociation collective et l'élimination de la discrimination

au travail. En Jordanie, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a mis au point une stratégie en matière de sécurité et de santé au travail qui a été adoptée par le Conseil des ministres en mai 2023. Le Liban a validé une analyse de l'économie informelle et élaboré un plan d'action en vue de s'attaquer aux causes de l'informalité dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la construction ainsi que de lutter contre la discrimination et de promouvoir les droits au travail. L'Iraq a établi un système de suivi du travail des enfants et créé neuf espaces éducatifs réservés aux enfants qui lui ont permis de soustraire plus de 2 000 enfants aux pires formes de travail dont ils étaient victimes et d'aider à leur réinsertion.

- 95. Protection sociale (résultat stratégique 8).** Dans toute la région, l'OIT a soutenu la réforme et l'extension des régimes de protection sociale, en vue d'améliorer la sécurité du revenu des travailleurs et des groupes vulnérables, conformément aux ambitions affichées dans la déclaration ministérielle régionale sur l'avenir de la protection sociale adoptée récemment (encadré 7). Un nouveau corpus de données du Conseil de coopération des États arabes du Golfe se rapportant à la protection sociale des travailleurs migrants, en droit et dans la pratique, a mis en lumière les réformes en cours et les lacunes qui subsistent dans ce domaine.

► **Encadré 7. Renforcement de la protection sociale et de l'égalité de genre dans les États arabes.**

Protection sociale. Le Parlement iraquien a adopté une nouvelle loi relative à la sécurité sociale pour les travailleurs du secteur privé qui bénéficie à 1,9 million de travailleurs indépendants et institue des prestations de chômage et de maternité. Au Liban, le Conseil des ministres et le Parlement ont approuvé la Stratégie nationale de protection sociale, qui prévoit la création d'une prestation nationale d'invalidité et la fourniture d'une aide sociale aux populations vulnérables. En Jordanie, la Caisse de sécurité sociale a créé le fonds Estidama++ pour étendre la sécurité sociale aux travailleurs vulnérables, notamment aux travailleurs expatriés et aux travailleurs réfugiés, permettant ainsi la transition de 13 000 travailleurs informels vers l'économie formelle. À Oman, l'OIT a aidé les parties prenantes à rédiger la loi sur la protection sociale, qui restructure le système contributif des pensions en regroupant 11 fonds de pension en un seul système national applicable à la fois aux salariés du secteur privé et à ceux du secteur public.

Égalité de genre. L'Arabie saoudite a approuvé sa première politique nationale de promotion de l'égalité dans l'emploi, tandis que la Jordanie a modifié sa législation pour y intégrer des dispositions concernant les droits des femmes sur le lieu de travail et pris des mesures pour améliorer l'accès à des services de garde d'enfants. En Jordanie et dans le territoire palestinien occupé, des plans d'action ont été établis pour promouvoir l'égalité des chances dans le monde du travail, et un modèle de coopérative de garde d'enfants a été créé.

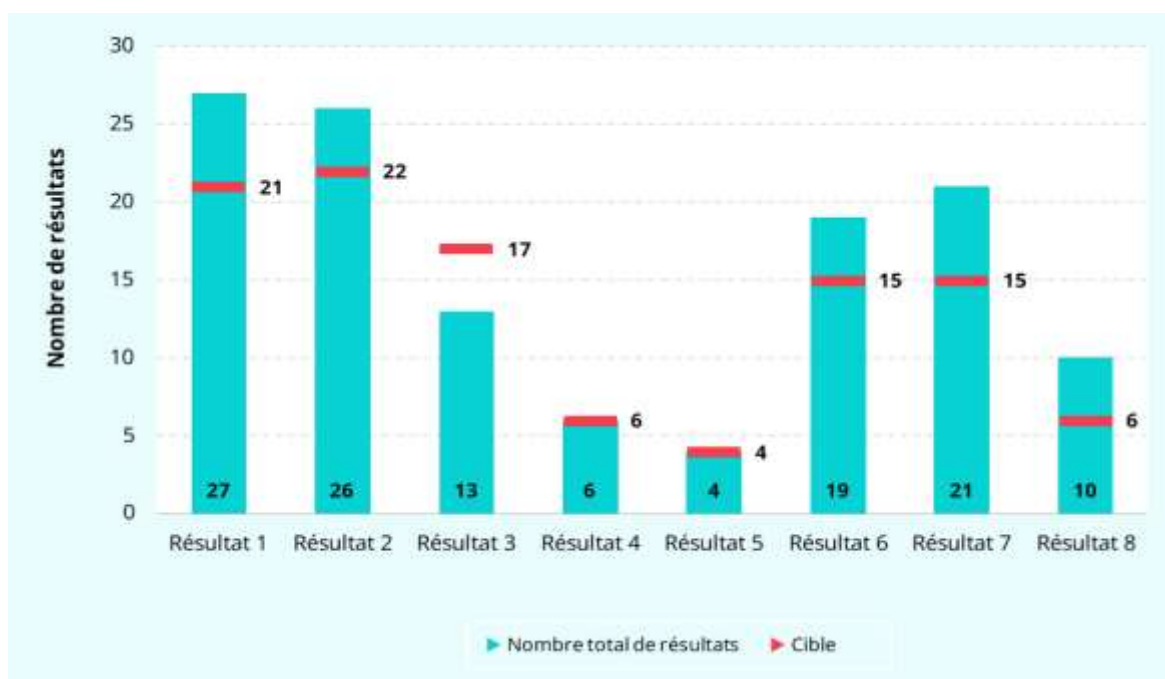
Europe et Asie centrale

► **Tableau 6. Budget de la coopération pour le développement en Europe et en Asie centrale**

Budget total de la coopération pour le développement en Europe et en Asie centrale (2022-23): 91,7 millions de dollars É.-U.	
Les cinq principaux pays bénéficiaires sont les suivants:	Les cinq principaux partenaires de développement sont les suivants:
• Türkiye: 53,8 millions de dollars É.-U. • Bosnie-Herzégovine: 8,4 millions de dollars É.-U. • Ukraine: 6,5 millions de dollars É.-U. • Ouzbékistan: 3,3 millions de dollars É.-U. • République de Moldova: 2,4 millions de dollars É.-U.	• Union européenne: 30,2 millions de dollars É.-U. • Allemagne: 26,8 millions de dollars É.-U. • États-Unis: 8,0 millions de dollars É.-U. • Secteur privé: 6,4 millions de dollars É.-U. • Danemark: 4,5 millions de dollars É.-U.

96. En Europe et en Asie centrale, l'appui de l'OIT a contribué à la concrétisation de 126 résultats en matière de travail décent dans 28 États Membres, résultats qui ont atteint ou dépassé les cibles fixées dans le programme et budget pour sept des huit résultats stratégiques (figure 21). La seule cible à ne pas avoir été atteinte est celle relative à la promotion des programmes du marché du travail et des services de l'emploi, associée au résultat 3, les travaux dans ce domaine ayant été perturbés par la suspension des activités de coopération de la Fédération de Russie avec l'Organisation. Dans plusieurs pays, les services de l'emploi ont cependant été renforcés dans le cadre de la mise en œuvre de garanties pour la jeunesse.

► **Figure 21. Résultats obtenus en Europe et en Asie centrale au regard des cibles fixées, par résultat stratégique**



97. Il convient d'analyser la performance de l'OIT dans la région à la lumière des conséquences économiques et sociopolitiques de l'agression russe contre l'Ukraine et des défis sans précédent qui en ont résulté pour le monde du travail. En mars 2022, le Conseil d'administration du BIT a adopté une résolution à l'effet de suspendre les activités de coopération et d'assistance techniques en faveur de la Fédération de Russie, ce qui a nécessité de modifier les plans de travail des bureaux et les projets locaux de coopération pour le développement. En Ukraine, l'OIT a soutenu les efforts déployés par les mandants pour fournir une aide d'urgence aux organisations, entreprises et personnes touchées dans le but de préserver des vies et des emplois et de renforcer la résilience.
98. En dépit des difficultés rencontrées et grâce à l'étoffement du portefeuille des activités de coopération pour le développement, la région a accompli des progrès notables dans la mise en œuvre des stratégies sous-régionales et nationales, des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, ainsi que de programmes et projets spécifiques, ce qui a permis l'obtention de résultats au titre de tous les résultats stratégiques.
99. **Dialogue social et tripartisme (résultat stratégique 1).** Le renforcement du dialogue social et des capacités des partenaires sociaux est resté une priorité absolue de l'OIT dans la région. Les efforts déployés en la matière ont permis: i) le renforcement des institutions de dialogue social et des mécanismes de règlement des différends; ii) l'adoption de nouvelles lois dans huit États Membres; iii) la modification du fonctionnement du Conseil national tripartite du travail de l'Albanie et du Conseil économique et social de la Macédoine du Nord; iv) la révision de la loi sur le règlement amiable des conflits du travail au Monténégro; et v) l'adoption d'un guide sur les procédures de plainte en Serbie.
100. **Ratification et application des normes internationales du travail (résultat stratégique 2).** Au cours de la période biennale, 16 États Membres de la région ont signalé qu'ils avaient procédé à 25 ratifications de conventions de l'OIT, dont 10 concernaient la convention n° 190. Parmi les nouveautés importantes sur le plan normatif, il convient de mentionner l'adoption, à la 111^e session de la Conférence internationale du Travail tenue en 2023, d'une résolution sur le Bélarus au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, en lien avec la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
101. **Emploi, entreprises durables et développement des compétences, en particulier pour les jeunes (résultats stratégiques 3, 4 et 5).** La création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour accélérer la reprise, notamment pour les jeunes, est restée une priorité dans de nombreux pays. À la suite de la signature, le 8 juillet 2021 lors de la deuxième réunion ministérielle Union européenne-Balkans occidentaux sur l'emploi et les affaires sociales, de la [déclaration sur les moyens d'assurer une intégration durable des jeunes sur le marché du travail](#), cinq États Membres ont élaboré ou mis en œuvre des garanties d'emploi pour les jeunes femmes et les jeunes hommes de moins de 30 ans sous la forme de mesures de formation, de développement des compétences, d'accès à l'emploi et de protection sociale (encadré 8).

► **Encadré 8. Dispositif de garanties pour les jeunes dans les Balkans occidentaux**

L'OIT a mis en place, en partenariat avec la Commission européenne et la Fondation européenne pour la formation, un mécanisme d'assistance technique en matière de garanties pour les jeunes à l'intention de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Macédoine du Nord, du Monténégro et de la Serbie. Ce mécanisme a permis d'établir des statistiques concernant les jeunes sans emploi et ne suivant ni études ni formation et de procéder à l'examen des politiques et des cadres juridiques des pays concernés pour déterminer s'ils étaient à même de mettre en œuvre les garanties pour les jeunes. L'OIT a également évalué la capacité des services publics de l'emploi à assurer le bon fonctionnement de ce dispositif. En s'appuyant sur les éléments concrets recueillis, elle a conçu et exécuté des programmes ciblés de renforcement des capacités à l'intention des institutions participant à la mise en application du dispositif, y compris des partenaires sociaux dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire. Ces programmes mettaient particulièrement l'accent sur les femmes, celles-ci constituant l'écrasante majorité des inactifs en raison des responsabilités familiales qu'elles assument.

- 102.** L'OIT a appuyé des processus de formalisation dans 16 provinces de Türkiye et fourni une assistance à de jeunes entreprises dans les domaines du numérique et de la SST en Bosnie-Herzégovine. En République de Moldova, un nouveau programme mis en œuvre avec son appui a permis à des petites entreprises écologiques de bénéficier de subventions et de conseils. En ce qui concerne les compétences, l'OIT a contribué à la création en Ukraine d'une plateforme nationale de formation professionnelle en ligne, qui a permis d'assurer la continuité de la formation pendant la pandémie et la guerre; elle a aussi contribué aux réformes des apprentissages et de la formation en situation de travail entreprises en Azerbaïdjan, en République de Moldova et en Türkiye.
- 103. Égalité de genre et non-discrimination (résultat 6).** L'OIT a renforcé les moyens destinés à aider les États Membres à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, la participation des femmes au marché du travail et la non-discrimination dans le monde du travail. Au cours de la période biennale, l'Ouzbékistan, la République de Moldova, la Türkiye et l'Ukraine ont adopté des mesures visant à promouvoir un partage équilibré des responsabilités familiales, et six États Membres ont progressé dans l'application de la convention n° 190. En Türkiye, l'OIT a intensifié ses efforts pour promouvoir l'application de ses normes sur l'égalité de rémunération et la discrimination dans l'emploi et la profession, ainsi que pour favoriser la ratification de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la convention n° 190.
- 104. Travail et protection sociale (résultats stratégiques 7 et 8).** L'appui apporté aux réformes concernant les conditions de travail, les salaires et le temps de travail a donné des résultats concrets dans cinq États Membres. Ainsi, un décret sur les salaires minima a été adopté à Chypre et un salaire minimum unique applicable au secteur public et au secteur privé a été instauré en République de Moldova. Avec l'assistance de l'OIT, des règles ont été mises en place en ce qui concerne la durée du travail dans certains secteurs économiques en Géorgie, le travail à distance au Kirghizistan et les heures supplémentaires et les congés annuels en République de Moldova.
- 105.** Cinq États Membres de la région ont apporté des améliorations notables à leurs systèmes de protection sociale. À Chypre, l'assurance sociale a été étendue aux travailleurs indépendants, y compris aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emplois. Le Tadjikistan a adopté la Stratégie nationale de protection sociale à l'horizon 2040, qui vise à moderniser le système de protection sociale du pays et, de cette façon, à garantir la viabilité à long terme des régimes de retraite et à encourager l'extension de la protection.

- 106. Partenariats.** L'OIT a poursuivi la consolidation de son partenariat avec l'UE, comme en témoignent par exemple la [communication sur le travail décent](#) adoptée par la Commission européenne en 2022 et la signature d'accords de financement en vue de la mise en œuvre d'activités de coopération pour le développement en Europe, en Asie centrale et dans d'autres pays du monde. L'OIT a également renforcé la coopération avec les institutions financières internationales au profit de la protection sociale et de la lutte contre le travail forcé en Ouzbékistan. De nombreux États Membres ont exprimé leur soutien en faveur de la Coalition mondiale pour la justice sociale. L'Albanie et l'Ouzbékistan ont confirmé la volonté de leurs hautes instances politiques de poursuivre les objectifs de l'[Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes](#), et s'efforcent actuellement de réunir les conditions requises pour devenir des pays pionniers.

Résultats stratégiques

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

► Faits marquants

- L'OIT a renforcé la capacité institutionnelle d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles dans 59 États Membres, ce qui a permis d'améliorer la gouvernance, les stratégies et les services de 36 organisations et de développer les capacités de plaidoyer de 23 autres.
- Le soutien apporté à des organisations de travailleurs dans 56 pays a permis d'améliorer les stratégies de 35 syndicats et les services fournis par ces derniers et d'accroître l'efficacité des activités de plaidoyer et de dialogue social menées par les travailleurs dans 35 États Membres.
- 38 États Membres ont considérablement renforcé leurs administrations du travail, notamment leurs services d'inspection du travail, ce qui s'est traduit par un meilleur respect des règles et une protection accrue des droits des travailleurs.
- 37 États Membres ont amélioré les cadres réglementaires du dialogue social et des relations professionnelles, renforçant ainsi les institutions chargées de la prévention et du règlement des conflits du travail.
- En 2022, l'OIT a publié son [Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente](#). Ce premier rapport phare de l'Organisation consacré au dialogue social met l'accent sur le rôle de la négociation collective dans la promotion d'une reprise inclusive, durable et résiliente et souligne la nécessité d'instaurer des principes et droits démocratiques qui permettent aux employeurs et aux travailleurs de faire entendre leur voix dans la gouvernance du lieu de travail, condition indispensable à la réalisation de la justice sociale et du travail décent.

- 107.** L'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes, démocratiques, indépendantes et représentatives est une condition préalable à la justice sociale. Des administrations du travail efficaces, responsables, inclusives et dotées de ressources suffisantes, ainsi que des institutions et des processus de dialogue social solides, sont également essentielles pour atteindre cet objectif. En œuvrant de façon collective, ces institutions améliorent la gouvernance du marché du travail, la cohérence des politiques et les conditions de travail, promeuvent l'adoption et le respect des principes et droits fondamentaux au travail et créent l'environnement favorable dont ont besoin les entreprises.

- 108.** Les enseignements tirés de la crise du COVID-19 ont continué d'être mis à profit dans les activités de coopération menées par l'OIT dans ce domaine. Tirer parti de la technologie, exploiter les possibilités offertes par le numérique et introduire des changements fondés sur des données sont restés des priorités absolues pour les organisations de partenaires sociaux et les administrations du travail. Ces améliorations ont permis aux organisations d'employeurs et associations professionnelles et aux organisations de travailleurs d'accroître leur nombre d'adhérents, de trouver des idées nouvelles pour leurs activités de plaidoyer et d'améliorer leurs services, ainsi que de renforcer la capacité des services de l'inspection du travail à promouvoir le respect des règles. Dans les situations de crise dues à des conflits ou à des catastrophes naturelles, l'OIT a fourni un appui renforcé afin d'atténuer les effets délétères des crises sur la liberté syndicale, les capacités institutionnelles des mandants tripartites et le dialogue social (encadré 9).

► **Encadré 9. Ukraine: initiatives des mandants tripartites pour faire face à la crise**

Au début de 2022, avec l'appui de l'OIT et d'autres organisations internationales, d'organisations d'employeurs et associations professionnelles et d'organisations de travailleurs, l'administration du travail de l'Ukraine a créé de nouveaux services et pris des mesures spécifiques pour atténuer les effets catastrophiques de la guerre sur les entreprises et les travailleurs, tout en augmentant la résilience et en jetant les bases de la reconstruction.

- La Fédération des employeurs d'Ukraine a mobilisé 25 entreprises aux fins de la fabrication de produits d'aide humanitaire essentiels, qui ont été distribués à 25 000 personnes dans le besoin, ce qui a contribué à la préservation de la production et de l'emploi, et plusieurs organisations d'employeurs et associations professionnelles ont mis au point des services et des recommandations sur la continuité des activités, la réglementation des échanges commerciaux et l'intégration des personnes handicapées, qui ont bénéficié à plus de 1 200 entreprises.
- La Fédération des syndicats d'Ukraine a assuré le transport, l'hébergement d'urgence et l'approvisionnement en nourriture, en eau et en produits sanitaires de personnes déplacées à l'intérieur du pays, organisé des campagnes d'information sur les possibilités d'emploi à court terme et soutenu les syndicats et les travailleurs des secteurs et industries les plus touchés.
- Compte tenu des risques générés par les déplacements massifs de population, le service public de l'emploi de l'Ukraine a lancé une campagne de sensibilisation à la traite des êtres humains et au travail forcé, qui a touché plus de 4 millions de personnes. Grâce à une autre campagne d'information, axée sur le travail non déclaré, quelque 600 000 travailleurs ont été déclarés et ont pu ainsi accéder à la sécurité sociale.

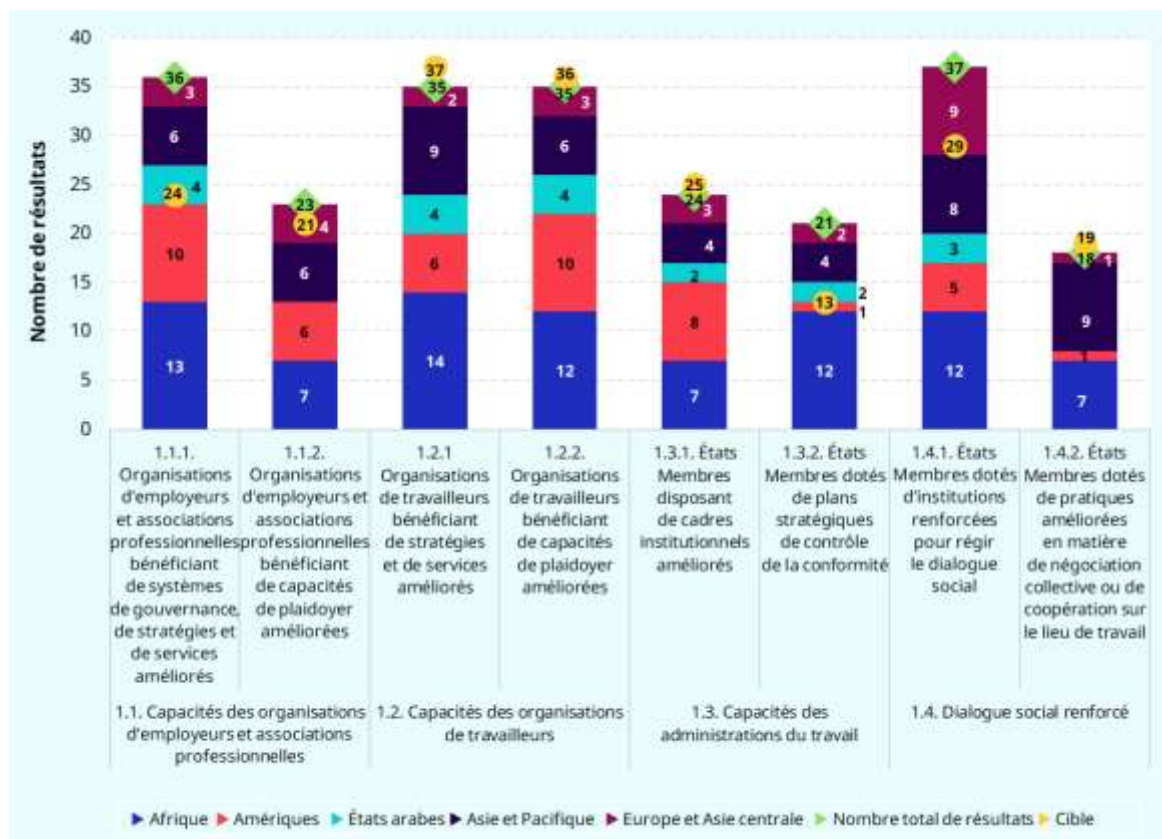
- 109.** Au cours de la période biennale, les institutions, la législation et les processus relatifs aux relations professionnelles ont été renforcés. Cela a permis aux organisations d'employeurs et associations professionnelles, aux organisations de travailleurs et aux administrations du travail de se rencontrer et de participer efficacement à toutes les formes de dialogue social, y compris la négociation collective, et de mieux gérer les transformations et transitions économiques, sociales et environnementales.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2022-23

- 110.** Dans l'ensemble, l'OIT a contribué à l'obtention de 229 résultats au titre des quatre produits relevant du résultat 1, dépassant ainsi de 12 pour cent le nombre total de cibles fixées pour la période biennale. La cible a été atteinte ou dépassée pour cinq des huit indicateurs de produit définis dans le programme et budget, et les résultats obtenus arrivent pratiquement au niveau de la cible pour les trois autres (figure 22) ²¹.
- 111.** Le soutien de l'OIT au **renforcement des capacités des organisations d'employeurs et des associations professionnelles** a conduit celles-ci, dans 36 États Membres, à mettre en place des réformes institutionnelles qui ont généré une augmentation de revenu, un accroissement du nombre d'adhérents et un renforcement de la résilience organisationnelle. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles de ces pays ont adopté de nouvelles stratégies pour compenser les pertes de membres dues à la pandémie, tout en augmentant le nombre de leurs représentants, en mettant en œuvre des approches fondées sur des données, en développant l'utilisation d'outils numériques dans leur fonctionnement et en diversifiant leurs services, notamment grâce aux plateformes numériques. Par exemple, l'OIT, en collaboration avec le Centre de Turin, a mis en œuvre une initiative de renforcement des capacités visant à élargir la base des organisations d'employeurs et des associations professionnelles en Arménie, au Bélarus, en Géorgie, au Kazakhstan, au Kirghizistan, en Ouzbékistan et au Tadjikistan, ce qui a abouti à l'adhésion d'entreprises aux organisations de ces pays qui avaient participé à cette initiative. La Fédération du commerce et des employeurs des Fidji et la Chambre de commerce et d'industrie de Vanuatu ont fait de l'exploitation des données un point fort de leur stratégie de recherche. Pour soutenir la transition vers le numérique et l'acquisition de compétences en matière de gestion des données, l'OIT a mis à la disposition des organisations d'employeurs et des associations professionnelles un logiciel de gestion permettant de recueillir des informations sur les besoins de leurs membres, a publié des rapports spécifiques pour l'[Amérique latine](#) et les [Caraïbes](#) et a organisé des conférences régionales et des activités de renforcement des capacités, notamment en partenariat avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE).

²¹ Les résultats obtenus dans ce domaine représentent une contribution au Plan d'action révisé sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023 visant à donner suite aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2018, telles qu'approuvées par le Conseil d'administration (GB.335/INS/3(Rev.)).

► **Figure 22. Résultat 1: cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région**



- 112.** Dans 21 pays, des organisations d'employeurs et des associations professionnelles ont pris fait et cause pour la lutte contre les problèmes économiques et sociaux au lendemain de la crise du COVID-19 et pour une reprise durable et résiliente. Elles ont élaboré des documents d'orientation stratégique axés sur la création d'un environnement propice à l'activité économique, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, l'exploitation des compétences pour l'avenir, la lutte contre le changement climatique, le passage des entreprises aux énergies renouvelables et des questions telles que les modalités de travail à distance. Au cours de la période biennale concernée, l'OIT a élaboré 13 produits mondiaux et régionaux, concernant notamment la [productivité dans les États arabes](#), l'[évolution du lieu de travail en Afrique](#), le rôle du secteur privé dans la lutte contre le changement climatique, les migrations de main-d'œuvre, ainsi que la manière dont les entreprises peuvent tirer parti de la diversité et de l'inclusion pour accroître la résilience.
- 113.** Les pratiques antisyndicales et les restrictions à la liberté syndicale ont continué d'entraver le fonctionnement des organisations de travailleurs dans de nombreux pays. L'OIT a intensifié son assistance de façon à promouvoir une action coordonnée via des plateformes syndicales communes et à renforcer la capacité institutionnelle des organisations de travailleurs de toutes les régions, contribuant ainsi à l'obtention de résultats dans 35 États Membres. Parmi ces résultats, on peut citer le renforcement des actions de sensibilisation à l'intention des travailleurs non syndiqués, en particulier les travailleurs du secteur informel et des plateformes, la création de nouvelles organisations et le développement de nouveaux services, y compris au moyen d'outils numériques et d'une présence accrue dans les médias en ligne. Au Ghana, le Congrès des syndicats a élargi sa base de 12 pour cent et créé un service permettant aux jeunes femmes de signaler les cas de violence et de harcèlement et de

bénéficier de conseils et d'un soutien à cet égard. Des systèmes numériques de dépôt de plaintes ont été mis en place en Indonésie, en Mongolie et aux Philippines, et des applications ont été développées pour signaler les cas de violation des droits du travail en République de Moldova et pour faciliter la formalisation au Kirghizistan. La Fédération générale des syndicats de Bahreïn a aidé l'un de ses affiliés à organiser 800 travailleurs migrants, qui ont pu ainsi obtenir une augmentation de salaire. Il s'agit d'une avancée importante car la syndicalisation des travailleurs migrants est interdite dans de nombreux États arabes.

- 114.** Dans 35 États Membres, les organisations de travailleurs ont formulé des propositions qui ont été examinées dans le cadre de mécanismes de négociation collective et de dialogue social aux fins de l'élaboration de politiques (encadré 10). Ces propositions étaient axées sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, notamment la SST, ainsi que sur le travail domestique, la formalisation, les migrations et l'économie des plateformes, parmi d'autres questions prioritaires. Les organisations de travailleurs du Cambodge et des Philippines ont plaidé pour les réformes en matière de liberté syndicale demandées par les organes de contrôle de l'OIT. Au Myanmar, les syndicats ont coordonné leurs efforts pour fournir à la commission d'enquête mise en place par l'Organisation des informations sur les violations de la liberté syndicale et le travail forcé. L'OIT a continué d'aider les organisations de travailleurs à collaborer avec les équipes de pays des Nations Unies, ce qui a conduit à la présentation et à l'examen de propositions en vue de leur inclusion dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable de l'Argentine, du Botswana, du Nigéria, de l'Ouganda, des Philippines, de la Tunisie et du Viet Nam. Pour aider les organisations de travailleurs à renforcer leurs capacités, l'OIT a accru les ressources globales qu'elle consacre aux [syndicats en tant qu'acteurs du changement](#), à la protection sociale, au dialogue social et à la collaboration avec les Nations Unies, et a élaboré des orientations générales sur l'emploi dans le secteur du numérique.

► **Encadré 10. Un accord bipartite destiné à faire cesser la violence fondée sur le genre dans les Caraïbes**

Dans le cadre de l'[initiative Spotlight des Nations Unies](#), qui vise à éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles, la Centrale nationale des syndicats (NATUC) et l'Association consultative des employeurs (ECA) de Trinité-et-Tobago ont élaboré et adopté une politique type pour le lieu de travail concernant la violence fondée sur le genre, la violence conjugale et le harcèlement sexuel, qui a été mise en œuvre dans l'ensemble du pays. Cette expérience a donné lieu à l'adoption, par le Congrès du travail des Caraïbes (CCL) et la Confédération des employeurs des Caraïbes (CEC), d'une position commune sur la lutte contre la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail, dont s'inspirent d'autres États Membres des Caraïbes.

- 115.** Pour améliorer l'efficacité des **administrations du travail**, en particulier des systèmes d'inspection du travail, l'OIT a aidé les États Membres à réformer, sur les plans stratégique et juridique, le mandat, la structure, les ressources, la stratégie et les méthodes de travail de ces institutions. Dans 24 États Membres, l'Organisation a contribué à la réforme des cadres juridique et réglementaire, à l'élargissement de la collaboration avec d'autres autorités et partenaires sociaux et à la modernisation des systèmes et processus grâce aux technologies de l'information et de la communication. Il s'est agi, par exemple, de lever les restrictions imposées aux inspecteurs du travail pendant la pandémie de COVID-19 en Arménie, en Géorgie et en République de Moldova, d'adopter des systèmes électroniques de gestion des dossiers et d'automatiser des procédures aux Fidji, au Guatemala, en République dominicaine et au Viet Nam.

- 116.** Des plans stratégiques de contrôle de la conformité ont été adoptés ou révisés dans 21 pays, ce qui a permis d'améliorer la capacité des inspections du travail à s'acquitter efficacement de leurs tâches en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, à promouvoir la formalisation, à assurer le paiement des arriérés de salaires et des cotisations sociales et à faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail. À Madagascar, par exemple, avec le soutien du programme phare de l'OIT intitulé «Sécurité + santé pour tous», le ministère du Travail a adopté un plan stratégique pour l'inspection du travail afin de lutter contre l'informalité, le travail des enfants et les problèmes liés à la SST, au COVID-19 et au VIH/sida. Aux fins de ses activités de coopération dans ce domaine, l'OIT s'est appuyée sur les premières directives mondiales relatives aux [principes généraux de l'inspection du travail](#), adoptées par le Conseil d'administration en mars 2022. L'Organisation a également élaboré de nouveaux produits de la connaissance axés sur les statistiques de l'inspection du travail et renforcé la capacité des inspecteurs du travail à contrôler efficacement l'application de différents droits des travailleurs dans le cadre de cours et d'académies, en collaboration avec le Centre de Turin et sur la base d'un [nouveau programme de formation](#). L'OIT a en outre renforcé des réseaux d'inspecteurs du travail en Europe de l'Est et créé une plateforme interrégionale pour les pays d'Amérique latine, l'Espagne et le Portugal.
- 117.** L'OIT a appuyé le renforcement d'institutions et de mécanismes nationaux de **dialogue social**, notamment des systèmes de règlement des différends de 37 États Membres. Ces efforts ont contribué notamment à améliorer la négociation collective dans 11 pays et à soutenir la coopération sur le lieu de travail dans 10 États Membres. Les Comores, par exemple, ont créé un comité national tripartite pour promouvoir des transitions justes dans les économies verte et bleue, et la République-Unie de Tanzanie a fait des progrès notables dans la mise en œuvre de la feuille de route nationale pour l'amélioration de la négociation collective et du dialogue social (encadré 11).

► **Encadré 11. Négociation collective et règlement des différends en République-Unie de Tanzanie**

La République-Unie de Tanzanie a réalisé des progrès considérables dans l'amélioration de la négociation collective, du dialogue social et de la résolution des conflits afin de mieux répondre aux défis émergents dans le monde du travail. Les activités de renforcement des capacités menées par l'OIT et le PNUD ont permis l'adoption de 42 conventions collectives (6 à Zanzibar et 36 sur le territoire continental de la République-Unie de Tanzanie) et la préservation des conditions de travail et d'emploi, y compris les salaires. En outre, le Conseil consultatif du travail, l'Unité de traitement des conflits et le Comité tripartite de règlement des différends de Zanzibar ont été réformés pour leur permettre de mieux remplir leur mandat en matière d'amélioration des relations de travail.

- 118.** L'OIT a déployé des produits et des outils de connaissance novateurs pour étayer ses activités de conseil stratégique et de renforcement des capacités aux niveaux national et mondial, notamment une [base de connaissances](#) sur le dialogue social transfrontalier, un [outil de diagnostic](#) pour l'autoévaluation de l'efficacité de la prévention et de la résolution des conflits du travail et une [méthode d'autoévaluation pour les institutions de dialogue social](#) qui a été appliquée au cours de la période biennale en Arménie, au Bangladesh, en Macédoine du Nord, au Sénégal, au Tchad et à Zanzibar (République-Unie de Tanzanie). Les bases de données juridiques de l'OIT relatives à la réglementation des contrats temporaires et à la cessation de la relation de travail ([EPLex](#)), ainsi qu'aux relations professionnelles ([IRData](#)), ont été étoffées. En 2023, après une conférence internationale organisée conjointement par l'OIT et l'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires

(AICESIS), les représentants de 30 pays ont adopté une déclaration sur le rôle du dialogue social dans la lutte contre les inégalités. L'OIT, en coopération avec le Centre de Turin, a publié de nouvelles éditions en ligne de l'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles et de l'Académie sur le droit du travail, et a lancé une version numérique des modules d'apprentissage sur les mécanismes de plainte et la coopération sur le lieu de travail.

Budget et dépenses

- 119.** Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 1 en 2022-23 s'est établi à 162 millions de dollars É.-U., et a été financé à 68 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 30 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement et à 2 par le CSBO. Ce montant dépasse de 24 pour cent le budget stratégique prévu pour la période biennale.

Les cinq principaux partenaires de développement pour le résultat 1

(budget total en 2022-23, en millions de dollars É.-U.)

• États-Unis	14,1
• Fonds multidonateurs	9,2
• Secteur privé	8,0
• Union européenne	7,7
• Japon	4,1

► Tableau 7. Résultat 1: budget stratégique et dépenses

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	109,9	110,6
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	20,8	48,3
Compte supplémentaire du budget ordinaire	s.o.	3,1
Total	130,7	162

- 120.** Sur le montant total des dépenses engagées en 2022-23, 47 pour cent sont liés au renforcement des capacités institutionnelles des organisations de partenaires sociaux (produits 1.1 et 1.2). Ces ressources proviennent majoritairement du budget ordinaire de l'OIT (93 pour cent).
- 121.** Un montant important provenant du CSBO (environ 2 millions de dollars É.-U.) a en outre été alloué à ces produits, ce qui a contribué aux résultats obtenus par sept organisations d'employeurs et associations professionnelles et par 13 organisations de travailleurs.

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

► Faits marquants

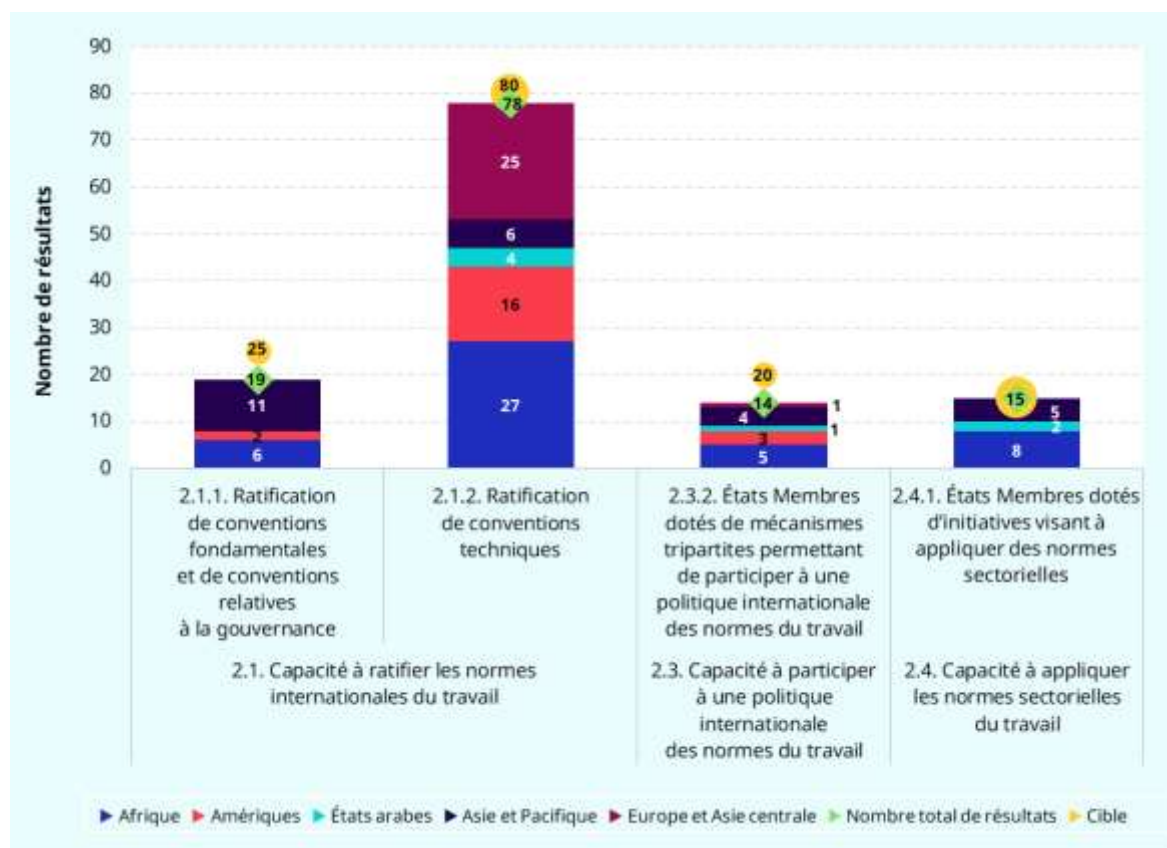
- Au cours de la période biennale, 97 ratifications de conventions et de protocoles ont été enregistrées, dont 26 pour la convention n° 190.
- Trois réclamations au sujet de l'application de conventions ratifiées ont été réglées par une conciliation volontaire à caractère facultatif au niveau national.
- Une commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT a achevé l'examen des violations des conventions n°s 87 et 29 au Myanmar et a publié son rapport.
- Grâce à la forte augmentation du nombre de rapports reçus dans les temps, la CEACR a examiné plus de 3 700 commentaires concernant l'application des normes internationales du travail, et la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail et le Comité de la liberté syndicale ont respectivement examiné 46 et 161 cas.
- Des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et des PPTD ont été élaborés dans 11 États Membres pour soutenir l'application des normes internationales du travail, notamment en donnant suite aux commentaires formulés par les organes de contrôle de l'OIT.

- 122.** L'établissement, la promotion, la ratification et le contrôle de l'application des normes internationales du travail sont restés des axes majeurs du programme de l'OIT pendant la période biennale, ce qui a eu une incidence sur les résultats obtenus au titre de tous les résultats stratégiques du programme et budget. L'Organisation a continué de renforcer et de moderniser son action normative et son corpus de normes. Le travail efficace et faisant autorité de contrôle des normes internationales du travail a été renforcé par la soumission de rapports dans les délais impartis et la participation accrue des mandants tripartites aux processus de règlement des différends par la conciliation dans de nombreux pays.
- 123.** Les normes internationales du travail sont essentielles pour promouvoir la cohérence des politiques et des normes aux fins de la justice sociale et du développement durable à l'échelle nationale. L'OIT a renforcé ses interactions avec les entités des Nations Unies, les organes indépendants chargés de contrôler l'application des traités des Nations Unies et d'autres organisations internationales afin de promouvoir la reconnaissance des normes du travail en tant que droits de l'homme et de diffuser les commentaires formulés par ses organes de contrôle.

Performances au regard des cibles et des engagements fixés pour 2022-23

- 124.** L'OIT a fourni un appui aux États Membres pour accroître leur capacité: i) de ratifier et d'appliquer les normes internationales du travail; ii) de mettre au point des mécanismes tripartites efficaces pour participer aux travaux normatifs; et iii) de mettre en œuvre des normes du travail et des outils sectoriels. Pendant la période biennale, 97 ratifications ont été enregistrées dans 51 États Membres (annexe I), 15 pays ont créé ou renforcé des mécanismes de consultation tripartites axés sur les normes du travail, et les mandants de 16 pays ont mis au point des mesures relatives à l'application de normes sectorielles (figure 23). En outre, le Conseil d'administration a noté avec satisfaction que des progrès avaient été faits dans l'application des normes dans 41 cas et que 20 pour cent des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable ou des PPTD adoptés pendant la période biennale tenaient compte de questions pertinentes liées aux normes internationales du travail, notamment de commentaires formulés par les organes de contrôle de l'Organisation.

► **Figure 23. Résultat 2: cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région**



Notes: ¹ Les deux indicateurs du produit 2.2 et un des indicateurs du produit 2.3 ayant des unités de mesure différentes, ils n'apparaissent pas dans la figure. ² Le programme et budget et les cibles associées ayant été élaborés et approuvés avant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail, les ratifications des conventions n^{os} 155 et 187 sont comptabilisées sous l'indicateur 2.1.2 (conventions techniques).

- 125.** L'OIT a fourni un appui à ses mandants pour encourager les ratifications par divers moyens, notamment une analyse des lacunes dans la législation et les pratiques nationales, des consultations tripartites, des échanges d'informations et de données d'expérience, et des conseils sur les politiques et l'action normative. La coopération pour le développement a joué un rôle important dans de nombreux pays (encadré 12). Le nombre total de ratifications enregistrées pendant la période biennale est toutefois inférieur à la cible fixée dans le programme et budget, notamment parce que le nombre de ratifications de conventions techniques a été moins important que prévu en Asie et dans le Pacifique, où l'accent a été mis sur les conventions fondamentales et l'achèvement des processus précédant la ratification, qui avaient été retardés par la pandémie.

► **Encadré 12. Ratification et application effective des normes internationales du travail grâce à la coopération technique**

En juin 2023, Madagascar a ratifié quatre conventions: la MLC, 2006, et les conventions n^{os} 155, 187 et 161. La ratification des trois conventions relatives à la sécurité et à la santé au travail a été facilitée par l'assistance technique fournie par le [Fonds Vision Zéro](#), qui fait partie du programme phare de l'OIT intitulé «Sécurité + Santé pour tous», et par le projet [Commerce au service du travail décent](#). Le Fonds Vision Zéro a renforcé les capacités du groupe de travail sur la sécurité et la santé au travail créé en 2018 pour encourager une approche plus volontaire et plus globale de l'inspection du travail. Le projet Commerce au service du travail décent, qui a pour but de mieux faire appliquer les conventions fondamentales de l'OIT dans les pays avec lesquels l'UE a un partenariat commercial grâce à une amélioration des relations et des conditions de travail, a permis de renforcer la conformité grâce à la formalisation d'unités de production de l'industrie textile. Les éclairages obtenus sur l'importance de la conformité stratégique ont conduit à l'élaboration d'un plan d'inspection du travail multisectoriel à long terme et d'outils d'action connexes, et ont aidé le pays à rattraper le retard considérable qu'il avait accumulé en matière de présentation de rapports sur les conventions ratifiées en 2022.

- 126.** Le plus grand nombre de ratifications a été enregistré dans la catégorie des conventions techniques (67), puis dans celles des conventions fondamentales (24) et des conventions relatives à la gouvernance (6).
- Pour ce qui est des conventions techniques, une stratégie approuvée par le Conseil d'administration a conduit à un grand nombre de ratifications de la convention n° 190. La ratification d'autres conventions telles que la MLC, 2006, et la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, s'est accélérée grâce à une forte adhésion tripartite dans le cadre du mécanisme d'examen des normes.
 - Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, reste l'instrument fondamental le plus ratifié, bien que le nombre de nouvelles ratifications ait été nettement inférieur à celui de l'exercice biennal précédent. La convention n° 87, pour laquelle une seule ratification a été enregistrée au cours de la période biennale, demeure l'instrument fondamental le moins ratifié, ce qui prive plus de la moitié de la main-d'œuvre mondiale de la protection conférée par cette convention.
 - Seulement quatre États Membres ont ratifié des conventions relatives à la gouvernance pendant la période biennale. Sur les six ratifications ainsi enregistrées, trois concernent la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.
- 127.** En ce qui concerne l'**application des normes internationales du travail**, l'OIT a examiné des lois, mis en place des modalités de conciliation volontaire et facilité les travaux des organes de contrôle. En 2022, la commission d'experts a noté des progrès dans un grand nombre de cas, notamment 34 cas dans lesquels la conformité s'était améliorée, et 229 cas dans lesquels on pouvait raisonnablement s'attendre à de nouveaux progrès.

128. De manière générale, les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et les PPTD élaborés dans 11 pays en 2022 et 2023 font expressément référence aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT. Le Plan-cadre du Pakistan pour 2023-2027 met par exemple l'accent sur la nécessité de mieux appliquer les normes internationales du travail en s'appuyant sur les commentaires des organes de contrôle de l'OIT. Le plan-cadre de l'Équateur pour 2022-2026 souligne les lacunes en matière de travail décent qui découlent de violations des droits au travail faisant l'objet de commentaires de la CEACR et de discussions au sein de la Commission de l'application des normes, et propose des solutions fondées sur le dialogue social. L'OIT a contribué à ces résultats par des activités de renforcement des capacités proposées en collaboration avec le Centre de Turin, l'élaboration de rapports nationaux sur les normes et la fourniture d'un appui sur mesure au personnel sur le terrain et de deux listes d'autoévaluation destinées aux coordonnateurs résidents des Nations Unies, entre autres parties prenantes, et mises au point avec d'autres entités des Nations Unies.
129. Pour accroître la **capacité des États Membres à participer à l'action normative**, l'OIT a continué de renforcer la capacité des mandants de s'acquitter de leurs obligations en matière de présentation de rapports et d'encourager les consultations tripartites sur les normes internationales du travail.
130. En 2022-23, le nombre de rapports présentés à la CEACR dans les délais fixés a augmenté de 25 pour cent par rapport à 2020-21. Si cela s'explique en partie par le fait qu'en 2020 le taux de présentation de rapports avait baissé en raison de la pandémie de COVID-19, ce taux était revenu à la normale en 2021 et est depuis lors supérieur à sa moyenne d'avant la pandémie. Bien que cette tendance concerne toutes les régions, elle traduit une hausse importante du nombre de rapports présentés dans les délais par les pays africains, où l'OIT a multiplié les activités de renforcement des capacités et a mis la question à l'ordre du jour des conférences sous-régionales afin d'attirer l'attention sur l'importance de la présentation de rapports. La tenue, depuis 2021, de sessions régionales de l'Académie sur les normes internationales du travail, en lieu et place des sessions mondiales, a permis d'accroître la portée et les retombées de cette manifestation. Pendant la période biennale, l'académie a formé quelque 150 mandants et professionnels du droit de l'Asie et du Pacifique ainsi que de l'Europe et de l'Asie centrale.
131. La collaboration tripartite sur des questions liées aux normes internationales du travail et le dialogue sur les stratégies normatives ont été renforcés dans 14 pays. Des comités tripartites ont notamment été créés et se sont réunis pour la première fois (Bangladesh et Népal), et des structures préexistantes ont été consolidées (Côte d'Ivoire et Pakistan). Dans certains cas, la collaboration tripartite a été renforcée dans le cadre d'une assistance technique fournie à la suite des conclusions formulées par la Commission de l'application des normes (Iraq et Kazakhstan). En Amérique latine, l'accent a été mis sur le règlement des différends portant sur des questions portées à l'attention des organes de contrôle de l'OIT. Sur cette base, en 2024-25, l'Organisation proposera une large gamme d'activités à l'échelle mondiale et régionale pour promouvoir énergiquement la collaboration tripartite sur les politiques relatives aux normes internationales du travail, y compris au moyen de la coopération Sud-Sud en Asie et d'un renforcement des capacités techniques en matière de règlement des différends en Amérique latine.

- 132.** L'accent ayant été mis sur le règlement des différends, le Conseil d'administration a ouvert la voie à la conciliation volontaire à caractère facultatif, avec l'appui du Bureau, dans le cadre de la procédure de réclamation prévue par l'article 24 de la Constitution de l'OIT. Cette mesure a permis de mener une conciliation concluante et de mettre un terme à des procédures de réclamation en Afrique du Sud (encadré 13), en Slovénie et en Uruguay. En novembre 2023, le Conseil d'administration a décidé de faire de la conciliation volontaire à caractère facultatif une modalité permanente de la procédure de réclamation prévue par l'article 24 avec quelques aménagements en ce qui concerne les délais.

► **Encadré 13. Conciliation volontaire à caractère facultatif pour le règlement des différends en Afrique du Sud**

En 2021, le syndicat Solidarité a présenté une réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant que les nouvelles lois de l'Afrique du Sud sur l'émancipation économique des Noirs et la transformation étaient contraires à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Conformément aux nouvelles règles adoptées par le Conseil d'administration en 2018, les parties ont été informées de la possibilité d'entamer une conciliation volontaire avec l'assistance de l'OIT. En juin 2023, les parties sont parvenues à un règlement volontaire sur les dispositions de la nouvelle législation relative à la diversité et la transformation, les employeurs étant tenus d'établir des plans d'équité en matière d'emploi conformes aux objectifs fixés en matière d'emploi des Noirs dans les codes de bonnes pratiques sur l'émancipation économique générale des Noirs. La conciliation volontaire menée avec l'assistance du Bureau est également intéressante en ce qu'elle constitue un outil de collaboration et de renforcement des capacités en matière de normes internationales du travail.

- 133.** Avec l'appui de l'OIT, 15 États Membres ont appliqué des **normes internationales du travail, des recueils de directives pratiques et des principes directeurs** dans divers secteurs, notamment la santé, l'enseignement, l'industrie manufacturière, la construction, la pêche, le secteur maritime, l'agriculture, la production alimentaire, le tourisme, l'énergie et les arts et le divertissement. On mentionnera par exemple:
- l'application de la [méthode OIT-OMS HealthWISE](#) pour améliorer la SST dans les établissements de santé en Afrique du Sud et au Pakistan;
 - le développement de la capacité des mandants tripartites à promouvoir et à garantir le respect des règles dans le secteur de l'électronique au Viet Nam;
 - l'élaboration de contrats de travail normalisés pour les travailleurs du secteur de la pêche en Namibie, comprenant notamment des améliorations en matière de SST;
 - la création d'un comité tripartite de SST et les progrès accomplis en matière de syndicalisation dans le secteur du recyclage des navires en Inde;
 - l'adoption d'une nouvelle législation conforme à la MLC, 2006, aux Maldives;
 - l'élaboration d'une campagne de sensibilisation sur les risques liés à la migration des jeunes joueurs de football en Côte d'Ivoire.
- 134.** Au cours de la période biennale, l'OIT a organisé huit réunions sectorielles techniques, trois réunions d'experts et trois réunions régionales sur l'agriculture, les arts et le divertissement, l'aviation civile, la construction, les voies de navigation intérieures, l'hôtellerie, la restauration et le tourisme, la pêche, les transports maritimes, les industries pétrolières et gazières, les services publics, le commerce de détail, l'enseignement, les industries extractives et les

transports ferroviaires. Parmi les 1 235 participants à ces événements figuraient des mandants tripartites et des observateurs. L'OIT a de plus adopté trois nouveaux outils sectoriels pour les industries [agroalimentaire](#) et [maritime](#) et le secteur de la [construction](#).

Budget et dépenses

- 135.** Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 2 en 2022-23 s'est établi à 83,4 millions de dollars É.-U. Les dépenses extrabudgétaires ont été plus élevées que prévu, en raison de l'intérêt accru suscité par la promotion des normes dans le cadre des échanges mondiaux et des accords d'investissement et par les politiques de sauvegarde sociale des institutions financières internationales.

Le CSBO a contribué à des résultats spécifiques dans ce domaine dans quatre États Membres.

Les cinq principaux partenaires de développement pour le résultat 2 (budget total en 2022-23, en millions de dollars É.-U.)

• Union européenne	9,0
• Qatar	7,6
• États-Unis	4,0
• Japon	1,6
• Finlande	1,2

► Tableau 8. Résultat 2: budget stratégique et dépenses

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	61,2	62,3
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	15,6	20,1
Compte supplémentaire du budget ordinaire	s.o.	1,0
Total	76,8	83,4

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

► Faits marquants

- Trente-neuf États Membres ont élaboré des cadres globaux pour les politiques de l'emploi qu'ils ont mis en œuvre au moyen de politiques nationales de l'emploi et de stratégies en faveur de l'emploi des jeunes et de la formalisation, et qui ont contribué à la reprise du marché du travail et permis de relever des défis à plus long terme en matière d'emploi.
- Dans 21 pays, les capacités des services publics de l'emploi et des programmes actifs du marché du travail ont été renforcées de sorte qu'ils soient mieux à même d'aider les travailleurs et les demandeurs d'emploi. Ainsi, en Colombie, les agences pour l'emploi des districts ont pu réaliser environ 75 000 placements en 2023, contre 2 000 en 2020.
- Dans dix États Membres, l'OIT a apporté son soutien aux mandants pour l'élaboration de politiques globales en faveur d'une transition juste qui comprennent des volets emploi, compétences et financement et visent des domaines précis comme l'économie bleue, les énergies renouvelables, la production de cacao, le tourisme durable, l'économie circulaire et la bioéconomie.
- Les programmes d'investissement à forte intensité d'emploi mis en place dans 30 pays ont contribué de manière décisive à préserver les moyens de subsistance et améliorer les compétences de milliers de travailleurs, en particulier dans les zones rurales et les situations d'après-crisis. En tout, ces programmes ont permis de créer plus de 500 000 journées de travail au profit d'environ 22 000 personnes, parmi lesquelles des personnes déplacées dans leur propre pays, des réfugiés et des travailleurs ruraux.

- 136.** Dans un contexte de ralentissement économique mondial et de faible croissance de l'emploi, l'OIT a fourni un appui aux gouvernements et aux partenaires sociaux pour les aider à améliorer l'efficacité et la coordination de leurs politiques sociales et de développement économique, ainsi que de leurs programmes nationaux en faveur de la création d'emplois décents et de la promotion de transitions justes. Dans de nombreux pays, l'action de l'OIT a mis l'accent sur la relance de l'emploi après la crise du COVID-19, compte tenu des effets de la hausse du coût de la vie et de la crise de l'énergie sur les marchés du travail. Une approche intégrée a été adoptée afin d'optimiser les retombées des politiques macroéconomiques et sectorielles en matière d'emploi.
- 137.** Afin de favoriser l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, l'OIT a réalisé, avec l'appui de partenaires de développement comme la Commission européenne, 36 évaluations d'impact de programmes d'investissement et études diagnostiques de l'emploi dans 26 États Membres. Elle a également promu le dialogue social et les consultations tripartites pour accroître la qualité, l'impact et la légitimité des mesures adoptées, et développé les plateformes de partage des connaissances et les initiatives de renforcement des capacités.
- 138.** L'OIT a aussi renforcé ses partenariats et alliances aux niveaux mondial, régional et national, notamment avec: i) l'Union africaine et la [SADC](#) en ce qui concerne l'adoption d'une approche favorable à l'emploi pour l'élaboration de politiques macroéconomiques et sectorielles; ii) le [FIDA](#) et [CARE](#) pour promouvoir le travail décent dans les filières alimentaires; iii) l'UE en ce qui concerne l'intégration de l'emploi dans les politiques commerciales et d'investissement au [Moyen-Orient et en Afrique du Nord](#) et les garanties d'emploi pour les jeunes dans les Balkans occidentaux. L'Organisation a également continué de participer activement à des initiatives multipartites, dont elle dirige souvent des groupes de travail ou accueille le secrétariat, comme l'[initiative Action climatique pour l'emploi](#) et l'[Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes](#).

139. Tout au long de la période biennale, l'OIT s'est efforcée de coordonner étroitement sa participation au dialogue politique à l'échelle mondiale et régionale avec ses activités au niveau des pays. L'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, par exemple, reflète la stratégie de l'OIT en faveur de la promotion du plein emploi productif et librement choisi, tout en contribuant directement aux conseils stratégiques que dispense l'Organisation dans les pays pionniers. Les activités de l'OIT dans le cadre de l'Accélérateur mondial ont en outre conduit à la mise en place de partenariats avec des institutions financières internationales, des banques de développement et d'autres organismes des Nations Unies, à savoir l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, le PNUD, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), ONU-Femmes et le Programme alimentaire mondial.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2022-23

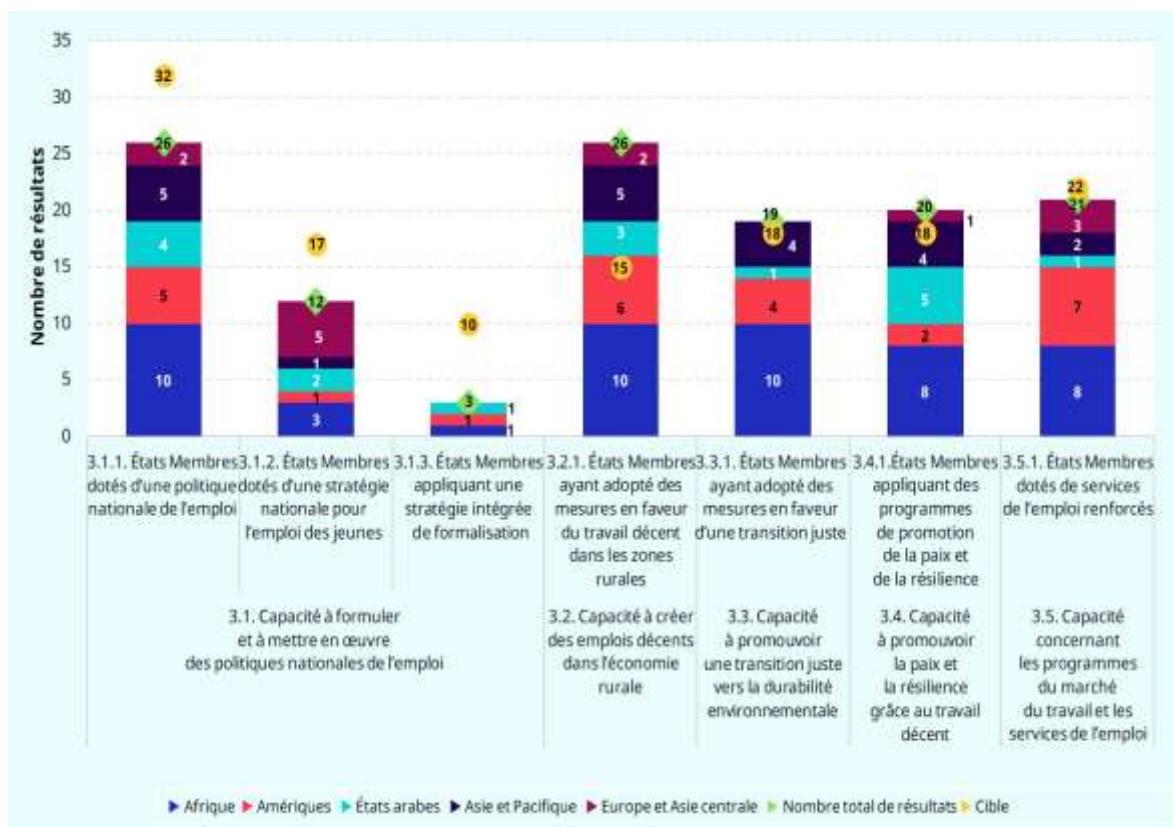
140. Au cours de la période biennale, l'OIT a fourni un appui ciblé à ses États Membres en vue de renforcer leur capacité à formuler et à mettre en œuvre des politiques nationales de l'emploi, à élaborer des mesures en faveur du travail décent dans les zones rurales, à promouvoir des transitions justes vers la durabilité environnementale, à contribuer à la paix et à la résilience grâce au travail décent et à mettre en œuvre des services et programmes d'aide à l'emploi plus efficaces et efficaces. En tout, l'Organisation a apporté son concours à la réalisation de 127 objectifs définis au titre du présent résultat, soit un chiffre légèrement en deçà de la cible fixée pour la période biennale (132). Elle a en revanche dépassé la cible pour trois des sept indicateurs de produit, mais a obtenu des résultats sensiblement inférieurs à la cible fixée en ce qui concerne l'adoption de politiques nationales de l'emploi, de programmes pour les jeunes et de stratégies intégrées de formalisation (figure 24). Cela s'explique principalement par les retards pris dans les processus d'élaboration des politiques de certains pays, du fait de leur instabilité sociopolitique et des effets persistants de la crise du COVID-19. De nombreux pays d'Afrique et d'Asie ont fait une priorité du renforcement des systèmes de suivi et d'évaluation des politiques et décidé d'entreprendre un réexamen formel des politiques existantes comme condition préalable à l'élaboration de politiques futures.
141. À la demande des mandants, l'OIT a contribué à la **formulation et à la mise en œuvre de politiques nationales de l'emploi qui tiennent compte des considérations de genre**, sont fondées sur des diagnostics et des évaluations solides et mettent l'accent sur la promotion d'une relance inclusive et durable de l'emploi, en particulier pour les femmes, les jeunes et les travailleurs informels. Cette contribution a permis: i) l'élaboration de politiques globales de l'emploi basées sur des données probantes dans 26 pays (encadré 14); ii) la formulation et la mise en œuvre de programmes en faveur de l'emploi des jeunes dans 12 États Membres, y compris sous la forme de garanties d'emploi dans les Balkans occidentaux; iii) l'adoption de stratégies intégrées de formalisation dans trois pays.

► **Encadré 14. Une politique publique nationale de l'emploi au Paraguay**

Le 3 mai 2022, le Président de la République du Paraguay a signé un décret visant à ériger la politique nationale de l'emploi au rang de politique publique nationale et ordonnant à toutes les institutions publiques de recentrer leurs politiques et leurs programmes sur la relance économique et la croissance, la stimulation de la demande, la reconversion de la main-d'œuvre, l'amélioration des qualifications et des compétences, l'intermédiation du travail et le renforcement institutionnel. La mise en œuvre de cette politique repose sur un plan opérationnel validé par les mandants tripartites qui contient un système de suivi. Pour en garantir l'efficacité sur le long terme, le gouvernement a pris l'engagement de faire du Paraguay l'un des pays « pionniers » de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, lors du Forum des États d'Amérique latine et des Caraïbes sur le développement durable qui s'est tenu en avril 2023.

142. En 2023, l'OIT a lancé une plateforme de partage des connaissances et d'assistance technique, l'*Employment Policy Action Facility*, qui offre des conseils et des outils concernant la conception, le financement et l'évaluation des politiques de l'emploi. Elle a aussi développé des supports de diffusion des connaissances de portée mondiale, notamment: i) le rapport sur les *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2022*; ii) le rapport sur l'*Examen des politiques de l'emploi dans le monde 2023*; iii) les directives intitulées *Guidelines for employment diagnostics in times of continuous change*. En outre, l'Organisation a sensiblement renforcé son expertise ainsi que le soutien qu'elle fournit aux mandants en ce qui concerne l'élaboration de politiques de l'emploi adaptées aux possibilités offertes par l'économie verte, l'économie numérique et l'économie du soin.

► **Figure 24. Résultat 3: cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région**



143. Dans le cadre du Plan d'action de l'OIT pour l'emploi des jeunes 2020-2030, qui a été examiné par le Conseil d'administration en novembre 2023, l'Organisation a renforcé son action en faveur de l'[Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes](#). Elle a mis en œuvre, en collaboration avec le Centre de Turin, un programme complet de renforcement des capacités concernant les politiques de l'emploi et l'économie informelle, dont 1 118 participants ont pu bénéficier grâce à l'organisation de cours à l'échelle mondiale et régionale.
144. Sur la base des travaux accomplis lors des périodes biennales précédentes, l'OIT a contribué à faire progresser le **travail décent dans l'économie rurale** en mettant l'accent sur le secteur agroalimentaire, la pêche et l'aquaculture, la foresterie et le tourisme. Ses activités ont favorisé l'adoption de mesures concrètes dans 26 pays. La mise en œuvre de programmes à forte intensité d'emploi dans certaines zones rurales de l'Afrique du Sud, du Cameroun, de Madagascar, du Mozambique et de Sao Tomé-et-Principe et a contribué à assurer une reprise et une croissance riches en emplois. À Huila, en Colombie, les pouvoirs publics locaux ont adopté une convention sectorielle tenant compte des considérations de genre pour promouvoir le travail décent et stimuler la compétitivité dans le secteur du café, en mettant l'accent sur la formalisation et la SST dans la chaîne d'approvisionnement. En Indonésie et en Malaisie, le dialogue social tripartite et bipartite mené dans le secteur de l'huile de palme a permis d'améliorer la productivité et les droits des travailleurs.
145. Le soutien apporté par l'OIT dans l'économie rurale a bénéficié d'une collaboration renforcée avec d'autres organismes des Nations Unies et de la mobilisation de ressources destinées à la coopération pour le développement, notamment en faveur de l'Asie et de l'Amérique latine. L'OIT coprécide le [groupe de travail sur l'emploi des jeunes ruraux](#) de la [plateforme mondiale des donateurs pour le développement rural](#) et contribue aux travaux du G20 sur le tourisme rural et l'agriculture. L'Organisation a aussi adopté des principes directeurs pour la promotion du travail décent dans le secteur agroalimentaire et publié, en collaboration avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, un document méthodologique pour l'estimation du nombre des travailleurs dans la foresterie qui s'intitule *Contribution of the forest sector to total employment in national economies: Estimating the number of people employed in the forest sector*.
146. Le changement climatique continue de produire de profonds effets sur le monde du travail, et l'engagement en faveur d'une **transition juste vers des économies et des sociétés plus durables** s'est renforcé, comme le demandait la [résolution adoptée à la 111^e session de la Conférence internationale du Travail](#) tenue en 2023. Dix-neuf États Membres ont ainsi pris des mesures concrètes en la matière. L'OIT a fourni une assistance technique et organisé des consultations tripartites en Afrique du Sud, au Botswana, en Côte d'Ivoire et au Sénégal, par exemple. Les Comores ont adopté un plan d'action tripartite sur la promotion du travail décent dans l'économie bleue et la Mauritanie a mis au point un plan d'action national en vue de prendre part à l'initiative «Action climatique pour l'emploi». Le Mexique a élaboré un plan tripartite pour promouvoir l'emploi et l'entrepreneuriat verts dans certains secteurs. Des études sur le potentiel de création d'emplois et les besoins de compétences ont été menées en ce qui concerne: i) le secteur de l'énergie en Algérie; ii) l'énergie renouvelable et l'économie circulaire en Argentine; iii) la bioéconomie en Colombie; iv) le secteur du cacao au Guatemala; v) les énergies marines renouvelables à Maurice; vi) l'économie circulaire aux Seychelles. L'Indonésie a évalué dans quelle mesure les politiques énergétiques peuvent ouvrir la voie à la création d'emplois verts et à des transitions justes. Au niveau mondial, l'OIT a publié un document sur l'écologisation de l'EFTP et le développement des compétences vertes, intitulé *Greening TVET and skills development*, ainsi qu'un rapport conjoint avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement intitulé *Le travail décent dans les solutions fondées sur la nature 2022*.

147. Les activités de l'OIT en matière de promotion de la **paix et de la résilience grâce au travail décent**, qui s'appuient sur les orientations définies dans la [recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), ont contribué à l'obtention de résultats dans 20 États Membres, en particulier grâce à la mise en œuvre de programmes d'investissement à forte intensité d'emploi, à la promotion de l'entrepreneuriat et au développement des compétences. L'OIT a contribué aux efforts de reconstruction nationale et locale et de développement déployés après les crises en Afghanistan, en Jordanie, à Madagascar, au Mozambique, au Myanmar, au Pakistan, aux Philippines, en République arabe syrienne (encadré 15), en Somalie, au Sri Lanka et en Türkiye, entre autres. Elle a publié plusieurs documents de travail, dont un guide intitulé *Égalité des genres et autonomisation des femmes dans le monde du travail dans des contextes de fragilité, de conflit et de catastrophe*, et conçu des cours de formation sur les programmes publics pour l'emploi, la recommandation n° 205 et le rôle de l'emploi et du travail décent en tant que vecteurs de cohésion sociale dans le cadre de la relation entre l'aide humanitaire, le développement et la paix.

► **Encadré 15. Relèvement rapide grâce à la résilience des populations dans les zones de la République arabe syrienne touchées par le tremblement de terre**

Après les tremblements de terre qui ont frappé la Türkiye et les gouvernorats septentrionaux de la République arabe syrienne le 6 février 2023, l'OIT a procédé à une série d'analyses pour évaluer les besoins des ménages et des travailleurs, les répercussions de cette catastrophe naturelle sur le marché du travail, sur les coopératives et sur les entités de l'économie sociale et solidaire, et son impact sur le travail des enfants. De mars à décembre, elle a mis en œuvre à Alep un [programme d'emploi d'urgence](#) pour le déblaiement des décombres et la remise en état des rues, des trottoirs et du système d'assainissement dans deux quartiers de la ville ainsi que la rénovation de 50 classes dans 5 écoles, créant 500 emplois au total. En outre, l'OIT a fourni des équipements à l'Ordre syrien des architectes et ingénieurs et dispensé des formations à ses membres afin de renforcer leur capacité à évaluer les dommages causés par le tremblement de terre, et elle a organisé des formations de formateurs sur la SST à l'intention des inspecteurs du travail. Dans un contexte d'instabilité, d'insécurité et d'incertitude, ces activités, financées par le budget ordinaire de l'OIT, ont permis aux populations les plus durement touchées par le tremblement de terre de rétablir rapidement leurs moyens de subsistance et prouvé l'importance de l'emploi et du travail décent en tant qu'éléments clés pour la paix et la reconstruction.

148. L'OIT a apporté son soutien aux mandants pour améliorer les **services de l'emploi**, notamment en numérisant les procédures et en mettant l'accent sur l'adéquation entre l'offre et la demande, ce qui a permis d'obtenir des résultats dans 21 États Membres. Les progrès enregistrés se sont traduits par une amélioration de l'employabilité et de la capacité des demandeurs d'emploi et des employeurs à gérer les transitions, en amortissant ainsi les chocs négatifs découlant des crises. Dans la plupart des cas, la modernisation des services et des politiques de l'emploi a directement profité aux femmes, aux jeunes et aux personnes les plus vulnérables. Parmi les résultats obtenus figurent le renforcement des capacités en matière d'orientation professionnelle en Türkiye, la mise en œuvre d'un plan d'amélioration institutionnelle au sein du service national de l'emploi au Mexique et le développement d'une plateforme numérique à l'intention des demandeurs d'emploi à Sao Tomé-et-Principe.
149. En 2023, l'OIT a publié son tout premier rapport mondial sur les services publics de l'emploi et les politiques actives du marché du travail à l'appui des transitions, intitulé *Public employment services and active labour market policies for transitions*, dans lequel elle insiste sur le fait qu'il importe de créer des synergies entre les services de l'emploi et les politiques et systèmes de protection sociale. Le rapport mondial sur l'adaptation technologique des services publics de

l'emploi, intitulé *Technology adoption in public employment services*, fournit des orientations sur la manière de préparer ces institutions à l'avenir du travail compte tenu, par exemple, de l'évolution de l'intelligence artificielle. L'OIT a aussi organisé plusieurs cours de formation aux niveaux régional et national et intensifié sa collaboration avec l'Association mondiale des services d'emploi publics, le service public français de l'emploi (Pôle emploi), la Confédération mondiale de l'emploi et le Réseau européen des services publics de l'emploi.

Budget et dépenses

150. Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 3 en 2022-23 s'est établi à 238,8 millions de dollars É.-U., financés à 32 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 66 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement et à 2 pour cent par le CSBO. Ce montant dépasse de 30 pour cent le budget stratégique de la période biennale, notamment en raison de la mobilisation de contributions volontaires et du CSBO pour appuyer la formulation et la mise en œuvre de politiques nationales de l'emploi et développer des programmes d'investissement à forte intensité d'emploi dans les pays en situation de fragilité. Le CSBO, en particulier, a contribué à l'obtention de 16 résultats dans 13 États Membres.

Les cinq principaux partenaires de développement pour le résultat 3 (budget total en 2022-23, en millions de dollars É.-U.)

• Union européenne	47,7
• Allemagne	39,4
• Pays-Bas	16,5
• Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire/PNUD	15,4
• États-Unis	7,4

► **Tableau 9. Résultat 3: budget stratégique et dépenses**

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	75,0	75,8
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	109,2	158,2
Compte supplémentaire du budget ordinaire	s.o.	4,8
Total	184,2	238,8

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

► Faits marquants

- Dix-neuf États Membres ont mis en place des politiques, des stratégies et des plans d'action dans 21 domaines – formalisation, coopératives et économie sociale et solidaire, accès à la finance inclusive et numérique, dialogue social, secteur agropastoral et économie bleue, etc. – où ils ont contribué à rendre l'environnement plus propice aux entreprises durables.
- Environ 2,8 millions d'entrepreneurs déjà établis ou non ont bénéficié de la formation «[Créez et gérez mieux votre entreprise](#)» et 1,6 million de personnes à faible revenu, de petits agriculteurs et de micro et petits entrepreneurs ont bénéficié d'une aide pour pouvoir accéder aux services financiers, ce qui leur a permis d'améliorer leurs capacités entrepreneuriales et la performance globale de leurs activités.
- Le [programme SCORE](#) (Des entreprises durables, compétitives et responsables) de l'OIT a formé 27 021 travailleurs et dirigeants de 1 418 entreprises dans 32 pays, dont 42 pour cent de femmes. Au total, 65 pour cent des entreprises qui en ont bénéficié ont fait état d'une augmentation de leur productivité.
- Plus de 900 000 entités ont consulté le site Web du service d'assistance de l'OIT aux entreprises sur les normes internationales du travail pour s'aider dans leur démarche de mise en adéquation des pratiques entrepreneuriales avec les approches du travail décent.
- En juin 2022, la Conférence internationale du Travail a adopté une Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire.

- 151.** La promotion des entreprises est essentielle pour préserver les emplois et les revenus, lutter contre les inégalités et parvenir à la justice sociale. Pour renforcer le rôle des entreprises dans la réponse aux crises et la construction d'une reprise durable, il faut un environnement politique et institutionnel favorable dans lequel la résilience des entreprises, la productivité et le travail décent sont des priorités. L'appui que l'OIT fournit à ses mandants, tant au niveau national que mondial, repose sur le principe selon lequel les entreprises, en particulier les MPME, ne peuvent prospérer que s'il existe un environnement et un écosystème favorables qui leur donnent les moyens de combler les écarts de productivité, de relever les défis du travail décent et de fonctionner même en cas de perturbation des marchés (encadré 16).
- 152.** Au cours de la période biennale, l'OIT a aidé les États Membres à entreprendre des réformes en faveur de l'égalité de genre, à renforcer les structures de soutien publiques et privées, à améliorer les services financiers et les services aux petites entreprises (y compris les services numériques), à améliorer la production et l'infrastructure commerciale, et à mettre en place des modèles d'intervention aptes à promouvoir la productivité et le travail décent. L'accent a été mis sur la formalisation et l'économie sociale et solidaire.

► **Encadré 16. Remédier aux déficits de productivité et de travail décent au niveau systémique**

Dans le cadre de la phase de lancement du programme pilote intitulé «[Écosystèmes de productivité pour le travail décent](#)», des analyses sectorielles systémiques ont été menées en Afrique du Sud, au Ghana et au Viet Nam pour comprendre la dynamique et les causes profondes des déficits de productivité et de travail décent. Ces analyses ont également permis de mettre en évidence des possibilités d'amélioration avec des acteurs clés. Par exemple, dans le secteur du beurre de karité au Ghana, on a estimé que les mauvaises pratiques des entreprises en matière de SST posaient un problème majeur. L'OIT a donc aidé le gouvernement à élaborer une politique nationale de SST, à préparer un plan d'action pour la formation à la SST dans les entreprises et pour les travailleurs, et à déployer des plans de SST dans les entreprises. Les analyses sectorielles ont ainsi permis d'apporter des améliorations dans les usines. Au Viet Nam, le Premier ministre et son cabinet ont décidé de mettre en œuvre un nouveau programme national consacré à la productivité du travail qui s'appliquera jusqu'en 2030. Dans les forums mondiaux, la création d'un écosystème de productivité pour le travail décent a été intégrée aux recommandations stratégiques du G20, et la [Déclaration ministérielle des pays du groupe des BRICS](#) a préconisé la mise en place d'une plateforme dans ce domaine.

- 153.** L'OIT a renforcé sa collaboration avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, le PNUD, l'UNICEF, ONU-Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies sur la conduite responsable des entreprises et le programme sur les entreprises et les droits de l'homme, ce qui a permis d'améliorer la cohérence des politiques visant à promouvoir des pratiques et des investissements directs étrangers propices à la croissance d'entreprises durables créatrices d'emplois productifs et de travail décent. Le partenariat de l'OIT avec la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement et l'Association mondiale des organismes de promotion de l'investissement (WAIPA) sur la conduite responsable des entreprises, ainsi que la promotion de la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* ([Déclaration sur les entreprises multinationales](#)) ont conduit l'OIT à devenir membre de la [World Investment for Development Alliance](#). Il en est résulté une augmentation du nombre d'organismes de promotion de l'investissement qui ont besoin d'une aide pour tirer parti des possibilités de travail décent offertes par l'investissement direct étranger.

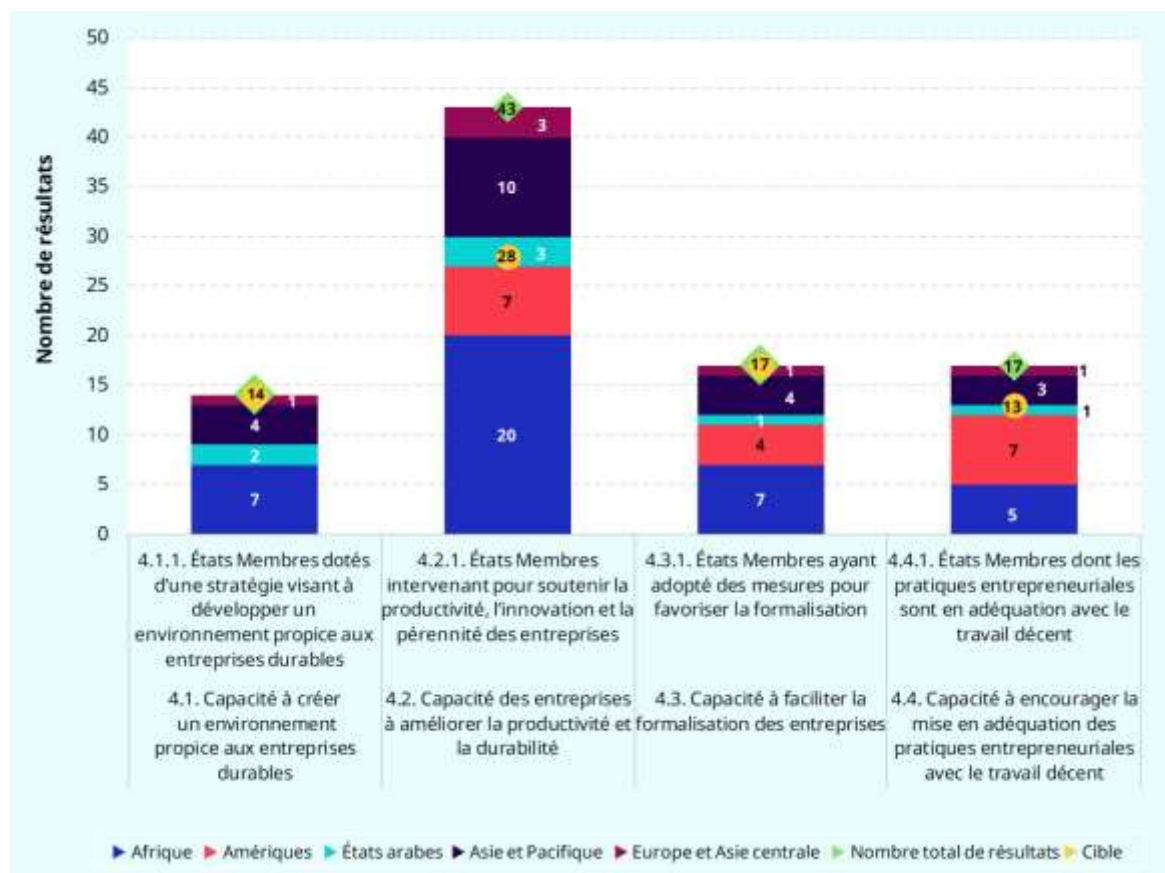
Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2022-23

- 154.** L'OIT a fourni un soutien aux États Membres dans quatre domaines d'activité principaux: i) la promotion d'un environnement propice aux entreprises durables; ii) l'amélioration de la productivité et de la durabilité au niveau de l'entreprise; iii) la formalisation des unités économiques; iv) la mise en adéquation des pratiques entrepreneuriales avec les programmes relatifs au travail décent et aux droits de l'homme. Au total, l'OIT a contribué à l'obtention de 91 résultats, dépassant ainsi de 26 pour cent la cible fixée dans le programme et budget. Les résultats obtenus ont atteint ou dépassé la cible fixée pour les quatre indicateurs de produit considérés (figure 25).
- 155.** Quatorze États Membres ont adopté des stratégies et des plans d'action en vue de rendre **l'environnement plus propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables**. Plusieurs mandants ont mis en œuvre des mesures stratégiques et institutionnelles en s'appuyant sur des évaluations de l'environnement entrepreneurial réalisées avec l'appui de l'OIT. Aux Comores, par exemple, ces mesures ont consisté à mettre en place des mécanismes de dialogue social pour promouvoir les entreprises durables et à établir des feuilles de route en

vue d'accroître la résilience contre les chocs climatiques grâce à une offre d'assurance inclusive dans l'économie bleue. En Géorgie, les mandants ont finalisé un plan d'action et testé un nouvel ensemble d'outils destinés à créer un environnement plus propice au financement des petites et moyennes entreprises.

156. L'OIT a élaboré des directives sur la réglementation de l'économie sociale et solidaire et a participé à l'élaboration de la stratégie décennale de l'Union africaine dans ce domaine. Elle a fourni une assistance à la Jordanie et au territoire palestinien occupé afin de les aider à mettre en œuvre les politiques de développement des coopératives adoptées avec son appui durant la période biennale 2020-21. Au Viet Nam, l'OIT a contribué à la révision de la loi sur les coopératives adoptée par l'Assemblée nationale en 2023. Elle a également élaboré un cadre destiné à aider les petites entreprises des pays en développement à surmonter les crises et à renforcer leur résilience, et elle a mené des recherches sur la capacité d'innovation de l'économie sociale et solidaire en Afrique. Au niveau mondial, l'OIT a fondé et coprésidé le [Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire](#), qui a soutenu l'adoption de la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies intitulée «[La promotion de l'économie sociale et solidaire au service du développement durable](#)» (avril 2023).

► **Figure 25. Résultat 4: cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région**



157. En ce qui concerne le renforcement des capacités en vue de créer un environnement favorable aux entreprises durables, le Centre de Turin a proposé un cours de formation sur la diversification économique, les relations interindustrielles et les approvisionnements locaux liés aux investissements directs étrangers. Une autre formation sur les débouchés que les marchés publics peuvent offrir aux petites entreprises et sur la prise en compte des questions d'égalité entre les sexes dans les réformes de l'environnement économique des MPME dirigées par des femmes dans la région de l'ASEAN a également été dispensée par l'OIT. Les programmes de l'OIT pour les coopératives, «Think.Coop» et «Start.Coop», ont été adaptés et utilisés par les mandants dans une douzaine de pays. Un outil de formation sur la SST pour les coopératives agricoles a été finalisé et utilisé dans les États arabes.
158. L'OIT a mis en œuvre des mesures spécialement destinées à améliorer la **productivité et la durabilité des entreprises** dans 43 États Membres, moyennant une série de formations et de conseils, dont bon nombre étaient axés sur la transition verte. Elle a publié une note de synthèse intitulée *How MSMEs can contribute to and benefit from a just transition* et a intégré un nouveau module à son programme SCORE, connu sous le nom de *SCORE4Climate*, qui a été testé avec succès par l'État plurinational de Bolivie. Ce module se concentre sur l'optimisation des performances grâce à l'utilisation efficiente des ressources et la circularité. Dans le cadre du projet pour l'emploi productif «*Systems Change Initiative*» financé par le gouvernement de la Suède, l'OIT et le Centre du commerce international ont publié une note de synthèse intitulée «*Trade for jobs*», un guide sur les chaînes de valeur internationales et des documents d'orientation pour l'application d'une approche tournée vers les emplois verts dans le cadre du développement des systèmes de marché. Au total, des analyses de systèmes spécifiques à une série de chaînes de valeur ont été menées dans 40 pays.
159. L'OIT s'est également employée à aider les entrepreneurs qui ne l'avaient pas encore fait à passer au numérique. Le paiement numérique des salaires a été activement encouragé au Cambodge, en Indonésie, au Kenya, au Mexique, au Pérou et aux Philippines. Sur la base des recherches menées en collaboration avec l'OIE, le programme de formation GERME (Gérez mieux votre entreprise) a été élargi pour intégrer un nouvel outil intitulé «*Digitalize your Business*».
160. En Égypte, en Éthiopie, en Iraq, au Kenya, au Liban, en Ouganda et au Soudan, l'OIT a encouragé l'adoption de mécanismes financiers novateurs pour orienter les finances publiques vers les MPME et les entités de l'économie sociale et solidaire. Ces mécanismes avaient aussi pour but de faciliter l'accès au marché du travail des personnes déplacées à l'intérieur de chacun de ces pays ainsi que des réfugiés.
161. L'OIT a contribué à l'élaboration de mesures destinées à renforcer la résilience des entreprises, parmi lesquelles une assurance contre les pertes d'exploitation aux Caraïbes, des partenariats public-privé en Afrique et des solutions intégrées de gestion des risques en Asie. Forte des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19, l'OIT a par ailleurs encouragé les activités d'apprentissage par les pairs dans les milieux fragiles et élaboré un programme axé sur la création d'entreprises durables et résilientes, le *programme SURE*, qui a été mis en œuvre avec succès dans dix pays en collaboration avec les organisations d'employeurs.
162. Au cours de la période biennale, 17 États Membres ont adopté des mesures visant à faciliter la **transition des entreprises vers la formalité**. Parmi ces mesures figuraient notamment des stratégies nationales tripartites, des plans d'action, des réformes législatives et des mécanismes de coordination, qui ont introduit des incitations à la formalisation, offert un meilleur accès au financement, soutenu l'amélioration de la productivité des MPME informelles, et simplifié la procédure d'enregistrement et de mise en conformité des

entreprises (encadré 17). Les organisations de partenaires sociaux en Argentine, dans l'État plurinational de Bolivie, au Liban, au Pérou, en Türkiye et au Zimbabwe ont mis en place certains services tels que des services d'assistance, des programmes de formation et des applications pour aider les entreprises informelles et leurs travailleurs à comprendre les procédures et les avantages liés à la formalisation. Dans un souci de partage des connaissances et des expériences, l'OIT a également établi une [carte interactive du monde](#) sur laquelle sont répertoriées toutes les interventions axées sur la formalisation des entreprises.

► **Encadré 17. Approche tripartite de la formalisation en Gambie**

En Gambie, l'OIT a aidé les mandants à procéder à une évaluation et à adopter une stratégie nationale tripartite aux fins de la formalisation de l'économie informelle. Les organisations d'employeurs ont intégré dans leur portefeuille de services aux entreprises le programme «Formalize your business» ainsi que d'autres outils de l'OIT sur le développement des entreprises. Elles ont également lancé une plateforme virtuelle sur la formalisation des entreprises destinée à fournir un ensemble de services plus intégrés et de plus large portée.

163. Avec le soutien de l'UE et de l'Organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, l'OIT et le PNUD ont mis en œuvre conjointement un projet mondial intitulé «[Soutenir la transition des entreprises informelles vers une croissance et une formalisation durables](#)», qui est axé sur la façon dont le secteur financier peut encourager la formalisation des entreprises. L'OIT a également renforcé sa collaboration avec le Comité des donateurs pour le développement de l'entreprise en vue de procéder à des échanges d'informations et de promouvoir l'Agenda du travail décent ainsi que l'application de la recommandation n° 204.
164. Les demandes d'assistance technique que les États Membres adressent à l'OIT pour qu'elle les aide à **mettre en adéquation leurs pratiques entrepreneuriales avec l'objectif du travail décent et une vision de l'avenir centrée sur l'humain** ont augmenté en raison des avancées réalisées en matière de commerce, d'investissement et de conduite responsable des entreprises (diligence raisonnable). Pour promouvoir une conduite responsable des entreprises, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, des procédures interministérielles et des feuilles de route ont été établies avec l'appui de l'OIT dans 17 États Membres. Des [points focaux nationaux](#) pour la promotion de la [Déclaration sur les entreprises multinationales](#) ont été désignés à Madagascar, au Népal et au Togo. En Sierra Leone, un groupe de travail technique a été créé afin de coordonner les actions menées pour promouvoir la mise en œuvre de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans toutes les institutions et tous les ministères nationaux, et il s'est doté d'un plan de travail pour 2022-2026. Les points focaux nationaux du Ghana ont adopté un plan d'action national conjoint pour la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Une plateforme destinée à coordonner les actions des travailleurs en vue de la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales a été créée en Côte d'Ivoire et au Ghana. Grâce aux activités de renforcement des capacités menées par l'OIT, les mandants de l'Organisation au Chili, en Colombie et au Pérou ont largement contribué aux plans d'action nationaux portant sur les entreprises et les droits de l'homme. Au Viet Nam, où un plan d'action national visant à améliorer la politique et la législation relatives aux pratiques entrepreneuriales responsables a été adopté, le dialogue national et des sessions de formation consacrées au principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ont suscité une véritable prise de conscience de ces problématiques et une bonne compréhension de leurs enjeux dans les entreprises et les principales industries exportatrices. Des dialogues entre pays d'origine et

pays d'accueil et des échanges de données d'expérience sur les pratiques d'entreprises responsables et durables ont été organisés en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

- 165.** L'[outil d'autoévaluation](#) destiné aux entreprises, tel que conçu par l'OIT et l'OIE sur la base de la [Déclaration sur les entreprises multinationales](#), et le [plan de formation pour les entreprises élaboré par l'OIT sous les auspices du Pacte mondial des Nations Unies](#) ont été lancés au cours de la période biennale. La [Déclaration des ministres du Commerce du G7](#) de 2023 a réaffirmé l'importance de: i) la promotion du respect des droits de l'homme et des normes internationales du travail dans les activités commerciales et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sur la base des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme; ii) la Déclaration sur les entreprises multinationales de l'OIT; et iii) les [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises](#).
- 166.** L'OIT a continué de renforcer et de promouvoir son [service d'assistance aux entreprises dans le domaine des normes internationales du travail](#), notamment par le biais de projets de coopération pour le développement tels que ceux intitulés «[Responsible Business Conduct in Latin America and the Caribbean \(RBCLAC\)](#)», «[Accélérer l'action pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en Afrique](#)» et «[Commerce au service du travail décent](#)». L'offre de formation sur la conduite responsable des entreprises et la Déclaration sur les entreprises multinationales a été élargie avec l'organisation d'un plus grand nombre de sessions dans les pays et d'un cours en ligne ouvert à tous sur «Les entreprises et le travail décent», dont l'édition française sur l'Afrique a attiré 1 200 participants et l'édition espagnole sur l'Amérique latine, 1 100. La participation aux cours en présentiel et autoguidés sur la conduite responsable des entreprises organisés au Centre de Turin a considérablement augmenté.

Budget et dépenses

- 167.** Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 4 en 2022-23 s'est établi à 152,6 millions de dollars É.-U., financés à 30 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 68 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement et à 2 pour cent par le CSBO. La plupart des contributions extrabudgétaires ont été consacrées au renforcement de la capacité des entreprises et de leur

performance en termes de productivité et de durabilité, notamment au moyen du programme SCORE. Les ressources du CSBO ont servi en particulier à financer l'amélioration de la productivité et de la durabilité des entreprises, ainsi que la formalisation des unités économiques; elles ont contribué à l'obtention de dix résultats dans neuf États Membres.

Les cinq principaux partenaires de développement pour le résultat 4 (budget total en 2022-23, en millions de dollars É.-U.)

• Pays-Bas	22,2
• Union européenne	17,9
• Fonds multidonateurs	9,2
• République de Corée	9,0
• Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire/PNUD	8,2

► **Tableau 10. Résultat 4: budget stratégique et dépenses**

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	52,7	45,4
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	55,0	104,1
Compte supplémentaire du budget ordinaire	s.o.	3,1
Total	107,7	152,6

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

► Faits marquants

- La Conférence internationale du Travail a adopté la [recommandation \(n° 208\) sur les apprentissages de qualité, 2023](#). Cette recommandation phare établit un cadre aux fins de l'élaboration, par la voie du dialogue social, de mesures visant à réglementer et à promouvoir des apprentissages de qualité.
- Les programmes de développement des compétences qui ont été mis en œuvre dans 14 États Membres avec l'appui de l'OIT ont profité directement à 436 780 personnes.
- La plateforme numérique [Professional Education Online](#), mise au point en Ukraine, a assuré la continuité de l'enseignement et de la formation techniques, permettant ainsi à 225 000 jeunes de poursuivre leurs études malgré la guerre.
- Des cours de formation dispensés en partenariat avec le Centre de Turin et l'OIT-CINTERFOR ont permis à environ 3 500 représentants de gouvernements, d'organismes de formation, d'organisations d'employeurs, d'associations professionnelles et d'organisations de travailleurs de toutes les régions de renforcer leurs capacités en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.

- 168.** L'action de l'OIT dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie contribue à faire progresser la justice sociale en donnant aux personnes, en particulier aux jeunes, les moyens d'accéder à des possibilités d'emploi et de créer des moyens de subsistance durables. Elle est également essentielle pour aider les personnes et les entreprises à opérer les transitions que nécessitent les changements économiques, sociaux et environnementaux. Dans les contextes de fragilité ou de sortie de crise, le développement des compétences et l'EFTP sont indispensables pour la reconstruction des moyens de subsistance, la réintégration des personnes déplacées de force, le rétablissement des services et des infrastructures, et la cohésion sociale. En résumé, l'action menée dans ce domaine contribue à la construction d'un avenir plus équitable et durable où la justice sociale sera une réalité pour tous.
- 169.** En 2022-23, le nombre de demandes de mandants ayant sollicité les services de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie a continué d'augmenter. Pour y répondre, l'Organisation a lancé la [Stratégie en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030](#), approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2022, qui vise à donner aux États Membres les moyens de faire face aux transitions numériques et écologiques, d'accroître la

résilience et de promouvoir la justice sociale par le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, tout en contribuant aux ODD 4 (éducation de qualité), 5 (égalité entre les sexes) et 8 (travail décent et croissance économique). Cette stratégie repose sur les cinq piliers suivants: élaboration de politiques; données sur les besoins de compétences; parcours de formation; programmes inclusifs; et apprentissages de qualité. Elle est assortie d'un plan d'action visant à renforcer les capacités des mandants, à produire et diffuser des connaissances, à mobiliser des ressources, à promouvoir les normes et à renforcer le leadership et les partenariats de l'OIT.

- 170.** Tirant parti de l'élan suscité par l'adoption de cette stratégie et de la recommandation n° 208, l'OIT a renforcé sa collaboration avec les partenaires de développement et les organisations internationales et régionales. L'initiative «[Skills for Africa](#)», mise en œuvre avec l'Union africaine, a joué un rôle déterminant dans le renforcement des systèmes d'information sur le marché du travail dans 16 pays, ainsi que dans l'élaboration de stratégies permettant d'anticiper les besoins de compétences en République-Unie de Tanzanie, en Zambie et au Zimbabwe. Dans ce cadre, l'OIT a collaboré avec la Banque mondiale, l'Agence française de développement (AFD), la Direction suisse du développement et de la coopération et l'Agence de développement de l'enseignement technique du Bénin afin de promouvoir les échanges en matière d'apprentissages informels. Cette collaboration a débouché sur la création d'un réseau de compétences et d'apprentissages en Afrique sub-saharienne et à la mise en place au Bénin d'une plateforme d'échange de connaissances sur les apprentissages de qualité à l'intention des pays d'Afrique francophone.
- 171.** L'OIT a continué d'encourager l'adoption de solutions novatrices en matière de développement des compétences et de mobiliser des innovateurs du monde entier dans ce domaine, en lançant des «[appels à solutions: innovations et compétences](#)». En partenariat avec la Banque islamique de développement, elle a invité des organisations à but non lucratif dirigées par des jeunes à proposer des [solutions écologiques](#) qui favoriseraient la mise en place de processus de formation à l'intention des jeunes vivant dans des situations d'après-crise. En partenariat avec l'OCDE, elle a en outre élargi la base de données «[Skills for Jobs \(S4Js\)](#)» relative aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, qui englobe désormais 27 pays à revenu faible ou intermédiaire, et a lancé d'importants travaux en vue d'élaborer une classification taxonomique mondiale des compétences (encadré 18).

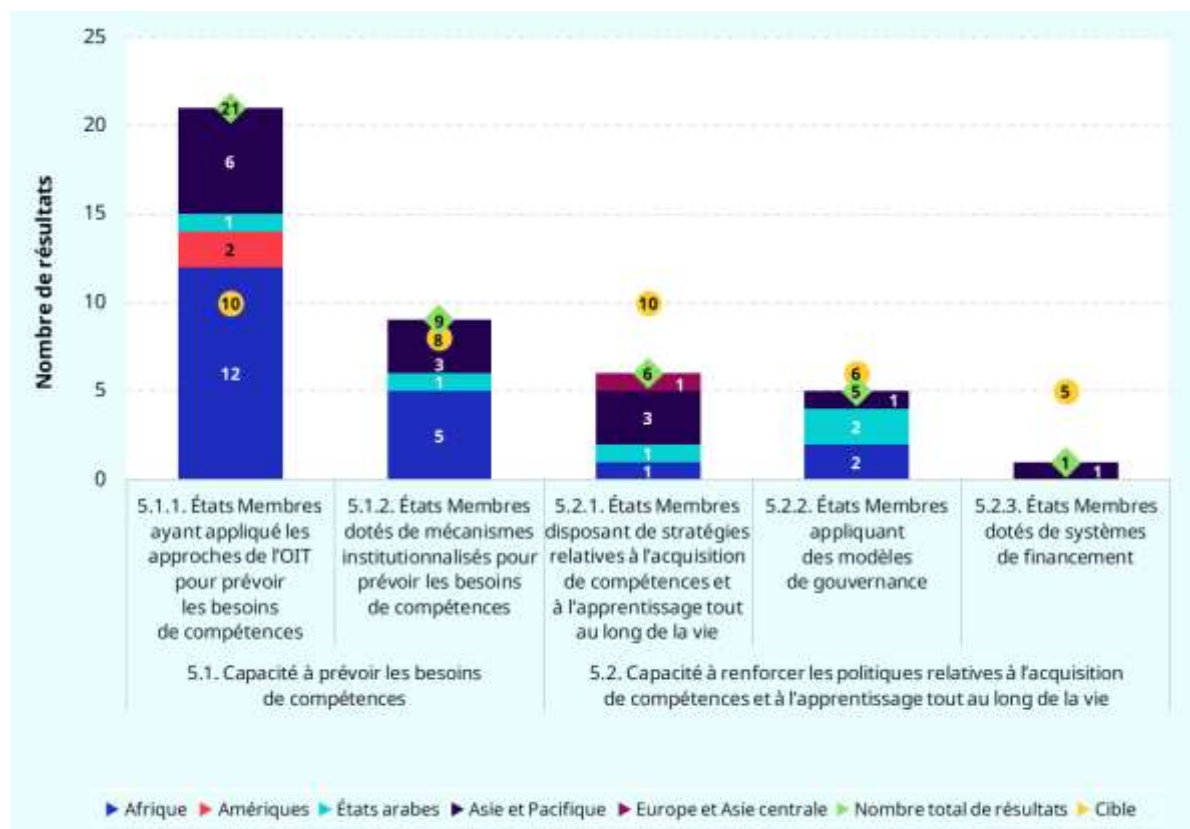
► **Encadré 18. Partenariat OIT-OCDE: base de données «Skills for Jobs» (S4Js) et classification taxonomique mondiale des compétences**

À la demande de la présidence du G20, assurée par l'Inde en 2023, l'OIT et l'OCDE ont [contribué](#) au recensement des déficits de compétences effectué par le Groupe de travail du G20 sur l'emploi. Les dirigeants du G20 se sont engagés à remédier à ces déficits à l'échelle mondiale, notamment en poursuivant les efforts visant à améliorer les données statistiques nationales et en élargissant la base de données S4Js de manière à y intégrer tous les pays du G20. Ils ont demandé à l'OIT et à l'OCDE de procéder à une étude de faisabilité concernant l'établissement d'un cadre international de référence pour classer les professions en fonction des compétences et des qualifications requises. Dans la foulée, l'OIT a lancé une étude qui servira de base à l'établissement d'une classification taxonomique mondiale des compétences.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2022-23

172. Au cours de la période biennale, l'OIT a aidé les États Membres à renforcer leur capacité à prévoir les besoins de compétences et à mettre en adéquation l'offre et la demande de compétences, à élaborer des politiques relatives au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, à élargir l'offre d'options pédagogiques inclusives en situation de travail et à accélérer le développement du numérique. Dans l'ensemble, l'OIT a contribué à l'obtention de 97 résultats dans ces domaines, soit 23 pour cent de plus que le nombre total de cibles fixées pour la période biennale, lesquelles ont été atteintes ou dépassées pour quatre des dix indicateurs de produit (figures 26 et 27), notamment en ce qui concerne l'anticipation des besoins de compétences et l'élaboration d'approches pédagogiques en situation de travail et de programmes souples en matière de développement des compétences. Malgré de réels progrès dans plusieurs pays, les résultats relatifs au financement des systèmes de développement des compétences ont été nettement inférieurs aux cibles fixées, comme en 2020-21, les décisions de financement ayant été influencées par la marge de manœuvre budgétaire limitée dont disposaient les États après la pandémie et par la nécessité où se trouvaient de nombreux pays de s'attaquer à d'autres priorités sociales.

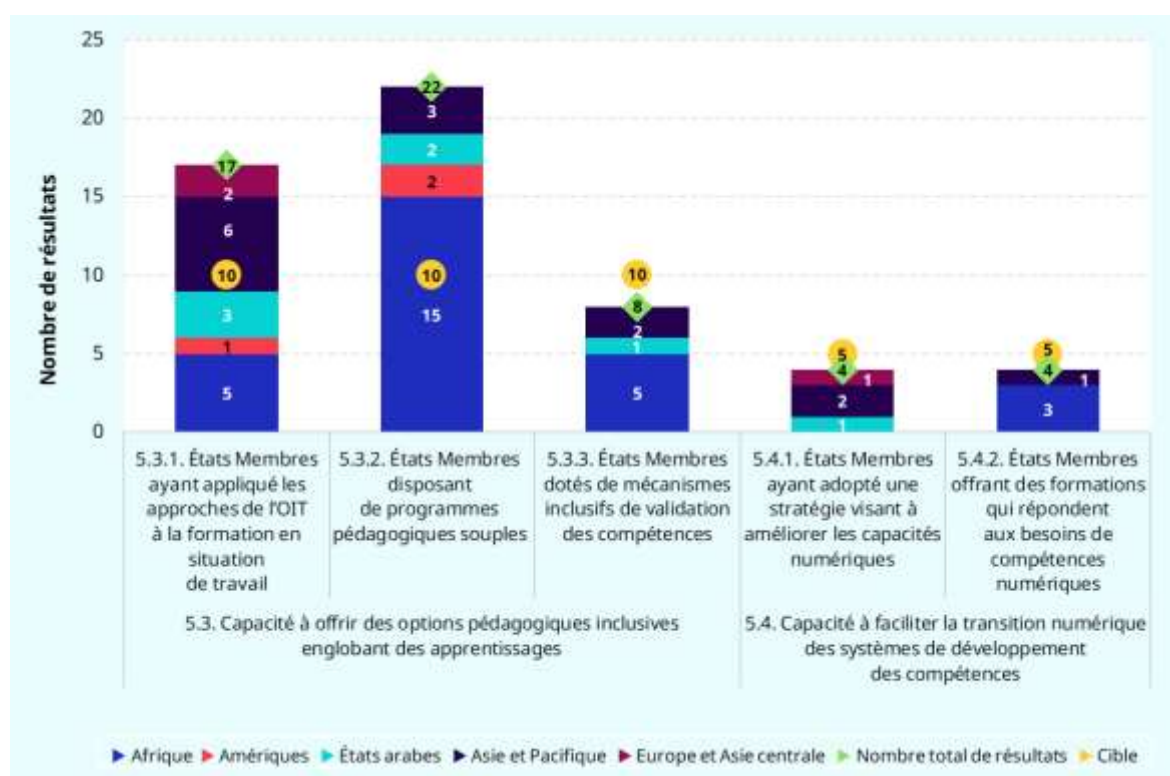
► **Figure 26. Résultat 5 (produits 5.1 et 5.2): cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région**



173. L'OIT a encouragé l'application de méthodes spécialement conçues pour **prévoir les besoins de compétences et mettre en adéquation l'offre et la demande de compétences** dans 21 pays, et a appuyé l'institutionnalisation des systèmes d'évaluation et de suivi des compétences dans neuf États Membres. Elle a fourni un appui à l'Eswatini et aux Philippines pour améliorer leur capacité à évaluer l'inadéquation des compétences à l'aide d'enquêtes sur la main-d'œuvre, et a mis au point des techniques innovantes permettant d'exploiter les

mégadonnées, telles que la récupération de données sur le Web (*web-scraping*). Le [programme de développement des compétences en matière de commerce et de diversification économique](#) (programme STED), mis en œuvre dans 19 pays, a contribué au recensement des compétences requises dans les secteurs à fort potentiel d'exportations. Au Paraguay, l'Observatoire du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a appliqué à titre expérimental, avec l'appui de l'OIT-CINTERFOR, une méthode en vue d'élaborer un «indice d'employabilité». Au niveau mondial, l'OIT est désormais reconnue comme une source incontournable de connaissances sur les questions d'anticipation des besoins de compétences et de mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences, et apporte un éclairage essentiel sur les compétences associées à l'économie verte, l'économie numérique et l'économie du soin. Parmi les principaux produits fournis en 2022-23, on peut citer: i) une analyse documentaire intitulée *Changing demand for skills in digital economies and societies* et la [note de synthèse](#) qui l'accompagne; ii) un rapport établi conjointement par l'OIT et l'OCDE intitulé *Equipping Health Workers with the Right Skills*; iii) une note de synthèse portant sur les emplois verts intitulée *Skills development for a just transition*; et iv) un guide pratique intitulé *Écologisation de l'EFTP et développement des compétences*.

► **Figure 27. Résultat 5 (produits 5.3 et 5.4): cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région**



174. Six pays ont élaboré et mis en œuvre, avec l'appui de l'OIT, des stratégies nationales inclusives et fondées sur le dialogue social en matière de **développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie**, et six autres ont amélioré leurs mécanismes de gouvernance et de financement. Par exemple, le Panama a arrêté une feuille de route en vue de l'établissement d'un cadre national de qualifications, dont il a lancé la mise en œuvre dans cinq professions. L'Indonésie, la Malaisie et les Philippines ont revu leurs stratégies d'EFTP afin de répondre aux besoins de compétences (encadré 19). Au niveau mondial, l'OIT a publié le rapport *Financing mechanisms for promoting social inclusion in skills and lifelong learning systems*, consacré au premier examen approfondi des bonnes pratiques internationales et des mesures

pouvant être prises pour financer les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie et faire en sorte que les apprenants défavorisés et vulnérables puissent en bénéficier. Elle a également élaboré une note d'information intitulée *Inventory of digital career guidance tools*, qui passe en revue divers outils numériques utilisés à des fins d'orientation professionnelle. Les cours de formation dispensés conjointement avec le Centre de Turin et d'autres organismes internationaux ont contribué à renforcer les capacités des mandants dans des domaines tels que la création d'organismes chargés du développement des compétences par secteur, le financement du développement des compétences et les systèmes d'évolution professionnelle. L'étude réalisée par l'OIT et la Banque africaine de développement qui s'intitule *Building pathways to sustainable growth: Strengthening TVET and productive sector linkages in Africa* contient des recommandations stratégiques visant à accroître les investissements dans le développement des compétences et à améliorer les résultats de l'EFTP dans la région.

► **Encadré 19. Programme «Skills for Prosperity» (S4P)**

Pour remédier à la pénurie de travailleurs qualifiés – qui constitue un obstacle à l'accroissement de la prospérité et à la réduction de la pauvreté – en Indonésie, en Malaisie et aux Philippines, une assistance a été fournie aux partenaires sociaux et aux établissements d'enseignement et de formation dans le cadre du programme «Skills for Prosperity in South-East Asia» de l'OIT pour les aider à revoir et à réformer les stratégies, les politiques et les programmes de cours d'EFTP. Financé par le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, ce programme a profité à 154 619 personnes dans un large éventail de secteurs, comme le [tourisme durable en Indonésie](#), [l'industrie alimentaire en Malaisie](#) et la [construction aux Philippines](#).

175. Les efforts déployés par les États Membres et les activités de coopération menées par l'OIT pour améliorer **l'offre d'options pédagogiques et rendre ces options plus inclusives** ont été sensiblement renforcés en 2022-23 et ont abouti à 47 résultats dans 38 États Membres. Entre autres exemples, on peut citer l'établissement de cadres juridiques et de systèmes numériques visant à faciliter la validation des acquis de l'expérience, notamment pour les travailleurs migrants, les réfugiés et les personnes déplacées de force (Cambodge, Égypte, Éthiopie, Jordanie, Kenya, Maurice, Mauritanie, Ouganda, République-Unie de Tanzanie, Seychelles et Soudan), et l'adoption de stratégies et de programmes pour favoriser des apprentissages de qualité (Cambodge, Chine, Côte d'Ivoire, Égypte, Jordanie, Kenya, Liban, Mauritanie, Ouganda, République-Unie de Tanzanie et Yémen).
176. Dans toutes les régions, de nombreux États Membres ont mené des campagnes de sensibilisation et apporté des changements considérables aux programmes et méthodes de formation afin de rendre leurs systèmes de développement de compétences plus inclusifs, en accordant une attention particulière aux femmes, aux personnes handicapées, aux réfugiés, aux communautés d'accueil, aux populations touchées par des conflits armés, aux personnes relevant de l'économie informelle et de l'économie rurale, aux jeunes risquant d'être astreints au travail et aux personnes exposées au travail forcé. L'OIT a élaboré des produits spécifiques pour soutenir les États Membres, notamment des cadres pour les programmes d'EFTP en ligne et pour la validation numérique des acquis de l'expérience, un [guide pratique relatif à l'écologisation de l'EFTP](#), lancé à l'occasion de la 27^e session de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP27), ainsi que des programmes d'accompagnement et de formation à l'intention des principaux acteurs concernés. Pour promouvoir l'employabilité des jeunes, l'OIT a aidé des pays à faciliter la participation des entreprises aux programmes d'EFTP, aux programmes d'apprentissages et à d'autres programmes de formation en situation de travail.

- 177.** Afin de faciliter la **transition numérique** des systèmes de développement des compétences et l'acquisition de compétences liées à l'économie numérique, l'OIT a renforcé l'appui apporté à l'élaboration de plateformes en ligne pour la recherche d'emploi, de programmes de formation axés sur le numérique et de mécanismes électroniques de validation des acquis de l'expérience, entre autres innovations, et a ainsi contribué à l'obtention de huit résultats au cours de la période biennale. L'OIT a en outre facilité la transformation numérique de l'EFTP en Ukraine, ainsi que la prestation de services de formation aux compétences numériques, en collaboration avec le secteur privé, en Égypte. Elle a aussi fourni des conseils stratégiques au gouvernement indien sur les moyens de réduire la fracture numérique. Au Kenya, l'OIT a aidé l'Autorité chargée de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels à examiner et à élaborer un programme de formation aux compétences numériques répondant à la demande du marché du travail. Au Sénégal, elle a contribué, avec le Centre de Turin, à la numérisation des modules de formation et à l'élaboration d'un cours de formation à l'entrepreneuriat numérique.

Budget et dépenses

- 178.** Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 5 en 2022-23 s'est établi à 126,8 millions de dollars É.-U., et a été financé à 31 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 68 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement et à 1 pour cent par le CSBO. Ce montant dépasse de 16 pour cent le budget prévu pour la période biennale, ce qui s'explique notamment par la mobilisation de contributions volontaires pour financer le recensement et l'anticipation des besoins de compétences ainsi que l'élaboration d'options pédagogiques inclusives tirant parti des possibilités offertes par le numérique et le progrès technologique. Les dépenses financées par le CSBO ont contribué à l'obtention de sept résultats dans six États Membres.

Les cinq principaux partenaires de développement pour le résultat 5 (budget total en 2022-23, en millions de dollars É.-U.)

• Colombie	19,4
• Pays-Bas	16,9
• Union européenne	10,5
• Royaume-Uni	10,4
• Canada	7,0

► **Tableau 11. Résultat 5: budget stratégique et dépenses**

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	45,1	39,1
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	64,6	86,7
Compte supplémentaire du budget ordinaire	s.o.	1,0
Total	109,7	126,8

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

► Faits marquants

- On estime qu'environ 1,1 milliard de demandeurs d'emploi et de travailleurs de 26 pays ont pu bénéficier de réformes de la législation et des politiques sur l'égalité et la non-discrimination, notamment en ce qui concerne la protection de la maternité, les politiques relatives aux congés pour soins et les services d'aide à la personne, la violence et le harcèlement et la protection contre le VIH/sida.
- Plus de 180 000 travailleurs de 20 pays ont pu bénéficier d'autotests de dépistage du VIH sur leur lieu de travail, y compris des travailleurs migrants et des travailleurs de l'économie informelle, ce qui a contribué à faire reculer la stigmatisation et la discrimination et à faire en sorte que les personnes séropositives aient accès aux traitements et aux soins vitaux.
- Dans six pays, une législation nouvelle ou révisée sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été adoptée en vue d'améliorer la rémunération des travailleuses et de réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans tous les secteurs.
- Les organisations d'employeurs et associations professionnelles ainsi que les organisations de travailleurs de 13 pays ont pris des mesures visant à promouvoir l'égalité et la non-discrimination, qui portaient notamment sur l'égalité de genre, la diversité, l'inclusion et l'élimination de la violence et du harcèlement.

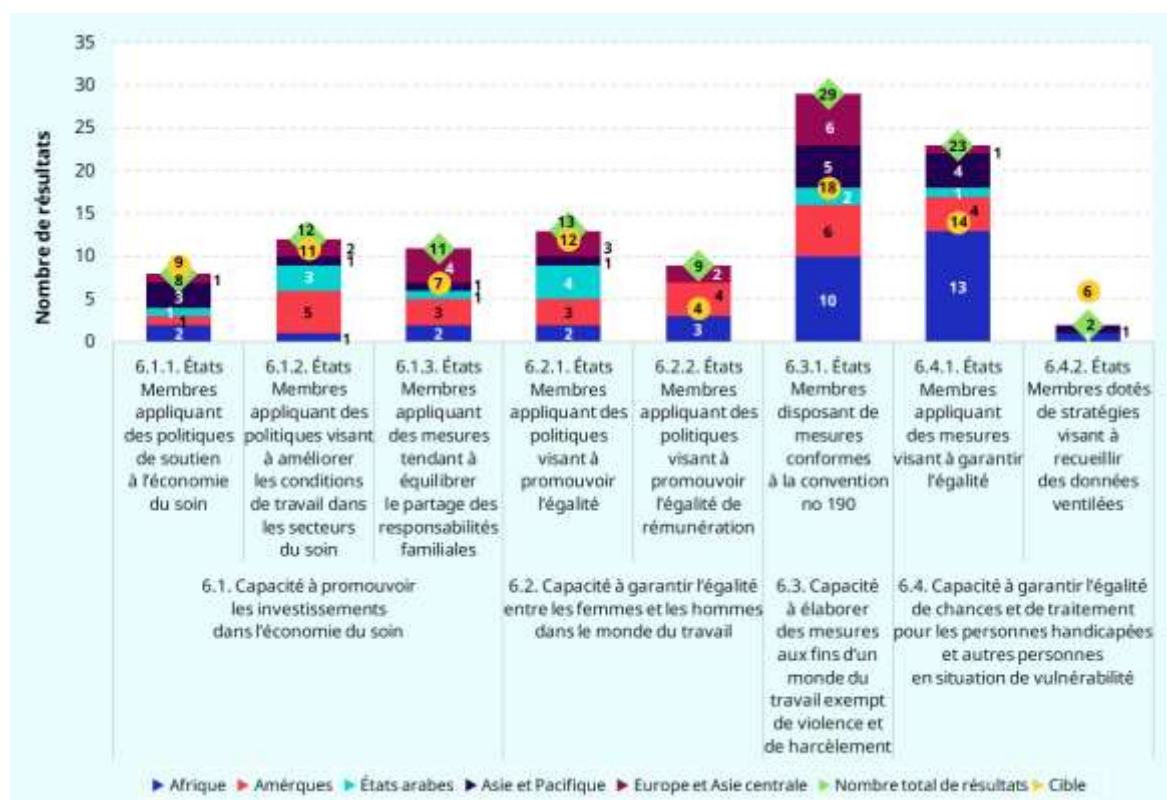
- 179.** Les travaux menés par l'OIT pour faire progresser l'égalité de genre, l'égalité de chances et l'équité de traitement pour tous ont contribué de manière déterminante à atténuer les répercussions négatives que les crises multiples survenues au cours de la période biennale ont eues sur les femmes et les groupes de population qui faisaient déjà partie des laissés pour compte et avaient subi les effets néfastes de la pandémie de COVID-19 de manière disproportionnée.
- 180.** La stratégie adoptée au cours de la période biennale a mis l'accent sur la promotion des investissements et des activités dans l'économie du soin en tant que composante centrale du programme porteur de changements en faveur de l'égalité de genre, de la non-discrimination et de l'inclusion. En Argentine, en Égypte, en Éthiopie, au Maroc et au Népal, le [programme conjoint OIT/ONU-Femmes visant à promouvoir des emplois décents pour les femmes par des politiques de croissance et des investissements dans l'économie du soin](#) a permis l'élaboration d'un modèle d'intervention efficace qui, grâce à l'intégration des politiques macroéconomiques, sectorielles et du marché du travail et des investissements, contribue à lever les obstacles à l'entrée des femmes sur le marché du travail et favorise une croissance inclusive.
- 181.** L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale reste un objectif encore lointain à l'échelle mondiale; toutefois, les demandes d'assistance adressées à l'OIT à cet égard se sont multipliées, ce qui illustre en partie l'impact et la portée de l'action de la [Coalition internationale pour l'égalité salariale](#) (EPIC). L'EPIC, dont le secrétariat est dirigé par l'OIT, ONU-Femmes et l'OCDE, est un partenariat multipartite qui rassemble des gouvernements, des organisations d'employeurs et des associations professionnelles ainsi que des organisations de travailleurs. Elle a accueilli onze nouveaux membres au cours de la période biennale.
- 182.** La violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent un obstacle structurel majeur à l'égalité de genre, à la non-discrimination et à l'inclusion. Par conséquent, les nombreuses ratifications de la convention n° 190 et les progrès accomplis par plusieurs pays dans sa mise en œuvre contribuent de manière décisive à la concrétisation de l'égalité de

genre. L'OIT a renforcé l'appui qu'elle apporte aux mandants en mettant résolument l'accent sur la promotion d'approches intégrées pour agir sur les causes profondes de l'exclusion, de la discrimination et de la marginalisation.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2022-23

183. Au cours de la période biennale, l'OIT a principalement fait porter son soutien sur quatre produits liés à la capacité des États Membres à promouvoir: i) les investissements dans l'économie du soin; ii) l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail; iii) les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement; et iv) l'égalité de chances et de traitement pour tous. Dans l'ensemble, l'OIT a contribué à l'obtention de 107 résultats, soit 32 pour cent du nombre total des cibles fixées pour la période biennale, lesquelles ont été atteintes ou dépassées pour six des huit indicateurs de produit (figure 28). Cela représente une amélioration notable par rapport à la performance enregistrée en 2020-21. Grâce aux investissements réalisés au cours des périodes biennales précédentes afin de développer les capacités internes et d'enrichir la base de connaissances nécessaires pour pouvoir aider les mandants à promouvoir l'égalité, le Bureau a pu fournir à ces derniers un appui efficace.

► **Figure 28. Résultat 6: cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région**



184. L'OIT a intensifié ses efforts pour aider les mandants à promouvoir les investissements dans l'**économie du soin** (encadré 20), ce qui a conduit à l'adoption ou à la mise en œuvre de stratégies ou de mesures dans huit États Membres, et à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de ce secteur dans 12 pays, toutes régions confondues. À titre d'exemples, on peut citer l'adoption d'une stratégie d'investissement dans deux provinces d'Argentine, et l'inscription de l'investissement dans le secteur du soin (dans la santé et dans l'éducation) parmi les priorités du cadre de financement durable en Égypte. L'État plurinational de Bolivie, la Colombie et le Zimbabwe ont mené des travaux novateurs sur la fourniture de soins par des

coopératives à l'intention des populations exclues telles que les peuples autochtones et les travailleurs de l'économie informelle. Les travaux conduits par l'OIT au niveau national dans le domaine de l'économie du soin ont été en partie financés par d'importants partenaires de développement, notamment le gouvernement de la Norvège. Afin d'aider les pays à mesurer le travail domestique et les activités de soin non rémunérés, l'OIT a publié des modules complémentaires aux fins des enquêtes sur la main-d'œuvre.

► Encadré 20. Soins et travail

Le rapport phare intitulé «[Soins à autrui au travail](#)», le lancement du [portail des politiques du soin dans le monde](#) et le [simulateur d'investissement](#) dans ces politiques ont permis d'acquérir des connaissances plus approfondies sur la manière dont l'investissement dans l'économie du soin peut contribuer à faire progresser l'égalité de genre et l'inclusion. Le portail contient plus de 60 indicateurs juridiques et statistiques concernant la protection de la maternité et les congés pour soins, les services de garde d'enfants et les services de soins de longue durée dans plus de 180 pays. Le simulateur, qui en décembre 2023 était opérationnel pour plus de 80 pays, est un outil de modélisation en ligne des politiques du soin d'une portée inédite. En août 2023, le portail avait enregistré plus de 4 000 visites, et 430 utilisateurs issus de 60 pays s'étaient enregistrés pour y avoir accès. Pour répondre à la demande de ses mandants, l'OIT a élaboré 15 fiches pays sur le thème «Soins et travail», 3 notes d'information régionales (pour l'UE, le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, et l'Asie et le Pacifique) et [3 rapports complémentaires régionaux](#) sur les politiques du soin. Le lancement d'un nouveau cours en ligne, en collaboration avec le Centre de Turin, a également contribué à enrichir les connaissances sur l'économie du soin.

- 185.** Des mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, telles que l'extension des politiques en matière de congés pour soins, et à protéger les travailleurs ayant des responsabilités familiales contre la discrimination ont été mises en œuvre dans 11 pays. Cabo Verde a adopté un plan d'action tripartite global sur l'égalité de chances et de traitement des travailleurs ayant des responsabilités familiales et sur la protection de la maternité au travail. La Jordanie a adopté un cadre national relatif aux services de garde d'enfants, et la collaboration avec la Confédération des entreprises de Chine a permis de mettre en place des politiques du lieu de travail prévoyant des horaires de travail flexibles, des mesures pour faciliter l'allaitement, des services de garde d'enfants et des mesures de protection pour les femmes enceintes et les mères de nouveau-nés. Grâce à des fonds du gouvernement de la Suède, l'OIT a aidé les mandants en République de Moldova à élaborer un plan d'action qui vise à améliorer le taux d'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales (encadré 21).

► Encadré 21. Mesures visant à accroître le taux d'activité des femmes dans la République de Moldova

Avec l'aide de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement, l'OIT a prêté assistance à ses mandants de la République de Moldova pour mettre au point une série de réformes politiques et juridiques visant à favoriser la participation des femmes au marché du travail. Le gouvernement a adopté un Programme national de l'emploi pour 2022-2026 ainsi qu'un plan d'action ayant pour objectif d'accroître les taux d'activité et d'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales en facilitant l'accès aux services de garde d'enfants de moins de 3 ans, y compris pour les réfugiées ukrainiennes. Il prévoit notamment d'augmenter la capacité d'accueil des crèches publiques et d'encourager la création de crèches privées tout en soutenant d'autres services de garde d'enfants, ce qui devrait aussi avoir pour effet de stimuler la création d'emplois décents dans le secteur du soin. À cela s'ajoute l'élaboration d'un programme et d'une méthodologie de référence pour la formation des prestataires de services de garde d'enfants.

186. Grâce aux activités de coopération menées pour promouvoir l'**égalité de genre**, des stratégies, des mesures et des dispositifs institutionnels ont été adoptés dans 13 pays, et des initiatives ayant spécifiquement pour objectif de garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ont été mises en place dans neuf États Membres. Entre autres initiatives, des modifications ont été apportées à la législation nationale afin de la mettre en conformité avec la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. L'Ukraine (membre tripartite de l'EPIC) s'est dotée d'une stratégie nationale visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici à 2030, et a adopté un plan d'action pour la mettre en œuvre, lequel plan prévoit des mesures pour promouvoir une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Le Costa Rica a entrepris de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'échelle nationale selon une méthode conçue à cet effet, et le Brésil a promulgué une loi sur l'égalité salariale.
187. Grâce à la création de commissions nationales chargées de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, un plus grand nombre de femmes ont pu entrer sur le marché du travail et y rester. L'OIT a également aidé les partenaires sociaux à mettre en œuvre une palette d'outils et de mécanismes visant à promouvoir l'égalité et la non-discrimination au sein de leurs organisations, par exemple des audits participatifs de genre. Compte tenu des effets différenciés que le changement climatique a sur les femmes et sur les hommes, en partie entretenus par la répartition inégale des activités de soin non rémunérées entre les premières et les seconds, l'OIT s'est saisie plus activement de ces questions à la COP 27. En lien avec la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), elle a publié un rapport intitulé *An essential pathway to achieving gender equality and social justice*, ainsi que la note de synthèse intitulée *Gender equality, labour and a just transition for all*. Par ailleurs, une série de notes de synthèse et de programmes de formation ont été élaborés pour promouvoir la conduite responsable des entreprises, l'égalité de genre et la non-discrimination dans l'optique de l'autonomisation économique des femmes.
188. L'appui fourni par l'OIT aux mandants en vue de l'élimination de la **violence et du harcèlement au travail** a donné des résultats dans 29 pays, et a été décisif pour la promotion de la ratification et de la mise en œuvre de la convention n° 190. Par ses travaux à l'appui d'approches intégrées pour agir sur les causes profondes de l'exclusion, de la discrimination et de la marginalisation, l'OIT a contribué à la révision de la législation et des codes de conduite en vue de combattre la violence à l'égard des femmes et des filles en Arménie, en Indonésie, en Jordanie, en Ukraine et au Viet Nam. L'examen de la législation auquel il a été procédé dans différents pays de toutes les régions et l'analyse des lacunes ainsi mises en évidence ont été l'occasion d'encourager le dialogue social et de sensibiliser les mandants aux moyens d'appréhender ces questions et d'y répondre. L'OIT a mis au point des guides et facilité la conclusion d'accords bipartites et tripartites afin de lutter contre la violence et le harcèlement, y compris au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel, et a fourni des services destinés à renforcer les capacités des principaux acteurs, notamment les juges et les inspecteurs du travail. La première *enquête mondiale* réalisée par l'OIT – en collaboration avec la Lloyd's Register Foundation et Gallup – a permis de recueillir des données sur des cas concrets de violence et de harcèlement au travail.
189. Les efforts déployés pour améliorer l'**égalité de chances et de traitement pour les personnes handicapées et autres personnes en situation de vulnérabilité** et les résultats obtenus à cet égard dans 23 pays sont au cœur de l'objectif consistant à «ne laisser personne de côté» et de l'engagement de l'OIT en faveur du travail décent et de la justice sociale pour tous. Au cours de la période biennale, neuf États Membres ont élaboré des politiques nationales de lutte contre le VIH avec l'aide de l'OIT dans le cadre du *Programme commun des*

Nations Unies sur le VIH/sida; parallèlement, on a pu observer que la question du VIH était de plus en plus souvent intégrée dans des politiques plus larges relatives au bien-être au travail. Dans l'État plurinational de Bolivie, dans le cadre du partenariat pour la promotion de l'entrepreneuriat des peuples autochtones, l'OIT a appuyé l'élaboration et la mise en œuvre de 160 plans de développement, ce qui a permis aux femmes et aux jeunes autochtones d'améliorer leurs perspectives de revenus. En Colombie, l'OIT a fourni un appui technique et a assuré la formation des délégués auprès de l'Instance spéciale de haut niveau pour les peuples ethniques (IEANPE). Elle a également contribué à l'adoption d'un plan de travail stratégique concernant l'administration du droit à la consultation, conformément à la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Les activités de promotion de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé se sont poursuivies, et le Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT a été rejoint par sept entreprises multinationales et cinq réseaux nationaux supplémentaires au cours de la période biennale considérée.

- 190.** L'OIT a continué de réunir des informations et de développer des outils pour faciliter la collecte de données ventilées, et la [base de données ILOSTAT](#) présente désormais des statistiques du marché du travail concernant spécifiquement les personnes handicapées. Seuls trois États Membres ont mis au point des stratégies globales de production de données ventilées dans le but de faciliter la conception de mesures ciblées en faveur des groupes particulièrement exposés au risque d'exclusion.
- 191.** L'OIT a publié une série de [témoignages et de billets de blog](#) relatant des expériences vécues par des personnes autochtones, ainsi qu'un document technique intitulé *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*. La note de synthèse intitulée «*Nothing about us without us: Realizing disability rights through a just transition towards environmentally sustainable economies and societies*» fournit des orientations visant à associer pleinement les personnes handicapées aux processus engagés pour parvenir à une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables. Par ailleurs, l'OIT a coordonné l'élaboration de la [note d'orientation des Nations Unies sur l'intersectionnalité, la discrimination raciale et la protection des minorités](#), et publiera en 2024 un premier rapport de grande portée sur la discrimination raciale et le monde du travail.

Budget et dépenses

- 192.** Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 6 en 2022-23 s'est établi à 62,2 millions de dollars É.-U. et a été financé à 67 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 29 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement, et à 4 pour cent par le CSBO. L'OIT a de nouveau eu du mal à mobiliser des ressources extrabudgétaires aux fins de ce résultat, mais elle a en revanche réussi à augmenter de manière substantielle la contribution du CSBO – en particulier pour les initiatives relatives à l'économie du soin –, ce qui a contribué à l'obtention de dix résultats dans sept États Membres.

Les cinq principaux partenaires de développement pour le résultat 6

(budget total en 2022-23, en millions de dollars É.-U.)

• ONUSIDA	5,7
• ONU-Femmes	2,9
• Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire/PNUD	2,7
• Suède	2,3
• France	1,3

► **Tableau 12. Résultat 6: budget stratégique et dépenses**

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	43,9	41,5
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	30,0	17,9
Compte supplémentaire du budget ordinaire	s.o.	2,8
Total	73,9	62,2

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

► Faits marquants

- En juin 2022, la Conférence internationale du Travail a adopté un texte historique, la [Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT](#).
- Des systèmes de salaire minimum ont été instaurés ou améliorés dans 14 pays, y compris le relèvement des salaires planchers par voie de négociation collective dans 5 pays d'Afrique.
- Plus de 18 millions de travailleurs domestiques ont bénéficié des réformes et mesures politiques mises en place dans 28 pays.
- Plus de 150 000 travailleurs migrants ont bénéficié de l'assistance fournie par 64 centres de ressources pour migrants en Asie du Sud-Est, et plus de 60 000 migrants et réfugiés en Amérique latine ont bénéficié de services fournis par des organisations de travailleurs et d'employeurs.
- Dans les États arabes, 2 000 victimes des pires formes de travail des enfants ont été secourues et réinsérées, et plus de 8 000 enfants et familles vulnérables ont bénéficié d'une amélioration des cadres politiques.

- 193.** L'OIT a renforcé son soutien aux mandants pour les aider à faire face aux effets de nombreuses crises sur la protection des travailleurs, tout en tirant parti des possibilités offertes par l'essor de l'économie numérique et les évolutions de l'organisation du travail. Les demandes d'assistance ont porté essentiellement sur la réaffirmation de l'importance des principes et droits fondamentaux au travail et sur la lutte contre les inégalités en matière de protection des travailleurs, l'accent étant mis sur les secteurs à haut risque, les travailleurs migrants et les réfugiés, les autres travailleurs en situation de vulnérabilité et les travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, y compris les travailleurs des plateformes numériques et de l'économie informelle. La nécessité de fixer des salaires adéquats est restée une priorité, notamment en raison de la forte inflation que connaissent de nombreux pays. L'essor du télétravail et des aménagements flexibles du temps de travail dans le sillage de la pandémie de COVID-19 a suscité un intérêt accru pour la mise en place de cadres réglementaires.
- 194.** Les nombreuses crises qui ont suivi la pandémie de COVID-19 ont eu de graves répercussions sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et sur la capacité des États Membres à concevoir et à mettre en œuvre des approches intégrées. Certains pays ont toutefois élaboré des programmes spécifiques couvrant toutes les catégories dans certains secteurs (encadré 22). Face à la recrudescence du travail des enfants et du travail forcé au niveau mondial, plusieurs États Membres ont réaffirmé leur détermination à s'attaquer aux causes profondes de ces problèmes par l'adoption de lois, de politiques et de plans d'action.

La 5^e Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants, qui s'est tenue à Durban en mai 2022, et l'[appel à l'action](#) lancé à cette occasion ont joué un rôle décisif dans ce processus. Au niveau national, cependant, les progrès en matière de liberté syndicale et de reconnaissance effective du droit de négociation collective ont été limités. L'inclusion en 2022 d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT a suscité un regain d'intérêt pour la SST et constitue une occasion de continuer à promouvoir une approche intégrée.

► **Encadré 22. Promotion intégrée des principes et droits fondamentaux au travail à Madagascar**

En 2022 et 2023, Madagascar a adopté de façon progressive des mesures de protection des travailleurs des secteurs du textile, de l'exploitation minière, du mica et de la vanille. Le gouvernement a mis en œuvre un programme intégré visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans les chaînes d'approvisionnement du textile et de l'habillement. Grâce au soutien des programmes phares de l'OIT Better Work, Sécurité + Santé pour tous et Commerce au service du travail décent, 357 travailleuses, travailleurs et cadres de 28 usines ont acquis des connaissances sur le respect des normes sociales, le dialogue social, les droits et responsabilités des travailleurs et l'égalité de genre. Dans le même temps, 28 inspecteurs du travail ont été formés à la lutte contre le travail des enfants dans le secteur minier et, dans le domaine de l'inspection du travail, un plan stratégique comportant des mesures destinées à combattre le travail des enfants dans les secteurs du mica et de la vanille a été mis en place. Un système de points focaux nationaux chargés de promouvoir la [Déclaration sur les entreprises multinationales](#) a été créé en vue de coordonner les actions de sensibilisation des entreprises à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Quatre ateliers de sensibilisation à la Déclaration sur les entreprises multinationales ont été organisés, cinq usines ont bénéficié de services consultatifs sur mesure et trois comités bipartites ont été créés. Au total, 22 femmes occupant des fonctions de supervision et d'encadrement dans ces usines ont reçu une formation leur permettant d'accroître leurs compétences non techniques et de renforcer leur autonomie.

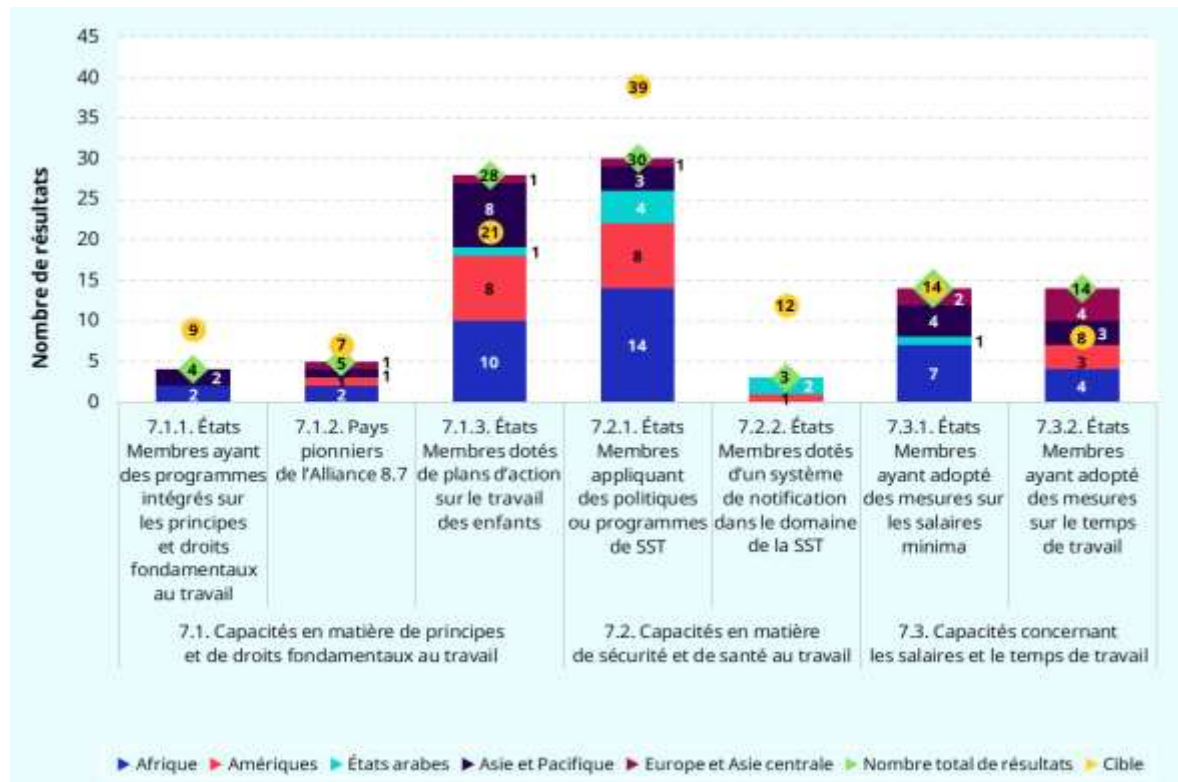
- 195.** L'OIT a renforcé ses partenariats pour en faire des plateformes de programmation conjointe, de mobilisation de ressources et d'expertise, et de plaidoyer à l'efficacité accrue, lesquelles ont joué un rôle déterminant dans l'obtention de résultats au niveau national. L'Alliance 8.7 a continué d'œuvrer en faveur de l'élimination du travail forcé et du travail des enfants et de la réalisation de la cible 8.7 des ODD. La collaboration constante de l'OIT avec l'Organisation mondiale de la santé a été capitale aux fins de l'élaboration de produits de la connaissance spécifiques visant à promouvoir un environnement de travail sûr et salubre. L'[Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes](#) met l'accent sur la formalisation dans les pays pionniers, et le Réseau des Nations Unies sur les migrations (y compris les migrations de main-d'œuvre) vise à garantir une approche cohérente de cette question.

Performances au regard des cibles et des engagements fixés pour 2022-23

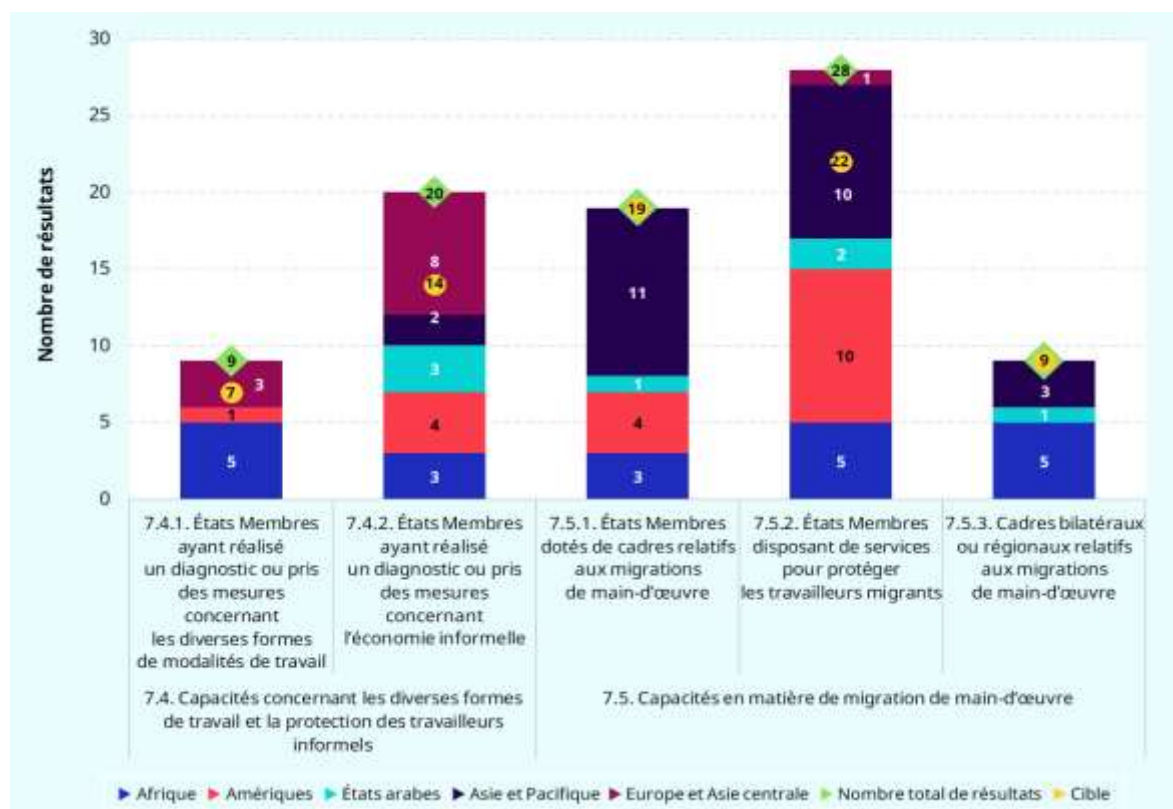
- 196.** Au cours de la période biennale, l'OIT a fourni cinq produits clés axés respectivement sur les principes et droits fondamentaux au travail, la SST, les salaires, le temps de travail et l'aménagement du temps de travail, la protection des travailleurs concernés par diverses formes de travail et des travailleurs de l'économie informelle, ainsi que les migrations de main-d'œuvre. Au total, l'Organisation a contribué à l'obtention de 183 résultats, dépassant de 1 pour cent la cible fixée. La cible a été atteinte ou dépassée pour 4 des 5 produits et pour 8 des 12 indicateurs de produit associés au résultat 7 (figures 29 et 30).

197. Bien que l'OIT se soit efforcée de promouvoir une **approche intégrée des principes et droits fondamentaux au travail**, le nombre de demandes d'assistance des mandants est resté limité. Dans ce domaine, l'essentiel des résultats ont été obtenus dans quelques pays qui mènent activement des projets de coopération pour le développement couvrant l'ensemble de ces principes. Pour résoudre ce problème, l'OIT recueille actuellement des informations sur les bonnes pratiques en la matière, afin de faciliter les échanges concernant les expériences, les politiques et les programmes axés sur la complémentarité d'au moins deux principes et droits fondamentaux au travail.
198. Le programme phare mondial de l'OIT intitulé «IPEC+» ainsi que le soutien d'importants partenaires de développement ont contribué à l'obtention de 28 résultats concernant les causes profondes du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des êtres humains. L'objectif est d'étendre la protection sociale, d'améliorer les moyens de subsistance, de renforcer les moyens d'expression et de représentation et de promouvoir la non-discrimination, tout en mettant l'accent sur les travailleurs informels et ruraux et sur les migrants. En septembre 2022, l'OIT, Walk Free et l'OIM ont publié de nouvelles estimations mondiales de l'esclavage moderne (*Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*), qui constituent une source de connaissances et de données essentielle pour l'élaboration des politiques.
199. Compte tenu de l'attention portée à la [Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail](#) (session de 2022 de la Conférence internationale du Travail), ainsi que des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 au sujet des rapports entre crise sanitaire mondiale, environnement et monde du travail, 30 pays, dont près de la moitié sont situés en Afrique, ont élaboré des cadres nationaux en matière de **SST**. Ces cadres comprennent des profils, des politiques, des programmes, des dispositions juridiques étroitement alignées sur la convention n° 155 et des réglementations portant sur la gestion des risques ergonomiques et psychosociaux associés au télétravail. Les résultats obtenus en Amérique latine et dans les Caraïbes n'ont pas été à la hauteur des attentes. Comme ce fut le cas au cours de la période biennale 2020-21, les demandes d'assistance concernant la création de systèmes de notification en matière de SST ont été moins nombreuses que prévu, peut-être en raison de l'existence de conflits de priorités à l'échelon national. L'assistance de l'OIT au niveau des pays a été fournie principalement dans le cadre du programme phare Sécurité + Santé pour tous.
200. Les demandes d'assistance technique de l'OIT dans les domaines des **salaires et du temps de travail** ont été nombreuses au cours de la période biennale, ce qui a permis d'obtenir des résultats en matière de salaire dans 14 États Membres et en matière de temps de travail dans 14 pays. Le *Rapport mondial sur les salaires 2022-23*, consacré à l'impact de l'inflation sur les salaires et le pouvoir d'achat, a fourni des orientations dans le domaine du soutien aux pays, notamment sur les salaires minima (encadré 23). De même, la publication de 2023 intitulée *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon* a facilité la fourniture d'une assistance concernant l'inclusion de clauses salariales dans les conventions collectives et la dynamique du processus de négociation salariale dans le secteur privé, en particulier en Afrique. L'OIT a également aidé des pays de différentes régions à renforcer les cadres réglementaires et les processus de négociation collective relatifs au télétravail, à l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à la protection de la santé des travailleurs, ainsi qu'à abaisser la limite légale de la durée du travail ou à limiter les dérogations autorisées. L'OIT a également contribué aux efforts qui ont permis d'améliorer le respect de la limitation des heures de travail normales et des heures supplémentaires. En 2023, l'Organisation a publié le rapport intitulé *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, qui examine de manière détaillée les effets des mesures prises dans ce domaine.

► Figure 29. Résultat 7 (produits 7.1, 7.2 et 7.3): cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région



► Figure 30. Résultat 7 (produits 7.4 et 7.5): cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région



► **Encadré 23. Système de salaire minimum légal universel à Chypre**

La République de Chypre a adopté son tout premier système de salaire minimum légal universel, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Le plancher légal de 940 euros par mois, ajusté le 1^{er} janvier 2024 et tous les deux ans par la suite, s'applique à environ 40 000 travailleurs et à leurs familles (soit 9 pour cent de la population active), en particulier dans les secteurs à faible rémunération où les femmes sont surreprésentées, tels que le commerce de détail. La mise en œuvre de ce système rapproche Chypre des autres membres de l'UE, puisque le salaire minimum y représente environ 48 pour cent du salaire moyen dans le pays, soit presque l'objectif de 50 pour cent prescrit par la directive pertinente de l'UE.

- 201.** En ce qui concerne la **protection des travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail et des travailleurs de l'économie informelle**, un nombre croissant de pays ont pris des mesures pour garantir une protection adéquate aux travailleurs des plateformes. L'assistance dans ce domaine a été fournie sous la forme d'analyses fondées sur des éléments objectifs et de conseils stratégiques et juridiques, axés, le cas échéant, sur les besoins de protection des travailleurs à domicile et des travailleurs temporaires. Cette assistance s'est appuyée sur l'étude de l'OIT intitulée *Concrétiser les opportunités de l'économie des plateformes par la liberté syndicale et la négociation collective*, sur une *analyse des lacunes normatives* (examinée par le Conseil d'administration du BIT en mars 2023) et sur un rapport consacré à la législation et à la pratique destiné à éclairer le processus normatif inscrit à l'ordre du jour des sessions de la Conférence internationale du Travail de 2025 et 2026.
- 202.** La question de la transition des travailleurs vers l'économie formelle est restée une priorité essentielle des mandats de l'OIT dans toutes les régions, ce qui a abouti à des résultats concrets dans 20 États Membres. Une assistance technique a été fournie pour réaliser des diagnostics, combattre et prévenir le travail non déclaré et renforcer le dialogue social au service de la formalisation. La *résolution adoptée par la 21^e CIST concernant les statistiques de l'économie informelle* aidera les pays à produire des statistiques de plus en plus rigoureuses sur l'informalité pour toutes les formes de travail, y compris les non-salariés dépendants. La publication de 2023 intitulée *Women and men in the informal economy: A statistical update* a nourri les débats qui ont conduit à l'adoption de cette résolution et a largement contribué à faire comprendre, aux niveaux national et multilatéral, la façon dont l'OIT envisage la formalisation. Pour faciliter la transition des travailleurs domestiques vers l'économie formelle, l'OIT a publié *Les travailleurs domestiques sur la voie du travail décent*. Les résultats obtenus dans dix États Membres concernent essentiellement le diagnostic des facteurs déterminants de l'informalité, les stratégies de formalisation et la mise en œuvre d'approches innovantes basées sur les sciences du comportement. L'OIT a également organisé une campagne de sensibilisation en faveur de la reconnaissance des travailleurs domestiques en tant que travailleurs du soin et a renforcé la capacité des organisations de travailleurs domestiques à participer au dialogue social.
- 203.** En ce qui concerne les **migrations de main-d'œuvre**, 19 États Membres ont mis en place des cadres stratégiques et institutionnels et 28 pays ont renforcé les services visant à mieux protéger les travailleurs migrants, grâce notamment à l'adoption de pratiques de recrutement équitables (encadré 24) et à la création de centres de ressources spécialisés destinés à favoriser l'intégration socio-économique des migrants et des réfugiés et à leur fournir des conseils au départ et à l'arrivée. L'OIT a également aidé les gouvernements et les organisations de partenaires sociaux à mettre en place neuf nouveaux cadres bilatéraux ou régionaux relatifs aux migrations de main-d'œuvre, qui prévoyaient la participation des syndicats et couvraient des questions telles que la protection sociale et les dispositions spéciales applicables aux migrants en situation de crise.

► **Encadré 24. Pratiques de recrutement équitables**

Avec le soutien de l'OIT et dans le cadre de l'[Initiative pour le recrutement équitable](#), des législations applicables aux agences de recrutement ont été révisées ou adoptées au Guatemala, au Mexique, en Mongolie, en Ouganda, en République démocratique populaire lao, en Somalie, au Soudan du Sud et au Viet Nam, notamment pour mettre un terme aux abus en matière de frais de recrutement. Dans le secteur privé, cette initiative a servi de base au code de conduite adopté par la Responsible Business Alliance, à la création du Consumers Goods Forum et à l'élaboration des directives d'Amfori sur le recrutement. Un modèle d'analyse de rentabilité a été élaboré en Tunisie et des outils ont été adoptés pour aider les agences d'emploi privées à mieux respecter les principes du recrutement équitable et le principe de la diligence raisonnable. La plateforme de conseils aux travailleurs migrants en vue de leur recrutement gérée par la Confédération syndicale internationale utilise un système d'évaluation basé sur les directives opérationnelles de l'initiative qui couvre plus de 10 000 agences de recrutement dans 23 pays. Grâce à leurs services d'appui, les centres de ressources pour migrants de nombreux pays sont désormais en mesure de traiter les plaintes relatives au recrutement en tenant compte des principes énoncés dans le cadre de l'initiative.

- 204.** Les travaux de recherche menés par l'OIT dans ce domaine ont permis de fournir des orientations stratégiques éclairées et de recenser les principales lacunes en matière de protection sur des questions telles que la [migration temporaire de main-d'œuvre](#), les [salaires](#), les [droits des travailleurs migrants en situation irrégulière](#) et la [liberté syndicale et la négociation collective](#). L'OIT a aidé ses mandants à étudier et à combattre les effets de la dégradation de l'environnement sur la mobilité de la main-d'œuvre et contribué à l'élaboration de cadres spécifiques concernant la mobilité de la main-d'œuvre induite par le changement climatique à l'intention de l'Autorité intergouvernementale pour le développement en Afrique et des États du Pacifique. Une note de synthèse sur la transition juste intitulée [Human mobility and labour migration related to climate change](#) a été publiée pour soutenir ces efforts.

Budget et dépenses

- 205.** Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 7 en 2022-23 s'est établi à 360,5 millions de dollars É.-U. et a été financé à 28 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 71 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement et à 1 pour cent par le CSBO. La période a été marquée par une importante mobilisation de contributions

volontaires, en particulier au profit d'interventions concernant le travail des enfants, le travail forcé et les migrations de main-d'œuvre, ainsi que par une augmentation des ressources extrabudgétaires destinées à la SST. Les programmes phares Better Work, IPEC+ et Sécurité + Santé pour tous ont joué un rôle déterminant à cet égard. Les ressources du CSBO ont été investies en particulier dans la transition des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle, contribuant ainsi à l'obtention de huit résultats dans sept États Membres.

Les cinq principaux partenaires de développement pour le résultat 7
 (budget total en 2022-23, en millions de dollars É.-U.)

• États-Unis	68,7
• Union européenne	44,2
• Fonds multidonateurs	29,9
• Allemagne	29,7
• Pays-Bas	21,0

► **Tableau 13. Résultat 7: budget stratégique et dépenses**

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	102,2	102,6
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	172,8	255,7
Compte supplémentaire du budget ordinaire	s.o.	2,2
Total	275,0	360,5

Résultat 8. Une protection sociale complète et durable pour tous

► Faits marquants

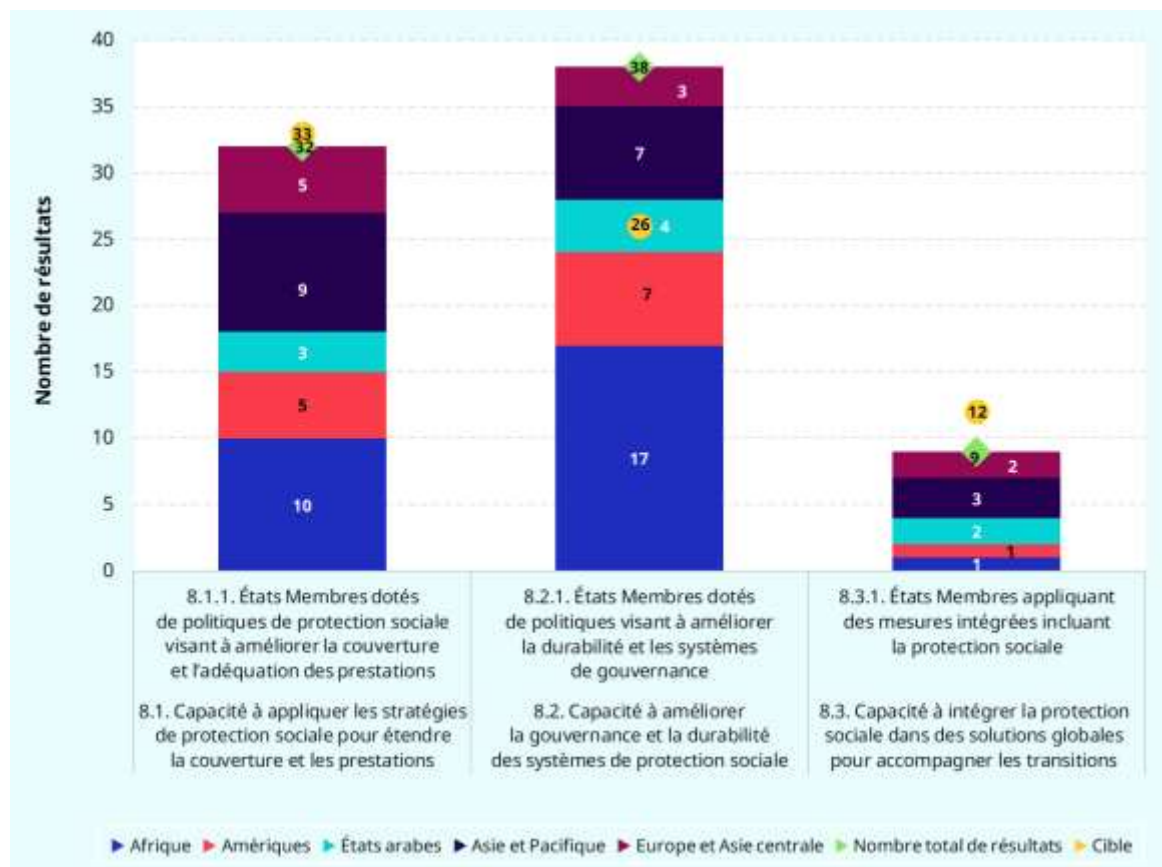
- Les réformes de la protection sociale soutenues par l'OIT en 2022 et 2023, axées sur l'assurance-maladie et l'assurance contre les accidents du travail, ont permis d'étendre la couverture légale à environ 77 millions de personnes.
- Pour soutenir les efforts de redressement après les effets catastrophiques de la pandémie de COVID-19, l'OIT a contribué à l'élaboration de mesures visant à étendre la couverture sanitaire et l'assurance-maladie dans 23 pays et à assurer la sécurité des revenus par la protection contre le chômage dans sept États Membres.
- En partenariat avec le FMI, l'OIT a mis en œuvre un projet pilote sur le financement de la protection sociale en Iraq, au Mozambique, en Ouzbékistan et au Togo. Dans le cadre de ce projet, une étude conjointe des coûts pour le Mozambique a appuyé la négociation d'une nouvelle ligne de crédit avec le FMI et permis au gouvernement de trouver un financement supplémentaire (0,5 pour cent du produit intérieur brut) pour étendre la couverture des pensions non contributives à près de 400 000 personnes âgées.

- 206.** L'adoption et la mise en œuvre de mesures gouvernementales visant à étendre la protection sociale, souvent axées sur la sécurité du revenu et la santé, sont restées une priorité pour les mandants tripartites dans toutes les régions. Plusieurs pays ont adopté des mesures de réforme institutionnelle visant à renforcer la gouvernance et la viabilité des systèmes de protection sociale et à mieux se préparer à répondre aux chocs tout en s'attaquant aux disparités croissantes de revenus par une redistribution fondée sur les principes de la solidarité sociale.
- 207.** Guidée par la [Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale \(sécurité sociale\)](#) adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2021 et par les normes internationales de sécurité sociale, l'OIT a fourni un appui technique et des conseils stratégiques en vue de l'instauration d'une protection sociale universelle, notamment par la mise en place de socles de protection sociale, adaptés aux transformations du monde du travail. La mise en œuvre de la deuxième phase (2021-2025) du programme phare de protection sociale intitulé *Building Social Protection Floors for All* couvre 50 pays prioritaires et a contribué directement à bon nombre des résultats obtenus dans les États Membres au cours de la période biennale.
- 208.** À l'avenir, l'opérationnalisation progressive de l'[Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes](#) deviendra un vecteur essentiel pour renforcer les partenariats et promouvoir des changements d'orientation fondés sur l'approche globale et holistique de la protection sociale de l'OIT, basée sur les droits.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2022-23

- 209.** Au cours de la période biennale, l'OIT a centré son action sur le renforcement de la capacité des États Membres à étendre la couverture et à améliorer les prestations, à améliorer la gouvernance et la durabilité des systèmes de protection sociale, et à intégrer la protection sociale à d'autres politiques. L'Organisation a contribué à l'obtention de 79 résultats dans ce domaine, soit 11 pour cent de plus que l'objectif fixé pour la période biennale, dans 52 États Membres et un territoire (figure 31). En outre, la campagne mondiale de l'OIT sur la ratification et la mise en œuvre des normes internationales de sécurité sociale a contribué à cinq ratifications supplémentaires de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, enregistrées en 2022 et 2023, et à la réalisation d'analyses des lacunes juridiques dans plusieurs autres pays.
- 210.** En tout, l'OIT a contribué à l'obtention de résultats dans 32 États Membres en ce qui concerne **l'élaboration de systèmes et de socles de protection sociale complets, adéquats et durables**. Ces résultats comprennent la facilitation du dialogue social et la production de connaissances pour soutenir les stratégies ou les politiques de protection sociale dans 17 pays. Citons par exemple la stratégie du Kenya pour l'extension de la protection sociale aux travailleurs des économies informelle et rurale, et la modernisation institutionnelle du système de protection sociale au Tadjikistan. L'OIT a également contribué à l'élaboration de cadres juridiques visant à étendre la couverture de la protection sociale, adoptés dans 14 États Membres. Deux exemples sont la définition de nouveaux paramètres pour les prestations de sécurité sociale en République démocratique populaire lao et les réformes relatives à l'instauration d'une protection sociale complète adoptées à Oman (encadré 25).

► **Figure 31. Résultat 8: cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région**



► **Encadré 25. Élaboration d'un système de protection sociale adéquat à Oman**

En juillet 2023, le gouvernement d'Oman a adopté une nouvelle législation pour remodeler le système de protection sociale et faciliter les transitions entre vie professionnelle et vie privée, promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et faire face aux changements démographiques à venir. La loi en vigueur, élaborée en consultation avec les partenaires sociaux, renforce les dispositions contributives existantes pour les travailleurs en cas de chômage et de maternité et introduit de nouvelles prestations non contributives pour les personnes à la recherche d'un premier emploi et les femmes enceintes. Elle crée également une nouvelle prestation universelle en espèces pour plus d'un million d'enfants de moins de 18 ans, une pension de vieillesse universelle pour 200 000 personnes de plus de 60 ans et une allocation universelle d'invalidité. La législation étend également la protection des travailleurs migrants en cas d'accident du travail, de maternité et de maladie dans les mêmes conditions que pour les travailleurs nationaux.

- 211.** Pour soutenir ses mandants dans ce domaine et renforcer les activités de plaidoyer aux niveaux national et mondial, l'OIT a mené des recherches sur les arguments économiques en faveur de la protection sociale. Les résultats montrent que, pour chaque dollar des États-Unis investi dans la protection sociale, la production économique augmente de 2 à 5 dollars É.-U. Une autre étude consacrée à l'expérience internationale des fonds mondiaux créés dans les domaines de l'agriculture, du climat et de la santé visait à guider l'accélération du financement de la protection sociale. Centrant son action sur les groupes les plus vulnérables, l'OIT a élaboré des orientations sur la protection sociale pour l'inclusion des personnes handicapées (*Social Protection for the Inclusion of People with Disabilities*) et publié le deuxième rapport conjoint OIT/UNICEF sur la protection sociale des enfants (*More than a billion reasons: The urgent need to build universal social protection for children*). Avec le soutien financier de la Belgique, et en collaboration avec l'Académie des ODD et les Écoles nationales supérieures de sécurité sociale (EN3S), en France, l'OIT a produit et lancé un cours en ligne ouvert à tous sur la protection sociale universelle, intitulé «*Making Universal Social Protection a Reality*», qui avait attiré plus de 1 200 participants en août 2023.
- 212.** Au total, 38 États Membres, dont près de la moitié en Afrique, ont apporté des améliorations au **financement et à la gouvernance de la protection sociale**. L'OIT a contribué à renforcer l'administration de la protection sociale en s'appuyant sur les meilleures pratiques et en utilisant les données statistiques les plus récentes (encadré 26). L'aide fournie par l'Organisation a permis d'améliorer la prestation de services dans 16 pays et de soutenir la gouvernance financière dans 19 États Membres. Au Koweït, par exemple, une évaluation par l'OIT des régimes de retraite a conduit le gouvernement à transférer plus de 8 milliards de dollars É.-U. pour combler les déficits actuariels. Le gouvernement de la République démocratique populaire lao a piloté un service mobile d'enregistrement et de paiement destiné aux travailleurs de l'économie rurale, qui sera étendu en 2024. En partenariat avec le FMI, l'OIT a également mené une intervention visant à évaluer et à combler les déficits de financement de la protection sociale dans quatre pays.

► **Encadré 26. Renforcer les systèmes statistiques pour assurer le suivi de la protection sociale**

En tant que garante de l'indicateur 1.3.1 relatif aux ODD, l'OIT a donné la priorité au renforcement des systèmes statistiques nationaux afférents à la protection sociale, notamment au moyen de formations organisées aux niveaux national et régional, dont deux ont été dispensées dans 30 pays d'Afrique. Le questionnaire de l'enquête sur la sécurité sociale (disponible sur la plateforme de l'OIT consacrée à la protection sociale), qui permet d'assurer le suivi de la couverture de la protection sociale, a été mis à jour avec des données concernant 175 pays. En conséquence, plusieurs pays ont inclus des indicateurs de protection sociale dans leurs cadres statistiques nationaux, établi des groupes de travail interinstitutionnels sur les statistiques de la protection sociale et élaboré des bulletins statistiques nationaux annuels. Des modules d'autoapprentissage ont été élaborés et diffusés en coopération avec le Centre de Turin, ainsi qu'un guide sur la création de systèmes statistiques nationaux relatifs à la protection sociale, qui est actuellement testé en Égypte et en Eswatini.

- 213.** Afin de mieux comprendre les [synergies entre la protection sociale et la gestion des finances publiques](#), l'OIT a mis au point de nouvelles approches, de nouveaux outils et de nouveaux produits de diffusion des connaissances. Dans le cadre d'un programme financé par l'UE et mis en œuvre conjointement par l'OIT, l'UNICEF et la Coalition mondiale pour les socles de protection sociale, l'OIT a élaboré et diffusé un outil permettant d'examiner et d'améliorer la gestion des finances publiques. Cet outil comprenait une nouvelle méthodologie pour évaluer la marge de manœuvre budgétaire disponible pour la protection sociale (telle qu'appliquée en Angola et au Malawi) et des propositions innovantes pour utiliser les métadonnées afin d'améliorer la réactivité des systèmes de protection sociale face aux chocs économiques. En outre, l'OIT a dispensé des formations à la gestion financière et à la budgétisation axée sur les résultats dans plusieurs régions (Afrique, Asie et Pacifique, et Amérique latine).
- 214.** L'OIT a contribué à renforcer la capacité des États Membres à **intégrer la protection sociale dans des solutions visant à accompagner les travailleurs et les employeurs dans leurs transitions familiales et professionnelles**, et obtenu des résultats à ce titre dans neuf États Membres de toutes les régions. La plupart de ces résultats concernent principalement des travailleurs de l'économie informelle et des travailleurs exerçant d'autres formes d'emploi diverses. En Jordanie, à Oman et au Viet Nam, la législation sur la protection sociale a été améliorée pour mieux protéger les travailleurs migrants. L'Indonésie a renforcé la coordination de son régime d'assurance-chômage, de ses politiques actives du marché du travail et de ses services de l'emploi afin de soutenir des transitions environnementales justes.
- 215.** Les transformations du monde du travail, telles que l'émergence de modalités de travail diverses, modifient les approches conventionnelles de la protection sociale. Un [document technique OIT/OCDE/AISS](#) a étayé la [Déclaration des chefs d'État et de gouvernement du G20 à New Delhi](#), en septembre 2023, qui engage les dirigeants du G20 à fournir une protection sociale adéquate et durable aux travailleurs des plateformes. Un examen des aspects juridiques relatifs aux travailleurs de l'économie numérique donnera des indications pour relever ce défi. Les informations sur la couverture juridique des non-nationaux pour l'ensemble des risques, recueillies dans 26 pays comptant une population migrante importante, ont aidé à cerner les obstacles à la couverture. Une [analyse mondiale des tendances en matière de politiques, de données statistiques et de stratégies d'extension](#), publiée en 2022, fournit des données et des recommandations pour remédier aux déficits de protection sociale des travailleurs domestiques. Ces produits ainsi que d'autres, en particulier l'ouvrage intitulé *100 years of social protection: The road to universal social protection systems and floors. Volume 2: 52 country cases*, mettent en évidence l'approche de l'OIT visant à renforcer la protection sociale à tous les âges de la vie afin qu'elle s'adapte rapidement à l'évolution du monde du travail.

Budget et dépenses

216. Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 8 en 2022-23 s'est établi à 107,7 millions de dollars É.-U. et a été financé à 41 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT, à 57 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement et à 2 pour cent par le CSBO. Les contributions volontaires ont essentiellement servi à l'élaboration de politiques et de législations sur la protection sociale visant à étendre la couverture et à améliorer l'adéquation des prestations. Les dépenses engagées au titre de ce résultat stratégique qui ont été financées par le CSBO ont contribué à l'obtention de sept résultats dans six États Membres.

Les cinq principaux partenaires de développement pour le résultat 8 (budget total en 2022-23, en millions de dollars É.-U.)

• Union européenne	22,1
• Fonds multidonateurs	14,0
• Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire/PNUD	7,0
• Secteur privé	4,8
• UNICEF	4,3

► **Tableau 14. Résultat 8: budget stratégique et dépenses**

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses réelles (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	46,0	43,9
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	52,0	61,8
Compte supplémentaire du budget ordinaire	s.o.	2,0
Total	98,0	107,7

Résultats facilitateurs

217. Le programme et budget de l'OIT pour 2022-23 comprend trois résultats spécifiques qui concernent le fonctionnement optimal de l'Organisation et favorisent la réalisation des résultats stratégiques. Au cours de la période biennale, le fonctionnement de l'Organisation et la gestion du Bureau ont été marqués par la reprise des réunions et des opérations en présentiel, ainsi que par l'intégration progressive des pratiques de travail à distance et plus souples qui avaient prévalu pendant la pandémie de COVID-19. En 2022, l'Organisation a élu un nouveau Directeur général et redoublé d'efforts en vue d'instaurer une Coalition mondiale pour la justice sociale, dont l'objectif principal est de faire en sorte que la justice sociale soit une priorité des politiques nationales et mondiales, de la coopération pour le développement et des accords financiers, commerciaux et d'investissement. La présente section résume les faits marquants et les principales réalisations obtenues au titre des trois résultats facilitateurs ²².

²² On trouvera à l'annexe IV un tableau récapitulatif des cibles définies et des résultats obtenus pour tous les indicateurs de produit associés à chacun des trois résultats facilitateurs.

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

- 218.** L'OIT a intensifié ses efforts pour diffuser et communiquer en temps utile les conclusions de travaux de recherche et des données sur des questions relatives au marché du travail, afin d'éclairer l'élaboration de politiques et de consolider les partenariats avec des organisations ayant les mêmes objectifs qu'elle. Pendant la première partie de la période biennale, l'Organisation a continué de centrer son action sur les effets du COVID-19 sur le monde du travail et les incertitudes liées à la reprise. Durant la seconde partie, son attention s'est portée sur l'accumulation de crises engendrées par les guerres en Ukraine et à Gaza, ainsi que sur les discussions relatives aux thématiques de travail et aux modalités de gouvernance de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Dans l'ensemble, l'OIT a atteint au cours de cette période la plupart des cibles fixées dans le programme et budget pour 2022-23.

Statistiques du travail décent, sources innovantes et normes

- 219.** De nombreux pays ont sollicité l'assistance de l'OIT pour mettre à niveau ou réaliser des enquêtes en appliquant les normes statistiques les plus récentes et pour mettre en place des systèmes d'information sur le marché du travail. À cet égard, des résultats spécifiques ont été obtenus dans 28 États Membres, dont la moitié en Afrique. Au niveau mondial, la priorité a été donnée à l'élaboration de normes statistiques et à l'organisation de la 21^e CIST (encadré 27).

► Encadré 27. Cent ans de production de normes statistiques au service du monde du travail

La [Conférence internationale des statisticiens du travail](#) (CIST) est l'organe normatif mondial dans le domaine des statistiques du travail. Un siècle après la tenue de sa toute première session, la Conférence a réuni à Genève, en octobre 2023, 534 participants venus de 134 pays. À cette occasion, plusieurs discussions thématiques ont été organisées, ainsi que deux tables rondes spéciales sur la manière d'améliorer la mesure de la justice sociale ainsi que sur la mesure de l'emploi sur les plateformes numériques.

La CIST a adopté une [Résolution concernant les statistiques de l'économie informelle](#) qui permettra aux pays de collecter des données et de formuler des politiques reposant davantage sur des données probantes pour les 2 milliards de personnes travaillant dans l'économie informelle. Elle a également modifié des résolutions concernant la mesure des revenus liés à l'emploi, les statistiques sur les revenus et les dépenses des ménages ainsi que les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. La Conférence a en outre convenu de mettre à jour la classification des professions et de poursuivre ses travaux sur les normes statistiques concernant les migrations de main-d'œuvre, les plateformes de travail numériques, les compétences, les activités de soin, les relations professionnelles, ainsi que la violence et le harcèlement au travail.

- 220.** En outre, les données concernant les [indicateurs relatifs aux ODD liés au travail décent dont l'OIT est responsable](#), qui sont produites par les pays et communiquées chaque année à l'ONU, ont augmenté de près de 30 pour cent. Elles ont servi à l'élaboration des rapports du Secrétaire général de l'ONU sur les ODD pour [2022](#) et [2023](#). L'indicateur 8.8.2 relatif aux ODD, qui concerne les droits des travailleurs, a été affiné et finalisé dans le cadre de consultations tripartites, ce qui a permis à l'OIT de faire état de progrès dans ce domaine pour tous les pays du monde. Les données sont diffusées par l'intermédiaire de la plateforme [ILOSTAT](#), dont le contenu et les fonctionnalités ont été sensiblement améliorés. Le nombre d'indicateurs est passé d'environ 600 à plus de 1 000, et le volume des bases de données a plus que doublé, passant de quelque 100 millions d'entrées à la fin de 2021 à 268 millions d'entrées à la fin de 2023.

221. Le partenariat pour la collecte de données sur les migrations de main-d'œuvre s'est poursuivi avec Statistics Korea (KOSTAT) ainsi qu'avec l'Union africaine, et un nouveau partenariat a été signé avec le ministère de la Main-d'œuvre de Singapour pour la mesure de l'emploi sur les plateformes numériques. L'OIT, l'OCDE et Eurostat ont publié un manuel intitulé *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*. Le programme de renforcement des capacités sur les statistiques du travail, mené en collaboration avec le Centre de Turin, a bénéficié à plus de 1 000 participants.

Des recherches de pointe et une meilleure gestion des connaissances

222. L'OIT a continué de développer des projets de recherche tenant compte des considérations de genre, sélectionnés en fonction des besoins de connaissances des mandants et susceptibles d'aboutir à des recommandations opérationnelles claires et concrètes. Au cours de la période biennale, elle s'est intéressée en particulier aux conséquences du COVID-19 dans le monde du travail, aux effets des transformations environnementales, technologiques et démographiques sur les marchés du travail, à l'évolution de l'économie politique internationale et aux inégalités. Ses travaux de recherche ont porté sur la contribution que peuvent apporter les technologies numériques aux transitions vers le travail décent, surtout en ce qui concerne les voies de la formalisation, et sur les effets de l'automatisation et de l'intelligence artificielle en termes d'emploi et de besoins de compétences.
223. L'OIT a publié quatre rapports phares au cours de la période biennale, ainsi que de nombreux documents de travail, notes de synthèse et autres ouvrages, parallèlement aux livraisons périodiques de la Revue internationale du travail. Parmi les publications de premier plan, citons *Vers des entreprises écologiques: Transformer les processus et les lieux de travail*, *Transformative change and SDG 8: The critical role of collective capabilities and societal learning* et *Les travailleurs domestiques sur la voie du travail décent*. En collaboration avec des entités des Nations Unies, des institutions financières et des établissements universitaires, l'OIT a également conçu et publié 186 produits de diffusion des connaissances innovants. L'OIT a organisé dix *sessions de formation à la recherche aux fins de l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes pour la promotion du travail décent*, principalement au niveau régional, auxquelles ont participé 300 représentants de gouvernements, d'organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes de 100 pays. Elle a en outre organisé la *8^e Conférence sur la réglementation pour le travail décent* et coorganisé d'autres événements internationaux, tels que le *Congrès mondial* de l'Association internationale des relations professionnelles et du travail, en 2022 et 2023, et la conférence du *International Network on Digital Labour (INDL-6)*.

Une communication au service d'une utilisation plus large et d'une plus grande visibilité de la base de connaissances de l'OIT

224. L'OIT a diversifié ses produits de communication et mis en place de nouveaux canaux, notamment la plateforme *ILO Live*, qui retransmet en direct les réunions et manifestations de l'Organisation. Des contenus sur mesure ont été créés pour les nouveaux médias sociaux, dont TikTok. Les nouveaux *guides numériques* donnent un résumé en ligne concis et interactif des rapports phares de l'OIT. La plateforme *ILO Voices* a été créée pour accueillir des témoignages multimédias qui illustrent les résultats obtenus par l'OIT, et la production de podcasts s'est développée. Après avoir atteint un niveau exceptionnel, lié aux effets du COVID-19 dans le monde du travail, le nombre de vues des pages infos en ligne de l'OIT est revenu à ce qu'il était avant la pandémie.

- 225.** Par ailleurs, la stratégie de communication de l'OIT a davantage mis l'accent sur les médias sociaux, où une grande partie du public consulte chaque jour des informations et des données. Une attention accrue a également été accordée à la création de contenus destinés à être consultés directement sur les différentes plateformes, compte tenu de leurs spécificités. Le public a augmenté sur quasiment tous les médias sociaux, en particulier LinkedIn, TikTok, Facebook, Instagram et X (anciennement Twitter). Le nombre d'abonnés au compte du Directeur général sur X a progressé de 470 pour cent entre octobre 2022 et octobre 2023.

Des partenariats renforcés en faveur de la cohérence des politiques et de la coopération

- 226.** Les partenariats et les activités de coopération pour le développement ont conservé toute leur importance pour l'exécution du programme de travail. En 2023, le Conseil d'administration s'est penché sur l'[Examen à mi-parcours de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement \(2020-2025\)](#) et du plan de mise en œuvre qui l'accompagne. Dans l'ensemble, le Bureau a accompli des progrès considérables au titre des quatre piliers de la stratégie: services aux mandants; partenariats pour la cohérence des politiques; partenariats pour le financement; et efficacité, résultats en matière de travail décent et transparence. Parmi les domaines nécessitant d'agir plus rapidement, il convient de citer: i) l'élaboration, à l'intention du personnel du BIT, de lignes directrices sur le renforcement des capacités des mandants; ii) l'inclusion du travail décent dans les cadres de financement nationaux et les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable; iii) la diversification des sources de financement volontaire; et iv) l'amélioration du [cadre de l'OIT pour la viabilité environnementale et sociale](#), en accordant une attention particulière aux mesures de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
- 227.** L'OIT et la question du travail décent ont gagné en visibilité pendant la crise du COVID-19. Au lendemain de cette crise, la Coalition mondiale pour la justice sociale a créé un nouvel élan pour renforcer les alliances avec d'autres organisations. Onze partenariats ont été noués récemment ou renouvelés au cours de la période biennale, notamment avec la Banque islamique de développement et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, ainsi qu'avec la Chine, afin de promouvoir les compétences dans les États Membres de l'ASEAN. L'OIT a maintenu son appui au groupe de travail sur l'emploi du groupe des BRICS et à la réunion des ministres du Travail et de l'Emploi de ce groupe. De nombreux autres partenariats ont été établis dans le but de promouvoir la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, et la [plateforme d'échanges Sud-Sud](#) s'est enrichie de fiches d'information actualisées et des résultats d'initiatives financées par des pays du Sud.
- 228.** La participation des partenaires sociaux aux plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable s'est accrue au cours de la période biennale. Dans 34 États Membres, les mandants ont activement pris part à leur conception ou à l'élaboration des PPTD après avoir bénéficié d'initiatives de renforcement des capacités proposées par l'OIT, en collaboration avec le Centre de Turin.
- 229.** L'OIT a su se positionner dans un contexte d'accroissement global de l'aide étrangère lié à l'afflux de réfugiés dans les pays donateurs et à l'appui fourni à l'Ukraine. En 2022-23, l'OIT a obtenu un montant record de 992 millions de dollars É.-U. de contributions volontaires approuvées, en particulier du fait de la forte hausse des contributions des Pays-Bas, des États-Unis, de l'Allemagne et de la Colombie. Ce montant comprend des contributions volontaires de base au titre du CSBO pour un total de 31,6 millions de dollars É.-U. Les contributions sans affectation préalable ou préaffectées de manière relativement souple selon des priorités thématiques ont augmenté par rapport aux périodes biennales précédentes.

- 230.** Une part importante des fonds alloués à la coopération pour le développement au cours de la période biennale a été consacrée à l'amélioration des perspectives d'emploi décent des personnes déplacées de force et des communautés d'accueil, au développement des compétences, à la protection sociale et aux principes et droits fondamentaux au travail. Si la hausse des financements provenant des Nations Unies a été plus faible que prévu, l'OIT a participé à de nombreux programmes conjoints de l'ONU, y compris ceux financés par la Commission européenne et par le Fonds pour la consolidation de la paix institué par le Secrétaire général de l'ONU. En 2022-23, l'OIT a renforcé sa présence sur le terrain en mettant en œuvre des projets de coopération pour le développement dans 144 pays et territoires de toutes les régions, avec le soutien de 140 partenaires de financement publics et privés. Les évaluations réalisées ont montré que, si la question de l'efficacité méritait une attention particulière, les projets de coopération pour le développement étaient stratégiquement pertinents et cohérents, et avaient donné de bons résultats en matière de durabilité et d'impact.

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

- 231.** L'OIT a continué de fournir un appui aux mandants et d'améliorer le fonctionnement de ses organes de gouvernance. Elle a redoublé d'efforts pour accroître son influence dans le système des Nations Unies. Le Sommet sur le monde du travail qui s'est tenu à la 111^e session de la Conférence a créé une dynamique en faveur de l'idée que la justice sociale devrait être au cœur du [Programme de développement durable des Nations Unies](#). C'est pour permettre à l'OIT d'intensifier son action et de lui donner un plus grand retentissement que la Coalition mondiale pour la justice sociale a vu le jour.
- 232.** Le Bureau a veillé à mettre à la disposition des organes de gouvernance les documents factuels et notes d'information dont ils avaient besoin pour prendre des décisions, tout en leur donnant accès en temps voulu à des services juridiques indépendants et de qualité. Grâce à l'adoption des meilleures pratiques, au renforcement de la collaboration avec les organismes du système des Nations Unies et à l'optimisation des processus et des outils, le Bureau a continué d'assurer de manière rationnelle et efficace ses fonctions de direction, de gouvernance, de contrôle et d'évaluation, en fournissant des assurances aux mandants et en faisant preuve d'une transparence accrue.

Renforcement du leadership, des orientations stratégiques et de l'appui aux organes de gouvernance

- 233.** L'expérience acquise pendant la pandémie a été utile pour améliorer le fonctionnement et le caractère inclusif du Conseil d'administration du BIT et de la Conférence internationale du Travail. Si les réunions de ces organes se déroulent de nouveau entièrement en présentiel, il a quand même été possible de participer à distance à certaines d'entre elles. Le BIT a en outre accepté que les déclarations de la plénière de la Conférence soient préenregistrées au format vidéo et a mis en place des modalités d'examen accéléré pour les questions de l'ordre du jour non sujettes à controverse. En 2022 et 2023, le fait que les séances du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail se soient déroulées en présentiel a facilité l'examen des questions de fond et d'organisation particulièrement complexes qui étaient à leur ordre du jour, notamment: i) la suite donnée aux demandes des organes de contrôle dans divers pays; ii) les mesures prises par l'OIT en Ukraine; iii) la réponse de l'OIT face aux crises dans les territoires arabes occupés; et iv) la saisine de la Cour internationale de Justice concernant une difficulté d'interprétation de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

- 234.** La réforme des réunions régionales qui a été lancée permettra de continuer à promouvoir la stratégie mondiale de l'OIT au niveau régional tout en utilisant plus efficacement les ressources, compte tenu des consultations qui ont eu lieu avec les mandants tripartites et de leurs avis. L'adoption de nouveaux systèmes de traduction et de terminologie assistées par ordinateur a permis au BIT d'optimiser l'élaboration des documents dans les sept langues de travail de l'Organisation, ce qui a facilité les travaux des organes directeurs.
- 235.** L'OIT a continué d'améliorer ses procédures de planification et de programmation stratégiques en clarifiant les liens entre ses objectifs aux niveaux mondial et national et son cadre de résultats. Elle a continué d'aider les mandants à participer à l'élaboration des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et des PPTD, en veillant à ce que ces instruments de planification soient conformes à leurs priorités, au programme et budget et au Programme 2030. Au cours de la période biennale, de nouveaux PPTD ont été approuvés dans 19 États Membres et un territoire.

Renforcement des contrôles, des évaluations et de la gestion des risques

- 236.** L'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT menée en 2022 a confirmé que l'Organisation disposait des moyens nécessaires pour évaluer systématiquement son action et garantir ainsi l'application du principe de responsabilité. Cette évaluation a également montré qu'il fallait mieux tenir compte des recommandations et en tirer davantage d'enseignements. Compte tenu de ces informations, le Bureau de l'évaluation du BIT (EVAL) a mis au point une stratégie pour la période 2023-2025 qui comprend un système de planification des évaluations fondé sur des critères censé accroître les possibilités d'apprentissage à partir des résultats des évaluations. Le répertoire central des rapports d'évaluation, [i-eval Discovery](#), a été refondu et modernisé. Au total, cinq évaluations de haut niveau ont été achevées et présentées au Conseil d'administration pendant la période biennale. En outre, sept synthèses thématiques, trois méta-études et cinq notes de réflexion ont été élaborées pour présenter des résultats d'évaluations. Des résultats ciblés ont par ailleurs été obtenus dans le cadre du suivi des mesures prises par la direction pour tenir compte des recommandations issues des évaluations et dans le cadre de la certification des responsables de l'évaluation, qui ont réussi à constituer un réseau de spécialistes dans leur domaine.
- 237.** Le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) a continué d'utiliser ses ressources dans des domaines risqués du portefeuille administratif et du portefeuille de projets du Bureau. Il a publié un total de 23 rapports d'audit, dont cinq sur le Centre de Turin. Le commissaire aux comptes a émis une opinion d'audit sans réserve sur les états financiers consolidés des années 2021 et 2022 et a présenté au Conseil d'administration des rapports assortis de recommandations sur divers processus et fonctions.
- 238.** Le Bureau a mis à jour son système de gestion et de suivi des risques et conçu un modèle de registre des risques qui donne une vision plus exhaustive des risques encourus par les bureaux de pays, compte tenu des problèmes fréquents mis en évidence par EVAL et l'IAO dans la gestion des opérations sur le terrain. Ce système répertorie les politiques et directives à appliquer pour gérer les risques et propose des solutions appropriées. Une évaluation du risque de fraude institutionnelle a été achevée et les plans de continuité des activités de tous les bureaux extérieurs ont été mis à jour.

Résultat C. Optimisation de l'utilisation des ressources

- 239.** Pour optimiser l'utilisation des ressources de l'OIT et obtenir des résultats durables, le Bureau a mis au point des systèmes de gestion et des processus opérationnels adossés à une infrastructure numérique et physique améliorée et adaptée à l'évolution de l'environnement opérationnel, ce qui garantit la transparence, la responsabilité et l'efficacité. L'OIT a en outre réussi à attirer et fidéliser un personnel qualifié, motivé et efficace, qui souscrit aux normes déontologiques les plus élevées, et à promouvoir une culture organisationnelle de perfectionnement continu sans perdre de vue le facteur humain.

Amélioration des stratégies et systèmes opérationnels et de la transparence

- 240.** Un certain nombre de systèmes et de pratiques mis en place pour gérer les ressources du Bureau et ses activités opérationnelles pendant la pandémie de COVID-19 ont été améliorés et adaptés pour générer des gains d'efficacité après la pandémie. Il s'agit notamment de participer plus souvent et plus efficacement, à distance, aux travaux des équipes de pays des Nations Unies, y compris là où l'OIT ne dispose pas de bureau ou de personnel permanent, et de mieux intégrer le personnel des projets de coopération pour le développement dans les équipes chargées des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et des PPTD. En novembre 2022, l'OIT a actualisé sa politique relative aux voyages afin de s'assurer que les missions essentielles auront le meilleur rapport coût-efficacité possible, sans engendrer de fatigue ni de stress pour le personnel.
- 241.** De plus, l'OIT a fait un effort supplémentaire de transparence en publiant des données financières et des données sur les résultats conformément à la norme de l'[Initiative internationale pour la transparence de l'aide \(IITA\)](#). Elle affiche en outre un taux élevé de conformité aux règles de transparence fixées par le [Comité d'aide au développement de l'OCDE](#) et par le [Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination](#). L'amélioration de l'accès aux données de l'OIT favorise une gestion adaptative et permet aux mandants, aux partenaires, aux bénéficiaires et au grand public d'utiliser ces informations à des fins de coordination, d'apprentissage, de communication et de responsabilisation.

Amélioration de la fiabilité et des capacités de l'infrastructure numérique et physique

- 242.** Le Bureau a amélioré l'accessibilité et la disponibilité de ses produits et services informatiques, renforcé ses capacités de travail à distance, amélioré son efficacité opérationnelle et réduit ses coûts administratifs tout en tenant l'engagement d'utiliser les ressources de manière durable à l'échelle de l'Organisation. Les processus de gouvernance informatique ont été affinés pour que la croissance de la demande soit correctement évaluée et que des priorités financières soient établies en fonction du caractère plus ou moins essentiel des activités concernées. Des améliorations ont été apportées aux plateformes et services informatiques pour encourager le travail en équipe, la communication et la transparence des informations communiquées. Un nombre croissant de documents ont été publiés au format numérique, ce qui garantit leur accessibilité.
- 243.** Le BIT a continué de mettre en œuvre son système intégré de gestion du lieu de travail pour remplacer les logiciels sur mesure devenus obsolètes. En 2023, huit des 12 logiciels existants, qui bénéficiaient du plus haut degré de priorité, ont été transférés vers un nouveau système déployé dans les bureaux concernés. Face au risque accru qu'un grave problème de cybersécurité ne vienne compromettre la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des systèmes et données de l'OIT, le Bureau a renforcé ses contrôles et a mis au point du matériel

de formation et de sensibilisation à la question de la sécurité. En outre, à la suite d'une évaluation ayant révélé que l'infrastructure du système de vote électronique du Bureau n'était plus adaptée, un nouveau système en nuage a été mis en place et utilisé pour tous les votes de la Conférence internationale du Travail de 2023.

- 244.** Les travaux de réfection des locaux du BIT dans différentes régions du monde et au siège se sont poursuivis pendant la période biennale, et l'accent a été mis sur le caractère fonctionnel, la sécurité et la durabilité environnementale des bâtiments. Un ensemble de mesures ont été adoptées pour que l'eau soit utilisée de manière encore plus efficace dans le cadre de la rénovation du siège, et pour sensibiliser les fonctionnaires du Bureau aux pratiques recommandées dans ce domaine. Ces initiatives devraient produire des résultats en 2024-25. Quant aux émissions de gaz à effet de serre dues aux transports aériens, leur niveau en 2022 était inférieur à celui d'avant la pandémie, ce qui signifie que l'empreinte carbone des activités de l'OIT – un indicateur essentiel de la politique de durabilité environnementale de l'Organisation – a diminué.

Un personnel efficace, motivé et divers

- 245.** Le Bureau a continué d'améliorer les politiques et les outils dont il se sert pour favoriser la diversité, l'inclusivité et la mobilité au sein de son personnel et faire en sorte que celui-ci soit doté des compétences nécessaires pour mettre en œuvre efficacement le mandat de l'OIT. Des politiques essentielles ont été conçues et appliquées pour faciliter la réalisation des objectifs fixés dans la Stratégie de l'Organisation en matière de ressources humaines. À la suite de l'adoption, en juillet 2022, de nouvelles modalités de congé parental par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), le Statut du personnel et les procédures du BIT ont été mis à jour, avec effet au 1^{er} janvier 2023, et un nouvel [accord collectif sur la protection de la maternité et le congé parental au BIT](#) a été négocié par le Bureau et le Syndicat du personnel. Une politique sur les modalités de travail flexibles a été adoptée en juillet 2023, accompagnée d'une vaste campagne de communication et d'ateliers pour les cadres et le reste du personnel. En outre, le Bureau a commencé à élaborer et négocier des politiques sur la mobilité, l'insertion des personnes handicapées et les aménagements raisonnables.
- 246.** Toutes ces politiques visent à faire du BIT un employeur de choix pour des candidats d'origines diverses et le personnel en poste. Pour attirer les talents, le Bureau a mené en 2023 une série d'activités d'information en direction de divers groupes, notamment les personnes handicapées et les femmes exerçant des fonctions de haut niveau. Dans les services organiques, le taux de postes P5 ou de grade supérieur financés par le budget ordinaire qui sont occupés par des femmes a augmenté et s'est établi à 42 pour cent, au-dessus de la cible fixée pour l'exercice biennal. Un programme a été spécialement conçu pour préparer les fonctionnaires nationaux de pays sous-représentés ou non représentés à faire acte de candidature pour des postes de fonctionnaires de la catégorie des services organiques recrutés sur le plan international, l'objectif étant d'améliorer la mobilité et la représentation géographique. Des efforts ont également été faits pour susciter des candidatures de personnes expérimentées parmi les organisations d'employeurs et de travailleurs. Une panoplie complète d'outils de recrutement a été déployée pour que les postes essentiels à la mise en œuvre des projets de coopération pour le développement soient plus rapidement pourvus.
- 247.** Le Bureau a élaboré une taxinomie exhaustive des compétences fondamentales et des compétences techniques nécessaires pour atteindre les résultats stratégiques pour 2024-25 et au-delà, et il a rassemblé des informations sur les compétences des fonctionnaires de

différents postes et catégories. C'est sur cette base qu'une analyse permettra de déceler les déficits de compétences et que des activités de formation seront proposées pour y remédier.

- 248.** Le Bureau s'est en outre employé à faire encore plus pour garantir un environnement de travail respectueux et propice à l'autonomie au sein de l'Organisation. Son attachement à la [Stratégie des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être au travail](#) s'est traduit par plusieurs initiatives spécifiques dans ce domaine. Des ateliers consacrés au suivi du comportement professionnel ont été proposés aux cadres et au reste du personnel à l'échelle mondiale et un nouveau module d'apprentissage en ligne sur la gestion des performances a été élaboré. Une version révisée du cadre de sanctions disciplinaires progressives a été adoptée le 31 octobre 2023 et un comité de discipline a été créé. La même année, de nouveaux modules sur la prévention de l'abus d'autorité, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de la discrimination sont venus compléter la formation en ligne obligatoire sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles disponible depuis 2021.

Capacité d'adaptation au changement, d'innovation et d'amélioration continue

- 249.** Après avoir décidé, en 2022, de ne pas créer une unité spécialisée chargée de promouvoir la connaissance et l'innovation dans l'ensemble de l'Organisation, le Bureau a mis au point une [nouvelle stratégie intégrée](#) dans ce domaine, que le Conseil d'administration a approuvée en mars 2023. Cette décision n'a pas eu d'incidence sur les activités et les programmes d'innovation élaborés par les différentes équipes et unités administratives, ni sur la participation de l'OIT aux activités et réseaux d'innovation du système des Nations Unies. Le Centre de Turin a créé un laboratoire d'innovation pédagogique tout en continuant à développer l'usage des technologies, y compris la réalité virtuelle et l'intelligence artificielle, aux fins des activités de renforcement des capacités. Le [Mécanisme d'innovation pour les compétences](#) a lancé quatre appels à solutions pendant l'exercice biennal, dont une [initiative menée conjointement avec la Banque islamique de développement sur les compétences vertes pour les jeunes](#), et d'autres appels liés à des problématiques nationales en [Afrique du Sud](#), en [Inde](#) et en [Malaisie](#) et en matière de transitions justes, d'égalité de genre et de transformation numérique.

► Partie III. Enseignements tirés, enjeux et perspectives d'avenir

- 250.** Le Bureau attache une grande importance aux enseignements qui peuvent être tirés de l'exécution du programme de l'OIT, de ses succès et de ses échecs. Pour dégager des leçons générales, il s'appuie sur des évaluations indépendantes, externes et internes, ainsi que sur sa propre expérience et son analyse des performances. En outre, le retour d'information des mandants sur la pertinence et la qualité des services fournis par l'OIT au cours de la période biennale donne des indications précieuses sur les pratiques efficaces et les possibilités d'amélioration. Le Bureau entend mettre à profit les principaux enseignements tirés en 2022-23 pour améliorer la performance et l'efficacité de l'OIT à l'avenir.

Renforcer les mesures en faveur de la justice sociale et du travail décent

- 251.** En 2022-23, le programme de l'OIT a été exécuté dans un contexte de ralentissement économique mondial et de faible croissance de l'emploi, marqué par un creusement des inégalités dans et entre les pays et une accumulation de crises qui ont bouleversé la vie professionnelle de millions de personnes à travers le monde. Ces crises (du changement climatique à la méfiance croissante à l'égard des institutions publiques), combinées aux nouvelles possibilités offertes par la numérisation accrue de l'économie et les transformations de l'organisation du travail, ont eu des répercussions profondes sur les marchés du travail. Chacune d'elle met en évidence les lacunes des systèmes et politiques existants et soulignent les inégalités structurelles qui contribuent à l'effacement des progrès et avancées des dernières décennies.
- 252.** Dans ce contexte, l'action menée par l'OIT pour faire progresser la justice sociale a pris un nouvel élan au cours de la période biennale, en tant qu'élément essentiel des solutions à long terme susceptibles de répondre à l'évolution des besoins des mandants et d'aider les plus démunis. Dans le cadre de ce processus, le Sommet sur le monde du travail organisé par l'OIT sur le thème de «la justice sociale pour tous» pendant la 111^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2023), a permis de dégager un large consensus et un ferme soutien en faveur de la création d'une [Coalition mondiale pour la justice sociale](#) en vue de parvenir à une paix durable et à une prospérité partagée pour l'humanité.



L'OIT joue un rôle de premier plan dans l'élaboration d'une feuille de route permettant de faciliter la transition vers un avenir du travail durable et juste. La justice sociale doit en être le fil conducteur. [...] Cette coalition sera une force cruciale pour faire progresser la réalisation des objectifs de développement durable et surmonter les défis présents et à venir. Sa vocation fondamentale sera de reconstruire le contrat social au moyen de politiques centrées sur l'humain qui soient fondées sur la justice sociale et guidées par ses principes. Le contrat social doit placer les femmes et les jeunes au cœur des préoccupations et garantir l'égalité des chances pour tous; l'accès aux services essentiels; la formation et l'apprentissage tout au long de la vie; le travail décent et la protection sociale.

Source: OIT, [United Nations Secretary-General António Guterres's address at the World of Work Summit](#), juin 2023.

- 253.** Au niveau international, la Coalition mondiale pour la justice sociale offre à l'OIT de nouvelles possibilités d'exercer son pouvoir fédérateur tripartite – dans les limites de son mandat – pour mener le débat mondial et y contribuer dans la perspective d'événements marquants tels que le Sommet de l'avenir de 2024 ou le Sommet social mondial de 2025. Il s'agit notamment, à la faveur de la création, lors de la 349^e session du Conseil d'administration, du «[Groupe de travail sur le nouveau contrat social pour Notre programme commun](#)», de tirer parti de la philosophie et des compétences tripartites de l'OIT et de dégager un consensus sur les résultats attendus des sommets et de leur suivi.
- 254.** Il est important de noter que, en favorisant la coopération multilatérale et une action concertée aux niveaux mondial, régional et national, la Coalition mondiale permettra de susciter des engagements politiques et des investissements en faveur de la justice sociale et du travail décent. À cet égard, la période 2022-23 a montré que l'action coordonnée et cohérente qui doit être menée pour faire progresser la justice sociale reste un défi important pour l'ensemble du système international de développement. Encourager les partenariats tout en mettant l'accent sur les avantages comparatifs restera essentiel pour démontrer la capacité du système multilatéral à rendre les sociétés et les économies plus solidaires, plus productives et plus inclusives.
- 255.** Au niveau national, le regain d'attention porté à la justice sociale offre des possibilités d'accélérer les progrès dans les domaines d'action de l'OIT où une coordination et une cohérence accrues avec d'autres partenaires sont nécessaires, mais aussi de mieux tenir compte des priorités des mandants dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable. À cet égard, de nets progrès ont été observés en 2022-23 par rapport aux années précédentes. Les données recueillies par l'Organisation montrent qu'à la mi-mai 2023, dans 20 des 64 pays dotés ou en train de se doter d'un programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) (soit 31 pour cent), au moins une des priorités définies dans le PPTD était reprise telle quelle dans le plan-cadre de coopération. Au cours de la période biennale, les bureaux extérieurs de l'OIT ont continué à collaborer activement avec les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies pour faire en sorte que les accords tripartites conclus dans le cadre des PPTD soient intégrés aux plans-cadres de coopération. Selon la même source d'information, à la mi-mai 2023, sur les 134 pays dotés ou en train de se doter d'un plan-cadre de coopération, les partenaires sociaux de 89 pays (soit 66 pour cent) étaient ou avaient été associés au processus d'élaboration du plan. Malgré les disparités régionales, cela signifie que les partenaires sociaux des deux tiers des pays concernés ont été associés dans une certaine mesure au processus d'élaboration de cet instrument.



Une plus grande justice sociale, voilà une cause qui doit nous rassembler. Mais c'est bien plus que cela. C'est une cause puissante qui peut nous conduire vers un avenir plus équitable et plus durable. C'est pour cela que nous devons en faire notre principe directeur, pour qu'elle guide tant nos politiques que nos actions. Dans la poursuite de cette cause, nous ne devons pas sous-estimer l'importance du multilatéralisme, qu'il est indispensable de redynamiser si nous voulons surmonter véritablement les crises interdépendantes de notre temps et rétablir la confiance dans la gouvernance et dans le système des Nations Unies. Si nous voulons qu'un nouveau contrat social voie le jour, ce contrat devra être fondé sur la solidarité, l'équité et, avant tout, sur la justice sociale.

Source: OIT, «[Remarques liminaires du Directeur général de l'OIT au Sommet sur le monde du travail](#)», juin 2023.

256. En 2024-25, l'OIT devra participer encore plus activement à la coordination du système des Nations Unies au niveau des pays, afin de garantir un alignement et une cohérence accrus sur le terrain. L'[Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes](#), une des initiatives clés de la Coalition mondiale, qui vise à lutter contre les déficits de justice sociale au niveau national, peut générer des synergies puissantes et offrir des solutions durables et intégrées permettant de créer un cercle vertueux de développement. Toutefois, son efficacité dépendra de l'existence de partenariats solides entre toutes les parties prenantes et nécessitera des fonds substantiels.
257. L'expérience acquise pendant la période biennale suggère que, pour que l'OIT puisse s'acquitter avec succès de son mandat de justice sociale et renforcer son rôle de chef de file dans ce domaine, il convient de renforcer la cohérence et la coordination au sein du BIT. Malgré les progrès notables réalisés au fil des ans, le Bureau devrait aller plus loin dans l'institutionnalisation de solutions et d'approches stratégiques intégrées qui couvrent différents domaines thématiques du travail de l'OIT, combinent différents moyens d'action de l'Organisation et s'appuient sur une masse critique de compétences dans l'ensemble de la structure administrative.



L'OIT a excellé dans la conduite de travaux de recherche et le partage de connaissances sur les principes et droits fondamentaux au travail et s'est bien adaptée aux contraintes imposées par la pandémie de COVID-19, durant laquelle elle a aidé les mandants tripartites à régler les problèmes qu'ils rencontraient en matière de droits au travail. Néanmoins, elle a manqué des occasions de diffuser sa stratégie intégrée 2017-2023 sur les principes et droits fondamentaux au travail auprès des différentes composantes du Bureau. La coordination entre les organes de contrôle de l'OIT et les activités de coopération pour le développement est restée limitée, tout comme les réponses globales aux déficits constatés dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail. La dépendance à l'égard des priorités des donateurs n'a pas facilité la convergence des efforts sur l'objectif consistant à remédier à ces déficits.

Source: OIT, *Independent high-level evaluation of ILO's strategies and action on fundamental principles and rights at work, 2018-23*, 2023, 12.

258. Les quatre programmes d'action prioritaire inscrits au [programme et budget pour 2024-25](#) ont été conçus pour favoriser une action intégrée à l'échelle du Bureau et des modalités de travail collaboratif entre les départements du siège et dans les bureaux extérieurs. Ces programmes sont les suivants: i) la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; ii) des transitions justes vers des économies et des sociétés écologiquement durables; iii) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement; et iv) le travail décent dans les situations de crise et d'après-crise. Ils devraient contribuer à la cohérence des politiques, à la consolidation et à l'accumulation des connaissances et de l'expertise maison et l'engagement des mandants dans des domaines d'action clés qui recouvrent l'ensemble des résultats stratégiques et constituent des enjeux importants pour la promotion de la justice sociale. Ces programmes d'action, mis en œuvre en étroite coopération avec les mandants tripartites contribueront aussi à renforcer l'impact des activités du Bureau au niveau national et à asseoir la position de l'OIT au niveau mondial, dans le cadre de son engagement dans le système multilatéral et auprès des partenaires de développement.
259. La difficulté est de faire en sorte que la nécessité d'assurer la cohérence, la coordination et les synergies entre les politiques soit prise en compte dès le stade de l'élaboration de chacun de ces programmes d'action. Leur fonctionnement et leurs méthodes de travail étant déterminants à cet effet, il faut donc éliminer les cloisonnements et appliquer le principe de

l'unité d'action («Une seule OIT») pour faire en sorte que les programmes d'action prioritaire n'engendrent pas de nouvelles lourdeurs administratives, une intensification de la concurrence interne ou une augmentation des «coûts de coordination», mais qu'ils permettent au contraire une coordination et une intégration efficaces des politiques et des activités dans les différents domaines de travail, afin d'assurer aux mandants un appui continu et cohérent.

Conforter la position de l'OIT en tant que chef de file de la réflexion sur le travail décent grâce à ses travaux de pointe en matière de connaissances et de sensibilisation

- 260.** En 2022-23, l'OIT a intensifié ses activités de production et de diffusion de connaissances factuelles sur les problématiques du monde du travail, notamment en renforçant la collaboration avec les entités des Nations Unies, les institutions financières internationales et les milieux universitaires. L'attention s'est déplacée des mesures de relèvement post-COVID-19 vers les effets de conflits géopolitiques interdépendants et leurs retombées sur le monde du travail. Les publications phares de l'OIT, telles que *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2022*, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2023* et *Rapport mondial sur les salaires 2022-23*, ont fourni des éléments et éclairages nouveaux sur les conséquences des crises multiples pour les marchés du travail et les travailleurs. Le *Rapport sur le dialogue social 2022* a donné à voir pour la première fois toute la diversité et toute l'importance de la négociation collective à travers le monde, et a retenu l'attention des médias du monde entier.
- 261.** L'expérience acquise au cours de la période biennale a confirmé une fois de plus que, pour rester pertinente aux yeux de ses mandants et de la communauté internationale, l'OIT doit accompagner ses orientations et ses conseils stratégiques de données empiriques solides et à jour, ainsi que d'une analyse approfondie de ces données. On a constaté que les produits de la connaissance étaient davantage porteurs de changement lorsqu'ils résultaient d'un dialogue avec les mandants et les décideurs. Pour l'avenir, il convient de poursuivre les efforts de rationalisation, de consolidation et de coordination des produits de la connaissance de l'OIT, notamment la série des publications phares, afin de gagner en visibilité et d'avoir plus d'impact. Le rapport phare périodique sur la justice sociale, dont la première parution est prévue pour 2025, sera l'occasion de tirer parti de l'expertise et de la base de connaissances uniques de l'OIT et de dresser un tableau actualisé de la situation de la justice sociale dans le monde, en mettant en vedette des approches politiques particulièrement innovantes et porteuses de changement qui permettront de répondre aux questions encore en suspens dans le monde du travail.



Les enquêtes, diagnostics et rapports analytiques produits par le BIT sur de nombreux sujets ont servi de base aux recommandations formulées par les experts de l'Organisation et ont contribué à orienter la définition des priorités et des politiques nationales. L'assistance technique de l'OIT et le recours à des experts locaux ont également contribué à renforcer les capacités de recherche des homologues nationaux, quoique de manière assez limitée.

Source: OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018-22*, 2022, 4.

- 262.** L'expérience acquise au cours de la période 2022-23 a également confirmé une fois de plus combien il est important de disposer de normes statistiques solides pour éclairer et orienter l'élaboration des politiques nationales et mondiales. En octobre 2023, la vingt et unième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a marqué le centenaire de la

normalisation des statistiques du travail depuis la première CIST tenue en 1923. Cette conférence a rassemblé 542 participants de 134 États Membres et a adopté plusieurs résolutions qui permettront aux pays de recueillir des données et d'élaborer des politiques plus solidement étayées au bénéfice de milliards de travailleurs, y compris les travailleurs de l'économie informelle. Sur la base des commentaires reçus pendant la CIST, l'OIT devra intensifier son soutien et ses conseils dans les langues autres que l'anglais, ainsi que dans des domaines clés tels que la diffusion de statistiques basées sur des normes et des méthodes actualisées.



Si nous voulons améliorer le monde du travail, il nous faut des données. Qu'il s'agisse de lutter contre le travail des enfants ou le travail forcé, de promouvoir l'égalité des genres ou de comprendre les dernières tendances du marché du travail, les statistiques du travail sont essentielles. Elles nous indiquent où nous en sommes, dans quelle direction nous devons aller et comment, grâce à l'établissement de normes en matière de statistiques du travail. L'OIT établit des normes statistiques sur le travail décent depuis cent ans. [...] Aujourd'hui plus que jamais, nous avons besoin d'outils transparents et précis pour mesurer les progrès accomplis en matière de justice sociale. L'amélioration des systèmes de mesure et des données se traduira par l'adoption de politiques plus efficaces dans l'intérêt des citoyens et du travail décent.

Source: OIT, Gilbert Hounbo, Directeur général du BIT, 2023.

- 263.** L'expérience acquise au cours de la période biennale a également mis en évidence des obstacles et des problèmes majeurs au regard de l'objectif d'une mise en œuvre plus large des normes statistiques internationales et de l'établissement de bonnes pratiques de mesure sur la base des orientations et des outils de l'OIT. En raison de la pandémie de COVID-19, les enquêtes ont été retardées ou annulées dans de nombreux pays du fait de l'insuffisance des ressources et de la restriction des possibilités de rencontre en face-à-face, qui constitue le mode de collecte de données le plus courant au niveau mondial. Ces circonstances, ainsi que d'autres goulots d'étranglement tels que les contraintes en matière de capacité et d'expertise, ont contribué à l'apparition de lacunes dans les données ou à leur aggravation. Dans l'ensemble, si les outils et le soutien apportés par l'OIT pour produire des statistiques du travail ont fait la preuve de leur efficacité, un des principaux enseignements tirés est que les actions de sensibilisation et de communication ne sont pas toujours faciles à mettre en œuvre, ce qui peut limiter les retombées positives du travail accompli. Pour remédier à ce problème, le Bureau a déjà pris des mesures afin d'améliorer la manière dont il diffuse ses matériels et conseils méthodologiques, en proposant de nouveaux canaux et contenus plus accessibles et propres à élargir les efforts de communication déployés par l'OIT.
- 264.** Malgré les progrès réalisés en 2022-23, l'engagement en faveur du renforcement de la fonction de gestion des connaissances de l'OIT ne s'est pas concrétisé comme prévu dans le programme et budget de la période biennale. L'unité chargée de promouvoir la connaissance et l'innovation à l'échelle du Bureau n'a pas été créée. Comme indiqué plus haut, cette décision n'a pas eu d'incidence sur les activités ou programmes d'innovation spécifiques développés par les différentes équipes et unités organisationnelles. Il en résulte toutefois que le Bureau n'a pas été à la hauteur de ses ambitions en ce qui concerne la promotion de méthodes de travail plus coopératives destinées à faciliter l'élaboration de stratégies intégrées. Le déploiement à l'échelle du Bureau de systèmes permettant de mieux gérer les données et les contenus ainsi qu'une meilleure diffusion des connaissances, tant au sein du Bureau qu'en dehors, resteront des priorités pour 2024-25.

Renforcer la résilience et l'agilité de l'OIT

- 265.** En 2022-23, dans un contexte caractérisé par une accumulation de crises et d'incertitudes, l'OIT, guidée par la recommandation n° 205, est parvenue à trouver un équilibre entre la recherche de possibilités d'innover et une gestion prudente du risque, qui a permis au Bureau de continuer à s'occuper des priorités émergentes tout en restant fermement attaché à sa mission de justice sociale et au programme de travail convenu. Grâce à une stratégie de gestion adaptative qui a permis de procéder en permanence à des ajustements basés sur l'analyse des données et sur les informations recueillies sur le terrain, l'OIT a pu continuer à répondre aux besoins des mandants, y compris dans les situations de crise et d'après-crise.



L'OIT est intervenue efficacement dans les contextes de relèvement après-conflit en s'attaquant aux questions liées au chômage, à la protection sociale et à l'érosion des normes du travail. Même dans des contextes difficiles, on trouve des exemples de coopération stratégique, de programmes de renforcement des capacités et de mesures de création d'emplois qui ont porté leurs fruits. [...] Toutefois, des obstacles opérationnels et logistiques obèrent l'efficacité dans les zones de conflit. [...] Outre les procédures internes, le plus grand obstacle à l'efficacité du modèle de l'OIT est la fragmentation politique des mandants tripartites.

Source: OIT, *Independent high-level evaluation of the ILO's post-conflict and recovery work in the Arab States region, with emphasis on Iraq and Yemen (2019-23)*, 2023, 10.

- 266.** Les évaluations réalisées au cours de la période biennale ont mis en évidence la pertinence du modèle de l'OIT lorsqu'une situation d'urgence humanitaire de grande ampleur laisse place à une phase de développement durable. Toutefois, les contraintes liées aux procédures opérationnelles, aux ressources et aux goulets d'étranglement institutionnels ont souvent nui à l'efficacité de l'Organisation. D'une manière générale, l'OIT doit se montrer plus agile et réagir de manière plus rationnelle si elle souhaite être un acteur clé dans les contextes de relèvement, au croisement entre l'action humanitaire, le développement et la paix. Conformément à son mandat, l'Organisation peut offrir des solutions concrètes au moyen d'interventions rapides et efficaces. Il lui faudra à cet effet adapter sa réponse en fonction du type de crise et des mesures à prendre, ainsi que des ressources allouées à ces crises.
- 267.** Une réflexion plus stratégique doit être menée sur la manière de gérer les dissensions et les désaccords entre les mandants tripartites et sur le rôle joué par ces derniers dans les interactions entre action humanitaire, aide au développement et consolidation de la paix. L'OIT élabore actuellement une stratégie cohérente de collaboration avec les mandants tripartites dans un contexte de crise et de fragmentation politique. En 2024-25, le programme d'action prioritaire Travail décent dans les situations de crise et d'après-crise assurera la coordination des actions à l'échelle du Bureau et sera le fer de lance des améliorations dans ce domaine grâce à ses fonctions d'appui. L'accent sera mis sur l'engagement précoce des mandants dans les situations de fragilité et sur l'agilité croissante dont l'Organisation devra faire preuve pour répondre à leurs besoins. En outre, pour être efficace dans un contexte de plus en plus volatil et de plus en plus imprévisible, l'OIT devra peut-être envisager la création d'un fonds pour les interventions d'urgence.
- 268.** La pandémie de COVID-19 a servi de test de résistance en temps réel pour la gestion de la continuité des activités et a accéléré la numérisation de la prestation de services aux mandants. Le travail de l'OIT reposant de plus en plus sur les technologies de l'information, la cybersécurité est devenue un élément essentiel de la résilience organisationnelle. Conformément à la recommandation du Corps commun d'inspection (CCI), le Bureau a commandé au Centre international de calcul des Nations Unies une évaluation du niveau de

maturité de la cyberrésilience à l'OIT. Cette évaluation a conclu à un niveau général de maturité de 3,58 sur 5, ce qui positionne les processus de cybersécurité de l'Organisation dans la moitié supérieure du niveau 3 de maturité du modèle. Elle a montré que les multiples contrôles de sécurité prévus par la norme ISO 27001 ont déjà été mis en œuvre et sont conformes aux recommandations que le CCI a formulées dans son rapport. Elle a en outre mis en évidence des possibilités d'améliorer encore les contrôles de cybersécurité.



Les contrôles de cybersécurité [à l'OIT] considérés comme «conformes» respectent la norme ISO 27001 relative aux bonnes pratiques du secteur. Ceux qui sont évalués comme étant «partiellement conformes» sont, dans une certaine mesure, en adéquation avec la norme ISO 27001, mais risquent de révéler une non-conformité mineure lors d'un audit de certification. Il y aurait lieu de mettre en place un plan d'atténuation visant à obtenir la certification et à la conserver.

Source: OIT, «Examen du cadre de cybersécurité de l'OIT», [GB.346/PFA/3](#), 5.

- 269.** En 2024-25, le Bureau continuera d'investir dans son infrastructure informatique et de renforcer la cyberrésilience conformément à la [Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2022-2025](#). Des efforts accrus seront déployés pour: i) intégrer la gestion des risques de sécurité de l'information au système de gestion du risque institutionnel; ii) renforcer la surveillance des risques, les évaluer et tester la sécurité du réseau de l'Internet des objets; iii) améliorer la gouvernance de la sécurité de l'information; iv) consolider la culture de la sécurité de l'information; v) élaborer des directives et des listes de contrôle des risques en matière de sécurité pour aider les responsables et le personnel.
- 270.** Bien que l'avenir du modèle de lieu de travail hybride et l'incidence des nouvelles technologies sur les méthodes de travail de l'OIT restent difficiles à prévoir, le Bureau a mis à profit les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 afin d'assurer la continuité des services aux mandants ainsi que la santé et la sécurité de son personnel. S'appuyant sur l'expérience en matière de travail virtuel acquise pendant la pandémie, il a mis en place à partir du 1^{er} juillet 2023, pour une période d'essai d'une durée de dix-huit mois, une nouvelle politique sur les modalités de travail flexibles, qui permet aux membres du personnel de télétravailler régulièrement depuis leur domicile jusqu'à trois jours par semaine.



La pandémie a obligé l'OIT à faire preuve d'agilité et d'innovation dans sa réponse et son offre de services. Désormais, l'Organisation est mieux équipée pour encourager la culture d'amélioration continue qui suit cette approche. La réponse à la crise a montré que la qualité du leadership et la mise en place des bonnes structures de collaboration peuvent améliorer la cohérence et décloisonner les activités au sein de l'Organisation. Les sauts technologiques et le développement rapide des capacités de l'OIT peuvent y contribuer. La numérisation des services que propose l'OIT offre la possibilité d'étendre la portée et l'échelle de ses activités, mais il existe une fracture numérique, en particulier dans les pays à faible revenu, et l'accessibilité de ces services doit être prise en compte. [...] La pandémie aura un effet durable sur la façon dont l'OIT conçoit son offre de services, en réduisant les déplacements et en permettant des échanges en ligne plus réguliers et plus directs avec les mandants. Cependant, les missions en présentiel apportent encore de nombreux avantages en plus de ceux que présentent les contacts en ligne. Avant la pandémie, la SST était principalement associée à la sécurité et à l'hygiène au travail, par exemple au travers de mesures visant à prévenir les accidents du travail. La pandémie a mis en évidence d'autres aspects, tels que la santé mentale sur le lieu de travail, qui n'ont pas reçu une attention suffisante.

Source: OIT, [Independent High-Level Evaluation of ILO's COVID-19 response 2020-22](#), 2022, 170.

- 271.** Ce modèle de lieu de travail hybride est en train de se mettre en place et continuera lui-même à façonner le modèle de prestation de services aux mandants dans différents domaines:
- de l'investissement dans les infrastructures numériques et physiques à la mise en place de conditions de travail sûres et salubres;
 - de l'élargissement de la diversité, des compétences et des capacités du personnel du BIT à la mise à disposition de l'expertise de l'Organisation au-delà des frontières géographiques;
 - de la gestion des espaces de bureaux à l'amélioration de l'efficacité des activités techniques;
 - de la simplification des procédures administratives au développement de la culture organisationnelle.
- 272.** Le Bureau doit s'appliquer à mettre correctement en œuvre cette politique et en surveiller les implications globales pour l'Organisation. Une évaluation complète de son application devra être entreprise en temps voulu afin de faciliter les améliorations futures des modalités de prestation de services aux mandants.

Optimiser l'utilisation des ressources en vue d'améliorer les résultats et l'impact

- 273.** Dans un contexte de fortes contraintes budgétaires et d'instabilité accrue, conjugué à une augmentation constante de la demande de services adressée à l'OIT, il incombe à l'Organisation d'assurer l'utilisation la plus efficace et la plus efficiente possible de toutes ses ressources si elle veut maximiser ses résultats et son impact.
- 274.** En 2022-23, le Bureau a continué d'améliorer la gestion intégrée des ressources en respectant les priorités fixées dans le programme et budget. Dans le cadre du suivi des conclusions et des recommandations de la Commissaire aux comptes de l'OIT, des informations actualisées sur l'état de la planification et de la mobilisation des différentes sources de financement, par résultat et par région, ont été établies périodiquement pour contribuer à l'examen des progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme de l'OIT. Il a ainsi été possible de prendre en temps utile des décisions en matière de programmation et de réaffectation des ressources, sur la base d'informations précises concernant les engagements, l'évolution des besoins et la structure des dépenses. Parallèlement, des mesures ont été adoptées pour que les ressources relevant de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) puissent être mobilisées au bon moment et avec efficacité tout au long de la période biennale.



Nous avons recommandé à l'OIT d'améliorer le suivi de l'affectation et de l'utilisation des ressources afin d'en optimiser le déploiement en intégrant, dans l'examen des plans de travail axés sur les résultats, une analyse de la manière dont les ressources (CDXB, CTBO et CSBO) sont planifiées, allouées et réparties permettant d'identifier instantanément tout problème de répartition entre les différents résultats stratégiques.

Source: OIT, *Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021 et Rapport de la Commissaire aux comptes*, 2022, 126.

- 275.** Au cours de la période biennale, l'OIT a également respecté son engagement de faire un usage plus stratégique des fonds du CSBO en allouant les ressources disponibles à l'objectif global de consolidation et de maintien du soutien aux efforts déployés par les mandants pour sortir de la crise du COVID-19. L'accent a été mis sur la réalisation d'une série d'interventions au niveau national dans certains domaines thématiques prioritaires, à savoir l'égalité des genres

et la non-discrimination, la formalisation et les transitions justes dans le contexte du changement climatique et la numérisation des économies. Bien qu'il ne soit pas possible de tirer des enseignements utiles d'interventions qui en sont encore au stade de la mise en œuvre au moment de la rédaction du présent rapport, les informations recueillies dans le cadre d'évaluation au cours de la période biennale ont fourni des preuves irréfutables des retombées positives et de l'efficacité des interventions financées par le CSBO. Ces informations ont également confirmé la contribution du CSBO à l'accomplissement du mandat de l'OIT. À l'avenir, l'Organisation s'appuiera sur ces conclusions en se concentrant sur les domaines dans lesquels les performances ont été jugées moins positives et sur les faiblesses qui subsistent, par exemple dans les pratiques et procédures en matière de suivi et de notification relatives aux initiatives financées par le CSBO.



Le CSBO présente des avantages considérables. Grâce à sa souplesse et à sa réactivité, il s'est avéré très efficient et très rentable par rapport à d'autres sources de financement, ce qui a permis une redistribution efficace des ressources et de répondre en temps voulu aux nouveaux besoins. Les donateurs interrogés se sont dits très confiants dans la capacité de l'OIT à utiliser des fonds sans affectation préalable et, partant, à produire des résultats à fort impact.

Source: OIT, *Assessing strengths and challenges of RBSA-funded interventions: A meta-analysis of ILO RBSA-funded interventions, 2018-22*, Note de réflexion i-eval n° 24, juin 2023, 16.

- 276.** Les programmes et projets de coopération pour le développement ont continué de jouer un rôle essentiel dans l'exécution du programme de l'OIT. D'après les évaluations de la performance de la coopération pour le développement, si l'on considère les tendances au fil du temps, les résultats pour 2022 ont été meilleurs que ceux des années précédentes pour ce qui est de la pertinence et de la cohérence stratégiques globales, de la promotion des domaines d'action transversaux, de la durabilité et de l'impact. Le ciblage en faveur des pauvres et l'association de groupes vulnérables spécifiques à la conception et à la mise en œuvre des projets ont connu des progrès significatifs en 2022, tout comme la promotion de l'action normative et l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail. Le renforcement des capacités, le développement des connaissances et l'établissement de relations stratégiques ont constitué des points forts, tandis que des difficultés ont été relevées en matière d'inclusion des personnes handicapées et de durabilité environnementale. Des faiblesses notables ont été constatées dans les domaines de l'orientation stratégique, du suivi et de la restitution, qui doivent faire l'objet de nouveaux travaux. En 2024-25, les efforts se poursuivront pour assurer un meilleur alignement des interventions de coopération pour le développement sur les priorités du programme et budget, et pour renforcer la transparence des résultats grâce à des systèmes de suivi améliorés. L'accent sera mis en particulier sur les bénéficiaires finaux et sur leur responsabilisation, comme l'a recommandé l'*évaluation de l'OIT* réalisée en 2021 par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN). S'appuyant sur les données des rapports d'évaluation établis en 2022 et sur une méta-analyse, le Bureau d'évaluation a exposé dans un rapport quelques idées qui permettraient de consolider et d'améliorer les performances de l'OIT:



Promouvoir à l'échelle du Bureau l'idée selon laquelle il est important d'élaborer et d'utiliser des cadres de gestion, de suivi et de notification axés sur les résultats et d'allouer à cet effet des ressources spécifiques, tout en veillant à ce que ces cadres restent souples et adaptables à différents contextes, en particulier celui des initiatives multinationales.

Source: OIT, *Decent work results and effectiveness of ILO operations: An ex-post meta-analysis of development cooperation evaluations, 2022*, 2023, 70.

- 277.** En 2022-23, dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour respecter les normes de qualité en matière de transparence et de responsabilisation concernant l'utilisation des ressources et les résultats obtenus, l'OIT a encore renforcé son système d'information, de suivi et de communication de données sur la performance au moyen de mécanismes tels que l'[Initiative internationale pour la transparence de l'aide](#) (IITA). En 2022, près de 52 pour cent des données financières de l'OIT – parmi lesquelles figurent désormais, outre celles relatives au CSBO et aux ressources extrabudgétaires, des données sur la CTBO – étaient présentées dans les publications de l'IITA. En 2023, l'OIT a commencé à publier par ce canal des mises à jour mensuelles de ses données. La poursuite des progrès dans ce domaine restera une priorité en 2024-25.

► **Projet de décision**

- 278.** Le Conseil d'administration prend note du rapport et prie le Bureau de tenir compte des observations formulées au cours de la discussion.

► Annexe I

Ratification des normes internationales du travail en 2022-23

Instrument	Nombre de ratifications	États Membres
Conventions fondamentales	24	
C029 – Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	2	Brunéi Darussalam, Chine
P029 – Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930	4	Australie, Bangladesh, Malaisie, Mexique
C087 – Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	1	Guinée-Bissau
C100 – Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	1	Libéria
C105 – Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	2	Chine, Japon
C138 – Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	3	Australie, Bangladesh, Libéria
C155 – Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	6	Azerbaïdjan, Congo, Iran (République islamique d'), Italie, Madagascar, République démocratique populaire lao
C187 – Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	5	Italie, Lesotho, Madagascar, Nigéria, République démocratique populaire lao
Conventions relatives à la gouvernance	6	
C081 – Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	2	Botswana, Papouasie-Nouvelle-Guinée
C129 – Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	3	Botswana, Congo, Panama
C144 – Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	1	Papouasie-Nouvelle-Guinée
Conventions techniques	67	
C097 – Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	1	Congo
C102 – Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952	5	Comores, Côte d'Ivoire, El Salvador, Iraq, Sierra Leone
C143 – Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	2	Congo, Nigéria

Instrument	Nombre de ratifications	États Membres
C148 – Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	2	El Salvador, Ouzbékistan
C151 – Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	2	Congo, Lesotho
C154 – Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	2	Congo, El Salvador
C157 – Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982	1	Congo
C159 – Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	1	Bahamas
C160 – Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985	2	Macédoine du Nord, Sierra Leone
C161 – Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985	1	Madagascar
C167 – Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	1	Ouzbékistan
C170 – Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990	2	Suisse, Ukraine
C174 – Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	1	Suisse
C175 – Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994	1	Kazakhstan
C177 – Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996	1	Espagne
C181 – Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997	1	Nigéria
C183 – Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000	3	Antigua-et-Barbuda, El Salvador, Panama
C185 – Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée	1	Kenya
P155 – Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	2	Iran (République islamique d'), Italie
MLC, 2006 – Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)	6	Iraq, Madagascar, Oman, République arabe syrienne, Saint-Marin, Sierra Leone
C188 – Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007	2	Espagne, Kenya
C189 – Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	1	Espagne

Instrument	Nombre de ratifications	États Membres
C190 – Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019	26	Albanie, Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Australie, Bahamas, Barbade, Belgique, Canada, Chili, El Salvador, Espagne, France, Irlande, Lesotho, Macédoine du Nord, Mexique, Nigéria, Norvège, Ouganda, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, République centrafricaine, Royaume-Uni, Rwanda, Saint-Marin

► Annexe II

Résultats stratégiques, produits et indicateurs: cibles et résultats obtenus

Résultats stratégiques Produits		Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
1. Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif	1.1. Capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles	1.1.1. Nombre d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles bénéficiant de systèmes de gouvernance améliorés, de stratégies d'élargissement de la représentation et/ou d'une prestation de services renforcée	24	36	13	10	4	6	3
		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	21	23	7	6	–	6	4
	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	37	35	14	6	4	9	2

Résultats stratégiques Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
			Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
1.3. Capacité institutionnelle accrue et résilience des administrations du travail	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	36	35	12	10	4	6	3
	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	25	24	7	8	2	4	3
	1.3.2. Nombre d'États Membres dotés de plans stratégiques ciblés de contrôle de la conformité, élaborés en consultation avec les partenaires sociaux	13	21	12	1	2	4	2
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	29	37	12	5	3	8	9
	1.4.2. Nombre d'États Membres dotés de politiques ou de pratiques améliorées pour promouvoir	19	Négociation collective et coopération sur le lieu de travail					
			18	7	1	-	9	1

Résultats stratégiques Produits		Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
2. Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité	2.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail <i>(Aux fins de la mesure de cet indicateur, les conventions C.155 et C.187 sont considérées comme des conventions techniques).</i>	la négociation collective et/ou la coopération sur le lieu de travail		Négociation collective					
				11	6	–	–	4	1
		<i>(Note: trois États Membres de la région Asie ont obtenu des résultats aussi bien en matière de négociation collective que de coopération sur le lieu de travail).</i>		Coopération sur le lieu de travail					
	2.2. Capacité accrue des États Membres à appliquer 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	25	19	6	2	–	11	–
		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	80	78	27	16	4	6	25
		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	45	41	12	7	–	10	12
		2.2.2. Pourcentage de nouveaux cadres de coopération de l'ONU comportant des mesures visant à donner suite aux questions soulevées par les organes de contrôle de l'OIT	10%	20%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Résultats stratégiques Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
			Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
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	40%	43,5%	51%	45%	21%	38%	41%
	2.3.2. Nombre d'États Membres dotés de mécanismes tripartites permettant aux mandants de participer efficacement à la mise en application des normes internationales du travail au niveau national, y compris la présentation de rapports aux organes de contrôle	20	14	5	3	1	4	1
2.4. Capacité accrue des États Membres à appliquer les normes internationales du travail, les recueils de directives pratiques et les 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	15	15	8	–	2	5	–

Résultats stratégiques Produits		Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
3. Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous	3.1. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre 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	32	26	10	5	4	5	2
		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 des ODD)	17	12	3	1	2	1	5
		3.1.3. Nombre d'États Membres appliquant une stratégie intégrée au service de la formalisation, conformément à la recommandation n° 204	10	3	1	1	1	-	-
	3.2. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à créer des emplois décents dans l'économie rurale	3.2.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des mesures en faveur du travail décent dans les zones rurales	15	26	10	6	3	5	2
		3.3. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables	18	19	10	4	1	4	-

Résultats stratégiques Produits		Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
	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	18	20	8	2	5	4	1
	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	22	21	8	7	1	2	3
	4. Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent	4.1. Capacité accrue des États Membres à créer un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables	14	14	7	-	2	4	1
	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	28	43	20	7	3	10	3

Résultats stratégiques Produits		Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
5. Des compétences et un apprentissage tout au long de la vie afin de faciliter l'accès au marché du travail et les transitions professionnelles	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	17	17	7	4	1	4	1
	4.4. Capacité accrue des États Membres et des entreprises à élaborer des politiques et des mesures qui encouragent la mise en adéquation des pratiques entrepreneuriales avec le travail décent et une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain	4.4.1. Nombre d'États Membres appliquant des politiques ou des mesures qui encouragent la mise en adéquation des pratiques entrepreneuriales avec les priorités en matière de travail décent et une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain	13	17	5	7	1	3	1
	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	10	21	12	2	1	6	-
		5.1.2. Nombre d'États Membres dotés au plan national ou sectoriel de mécanismes institutionnalisés pour mesurer l'inadéquation des compétences et prévoir les besoins futurs	8	9	5	-	1	3	-

Résultats stratégiques Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
			Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
5.2. Capacité accrue des États Membres à renforcer les politiques, les modèles de gouvernance et les systèmes de financement relatifs à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie	5.2.1. Nombre d'États Membres disposant de stratégies inclusives relatives à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie	10	6	1	-	1	3	1
	5.2.2. Nombre d'États Membres appliquant des modèles de gouvernance inclusifs relatifs à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie	6	5	2	-	2	1	-
	5.2.3. Nombre d'États Membres dotés de systèmes de financement permettant de mettre en œuvre des politiques inclusives relatives à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie	5	1	-	-	-	1	-
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	10	17	5	1	3	6	2
	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	10	22	15	2	2	3	-

Résultats stratégiques Produits		Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
		5.3.3. Nombre d'États Membres dotés de mécanismes inclusifs de validation des compétences	10	8	5	–	1	2	–
	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	5	4	–	–	1	2	1
		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	5	4	3	–	–	1	–
	6. L'égalité de genre et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail	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	9	8	2	1	1	3	1

Résultats stratégiques Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
			Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et 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	11	12	1	5	3	1	2
	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	7	11	2	3	1	1	4
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	12	13	2	3	4	1	3
	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	4	9	3	4	-	-	2

Résultats stratégiques Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
			Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
6.3. Capacité accrue des États Membres à élaborer une législation, des politiques et des mesures tenant compte des considérations de genre aux fins d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement	6.3.1. Nombre d'États Membres 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	18	29	10	6	2	5	6
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	6.4.1. Nombre d'États Membres appliquant des mesures visant à garantir l'égalité de chances et de traitement pour les personnes en situation de handicap 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 LGBTIQ+	14	23	13	4	1	4	1
	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	6	2	1	-	-	1	-

Résultats stratégiques Produits		Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
7. Une protection adéquate et efficace pour tous au travail	7.1. Capacité accrue des États Membres à faire respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail	7.1.1. Nombre d'États Membres ayant des programmes intégrés sur les principes et droits fondamentaux au travail	9	4	2	–	–	2	–
		7.1.2. Nombre d'États Membres ayant acquis le statut de pays pionnier de l'Alliance 8.7	7	5	2	1	0	1	1
		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	21	28	10	8	1	8	1
	7.2. Capacité accrue des États Membres à garantir des conditions de travail sûres et salubres	7.2.1. Nombre d'États Membres appliquant des politiques ou des programmes nationaux de SST, qui traitent de risques spécifiques et sont assortis de cadres institutionnels	39	30	14	8	4	3	1
		7.2.2. Nombre d'États Membres disposant d'un système national d'enregistrement et de notification leur permettant de faire régulièrement rapport au regard de l'indicateur 8.8.1 des ODD	12	3	–	1	2	–	–
	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	14	14	7	–	1	4	2

Résultats stratégiques Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
			Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et 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	8	14	4	3	-	3	4
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	7	9	5	1	-	-	3
	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	14	20	3	4	3	2	8

Résultats stratégiques Produits		Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
				Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
8. Une protection sociale complète et durable pour tous	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	19	19	3	4	1	11	-
		7.5.2. Nombre d'États Membres disposant de services, nouveaux ou améliorés, pour protéger les droits des travailleurs migrants	22	28	5	10	2	10	1
		7.5.3. Nombre de cadres bilatéraux ou régionaux applicables aux migrations de main-d'œuvre et intégrant des mécanismes de suivi et de contrôle destinés à protéger les droits des travailleurs migrants	9	9	5	-	1	3	-
	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	33	32	10	5	3	9	5

Résultats stratégiques Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus					
			Total	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
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	26	38	17	7	4	7	3
8.3. Capacité accrue des États Membres à intégrer la protection sociale dans des solutions globales visant à accompagner et à protéger les travailleurs et les employeurs dans leurs transitions familiales et professionnelles	8.3.1. Nombre d'États Membres proposant des solutions intégrées, nouvelles ou révisées, y compris en matière de protection sociale, pour accompagner et protéger les travailleurs et les employeurs dans leurs transitions familiales et professionnelles	12	9	1	1	2	3	2

Source: Tableau de bord des résultats en matière de travail décent et NORMLEX.

► **Annexe III****Résultats obtenus par priorité de la Déclaration de Singapour**

Domaine prioritaire	Asie et Pacifique	États arabes
Dialogue social et tripartisme	35	15
• Capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et des associations professionnelles	12	4
• Capacité institutionnelle des organisations de travailleurs	15	8
• Institutions chargées du dialogue social et des relations professionnelles	8	3
Droits des travailleurs, liberté d'association, négociation collective	37	7
• Ratifications	17	4
• Mécanismes tripartites pour l'application des normes	4	1
• Application des normes et outils sectoriels	5	2
• Négociation collective et coopération sur le lieu de travail	9	–
• Programmes intégrés pour les principes fondamentaux	2	–
Égalité femmes-hommes et autonomisation des femmes	11	11
• Économie du soin	5	5
• Égalité des chances et égalité de rémunération	1	4
• Violence et harcèlement dans le monde du travail	5	2
Programmes en faveur d'un marché du travail inclusif à l'appui des transitions	36	19
• Politiques et programmes nationaux pour l'emploi des jeunes	6	6
• Services de l'emploi et politiques actives du marché du travail	2	1
• Développement des compétences et apprentissage tout au long de la vie	28	12
Transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle	11	8
• Approches intégrées de la formalisation	–	1
• Formalisation des entreprises	4	1
• Protection des travailleurs de l'économie informelle	2	3
• Travail décent dans l'économie rurale	5	3

Domaine prioritaire	Asie et Pacifique	États arabes
Migrations de main-d'œuvre	24	4
Travail décent dans les situations de crise	4	5
Transitions justes vers la durabilité environnementale	10	4
• Mesures stratégiques en faveur de transitions justes	4	1
• Mise en adéquation des pratiques des entreprises	3	1
• Intégration de la protection sociale dans les réponses stratégiques	3	2
Protection sociale et de l'emploi, productivité, résilience	62	25
• Égalité des chances et non-discrimination	5	1
• Extension et durabilité des systèmes de protection sociale	16	7
• Capacités de l'administration du travail et de l'inspection du travail	8	4
• Milieux de travail sûrs et salubres	3	6
• Salaires adéquats et temps de travail décent	7	1
• Élimination du travail des enfants	9	1
• Productivité, stabilité et résilience des entreprises	14	5

► Annexe IV

Résultats facilitateurs, produits et indicateurs: cibles et résultats obtenus

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produits	Cible	Résultats obtenus
A. Renforcement des connaissances et de l'influence au service de la promotion du travail décent.	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.	15 États Membres.	Résultat obtenu: 28 États Membres <u>Afrique:</u> Afrique du Sud, Botswana, Cabo Verde, Comores, Égypte, Gambie, Lesotho, Madagascar, Namibie, Ouganda, Sénégal, Seychelles, Zambie, Zimbabwe <u>Amériques:</u> Brésil, Chili, Colombie, Mexique, Pérou, Uruguay <u>États arabes:</u> Arabie saoudite, Liban <u>Asie et Pacifique:</u> Brunéi Darussalam, Îles Marshall, République démocratique populaire lao, Samoa, Timor-Leste, Viet Nam.
		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.	Augmentation de 5 pour cent par rapport à la base de référence (11 663 entrées en 2020-21).	Résultat obtenu: Augmentation de 29 pour cent par rapport à la base de référence.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produits	Cible	Résultats obtenus
	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 des entités des Nations Unies, des institutions financières internationales et des institutions universitaires de premier plan concernant l'avenir du travail et la reprise après la pandémie de COVID-19, dans une perspective centrée sur l'humain.	Augmentation de 10 pour cent par rapport à la base de référence (110 entrées en 2020-21).	Résultat obtenu: <i>Augmentation de 69 pour cent par rapport à la base de référence (186 produits issus de recherches menées dans le cadre d'une collaboration).</i>
		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.	Augmentation de 5 pour cent pour chaque catégorie par rapport à la base de référence.	Résultat partiellement obtenu: <i>a): -11 pour cent</i> <i>b): -26 pour cent</i> <i>c): +9 pour cent</i> <i>d): -32 pour cent</i> <i>e): +57 pour cent</i>
		A.2.3. Nombre de téléchargements uniques de produits de la recherche de l'OIT, par région.	Augmentation de 5 pour cent dans chaque région par rapport à la base de référence.	Résultat partiellement obtenu: <u>Au niveau mondial:</u> +3 pour cent <u>Afrique:</u> +9 pour cent <u>Amériques:</u> -5 pour cent <u>Asie:</u> +6 pour cent <u>Europe:</u> +2 pour cent <u>Océanie:</u> -4 pour cent

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produits	Cible	Résultats obtenus
	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.	Augmentation de 10 pour cent par rapport à la base de référence mondiale et dans chaque région.	Résultat partiellement obtenu. <u>Lettre d'information</u> : +11 pour cent <u>Nombre d'abonnés sur X/Twitter</u> : +13 pour cent <u>LinkedIn</u> : +61 pour cent <u>Facebook</u> : +16 pour cent Page «OIT info» du site Web de l'OIT: -17 pour cent (Informations obtenues en octobre 2023)
	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.	Contributions volontaires: 45 pour cent	Résultat obtenu: 48,9 pour cent
			Contributions volontaires non préaffectées (CSBO) ou affectées de manière relativement souple: 15 pour cent	Résultat obtenu: 19,7 pour cent
			Financement des Nations Unies (fonds d'affectation spéciale pluripartenaire et financement des entités des Nations Unies): 15 pour cent	Résultat non obtenu: 6,4 pour cent
		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.	5 partenariats.	Résultat obtenu: 11 partenariats.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produits	Cible	Résultats obtenus
		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.	15 États Membres.	Résultat obtenu: 34 États Membres.
B. Amélioration du rôle moteur et de la gouvernance de l'Organisation.	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.	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.	Résultat obtenu: La Conférence internationale du Travail, à sa 110 ^e session (2022), a approuvé un instrument et adopté quatre résolutions sur des questions de politique générale, conformément à l'ordre du jour. L'une des résolutions portait sur l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. À sa 111 ^e session (2023), la Conférence a approuvé quatre instruments, dont la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, et six résolutions, dont une résolution concernant l'adoption du programme et du budget pour 2024-25. La 17 ^e Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (2022) s'est conclue par l'adoption de la Déclaration de Singapour, dans laquelle sont énoncés des engagements tripartites en vue de lutter contre les déficits de travail décent dans la région. Au cours de la période biennale, les

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produits	Cible	Résultats obtenus
		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.	100 pour cent	orientations stratégiques des organes directeurs de l'OIT ont été reconnues par le G7, le G20 et le groupe des BRICS, avec des références particulières aux compétences et aux transitions justes. Résultat obtenu: 100 pour cent, correspondant à 19 PPTD approuvés au cours de la période biennale. Dans quatre pays, la mise en place du comité de pilotage était prévue, mais n'était pas finalisée au moment de la rédaction du présent rapport.
	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.	100 pour cent des documents officiels publiés sous forme électronique dans les délais.	Résultat partiellement obtenu: 100 pour cent des rapports de conférence ont été publiés sous forme électronique (dans les délais). 90 pour cent des documents du Conseil d'administration ont été publiés dans les délais, en raison, en partie, d'événements ou de consultations tenus à une date proche de celle des sessions et devant être pris en compte dans les documents, et en partie de la longueur accrue de certains documents.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produits	Cible	Résultats obtenus
	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.	Le Commissaire aux comptes continue à rendre une opinion sans réserve.	Résultat obtenu: Opinion sans réserve du Commissaire aux comptes et pleine conformité avec les normes IPSAS tant pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 que pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.
		B.3.2. Mise en œuvre effective et en temps voulu des recommandations d'audit.	Toutes les unités chargées de la mise en œuvre des recommandations liées à la vérification de comptes communiquent leurs plans d'action dans les trois mois qui suivent la publication du rapport d'audit.	En cours: Le délai moyen de présentation des plans d'action par le biais des rapports d'exécution des différents rapports d'audit interne et des notes consultatives a été de 3,6 mois au cours de l'exercice biennal (jusqu'en septembre 2023).
			95 pour cent des recommandations d'audit acceptées par la direction sont mises en application avec succès dans les six mois suivant la date du rapport d'audit.	Résultat obtenu: Sur l'ensemble des recommandations acceptées par la direction dans les 16 rapports d'audit interne et notes consultatives traités, 99,2 pour cent ont été mises en application avec succès dans les six mois suivant la date du rapport, parmi lesquelles 65,6 pour cent l'ont été entièrement et 33,6 pour cent sont en cours de mise en œuvre avec un plan d'action et une date cible clairs.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produits	Cible	Résultats obtenus
		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.	100 pour cent	Résultat obtenu: 100 pour cent
		B.3.4. Pourcentage des évaluations obligatoires et institutionnelles réalisées dans les délais conformément au plan intégré d'évaluation.	95 pour cent	Résultat obtenu: 97 pour cent de toutes les évaluations obligatoires et institutionnelles ont été achevées dans les délais.
		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.	95 pour cent	Résultat obtenu: Sur la base d'évaluations indépendantes de la qualité, 87 pour cent des évaluations obligatoires ont obtenu une note médiane «satisfaisante». En combinant les notes «satisfaisant» et «assez satisfaisant», on obtient 98,5 pour cent de rapports d'évaluation conformes aux normes de l'OCDE et du GNUE.
		B.3.6. Pourcentage de recommandations concrètes pleinement ou partiellement mises en application dans les douze mois suivant l'évaluation.	95 pour cent	Résultat partiellement obtenu: 71 pour cent des recommandations ont été intégralement ou partiellement mises en application dans les douze mois suivant l'évaluation, avec un taux de mise en œuvre de 100 pour cent pour les mesures prises par la direction pour donner suite aux recommandations découlant de l'évaluation.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produits	Cible	Résultats obtenus
C. Optimisation de l'utilisation des ressources.	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»).	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 pour cent des données financières de l'OIT sont traitées dans les publications de l'OIT relatives à l'IITA.	Résultat obtenu: Depuis 2023, l'OIT publie des mises à jour mensuelles de ses données sur le site de l'IITA. L'OIT a continué à présenter des rapports annuels au Comité d'aide au développement de l'OCDE et à l'ONU. En cours: En 2022, environ 52 pour cent des données financières de l'OIT ont été incluses dans la publication relative à l'IITA. L'OIT a élargi la couverture de ses données en incluant les données relatives à la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) en plus des données relatives au Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et à la coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires (CDXB) déjà publiées. Des processus ont été mis en place pour inclure le budget ordinaire dans les publications en 2024-25.
		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.	50 pour cent	En cours: Élaboration d'une liste de contrôle et d'une note d'orientation à l'intention du personnel du BIT sur la prise en compte de la durabilité et des risques environnementaux et sociaux dans la conception des projets.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produits	Cible	Résultats obtenus
				Publication de lignes directrices concernant les garanties environnementales et sociales applicables aux projets ayant vocation à promouvoir les investissements à haute intensité de main-d'œuvre.
		C.1.3. Consommation d'eau au siège de l'OIT.	Réduction de 5 pour cent par rapport à la base de référence (17 540 m ³ en 2019).	Résultat non obtenu: 17 582m ³ (2022).
		C.1.4. Empreinte carbone de l'OIT pour les voyages aériens.	Réduction de 10 pour cent par rapport à la base de référence (19 057 tCO ₂ en 2018-19).	Résultat obtenu: Les émissions de gaz à effet de serre ont été de 4 898 tCO ₂ en 2022.
	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.	Cibles fixées pour 2022-23 atteintes ou dépassées.	En cours: La cible fixée pour 2022-23 a été atteinte ou dépassée pour 10 des 12 indicateurs de la stratégie. Des progrès notables ont été accomplis concernant les 2 indicateurs restants.
		C.2.2. Nombre d'applications existantes dont la migration vers le nouveau système intégré de gestion du lieu de travail a été effectuée.	Migration effectuée pour 50 pour cent des applications.	Résultat obtenu: En 2023, la migration de 8 des 12 applications existantes (priorité absolue) vers le nouveau système a été effectuée.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produits	Cible	Résultats obtenus
		C.2.3. Nombre de catégories de publications produites grâce aux plateformes de production numérique de documents.	Le format de 30 pour cent des publications destinées à migrer est modifié aux fins d'une publication numérique.	Résultat obtenu: Le format de 114 documents de travail a été modifié, dans quatre langues.
		C.2.4. Les normes minimales d'accessibilité sont appliquées pour les rapports phares produits au siège.	100 pour cent des rapports phares produits respectent au moins les normes minimales d'accessibilité.	Résultat obtenu: Tous les rapports respectent les normes minimales et trois sur cinq vont au-delà des normes minimales (niveau AA).
	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.	Atteindre ou dépasser les cibles fixées pour 2022-23.	En cours:

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produits	Cible	Résultats obtenus
	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.	Augmentation de 10 pour cent par rapport à la base de référence pour chacun des domaines cités.	Pas de suivi: En raison de la suppression de l'Unité d'innovation organisationnelle en juin 2022 et de l'adoption d'une nouvelle Stratégie en matière de connaissances et d'innovation en mars 2023, l'OIT n'a pas suivi les progrès réalisés au regard de ces indicateurs.
		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).	Augmentation de 10 pour cent par rapport à la base de référence.	
		C.4.3. Perceptions qu'ont les membres du personnel de l'innovation au BIT.	Augmentation d'un quartile par rapport à l'indice de référence du secteur public.	

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

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

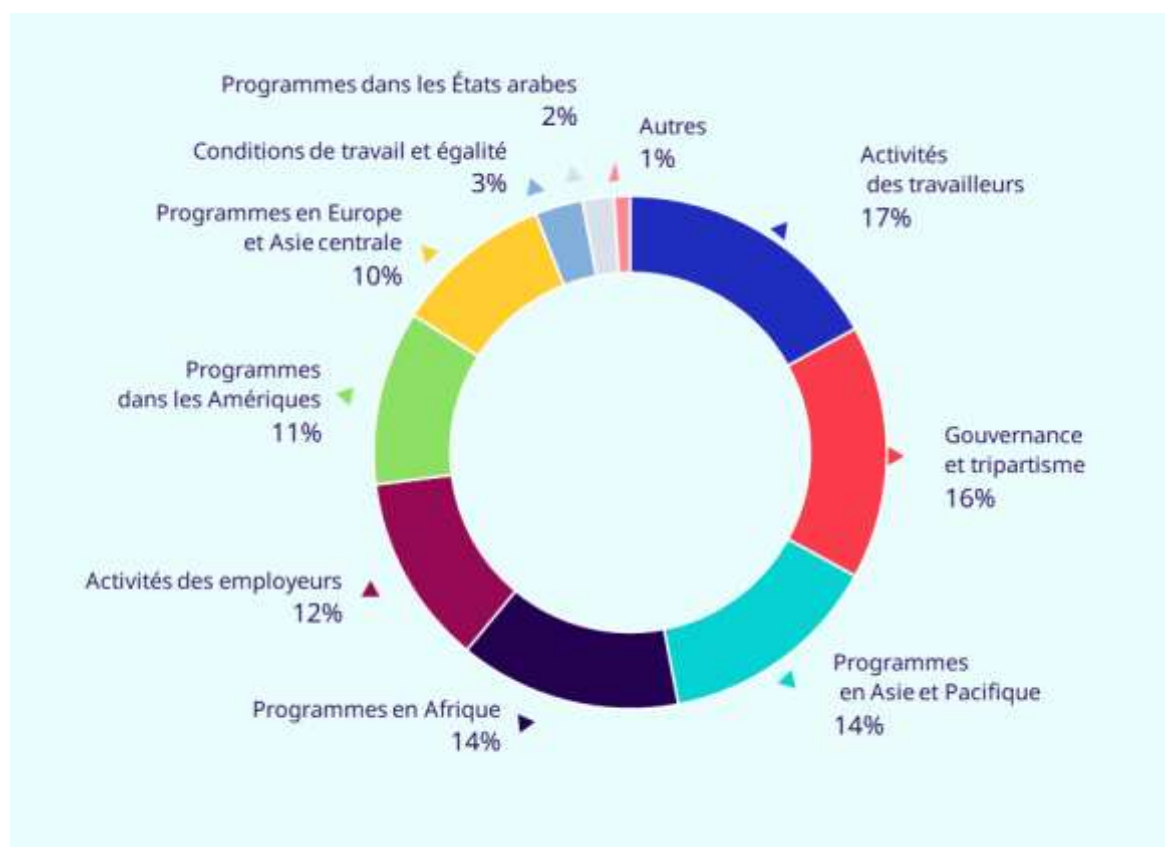
Sources pour le résultat C: répertoire des PPTD; rapports des bureaux de pays de l'OIT; rapports financiers; indicateurs et analyse des effectifs du BIT; inventaire des émissions de gaz à effet de serre par l'OIT; Rapport sur la rénovation du bâtiment.

► Annexe V

Données financières détaillées

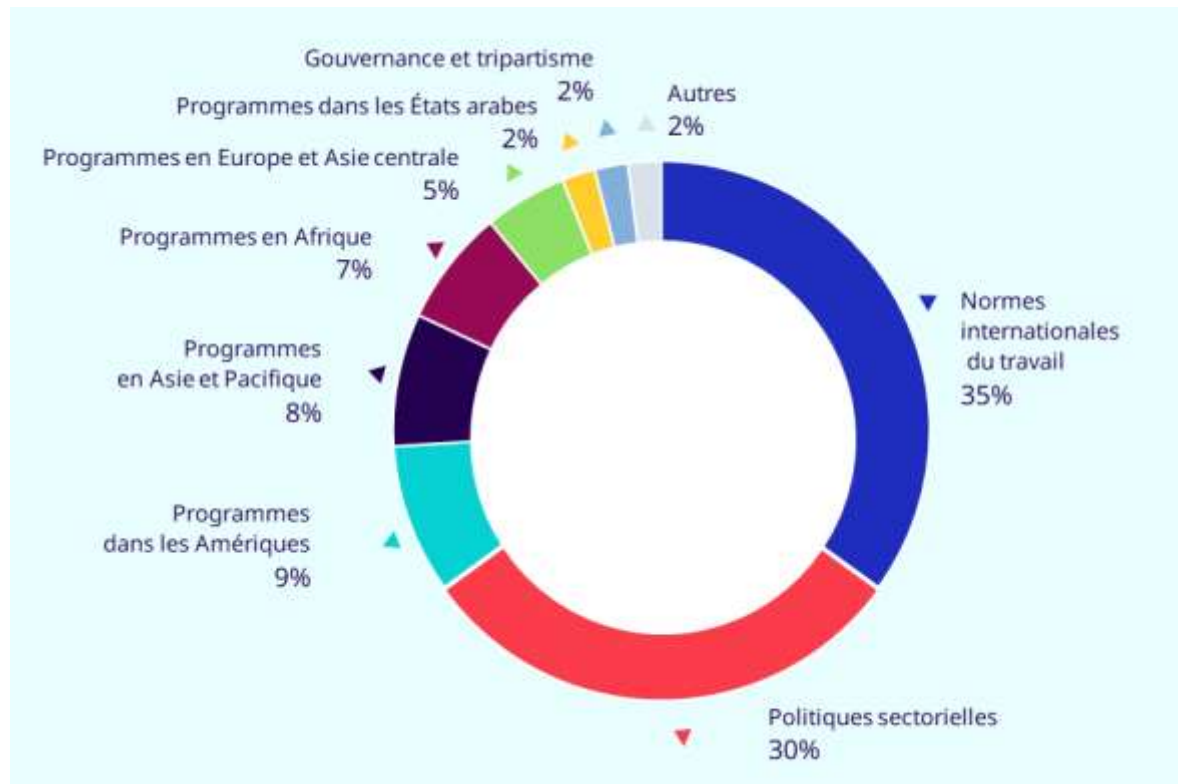
Les figures ci-après indiquent la part en pourcentage des départements du siège et des programmes menés dans les cinq régions de l'OIT dans le total des dépenses encourues par résultat stratégique. Cette part est mesurée par le temps que le personnel de la catégorie des services organiques recruté sur le plan international et émargeant au budget ordinaire a consacré à des travaux ou à des services techniques ou analytiques liés à chacun des huit résultats stratégiques ¹. Sachant que les dépenses de personnel représentent 70 pour cent de l'ensemble des ressources du budget ordinaire, cette méthode permet d'obtenir une mesure significative de la contribution aux dépenses.

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

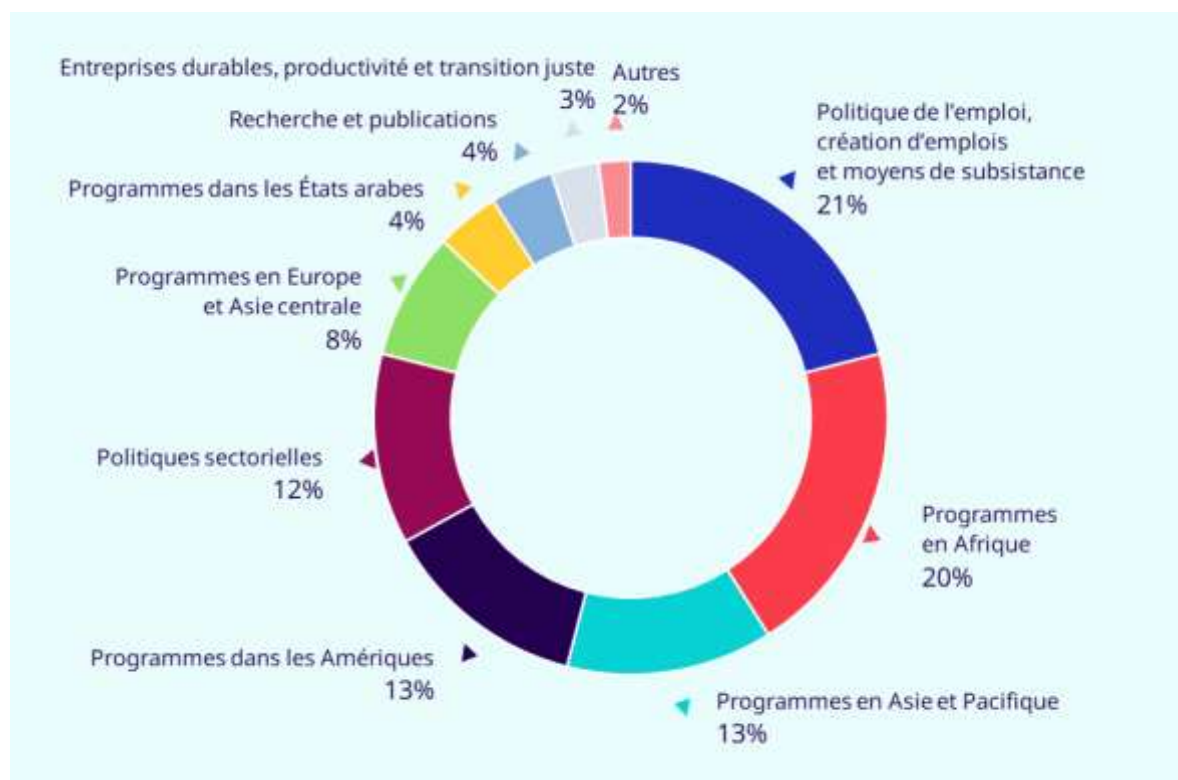


¹ La catégorie «Autres» recouvre les départements et les programmes régionaux dont la part dans le total des dépenses par résultat stratégique est inférieure à 2 pour cent.

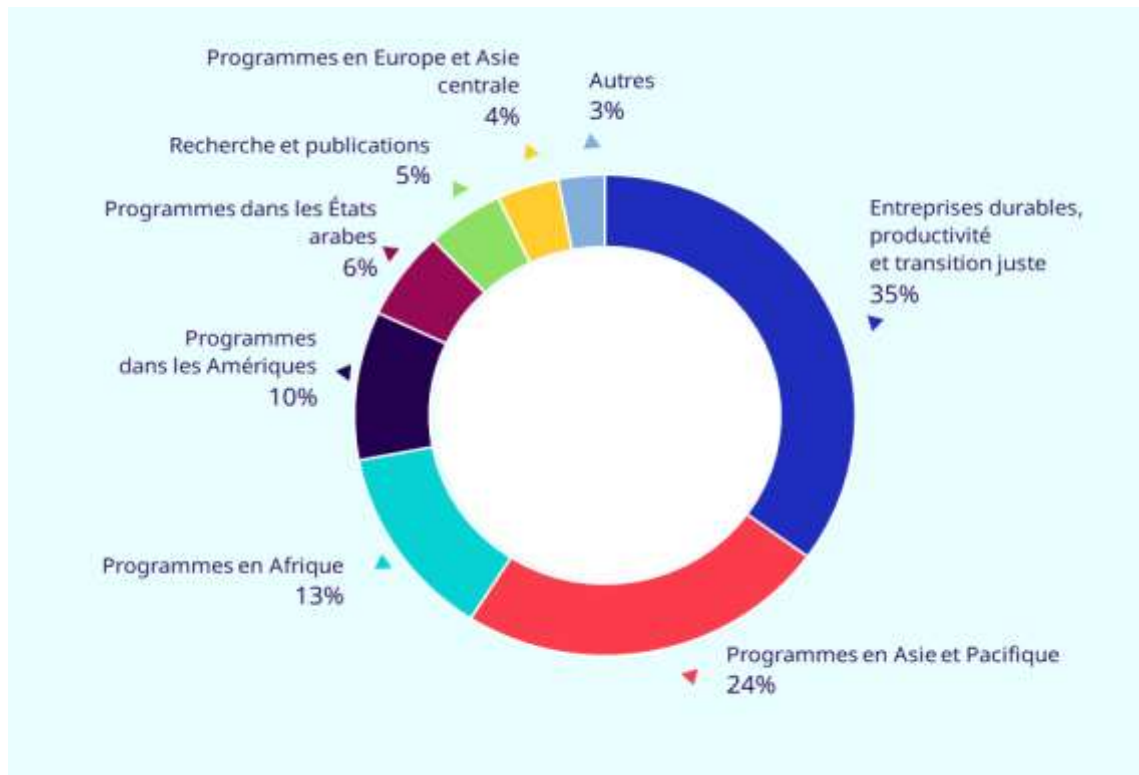
► **Figure V.2. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 2**



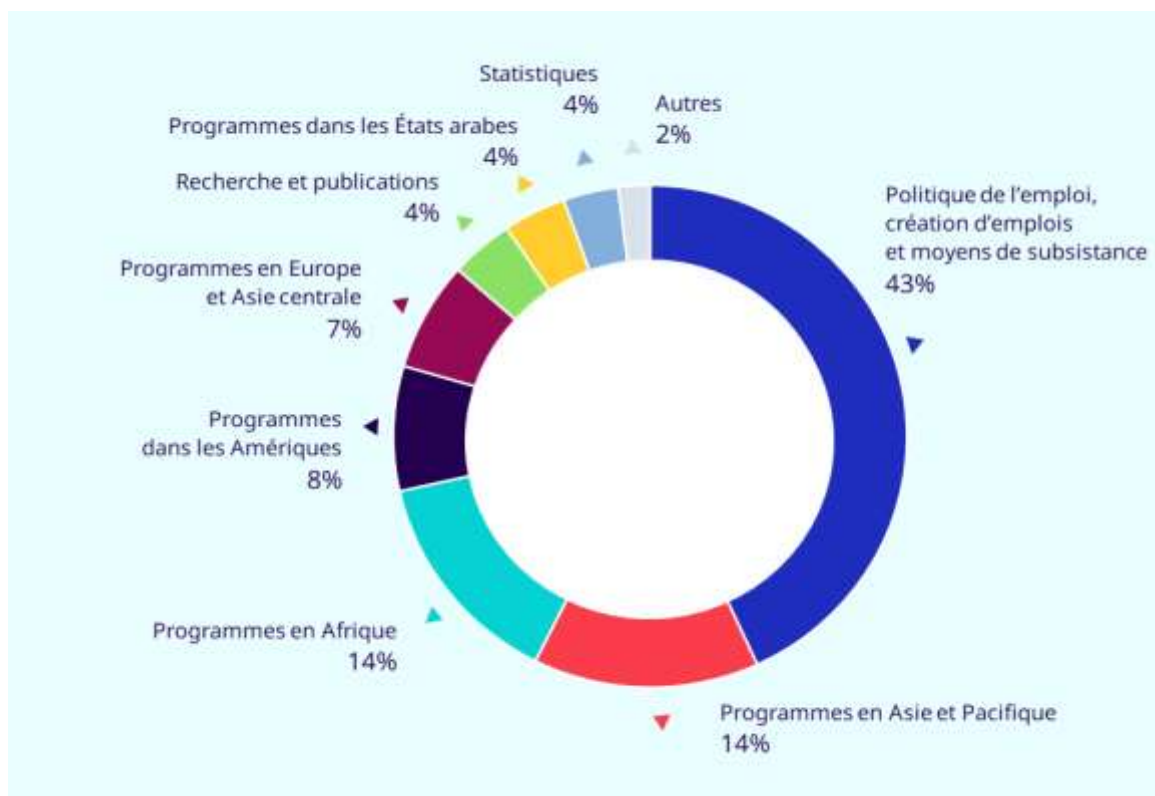
► **Figure V.3. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 3**



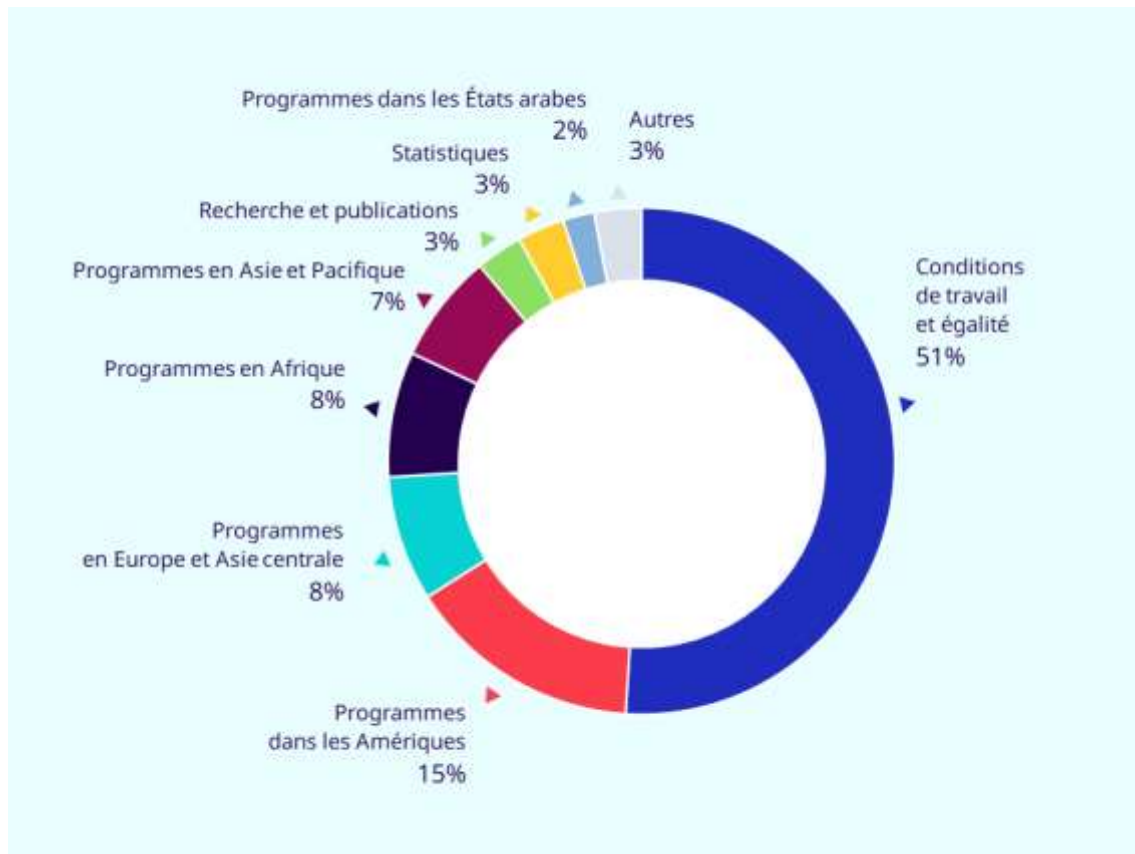
► **Figure V.4. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 4**



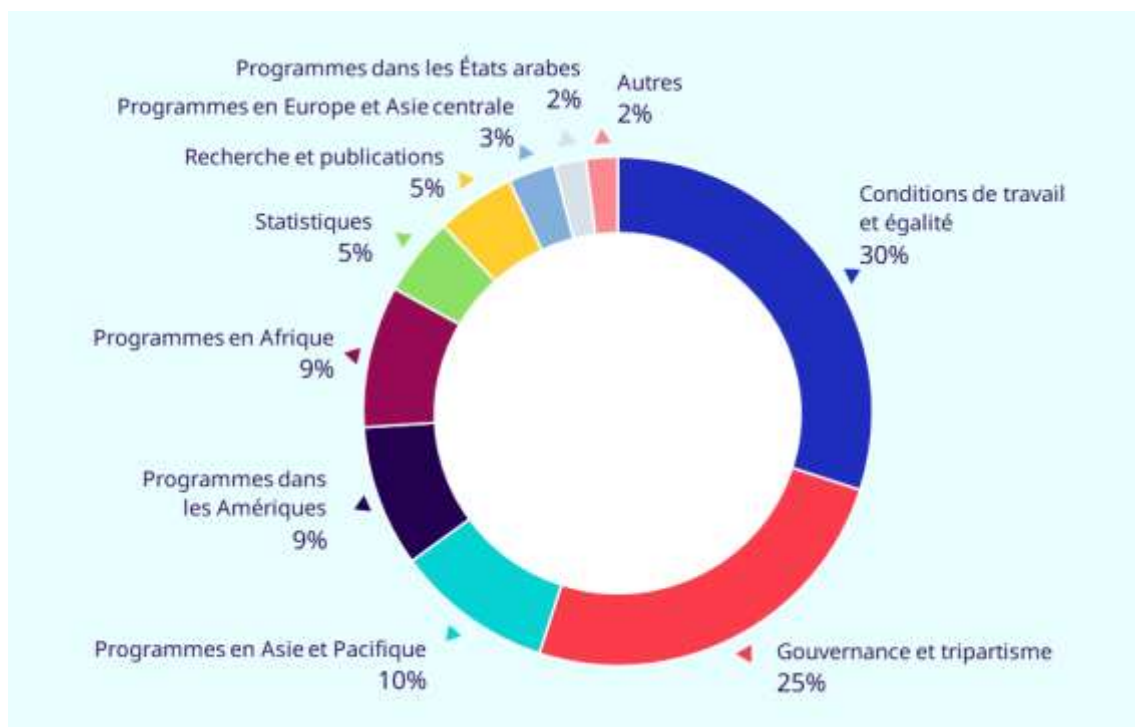
► **Figure V.5. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 5**



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



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



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

