



Conseil d'administration

355^e session, Genève, 17-27 novembre 2025

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Procès-verbaux de la Section du programme, du budget et de l'administration

Table des matières

	Page
Segment du programme, du budget et de l'administration	3
1. Propositions de programme et de budget concernant le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2026-27 (GB.355/PFA/1)	3
Décision	5
2. Programme et budget pour 2024-25: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.355/PFA/2 et GB.355/PFA/2/Update)	5
Décision	6
3. Autres questions financières (GB.355/PFA/3)	6
Segment relatif aux audits et au contrôle	6
4. Nomination d'un nouveau membre au sein du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.355/PFA/4)	6
Décision	6
5. Rapport d'évaluation annuel 2024-25 (GB.355/PFA/5)	7
Décision	13
6. Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.355/PFA/6)	13
Décision	18
7. Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.355/PFA/7)	18
Décision	21
Segment des questions de personnel	21

8.	Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel	21
9.	Amendements au Statut du personnel (GB.355/PFA/9)	21
	Décision.....	26
10.	Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales (GB.355/PFA/10).....	26
	Décision.....	27
11.	Autres questions de personnel	27

Segment du programme, du budget et de l'administration

1. Propositions de programme et de budget concernant le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2026-27 (GB.355/PFA/1)

1. **La porte-parole du groupe des travailleurs** dit que les propositions de programme et de budget pour le CINTERFOR pour 2026-27 constituent non seulement une proposition technique, mais aussi une réponse proactive aux changements structurels que connaît la région, notamment un taux d'informalité de 47,6 pour cent, un taux de chômage des jeunes de 13,8 pour cent et des inégalités persistantes entre hommes et femmes. Les initiatives régionales et autres progrès tangibles réalisés prouvent que le tripartisme fonctionne lorsque l'on investit dans les compétences et que l'on pratique le dialogue et la coopération. Les cinq piliers stratégiques du plan de travail sont solides et cohérents. La gouvernance et le dialogue social sont des éléments essentiels pour faire en sorte que les politiques de formation professionnelle répondent aux besoins réels et se traduisent par des cadres réglementaires solides. En matière d'inclusion et d'égalité, l'accent mis de manière transversale sur le genre, les jeunes et la migration est structurel, et la reconnaissance des acquis et les mécanismes de certification régionaux améliorent l'employabilité. Pour une formation de qualité et une transition juste, les compétences numériques et écologiques sont indispensables pour se préparer aux emplois de demain, conformément à la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023.
2. D'un point de vue budgétaire, le CINTERFOR fait preuve d'une gestion efficace et responsable. Les propositions budgétaires sont équilibrées et les recettes prévues couvrent toutes les dépenses. Grâce à la diversification de ses sources de financement et à ses alliances avec le système des Nations Unies, le CINTERFOR s'affirme comme un investissement judicieux pour l'OIT. Elle demande si l'examen de l'OIT et d'éventuelles coupes budgétaires pourraient avoir une incidence sur le montant de la contribution de l'OIT, qui s'élève à 2 847 917 dollars des États-Unis. Le programme répond aux défis techniques de la formation professionnelle et réaffirme l'engagement pris en faveur du tripartisme, de l'inclusion et de la justice sociale. Son adoption représente une avancée significative vers des systèmes de formation plus démocratiques, plus équitables et mieux préparés pour l'avenir du travail. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
3. **Le porte-parole du groupe des employeurs** dit que le document constitue une bonne base de discussion, mais qu'il ne présente ni les résultats de la période biennale en cours ni d'autres éléments à prendre en considération lors de l'élaboration du programme et budget pour la période biennale à venir. Le processus de dialogue social tripartite ibéro-américain sur la formation professionnelle a abouti à la Déclaration du dialogue social tripartite ibéro-américain, qui a été présentée à la 47^e Réunion de la Commission technique de l'OIT/CINTERFOR. Cette déclaration fournit un cadre tripartite commun pour orienter les politiques de formation professionnelle face aux défis technologiques, environnementaux, démographiques, migratoires et liés à l'informalité. Elle réaffirme que seul un dialogue social efficace, soutenu par des institutions démocratiques solides et le respect des libertés fondamentales permet d'élaborer des stratégies de formation durables. Le processus a également mis en évidence le rôle des employeurs dans la gestion de la formation et les systèmes de certification des compétences. L'événement «Talent on the Move» (circulation des

talents), qui s'est tenu à Lima en octobre 2024, a favorisé le renforcement de la certification des compétences et une mobilité de la main-d'œuvre plus ordonnée en Amérique latine et dans les Caraïbes et a abouti à l'élaboration d'une feuille de route régionale. Un dialogue social efficace contribue à la mise en place d'un mécanisme régional de reconnaissance mutuelle des compétences.

4. L'orateur se félicite de la coopération constante entre la direction du CINTERFOR, le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Le rôle moteur joué par le Directeur du CINTERFOR a été déterminant pour la pérennité et la pertinence du centre. Les défis technologiques, environnementaux et démographiques sont inévitables, et l'informalité et les migrations constituent des défis structurels pressants qui affectent le travail et la production. Le chômage des jeunes est aussi un facteur à prendre en considération. La formation professionnelle devrait être alignée sur les politiques de développement productif et durable, en mettant l'accent sur le renforcement des micro-entreprises, des petites et moyennes entreprises et de l'entrepreneuriat. La formation devrait être adaptée aux besoins, et l'entrepreneuriat devrait être renforcé afin de promouvoir la productivité, la formalité et la durabilité de l'emploi, conformément au programme 2024-25. Il ne peut y avoir ni croissance ni emploi sans un secteur de production dynamique, solide et doté de compétences. Des réponses coordonnées et un dialogue social sont indispensables pour bâtir une économie plus inclusive et plus dynamique. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
5. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante gouvernementale du Paraguay déclare que le GRULAC reconnaît l'importance de l'action menée par le CINTERFOR dans le domaine de la formation professionnelle et se félicite que le plan de travail du centre soit basé sur les besoins actuels et émergents des États Membres de la région. Le GRULAC soutient le plan de travail biennal articulé autour de cinq piliers et se félicite que le budget alloué permette la mise en œuvre de programmes spécialisés dans les domaines des technologies numériques, de l'intelligence artificielle, de l'automatisation et de l'économie verte, favorisant ainsi l'acquisition de compétences techniques et transversales essentielles. Il soutient l'allocation de ressources à la recherche et au partage des connaissances, qui sont indispensables pour promouvoir l'innovation et l'amélioration continue. Le GRULAC encourage le renforcement des partenariats avec des partenaires stratégiques afin de maximiser l'impact des actions menées et de relever les nouveaux défis. Des ressources devraient être allouées afin de garantir l'égalité des genres et l'inclusion des groupes vulnérables dans la formation professionnelle et de lutter contre la faible productivité du travail, qui devrait être au cœur des stratégies interrégionales. L'égalité des chances est un principe fondamental qui sous-tend les actions visant à garantir que personne ne soit laissé pour compte en matière d'accès à la formation et à un travail décent. Le GRULAC appuie le projet de décision.
6. **Un représentant du gouvernement de l'Uruguay** dit que le gouvernement de l'Uruguay, pays hôte du CINTERFOR, appuie le programme et budget. Les activités prévues au titre du premier pilier du plan de travail revêtent une importance cruciale pour la région, tant en raison de leur pertinence dans le cadre des systèmes de formation professionnelle que de leur incidence plus large sur les relations de travail dans les différents pays. Les activités prévues au titre des deuxième et troisième piliers renforceront l'efficacité de la formation professionnelle et contribueront à promouvoir le travail décent et le développement durable. Le plan met l'accent sur des processus clés du système et s'attaque ainsi efficacement aux problèmes et défis existants. L'Uruguay réaffirme son engagement à continuer de contribuer au financement du centre.

7. **Une représentante du Directeur général** (Directrice régionale pour l'Amérique latine et les Caraïbes) déclare que le CINTERFOR illustre la valeur et le pouvoir du dialogue social. Elle salue les propositions et les analyses qui ont été présentées et prend note des priorités exprimées. Le dialogue se poursuivra lors du prochain exercice biennal et l'OIT continuera de contribuer au fonctionnement du CINTERFOR.

Décision

8. **Le Conseil d'administration approuve les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2026-27, qui figurent à l'annexe I du document GB.355/PFA/1.**

(GB.355/PFA/1, paragraphe 21)

2. Programme et budget pour 2024-25: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.355/PFA/2 et GB.355/PFA/2/Point de situation)

9. **Le porte-parole du groupe des employeurs** note avec satisfaction que, au 30 septembre 2025, le montant total des recettes pour 2024-25 s'élevait à 727,2 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) pour 714,9 millions de dollars É.-U. de dépenses, soit un excédent de 12,3 millions de dollars É.-U. Il note que les États Membres ont versé 60,5 pour cent de leurs contributions pour 2025, contre 64 pour cent à la même période en 2024, que 23 d'entre eux se sont acquittés partiellement de leurs contributions et que 62 n'ont effectué aucun versement, et que 17 États Membres ont perdu leur droit de vote en raison d'arriérés de contributions supérieurs à deux ans. Étant entendu que le solde du Fonds de roulement restera à 35 millions de francs suisses et que les éventuels transferts budgétaires seront finalisés début 2026, une fois que le montant définitif des dépenses sera connu, le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
10. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** remercie tous les États Membres qui ont payé leurs contributions pour la période biennale en cours et les 21 États Membres qui ont déjà effectué des versements au titre de 2026. Bien que les versements reçus depuis la publication du document GB.355/PFA/2 aient contribué à améliorer la situation, il est très inquiet de constater qu'environ 250 millions de francs suisses n'ont toujours pas été payés, ce qui a des conséquences sur l'exécution du programme de travail pour 2024-25 et sur l'état de la trésorerie, qui est devenu critique. Il souhaite savoir ce que fait le Bureau pour encourager les États Membres à respecter leurs obligations statutaires. Selon les informations communiquées dans le document GB.355/INS/7, il est devenu impossible de fournir l'intégralité des fonds nécessaires aux programmes, mais les réserves demeurent suffisantes pour couvrir les salaires, pour autant que les dépenses soient réduites au minimum. L'orateur aimerait savoir si la situation est gérable jusqu'à la fin de l'année avec les fonds actuellement disponibles. Il souhaite obtenir des précisions sur la manière dont les priorités ont été redéfinies tout en préservant la fourniture des services essentiels aux mandants. Le groupe des travailleurs estime que le suivi des décisions de la Conférence et du Conseil d'administration devrait être prioritaire, y compris les réunions d'experts et les réunions techniques déjà programmées, et fera part de ses observations lors de l'examen du document INS/7. Il invite tous les États Membres à s'acquitter de leur obligation constitutionnelle de verser leurs contributions, qui sont financées par les contribuables, donc par les partenaires sociaux.

11. Le groupe des travailleurs soutient le projet de décision autorisant les virements d'un poste à l'autre dans la même partie du budget des dépenses. Toutefois, au vu des circonstances actuelles, le Conseil d'administration devrait être informé avant que le bureau ne prenne une décision concernant de tels virements.
12. **Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) note que, depuis le 1^{er} octobre, 43 millions de francs suisses ont été reçus au titre des contributions, ce qui a considérablement amélioré la situation de trésorerie. Le Bureau a envoyé des lettres de rappel aux États Membres ayant du retard dans le paiement de leurs contributions. Des discussions bilatérales sont en cours avec certains États Membres afin de faciliter les paiements, et plusieurs d'entre eux tentent de régler leurs contributions avant la fin de l'année. L'orateur est convaincu que, grâce aux fonds reçus, au Fonds de roulement et aux montants qui seront bientôt versés, le Bureau dispose de ressources suffisantes pour répondre à tous les besoins pour 2025.
13. Le Bureau a mis en place des mesures d'efficience en réduisant les voyages en mission et la taille des délégations participant aux réunions. Toutes les demandes de financement supplémentaire sont examinées par les sous-directeurs généraux et les directeurs régionaux afin de déterminer quelles activités sont essentielles au regard du programme, et les demandes sont approuvées par le Trésorier en fonction de la situation de trésorerie. En cas de disponibilité de fonds supplémentaires, les activités seront élargies selon les besoins. Le Bureau a veillé à ce que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) se réunisse immédiatement après la session du Conseil d'administration, étant donné l'importance cruciale de ses travaux pour l'OIT.

Décision

14. **Le Conseil d'administration délègue à sa Présidente le pouvoir que lui confère l'article 16 du Règlement financier, à l'effet d'approuver tout virement d'un poste à l'autre dans le budget des dépenses de 2024-25 que le Directeur général peut, si nécessaire, proposer avant la clôture des comptes biennaux et sous réserve que le Conseil d'administration confirme cette approbation à sa prochaine session.**

(GB.355/PFA/2, paragraphe 11)

3. Autres questions financières

(GB.355/PFA/3)

(Aucune autre question financière n'a été soumise au Conseil d'administration à cette session.)

Segment relatif aux audits et au contrôle

4. Nomination d'un nouveau membre au sein du Comité consultatif de contrôle indépendant

(GB.355/PFA/4)

Décision

15. **Le Conseil d'administration décide de nommer M. Jayantilal M. Karia membre du Comité consultatif de contrôle indépendant pour un mandat de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2026.**

(GB.355/PFA/4, paragraphe 6)

5. Rapport d'évaluation annuel 2024-25 (GB.355/PFA/5)

16. **La Présidente** ouvre la discussion sur le document GB.355/PFA/5, intitulé «Rapport d'évaluation annuel 2024-25», dont la partie I fait le point sur les travaux réalisés par le Bureau de l'évaluation au regard des indicateurs et des cibles définis dans la Stratégie de l'OIT en matière d'évaluation pour 2023-2025, et aboutit à une recommandation au paragraphe 45. La partie II contient une évaluation de l'efficacité globale de l'Organisation fondée sur les données issues des évaluations et se conclut elle aussi par une recommandation, énoncée au paragraphe 81. Le Conseil d'administration est invité à adopter le projet de décision figurant au paragraphe 82.
17. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** remercie le Bureau pour son rapport détaillé et salue les efforts constants que celui-ci déploie pour renforcer sa fonction d'évaluation. Passant à la partie I du document, il se félicite des progrès accomplis en vue de la réalisation des 21 cibles finales fixées pour la période 2024-25, et note que 17 d'entre elles ont été atteintes, de même que 4 des 5 résultats facilitateurs. Il signale que, bien que les progrès soient encourageants, son groupe souhaite attirer l'attention sur le fait que certaines cibles n'ont pas été atteintes et demande de plus amples explications sur les raisons de ce résultat.
18. Pour ce qui est de l'indicateur 1.2.1 consacré à l'institutionnalisation des rôles en matière d'évaluation, l'orateur souligne l'importance que revêt cet objectif au sein de l'Organisation, citant à cet égard la création d'une famille d'emplois pour les évaluateurs du siège en 2024 et l'élaboration d'une famille d'emplois parallèle pour les évaluateurs régionaux, qui devait s'achever en 2025. Il rappelle que son groupe préconise depuis longtemps la mise en place de mécanismes de recouvrement et de partage des coûts pour offrir aux responsables de l'évaluation une compensation pour le temps qu'ils consacrent à cette tâche, et souligne que, tout particulièrement dans le contexte actuel de pressions financières, ces mécanismes sont essentiels pour garantir que le niveau des effectifs est suffisant et éviter de compter excessivement sur la bonne volonté du personnel.
19. En ce qui concerne la certification des responsables de l'évaluation, l'orateur note que la cible révisée pour 2026 a été revue à la baisse, prévoyant que 20 fonctionnaires, au lieu de 30, auront obtenu une certification, et demande des éclaircissements concernant la manière dont fonctionne concrètement le fichier des responsables de l'évaluation certifiés. Il demande en particulier combien de responsables, parmi les 208 actuellement titulaires d'une certification, sont en activité, de quelle façon le suivi de leurs disponibilités est assuré et combien d'évaluations ils sont censés gérer chaque année.
20. Pour ce qui est de l'indicateur 2.2.2 concernant la cinquième édition des principes directeurs, le porte-parole du groupe des travailleurs demande si l'édition à venir tiendra compte des nouvelles priorités du monde du travail et, dans ce cas, quelles thématiques il est envisagé de traiter dans la future édition. En ce qui concerne l'indicateur 2.4.2 – dont les cibles n'ont pas été atteintes –, l'orateur demande des éclaircissements sur les obstacles qui entravent le recours à l'outil d'évaluation de la qualité et aux communautés de pratique aux fins des évaluations d'impact.
21. En ce qui concerne l'indicateur 3.1.1, l'orateur se félicite de la hausse notable – 409 pour cent – du taux d'utilisation du tableau de bord *i-eval* Discovery et demande des précisions sur les fins auxquelles celui-ci a été utilisé. Il note par ailleurs que la cible associée à l'indicateur 3.2.2 n'a pas été atteinte en raison d'un taux de validation insuffisant par les experts techniques, et demande un complément d'information sur les causes de cette lacune. Pour ce qui est de

l'indicateur 3.2.4, il note avec préoccupation que certains responsables hiérarchiques n'ont pas donné suite aux recommandations issues des évaluations indépendantes et demande qu'il soit redoublé d'efforts pour garantir la responsabilisation.

22. Au sujet de la recommandation 1 de la partie I – le plan de travail glissant pour les évaluations de haut niveau en 2026 –, le groupe des travailleurs réaffirme son soutien en faveur de la réalisation d'évaluations sur le thème de l'action normative et sur celui des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie. Il renvoie au document GB.352/PFA/8, dans lequel il était indiqué que ces deux thèmes étaient largement favorisés. Le groupe des travailleurs est convaincu que la réalisation en 2026 d'une évaluation de haut niveau consacrée à l'action normative renforcera l'alignement des activités sur les trois axes du mandat principal de l'Organisation que sont l'élaboration de normes internationales du travail, leur promotion et le contrôle de leur application. L'orateur demande des éclaircissements au Bureau au sujet du lien entre la prolongation de la stratégie en matière d'évaluation jusqu'en 2026 et l'examen de l'OIT en cours.
23. À propos de la partie II du rapport, l'orateur se félicite de la place centrale accordée à l'impact et à la durabilité, qui répond à la demande croissante des parties prenantes, qui souhaitent que le rendement de l'investissement apparaisse plus clairement. L'orateur met en avant les principales conclusions, qui démontrent que l'impact voulu sur les politiques a été obtenu grâce à l'intégration de valeurs issues des normes du travail dans les systèmes nationaux, à la prise en compte des priorités nationales et à une appropriation à long terme. Il insiste sur l'enseignement 1, qui montre que les interventions fondées sur le tripartisme, le dialogue social et les normes internationales du travail produisent des résultats plus durables. Il note avec préoccupation le faible pourcentage de projets de coopération pour le développement répondant de manière ciblée aux besoins des groupes vulnérables et préconise une intensification des efforts dans ce domaine.
24. Le groupe des travailleurs soutient sans réserve la recommandation 2 et appuie le projet de décision figurant au paragraphe 82, en espérant que le paragraphe 1 du document, qui insiste sur les ressources nécessaires, sera dûment pris en considération.
25. **Le porte-parole du groupe des employeurs** remercie le Bureau pour son rapport clair et détaillé, qu'il qualifie de décisif alors que l'Organisation est en pleine réforme, que sa situation financière est incertaine et qu'elle doit rendre toujours plus de comptes sur son action. Il se félicite des nets progrès accomplis vers la concrétisation des cibles définies dans la stratégie en matière d'évaluation, notant que la planification des évaluations met désormais l'accent sur leur pertinence stratégique plutôt que sur leur volume. Il salue les améliorations apportées à la qualité des évaluations, l'élargissement du vivier de responsables de l'évaluation et l'efficacité des évaluations groupées, qui ont réduit les doubles emplois sans nuire à la responsabilisation.
26. L'orateur accueille avec satisfaction les efforts d'innovation illustrés par la transformation numérique de la fonction d'évaluation, notamment la plateforme *i-eval* Discovery, qui est un outil précieux permettant de rendre accessibles en temps utile les enseignements tirés des évaluations. Il salue les progrès accomplis en matière de renforcement des capacités, notamment l'offre élargie de formation à l'intention des fonctionnaires et des mandants. Pour ce qui est du résultat 2, il prend note du perfectionnement des méthodes utilisées, de la collaboration accrue avec le système des Nations Unies et de l'amélioration des mécanismes d'assurance-qualité.
27. Pour ce qui est du résultat 3, l'orateur remarque que les évaluations tournées vers l'apprentissage permettent de tirer de précieux enseignements sur le plan stratégique. Il

souligne que l'évaluation doit rester un outil pratique utile pour la prise de décisions, la performance institutionnelle et le développement d'une culture axée sur les résultats. Il se dit favorable à la prolongation de la stratégie en matière d'évaluation jusqu'à la fin de 2026 et approuve les évaluations de haut niveau proposées pour cette année. Pour ce qui est de 2027 et de 2028, il insiste sur les thèmes qu'il estime prioritaires, notamment le développement des entreprises durables et l'action normative.

28. Le porte-parole du groupe des employeurs se félicite de l'importance accordée à l'impact et à la durabilité mais note que certains sujets de préoccupation soulevés de longue date persistent, en particulier en ce qui concerne l'efficacité et la durabilité des projets et la participation des mandants. Il note que nombre d'activités de coopération pour le développement continuent de dépendre en grande partie des donateurs, ce qui risque de compromettre l'appropriation par les pays et la durabilité. Il préconise l'amélioration de l'élaboration des projets de coopération pour le développement, de leur suivi et de l'appui qui leur est apporté, conformément aux recommandations formulées dans le cadre d'évaluations antérieures, et encourage le Bureau à faire un usage accru des données en temps réel issues des évaluations de projets au regard des 29 indicateurs clés de performance, ainsi que des outils fondés sur l'IA pour renforcer la responsabilisation et la performance à l'aide de données probantes.
29. L'orateur appuie la recommandation 2, notant que la poursuite du perfectionnement des tableaux de bord donnant accès à des données en temps réel – en particulier ceux qui intègrent des outils d'analyse fondés sur l'IA – contribuera de manière décisive à améliorer la transparence et la responsabilisation à l'échelle de l'Organisation. Il conclut en soulignant que le groupe des employeurs reste déterminé à soutenir la fonction d'évaluation et que les ressources allouées à cette fonction ne devraient pas être réduites.
30. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie remercie le Bureau de la présentation de ce rapport complet et tourné vers l'avenir, qui montre que des progrès appréciables ont été accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation. Il souligne qu'il importe de contextualiser les résultats des évaluations pour mieux tenir compte de la diversité des régions et des expériences qui sont les leurs, s'agissant en particulier des réalités de l'Afrique, telles que l'omniprésence de l'informalité, le chômage élevé chez les jeunes, les inégalités de genre et les lacunes dans la protection sociale, d'où la nécessité d'un regard plus nuancé sur les évaluations.
31. Le groupe de l'Afrique demande qu'une analyse régionale soit présentée dans les prochains rapports, que les évaluations thématiques soient étoffées de façon à tenir compte des priorités de l'Afrique, que les capacités d'évaluation régionales soient renforcées, notamment grâce la participation d'un plus grand nombre de membres du personnel africains au programme de certification, et qu'un accès équitable soit garanti aux innovations numériques en matière d'évaluation. L'orateur souligne qu'il faut préserver les ressources nécessaires pour les travaux d'évaluation en Afrique, s'inquiétant de ce que les mesures d'efficacité risquent de restreindre malencontreusement l'apprentissage dans les régions où les besoins en données probantes sont les plus importants.
32. Le groupe de l'Afrique adhère à la recommandation 1 et approuve la prolongation de la stratégie d'évaluation jusqu'en 2026. L'orateur demande que les priorités de l'Afrique soient pleinement intégrées dans la mise en œuvre de la stratégie et réaffirme le soutien de son groupe aux recommandations présentées dans le rapport.
33. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran se félicite du rapport et prend note des progrès notables qui ont été accomplis, notamment la réalisation de 17 des 21 cibles fixées

dans la stratégie d'évaluation. Il dit que le GASPAC apprécie les améliorations qui renforcent les capacités d'évaluation, notamment le développement des formations et la nette augmentation du nombre de responsables de l'évaluation certifiés. Il souligne toutefois qu'il est nécessaire de disposer d'orientations plus claires sur les moyens d'adapter le projet pilote de recensement de ces données prévu en 2026 aux priorités et aux contextes régionaux, compte tenu de la diversité des enjeux liés au marché du travail en Asie et dans le Pacifique.

34. L'orateur prend acte des progrès importants qui ont été réalisés, mais se dit préoccupé par les 25 dérogations accordées en matière d'évaluations au cours de la période considérée. Il recommande la mise en place de procédures plus solides afin d'encadrer et de coordonner les fonctions de contrôle à l'échelle du Bureau. Il apprécie le développement des activités de formation régionales, qui ont largement dépassé les attentes, et encourage le Bureau à intégrer des modules de formation à l'évaluation dans l'offre de base du Centre international de formation de l'OIT, Turin, et à renforcer les centres de formation régionaux.
35. L'orateur salue le taux de satisfaction de 91 pour cent enregistré dans le cadre du mécanisme institutionnel d'évaluation de la qualité, en notant toutefois que la cible relative à l'indicateur 2.4.2 concernant les évaluations d'impact n'avait pas été atteinte. Il se félicite de l'utilisation accrue du tableau de bord *i-eval* Discovery et du lancement de l'assistant fondé sur l'IA, dont il recommande la mise en service à grande échelle et en plusieurs langues.
36. Le porte-parole du groupe GASPAC se dit préoccupé par les faiblesses des systèmes de suivi et d'évaluation, en particulier le recul de la performance dans le cas du suivi, des systèmes adéquats n'étant en place que pour 24 pour cent des projets. Il insiste sur la nécessité de mettre en place des évaluations obligatoires de la durabilité au stade de la conception et de renforcer la gestion axée sur les résultats.
37. L'orateur souligne certaines réalisations au niveau régional, notamment les progrès accomplis dans le cadre du programme Safe and Fair, mais s'inquiète de l'absence de stratégies de sortie ainsi que de la conception trop ambitieuse des projets. Il souscrit à la recommandation 1, en particulier pour ce qui est des évaluations proposées sur les compétences et la protection sociale, et demande instamment qu'un degré de priorité élevé soit accordé à l'évaluation de haut niveau de l'action normative, prévue pour 2027 après avoir été maintes fois reportée.
38. Le porte-parole du GASPAC souscrit pleinement à la recommandation 2 et souligne l'importance de l'utilisation systématique des données d'évaluation dans les processus décisionnels. Il estime que le rapport témoigne d'une évolution de l'évaluation, l'accent étant placé davantage sur l'apprentissage stratégique, plutôt que sur la seule conformité.
39. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement du Paraguay remercie le Bureau pour son rapport et appelle l'attention sur l'importance stratégique de l'évaluation pour la région. Le GRULAC continuera de systématiser le recours aux approches intégrées pour améliorer les activités futures grâce aux enseignements tirés des évaluations.
40. L'oratrice affirme qu'il convient de privilégier la qualité plutôt que la quantité dans les travaux d'évaluation et qu'il est nécessaire de garantir la disponibilité de ressources suffisantes. Elle encourage l'utilisation d'outils novateurs, y compris l'IA, afin de renforcer l'inclusion et la transparence, et souligne l'utilité que présenteront l'assistance technique et le renforcement des capacités pour la région au cours de la période à venir.
41. L'oratrice se félicite de la bonne intégration de la coopération Sud-Sud dans la région et souligne que les évaluations devraient contribuer à la transformation des politiques en facilitant la prise en compte de données probantes dans l'élaboration de politiques. Le GRULAC

recommande que des mécanismes de retour d'information solides soient mis en place avant la fin de 2025 dans les bureaux régionaux et nationaux et que des mesures concrètes et pragmatiques soient systématiquement prises comme suite aux résultats des évaluations. Le GRULAC souscrit à la prolongation de la stratégie d'évaluation jusqu'à la fin de 2026 et adhère au projet de décision.

42. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Canada réaffirme que son pays est favorable à l'existence au sein de l'OIT d'une fonction d'évaluation forte, laquelle joue un rôle indispensable dans la promotion de la flexibilité, l'apprentissage et la prise de décisions fondées sur des données probantes. Le groupe des PIEM approuve la prolongation de la stratégie d'évaluation jusqu'en 2026 et juge opportun de continuer d'utiliser les évaluations de haut niveau pour éclairer la planification stratégique. L'oratrice salue les améliorations stratégiques apportées à la planification de l'évaluation, s'agissant notamment du système d'évaluation intégré fondé sur des critères et du recours à l'évaluation continue, qui réduisent la charge de travail du personnel et fournissent des informations plus claires sur la programmation.
43. Le groupe des PIEM appelle l'attention sur les enseignements des évaluations présentées dans la partie II, selon lesquels la durabilité de l'impact et la prise en compte dans les politiques étaient plus élevées dans les cas où l'Organisation s'était focalisée sur les valeurs fondamentales, avait intégré les projets dans les systèmes nationaux et les structures tripartites, et s'était employée à renforcer l'efficacité opérationnelle. Des inquiétudes subsistent quant à la persistance de certaines lacunes dans la gestion axée sur les résultats, le suivi et l'inclusion des groupes vulnérables, en particulier les personnes handicapées. Le groupe des PIEM demande qu'un plan assorti d'un calendrier soit élaboré pour remédier à ces problèmes. Il se réjouit à la perspective de la mise en place d'outils d'évaluation assistés par l'IA et prend note des progrès accomplis dans le renforcement des capacités d'évaluation et dans les domaines de l'assurance-qualité et de la certification des responsables de l'évaluation. Il approuve le plan de travail glissant pour 2026 et encourage la poursuite de la supervision stratégique et du suivi des recommandations d'évaluation.
44. **Un représentant du gouvernement du Bangladesh** adhère à la déclaration faite par la République islamique d'Iran sur la question à l'examen. Il remercie le Bureau d'avoir présenté son rapport, où sont examinés en détail les progrès accomplis dans le cadre de la stratégie d'évaluation. Il note l'augmentation de 3,5 pour cent de la performance des projets de coopération pour le développement par rapport à la période biennale 2022-23 et encourage le Bureau à continuer d'améliorer la performance, particulièrement dans le contexte de la diminution des ressources financières disponibles au titre des programmes de coopération pour le développement. Il se félicite également de l'augmentation de la proportion des interventions de coopération pour le développement ayant été jugées efficaces par rapport aux coûts, ainsi que des bons résultats obtenus en ce qui concerne l'action normative et la promotion des normes internationales du travail. Le Bangladesh approuve la proposition de prolonger la stratégie d'évaluation jusqu'à la fin de 2026.
45. **Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** sait gré au Bureau de la très grande qualité du rapport. Il prend note des efforts déployés par le Bureau pour réaliser des évaluations groupées et demande s'il serait possible d'y recourir dans le cadre des initiatives conjointes menées avec des organisations partenaires. L'orateur demande des précisions sur le fonctionnement du système d'évaluation fondé sur des critères. Il se déclare favorable à la prolongation de la stratégie d'évaluation jusqu'en 2026, qui donnerait au Bureau le temps de préparer une nouvelle stratégie tenant compte des réformes proposées par le Directeur général.

46. **Un représentant du Directeur général** (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) remercie les intervenants de leurs remarques et dit que tous les travaux d'évaluation présentés ont été menés en toute indépendance et sans aucune ingérence, conformément aux principes d'impartialité et d'indépendance.
47. En réponse aux questions et aux observations, l'orateur constate avec satisfaction que les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation pour 2023-2025 ont été reconnus et remercie les membres d'avoir appuyé la prolongation de la stratégie jusqu'en 2026, cette mesure étant essentielle à la consolidation des résultats obtenus. Il note que cette prolongation est indépendante de l'examen de l'OIT qui est en cours, qu'il importe cependant d'éclairer au moyen des résultats des évaluations. L'orateur précise que des dérogations en matière d'évaluations ne sont accordées, dans le cadre du système de planification des évaluations fondé sur des critères, qu'à la condition que le principe de responsabilité reste respecté. Le recensement des données probantes contribue de plus en plus à garantir que le système de planification répond efficacement aux lacunes existantes en matière de données probantes. Le nouvel assistant IA figure parmi les premiers outils fondés sur l'IA utilisés par les services d'évaluation du système des Nations Unies. Actuellement, l'assistant IA n'est accessible qu'au personnel du BIT, mais il pourrait être mis à la disposition du public sous réserve de la disponibilité des ressources nécessaires. Pour ce qui est de la confidentialité des données, l'orateur indique que cet outil s'appuie exclusivement sur des rapports d'évaluation accessibles au public, lesquels sont produits conformément aux protocoles établis pour garantir la protection des données.
48. S'agissant de renforcer la suite donnée par la direction aux recommandations issues des évaluations, l'orateur explique que les mécanismes de responsabilité qui sont en place permettent de signaler les cas de non-communication des informations requises dans le rapport d'évaluation annuel, de tenir un registre au moyen du Système automatisé de gestion du suivi et d'informer si nécessaire la direction et le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO).
49. L'orateur reconnaît que des améliorations supplémentaires seraient possibles en vue de renforcer les références aux évaluations dans les documents stratégiques clés, grâce à des protocoles et à des procédures organisant l'intégration des conclusions des évaluations dans les discussions du Conseil d'administration, mais n'est pas du ressort du Bureau de l'évaluation. Il note que les familles d'emplois concernant l'évaluation ont été établies et qu'elles étaient actuellement appliquées au siège et dans quatre des cinq régions. Grâce à la formation de responsables de l'évaluation, qui se poursuit, un groupe de 150 membres du personnel est actuellement en mesure de gérer de 60 à 70 évaluations par an. Il s'agit d'un cas de pratique exemplaire, où l'efficacité est améliorée grâce à l'utilisation de ressources internes. L'orateur convient que le Bureau devrait envisager de recourir au recouvrement des coûts pour soutenir le rôle des responsables de l'évaluation dans le système d'évaluation décentralisé de l'OIT.
50. Évoquant les cibles non atteintes, l'orateur explique que les orientations relatives aux évaluations d'impact ne sont pas contraignantes et que, d'un point de vue méthodologique, on ne comprend pas toujours bien ce que signifie vraiment l'impact, à savoir l'obtention de résultats réels et mesurables qui améliorent la vie des gens. En ce qui concerne la validation des bonnes pratiques, en l'absence de communautés de pratique techniques en ligne, le Bureau de l'évaluation a mis en place un système de publications techniques ciblées fondées sur des données d'évaluation, qui doivent être validées par les départements techniques concernés de l'OIT. Pour ce qui est du suivi, de la présentation de rapports et de la gestion axée sur les résultats, il s'agit en général d'activités qui facilitent l'évaluation mais dont la mise en œuvre ne relève pas de la responsabilité du Bureau de l'évaluation.

51. Au sujet du plan de travail glissant, l'orateur précise que l'inclusion du thème de la protection sociale répond à la nécessité de disposer de conclusions fondées sur des données en vue de la discussion récurrente prévue en 2026. De même, l'évaluation de haut niveau des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie a été planifiée comme suite à la demande formulée par le Conseil d'administration pour que la stratégie en matière de développement des compétences fasse l'objet d'une évaluation à mi-parcours en 2026. L'évaluation de haut niveau de l'action normative de l'OIT serait ainsi menée en 2027.
52. En réponse aux questions concernant la partie II du rapport, l'orateur note que les figures se fondent sur une analyse approfondie des données disponibles. On peut constater avec satisfaction que davantage de projets parviennent à des résultats, sont alignés aux priorités de l'Organisation, ont un impact sur les politiques et utilisent efficacement les ressources. En revanche, certains projets sont trop ambitieux et ne peuvent pas tenir leurs promesses. Les groupes vulnérables ne sont pas toujours pleinement inclus, s'agissant en particulier du handicap et, dans certains cas, du genre. Les résultats ne sont pas toujours entièrement durables. En deux mots, l'OIT obtient de meilleurs résultats et sa performance s'améliore, mais il reste beaucoup de choses à améliorer pour renforcer l'inclusion et garantir un impact durable à long terme. Comme l'ont fait remarquer plusieurs intervenants, l'impact est plus fort lorsque les valeurs fondamentales de l'Organisation sont appliquées. C'est l'un des points mis en évidence par l'analyse d'un grand nombre d'évaluations.
53. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** demande des précisions sur les liens entre la prolongation de la stratégie d'évaluation et le processus d'examen de l'OIT qui est en cours.
54. **Le représentant du Directeur général** (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) répond que, comme il l'a indiqué plus tôt, il n'y a pas de lien direct entre les deux, mais que les évaluations sont utilisées pour éclairer certains aspects de l'examen.

Décision

55. **Le Conseil d'administration approuve les recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2024-25 (paragraphe 45 et 81) en vue de leur mise en œuvre par le Bureau.**
(GB.355/PFA/5, paragraphe 82)

6. Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.355/PFA/6)

56. **La porte-parole du groupe des employeurs** remercie le Bureau pour les évaluations et souligne leur importance pour la responsabilisation, l'apprentissage et l'orientation stratégique.
57. En ce qui concerne le plan d'action sur l'emploi des jeunes, l'oratrice salue les progrès réalisés dans les cinq domaines du plan, notamment son alignement sur les cadres réglementaires internationaux et ses réponses adaptatives aux défis mondiaux et nationaux. Elle relève toutefois des lacunes persistantes en matière de coordination, la fragmentation des cycles de financement, l'absence de planification chiffrée et la faiblesse des structures de suivi. Selon l'oratrice, ces faiblesses limitent la capacité du Bureau à obtenir des résultats et à garantir la cohérence de ses activités.
58. Elle souligne qu'un déséquilibre subsiste entre les interventions axées sur l'offre et celles axées sur la demande. Alors que le développement des compétences, les mesures en faveur de

l'employabilité et les programmes du marché du travail ont progressé, les politiques relatives aux cadres macroéconomiques, aux stratégies sectorielles et à la création d'emplois sont à la traîne. Selon l'oratrice, sans une orientation plus marquée du côté de la demande, l'impact sur l'emploi des jeunes restera limité. Le groupe des employeurs se tient prêt à soutenir des travaux de fond sur la création d'emplois, le développement des entreprises, les réformes du marché du travail et la fidélisation des talents.

59. L'oratrice appelle à approfondir les recherches sur les politiques axées sur la demande, notamment en collectant des informations sur les bonnes pratiques et en analysant les contraintes auxquelles sont confrontées les entreprises. Elle souscrit pleinement à la recommandation 2 visant à confier à l'Unité de l'emploi des jeunes la coordination des activités relatives à l'emploi des jeunes à l'échelle du Bureau, et souligne la nécessité de mettre en place des cadres opérationnel et de suivi pour en analyser les résultats. Elle se dit également favorable au renforcement de la participation du secteur privé ainsi qu'il ressort de la recommandation 4.
60. En ce qui concerne le programme Better Work, l'oratrice salue sa contribution déterminante en matière de conformité, d'égalité des genres et de productivité, ainsi que son utilisation croissante dans tous les secteurs. Elle constate avec préoccupation que la durabilité du programme reste faible, en raison de sa dépendance à l'égard d'interventions au niveau des entreprises, qui nécessitent d'importantes ressources, et des capacités institutionnelles nationales limitées. La baisse des financements des donateurs exacerbe ces vulnérabilités, et certains programmes sont menacés d'incertitude ou d'interruption brutale. L'oratrice réclame l'accélération des stratégies de transition, des plans nationaux assortis de délais, un modèle de financement plus viable, le transfert progressif des activités au niveau des entreprises vers le renforcement des capacités au niveau national, un meilleur accès des mandants aux outils et aux données du programme Better Work, ainsi que le renforcement de l'appropriation institutionnelle nationale par le biais d'entités accréditées.
61. Elle indique que les recommandations 2 et 5 sont indispensables, mais insuffisantes, soulignant qu'un changement structurel plus profond est nécessaire pour garantir une durabilité sur le long-terme. Sans une action résolue, elle estime que les progrès réalisés précédemment risquent d'être réduits à néant.
62. En ce qui concerne les évaluations des stratégies liées aux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) en Amérique centrale, l'oratrice note que l'appui de l'OIT s'inscrit dans le droit fil des priorités nationales et des stratégies multilatérales, bien que les résultats demeurent inégaux d'un pays à l'autre. Elle reconnaît que la participation des mandants a renforcé la légitimité de certains programmes, mais que celle-ci est sporadique et souvent procédurale. L'oratrice encourage une participation plus inclusive au niveau infranational afin que les PPTD reflètent les réalités des entreprises et des travailleurs.
63. Elle déclare que la variabilité des capacités nationales, l'instabilité politique et la faiblesse des institutions limitent les résultats dans l'ensemble de la sous-région. La réalisation des objectifs liés aux entreprises durables reste insuffisante malgré leur importance capitale pour la création d'emplois. Elle note que les PPTD continuent de privilégier les thèmes axés sur la conformité et qu'ils n'abordent pas suffisamment les questions relatives à la compétitivité, à l'informalité, à la croissance des entreprises et au climat d'investissement. Elle souligne que le renforcement des partenariats avec les associations d'employeurs et de travailleurs cadre avec les priorités du groupe des employeurs. L'oratrice soutient les appels en faveur de stratégies de sortie plus claires et d'une planification des effectifs, et encourage les efforts ciblés visant à consolider les fondements institutionnels du dialogue social.

64. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** remercie le Bureau pour ces évaluations. En ce qui concerne le plan d'action sur l'emploi des jeunes, il prend note de l'évaluation positive des évaluateurs concernant la vision stratégique de celui-ci. Étant donné la vulnérabilité des jeunes travailleurs face à la précarité de l'emploi et au chômage, il souligne l'importance des politiques axées sur la demande, des droits du travail et de la participation des jeunes au dialogue social. Il exprime sa préoccupation quant à la priorité accordée aux mesures axées sur l'offre au détriment de ces domaines. Il approuve la recommandation 1 et se félicite de l'engagement du Bureau à la mettre en œuvre. Il exhorte le Bureau à veiller à ce que les éléments liés à la demande et les droits des jeunes soient renforcés dans la phase suivante du plan. Il réaffirme l'importance d'inclure un produit spécifique sur l'emploi des jeunes dans le programme et budget et soutient la recommandation 2.
65. En ce qui concerne le programme Better Work, l'orateur prend acte de ses contributions à l'amélioration des conditions de travail et au respect des normes. Toutefois, il reste préoccupé par les faiblesses observées en matière de sécurité et de santé au travail, de liberté d'association et de négociation collective. Il note le faible score en termes de durabilité, qui reflète l'absence d'objectifs assortis de délais. Si les organes tripartites jouent un rôle crucial, l'orateur souligne que la durabilité nécessite des bases solides en matière de liberté d'association. Il soutient la recommandation 3 et prie instamment le Bureau d'intégrer plus efficacement les résultats du programme dans l'ensemble de l'Organisation, en particulier au niveau du Département des politiques sectorielles. Il se félicite de l'engagement du Bureau à renforcer les travaux sur les relations professionnelles et les salaires dans le cadre de l'approche Une seule OIT.
66. En ce qui concerne les stratégies liées aux PPTD en Amérique centrale, l'orateur salue l'évaluation approfondie réalisée par les évaluateurs. Bien que les projets soient en adéquation avec les priorités nationales, il souligne que la coordination entre les interventions, les plans de travail et les bureaux demeure insuffisante. Il met l'accent sur la nécessité de renforcer la capacité des syndicats en matière de dialogue social. Il identifie des obstacles structurels, tels que la concurrence entre les organismes, des lacunes dans la coordination interne et une compréhension imparfaite du mandat de l'OIT. L'orateur insiste sur la nécessité de prioriser les travaux relatifs aux personnes en situation de handicap, aux peuples autochtones, à la transition juste, à la non-discrimination, à l'égalité des genres, aux normes internationales du travail, à la migration de main-d'œuvre et aux jeunes. Il souligne l'importance de la recommandation 3 sur la durabilité, l'appropriation et l'engagement de tous les mandants. L'orateur conclut en indiquant que le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
67. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie accueille favorablement les résultats et les recommandations des trois évaluations et félicite le Bureau de l'évaluation pour la qualité et l'indépendance de ses analyses. Il souligne les retombées positives du programme Better Work et encourage le Bureau à en poursuivre la mise en œuvre, ainsi qu'à envisager son extension à d'autres secteurs, notamment aux petites et moyennes entreprises.
68. L'orateur indique que les défis liés à l'emploi des jeunes en Afrique découlent de contraintes structurelles tels que l'informalité, la faible industrialisation et le sous-développement des économies rurales. Il appelle l'OIT à soutenir les États Membres dans l'élaboration de politiques intersectorielles visant à favoriser la création d'emplois dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre et à tirer parti des possibilités offertes par l'économie verte et l'économie numérique. Le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision et réaffirme son engagement à promouvoir le travail décent et une croissance inclusive.

- 69. S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC,)** un représentant du gouvernement de l'Australie réaffirme l'importance de l'apprentissage fondé sur des données factuelles et accueille favorablement les recommandations. En ce qui concerne le plan d'action sur l'emploi des jeunes, il encourage le Bureau à remédier aux lacunes du côté de la demande, à renforcer les cadres de suivi et à garantir une participation significative des jeunes, y compris des jeunes en situation de handicap. Il souligne la nécessité d'adopter des approches qui tiennent compte du contexte des petits États insulaires en développement et des pays les moins avancés, ainsi que de garantir des ressources ordinaires suffisantes. Il encourage la mise en place de mécanismes permettant la participation des petites entreprises et des employeurs du secteur informel.
- 70.** En ce qui concerne les PPTD en Amérique centrale, l'orateur relève des parallèles avec les défis rencontrés dans la région Asie et Pacifique et souligne l'utilité de procédures administratives simplifiées, de la coopération Sud-Sud, d'une appropriation nationale renforcée, d'une planification de la durabilité, d'une meilleure coordination et d'une mobilisation accrue des ressources.
- 71.** En ce qui concerne le programme Better Work, l'orateur salue les réformes en cours et encourage une consultation transparente avec les partenaires et les donateurs. Il insiste sur le fait que les stratégies de transition doivent tenir compte des capacités institutionnelles nationales, en particulier dans les petits États insulaires et les pays les moins avancés. Il se déclare favorable à des mécanismes de financement diversifiés fondés sur un partage équitable des coûts, sans compromettre la neutralité du programme, et met l'accent sur le renforcement des capacités des services d'inspection du travail. Il souligne la nécessité de renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap, de réduire les disparités de genre et de répondre à des priorités telles que l'économie du soin, le travail via des plateformes, les transitions numériques, les transitions vers l'économie informelle et les stratégies d'emploi résilientes au changement climatique. Le GASPAC soutient le projet de décision.
- 72. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC),** la représentante du gouvernement du Paraguay remercie le Bureau pour les évaluations. En ce qui concerne le plan d'action sur l'emploi des jeunes, elle salue le travail mené par le Bureau en matière de conception de politiques, de renforcement des compétences et d'initiatives sur les entreprises, et encourage la poursuite des efforts visant à promouvoir l'emploi durable des jeunes. Elle met l'accent sur la lutte contre l'informalité et le renforcement de la protection sociale. Elle souligne la nécessité de mobiliser des ressources supplémentaires, de renforcer la coopération avec le secteur privé, de fidéliser les talents et de promouvoir le travail décent. Elle appelle à soutenir des politiques de l'emploi intégrées et tripartites, notamment dans l'économie verte et l'économie numérique.
- 73.** En ce qui concerne le programme Better Work, l'oratrice soutient les efforts engagés pour diversifier les financements, renforcer la durabilité et développer des activités de formation par l'intermédiaire de la Better Work Academy. Elle souligne l'importance de maintenir une coopération étroite avec les marques afin de garantir le respect des normes internationales du travail.
- 74.** En ce qui concerne les PPTD en Amérique centrale, l'oratrice souscrit à la recommandation visant à mettre en œuvre un projet spécifique destiné aux équipes de pays afin d'améliorer la cohérence et la coordination. Elle se félicite de l'intégration de la gestion des risques, de l'évaluation des besoins et de la conception participative, et encourage la mise en place de mécanismes de suivi ainsi qu'un retour d'information continu entre l'OIT et les pays bénéficiaires. Le GRULAC appuie le projet de décision.

- 75. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord félicite le Bureau de l'évaluation pour son travail rigoureux et souligne que les évaluations de haut niveau constituent une pierre angulaire de la stratégie d'évaluation de l'OIT pour renforcer la responsabilisation. L'orateur note que ces évaluations sont non seulement alignées sur les initiatives stratégiques en cours, mais constituent également un outil essentiel pour la prise de décisions fondées sur des éléments factuels et l'apprentissage institutionnel. Il souligne que le groupe des PIEM apprécie la qualité et la profondeur des rapports d'évaluation, qui contiennent une mine d'informations et offrent un éclairage précieux sur la pertinence, l'efficacité, l'efficience et la durabilité des programmes et stratégies de l'OIT. L'orateur observe que les trois évaluations concluent que les activités et initiatives sont pertinentes et globalement efficaces, mais mettent en évidence des préoccupations quant à l'efficacité du plan d'action sur l'emploi des jeunes et du programme Better Work, en raison principalement de pénuries de personnel, de programmes fragmentés et d'une dépendance aux ressources extrabudgétaires. Selon l'orateur, il importe donc de renforcer les modèles institutionnels d'exécution et les cadres de planification.
- 76.** L'orateur constate que la durabilité est faiblement notée dans les trois évaluations et souligne l'importance d'intégrer dès le départ des stratégies de sortie et des activités de renforcement des capacités. Le groupe des PIEM se félicite de l'évaluation positive des contributions du programme Better Work et encourage le Bureau à renforcer les approches intégrées conformément à la recommandation 3. Le groupe des PIEM soutient l'accélération du retrait progressif du programme Better Work dans les pays où il est implanté depuis longtemps, afin de garantir que les institutions nationales peuvent poursuivre les progrès réalisés. Compte tenu de ces observations, le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.
- 77. Un représentant du gouvernement du Bangladesh** s'associe à la déclaration du GASPAC. Il accorde la priorité à la mise en œuvre effective du plan d'action sur l'emploi des jeunes et constate une dynamique positive concernant les mesures axées sur l'offre, tandis que les progrès du côté de la demande restent limités. Il appelle à une participation accrue du secteur privé et se félicite de l'inclusion du produit 3.5 dans le programme et budget. L'orateur reconnaît l'importance des contributions du programme Better Work et invite l'OIT à collaborer avec les marques émergentes à l'échelle mondiale afin de garantir un financement adéquat dans un contexte de réduction des budgets alloués à la coopération pour le développement. Il met en garde contre le fait que le retrait de l'aide prévu dans le cadre de la phase V pourrait poser de sérieux problèmes aux pays les moins avancés et à ceux récemment sortis de cette catégorie. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision.
- 78. Un représentant du gouvernement de Cuba** accueille favorablement les évaluations, qui, selon lui, mettent en évidence à la fois les progrès accomplis et les contraintes persistantes. Il souligne l'importance de la coopération internationale et de la solidarité pour un développement inclusif. Bien que des progrès aient été réalisés en matière de politique de l'emploi et de dialogue social en Amérique latine et dans les Caraïbes, des défis subsistent, tels que ceux posés par l'informalité, la capacité limitée de mise en œuvre et la faible durabilité. L'orateur insiste sur la nécessité de créer des emplois productifs, notamment dans les secteurs verts, la santé et l'éducation, et de garantir un financement durable qui ne dépende pas de projets externes à court terme. Il soutient l'appel adressé au Directeur général pour qu'il accorde une attention renouvelée aux recommandations et prenne des mesures spécifiques.
- 79. Un représentant du gouvernement de la Colombie**, se félicite de ces évaluations, qu'il considère comme un outil d'apprentissage essentiel. Il met en avant la collaboration de la Colombie avec l'OIT, qui a permis de renforcer le dialogue social et de faire progresser la

formalisation, les politiques salariales et la réforme de la législation du travail. Il regrette que les résultats des évaluations ne soient pas suffisamment ventilés par pays, ce qui limite leur utilité pour la prise de décisions au niveau national. Il recommande d'approfondir l'analyse dans les évaluations futures.

80. L'orateur met en avant les projets de coopération technique de la Colombie avec l'OIT, notamment concernant l'informalité, la protection sociale, l'évaluation des politiques au niveau local, ainsi que les transitions verte et numérique. Il se déclare favorable à une plus grande participation des jeunes au dialogue social, s'appuyant sur l'expérience récente de son pays. L'orateur réaffirme l'engagement de la Colombie envers l'OIT.
81. **Un représentant du gouvernement du Malawi** s'associe à la déclaration du groupe de l'Afrique. Il met l'accent sur le plan d'action sur l'emploi des jeunes et rappelle qu'il est nécessaire que l'OIT continue d'apporter son soutien pour lutter contre le chômage des jeunes en Afrique. Il met en avant le programme de stages pour diplômés du Malawi, qui a permis aux jeunes d'acquérir des compétences et de trouver un emploi. Il appelle à investir davantage dans le développement des compétences des jeunes, notamment dans les compétences numériques et les emplois verts. L'orateur souscrit aux recommandations formulées dans l'évaluation et appuie le projet de décision.
82. **Un représentant du gouvernement d'Oman** se félicite des évaluations et fait sienne la déclaration du GASPAC. Il déclare que l'emploi des jeunes doit demeurer une priorité et que la mise en œuvre des PPTD exige une assistance technique continue dans de nombreux pays. En ce qui concerne le programme Better Work, il insiste sur la nécessité de procéder à une consultation approfondie avec les partenaires sociaux et de prévoir un financement adéquat. Il considère que l'accès à des supports de formation dans les langues locales est essentiel pour garantir la participation effective des acteurs nationaux.
83. **La Présidente** rappelle que, à sa connaissance, aucune question particulière n'a été adressée au Bureau. Elle relève qu'un certain nombre de commentaires et d'observations ont été formulés, mais qu'aucune demande de précision n'a été enregistrée.
84. Elle remercie les intervenants et assure que les directeurs et directrices des départements concernés prendront note des avis exprimés au sujet de ce point de l'ordre du jour. Le Bureau tiendra compte, selon qu'il conviendra, de ces considérations dans la mise en œuvre, en cours ou à venir, des programmes pertinents.

Décision

85. **Le Conseil d'administration prie le Directeur général de prendre en considération les recommandations issues des trois évaluations indépendantes de haut niveau présentées dans le document GB.355/PFA/6 (paragraphe 22 à 25, 42 à 46 et 69 à 74) et de veiller à ce que celles-ci soient correctement mises en œuvre, compte tenu de la réponse du Bureau.**

(GB.355/PFA/6, paragraphe 81)

7. Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.355/PFA/7)

86. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** souligne l'importance que revêt la Commission consultative paritaire de recours, en tant que composante clé du mécanisme interne de recours précontentieux de l'OIT. Il dit que le rapport annuel de cette commission devrait continuer d'être soumis pour approbation par l'intermédiaire du Comité de négociation

paritaire. Le groupe des travailleurs fait siennes les observations formulées par le Bureau concernant les recommandations 4 et 5 sur ces questions. Pour ce qui est de la recommandation 4 sur l'aménagement des modalités de travail, il prévient qu'aucune pression indue ne doit être exercée sur le personnel pour l'inciter à télétravailler, du fait de la limitation des espaces de bureau disponibles. Il rappelle à l'administration la nécessité de continuer de consulter le Syndicat du personnel sur ce point. Quant à la recommandation 5 concernant l'emploi de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et les modalités contractuelles s'y rapportant, l'orateur déclare qu'un rapport sur l'emploi des collaborateurs extérieurs pourrait être utile, compte tenu des contraintes budgétaires et du processus d'examen en cours à l'OIT. Au sujet de la recommandation 7, qui a trait aux régimes d'assurance-maladie, il estime important d'examiner la question des engagements au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, en tenant compte de l'évolution démographique des effectifs, caractérisée par une plus forte présence sur le terrain, et en échangeant sur ce point avec le Syndicat du personnel. À propos de l'établissement du budget dans les entités des Nations Unies, le groupe des travailleurs approuve les trois recommandations adressées au Conseil d'administration. Au sujet de la recommandation relative au principe de reconnaissance mutuelle dans le système des Nations Unies (recommandation 5), le groupe des travailleurs serait favorable à la présentation de rapports sur les gains d'efficacité réalisés grâce à la reconnaissance mutuelle dans le contexte de la réforme actuelle du système des Nations Unies et du processus d'examen en cours à l'OIT.

- 87. Le porte-parole du groupe des employeurs** prend note des mesures positives que le Bureau a prises en faveur de l'aménagement des modalités de travail. Il souligne l'importance de continuer d'appliquer des normes rigoureuses concernant le suivi du comportement professionnel, la responsabilisation et la prestation de services, indépendamment du lieu de travail. S'agissant de l'examen de l'emploi de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et des modalités contractuelles s'y rapportant, il est d'avis que chaque entité devrait conserver la capacité de gérer ses propres effectifs avec efficacité, selon le cadre opérationnel qui est le sien. S'il partage les préoccupations exprimées quant au recours excessif à des contrats de non-fonctionnaires, il n'est pas non plus favorable à l'adoption, à l'échelle du système des Nations Unies, de définitions trop strictes qui pourraient ne pas offrir la souplesse nécessaire ou accroître les coûts. Pour ce qui est de l'examen de la prise en compte, par les entités des Nations Unies, des rapports et recommandations du Corps commun d'inspection (CCI) et des mesures adoptées pour y donner suite, l'orateur salue l'engagement du Bureau à apporter des améliorations dans le cadre de ses activités de contrôle, et constate que l'OIT a accepté et appliqué la majorité des recommandations formulées en conséquence. À propos de l'établissement du budget, il invite instamment le Bureau à continuer de veiller à ce que l'allocation des ressources tienne clairement compte des priorités de l'Organisation et aboutisse à des résultats mesurables, tout en conservant un niveau de détail approprié dans les documents sur le budget afin de permettre la prise de décisions éclairées. Le groupe des employeurs considère que le programme de travail du CCI pour 2025 traite de questions particulièrement importantes et encourage le Bureau à continuer d'accueillir les conclusions de cet organe dans un esprit constructif.
- 88. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement du Mexique dit que son groupe approuve les recommandations 2 et 3 sur l'établissement du budget dans les entités des Nations Unies. Pour ce qui est de la recommandation 5 concernant l'emploi de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et les modalités contractuelles s'y rapportant, le GRULAC serait favorable à ce que les futurs rapports sur les ressources humaines comprennent des statistiques sur le «personnel non affilié». Sur la question de l'examen des régimes d'assurance-maladie, le

GRULAC considère nécessaire de prendre acte des engagements liés à l'assurance-maladie après la cessation de service et de réviser les conditions en vigueur à la lumière de l'évolution de la situation. Quant à la suite donnée par l'OIT aux recommandations formulées par le CCI au cours des années précédentes, le GRULAC note avec préoccupation que certaines des recommandations visant les chefs de secrétariat n'ont pas pu être mises en œuvre à l'OIT, faute d'application dans l'ensemble du système des Nations Unies. L'oratrice demande au CCI quelles recommandations pourraient être adressées aux États Membres afin d'accélérer une prise de décisions qui ait une incidence sur tout le système des Nations Unies, ou si les chefs de secrétariat pourraient agir individuellement pour donner la suite voulue à ces recommandations. Elle demande aussi des informations à jour sur la politique et la procédure formelles d'enquête sur les allégations de manquement formulées à l'encontre de chefs de secrétariat. Le GRULAC demande que le CCI continue d'être invité à participer aux discussions du Conseil d'administration.

- 89. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),** une représentante du gouvernement du Japon déclare que son groupe attend de l'OIT qu'elle mène les discussions sur la réforme au sein des mécanismes interinstitutions, et notamment du groupe chargé des institutions spécialisées dans le cadre de la réforme en cours à l'échelle du système des Nations Unies. Pour ce qui est des recommandations 3 et 7 concernant les régimes d'assurance-maladie, l'oratrice demande instamment au Bureau de fournir, dans la stratégie du BIT en matière de ressources humaines (2026-2029), des informations détaillées sur les engagements au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service en examinant les possibles répercussions de ces engagements sur le budget de l'OIT ainsi que les éventuelles incidences financières du droit des membres de la famille des fonctionnaires de bénéficier de ce régime. Elle conseille en outre au Bureau d'envisager une stratégie à long terme en matière d'assurance-maladie, compte tenu de la situation financière de l'OIT. S'agissant de la recommandation 5 concernant l'emploi de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et les modalités contractuelles s'y rapportant, le groupe des PIEM se félicite des mesures prises par le Bureau pour accroître la transparence et attend d'autres données et renseignements au sujet des consultants. L'oratrice fait observer que le rapport du Bureau traite uniquement des rapports établis par le CCI au cours des trois années précédentes et que l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations formulées plus de trois ans auparavant n'a pas été communiqué aux États Membres en raison de la politique d'établissement des documents. Le groupe des PIEM s'attend à recevoir d'autres renseignements actualisés sur le cadre de responsabilisation à l'occasion de la prochaine discussion, en 2026. Il souhaite également des informations actualisées au sujet de l'indépendance du Responsable des questions d'éthique et de la fonction d'enquête sur les allégations de manquement formulées à l'encontre de chefs de secrétariat. L'oratrice fait part de la proposition de son groupe tendant à ce que le CCI participe de nouveau aux discussions du Conseil d'administration en 2026.
- 90. Une représentante du Corps commun d'inspection** déclare que l'OIT a accepté 63,9 pour cent des recommandations formulées au cours de la période 2016-2023, ce qui est en deçà de la moyenne observée à l'échelle du système des Nations Unies. L'OIT a mis en œuvre 86,9 pour cent des recommandations acceptées. En ce qui concerne la recommandation 4, relative à l'établissement du budget dans les entités des Nations Unies, l'oratrice fait observer que l'action recommandée à l'OIT concernait une annexe documentaire du programme et budget dans laquelle le budget opérationnel était présenté par rubrique et objet de dépense. Elle ajoute que, selon le CCI, cette recommandation est toujours applicable à l'OIT.
- 91. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques) indique que le Bureau a pris note des commentaires et observations

concernant les mécanismes internes de recours précontentieux, l'emploi de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et les modalités contractuelles s'y rapportant, ainsi que les régimes d'assurance-maladie, et y donnera la suite appropriée, y compris lors de l'élaboration de la stratégie du BIT en matière de ressources humaines (2026-2029). Il prend acte des commentaires et de certaines préoccupations exprimées quant à l'aménagement des modalités de travail, et assure que le Bureau agira en bonne et due forme, notamment dans le cadre du réexamen de la distribution des espaces de travail au siège. Il souligne l'indépendance du Responsable des questions d'éthique, qui est selon lui garantie par le fait que l'intéressé rend compte directement au Directeur général, et indirectement au Conseil d'administration par l'intermédiaire du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI). En réponse à une observation formulée par la présidente du CCI au sujet de la recommandation 4, qui concerne l'établissement du budget, l'orateur réaffirme que le Bureau n'a pas supprimé les informations liées au budget opérationnel, ni aucun autre élément des documents relatifs au programme et budget, au cours des périodes biennales précédentes. Il rappelle que le Conseil d'administration a conseillé au Bureau de trouver un équilibre entre, d'une part, le degré de détail devant être garanti dans le programme et budget à des fins de gouvernance interne et, d'autre part, la marge discrétionnaire dont la direction doit jouir, conformément aux principes de la gestion axée sur les résultats.

- 92. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) rappelle, au sujet de la recommandation 7 concernant les régimes d'assurance-maladie, que le coût total du régime d'assurance-maladie après la cessation de service a toujours été indiqué dans les états financiers et qu'il est fixé sur la base d'une étude actuarielle et soumis à un audit annuel. En réponse à la demande d'informations actualisées sur l'élaboration et l'adoption d'une politique et d'une procédure formelles d'enquête sur les allégations de manquement formulées à l'encontre de chefs de secrétariat, il indique qu'une question sera inscrite à cet effet à l'ordre du jour de la 356^e session (mars-avril 2026) du Conseil d'administration. Des consultations préalables ont lieu pendant la session en cours du Conseil d'administration, aux fins de l'élaboration du document final qui sera soumis à la 356^e session.

Décision

- 93. Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans le document GB.355/PFA/7 et formule des orientations sur la suite donnée par l'OIT aux recommandations du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies.**

(GB.355/PFA/7, paragraphe 38)

Segment des questions de personnel

8. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel

(La déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel est reproduite à l'annexe II.)

9. Amendements au Statut du personnel (GB.355/PFA/9)

- 94.** Le Conseil d'administration est saisi de deux propositions d'amendement au Statut du personnel. La première vise à supprimer l'article 4.2 c) (aux termes duquel «[I]Le Directeur général peut désigner un Directeur général adjoint, auquel cas cette désignation est faite après consultation du bureau du Conseil d'administration et avec l'accord du Conseil»), ainsi

que la note de bas de page 1 de l'échelle des traitements pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures qui figure à l'article 3.1. La seconde tend à insérer, à l'article 12.2 (Comité de discipline), les mots «un représentant du» à la place de l'article «le» avant «Conseiller juridique» et avant «directeur du Département du développement des ressources humaines».

95. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** rejette l'assertion, formulée dans le document GB.355/PFA/9, selon laquelle une erreur a été faite en supprimant uniquement le mot «Principal» dans l'article 4.2 c) du Statut du personnel, qui aurait dû être supprimé dans son intégralité pour permettre au Directeur général de nommer un Directeur général adjoint après consultation du Conseil d'administration, mais sans être tenu d'obtenir son accord. Ce point n'avait pas été expliqué au moment où l'amendement a été adopté, à la 350^e session (mars 2024) du Conseil d'administration. L'erreur, si erreur il y a, a peut-être été de ne pas supprimer la référence au «Directeur général adjoint» à l'alinéa b) de ce même article, ce qui aurait rendu la suppression de «Principal» à l'alinéa c) encore plus logique. L'amendement proposé est important, en ce qu'il concerne la nomination du Directeur général adjoint, c'est-à-dire du numéro deux à la tête de l'OIT, qui est, si besoin, amené à assumer les fonctions du Directeur général. Le libellé actuel est valide et n'appelle pas d'autre interprétation. Il serait inapproprié de modifier les règles et procédures applicables au milieu du processus en cours.
96. Au sujet de l'article 12.2, l'orateur fait valoir que le Comité de discipline gère des données privées sensibles qui concernent les membres du personnel, d'où la nécessité d'examiner avec grand soin la question des représentants du Conseiller juridique et du directeur du Département du développement des ressources humaines. Il demande comment ces représentants seront choisis et formés et insiste sur la nécessité de veiller à ce qu'un même représentant puisse suivre une procédure dans son entièreté, en étant présent à chaque réunion du comité, à des fins de continuité et de préservation de la mémoire institutionnelle.
97. Les deux amendements proposés devant être examinés plus avant, le groupe des travailleurs propose de modifier le projet de décision à l'effet de reporter la décision à la session suivante du Conseil d'administration.
98. **Le porte-parole du groupe des employeurs** est tout à fait favorable à ce que l'article 4.2 c) soit supprimé, et souligne que cette solution pragmatique permettrait de corriger l'incohérence que comporte actuellement le Statut du personnel. L'amendement permettra d'aligner le texte sur la pratique établie de longue date, de supprimer les références obsolètes au Principal Directeur général adjoint et d'améliorer la cohérence du document sur le plan juridique, sans en changer la substance. Le groupe des employeurs comprend que l'amendement n'aura aucune incidence sur la procédure de nomination du Directeur général adjoint, qui a cours depuis 1964, et qui, selon la Constitution de l'OIT, est une prérogative du Directeur général. L'orateur demande à la Conseillère juridique quelles seraient les conséquences d'un éventuel report de la décision.
99. L'amendement qu'il est proposé d'apporter à l'article 12.2 est adapté, car le fait d'autoriser la présence de suppléants permettrait d'assurer la continuité des procédures disciplinaires sans nuire aux principes de contrôle et d'égalité. Il est essentiel de veiller à ce que les membres du comité de discipline soient neutres, afin d'éviter tout conflit d'intérêt avec les personnes visées par des procédures disciplinaires, et à ce que la confidentialité soit toujours respectée.
100. Le groupe des employeurs souscrit aux amendements proposés, qui s'inscrivent dans la droite ligne de la pratique de l'Organisation et contribueraient à rendre les procédures plus claires et plus efficaces. Il adhère au projet de décision.

- 101. S'exprimant au nom d'un groupe de pays d'Amérique latine et des Caraïbes**¹, un représentant du gouvernement du Brésil estime que les articles 4.2 *b*) et 4.2 *c*) ne sont pas contradictoires et qu'il n'existe actuellement aucune raison de supprimer l'alinéa *c*). Il semble prudent d'exiger en particulier que le Conseil d'administration approuve la nomination du Directeur général adjoint, compte tenu de l'importance de cette fonction. S'il estime que la modification de l'article 12.2 et la suppression de la note de bas de page 1 de l'article 3.1 soulèvent moins de difficultés et peuvent donc être approuvées à la session en cours, le groupe de pays susmentionné est toutefois prêt à accepter le report de la discussion sur l'article 4.2 et sur les éventuels ajustements visant à supprimer les répétitions entre les deux alinéas, d'autant que l'ordre du jour de la présente session comporte des questions plus urgentes.
- 102. Un représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique** dit ne pas être d'accord avec l'interprétation selon laquelle l'article 4.2 *c*) du Statut du personnel exige que le Conseil d'administration approuve expressément la nomination du Directeur général adjoint. Il estime qu'il s'agit là d'une erreur de pure forme et non de fond et préconise d'y remédier à la présente session. Il demande à la Conseillère juridique si la nomination d'un Directeur général adjoint est régie par l'article 4.2 *b*) ou par l'article 4.2 *c*) du Statut du personnel.
- 103. Un représentant du gouvernement du Japon** souscrit au projet de décision initial. Il note que l'article 4.2 *b*) comporte le terme «nomination», et l'article 4.2 *c*), le verbe «désigner», lequel semble renvoyer à une procédure différente qui a lieu après la nomination. Il demande à la Conseillère juridique si, actuellement, le Statut du personnel autorise le Directeur général à nommer un Directeur général adjoint sans l'accord du Conseil d'administration, et si la procédure de nomination est régie uniquement par l'article 4.2 *b*) ou également par l'article 4.2 *c*).
- 104. Une représentante du Directeur général** (directrice, Département du développement des ressources humaines) confirme que, si l'amendement à l'article 12.2 est approuvé, le Bureau veillera à ce que les fonctionnaires devant représenter les membres d'office du Comité de discipline soient des personnes de confiance pleinement habilitées qui préserveront la confidentialité des procédures.
- 105. Une autre représentante du Directeur général** (Conseillère juridique) explique que, sur le plan juridique, la nomination du Directeur général adjoint repose sur l'article 4.2 *b*) du Statut du personnel. En anglais, le terme «appointment» (nomination) que l'on trouve dans cet alinéa reflète celui utilisé à l'article 9 (1) de la Constitution de l'OIT pour faire référence au recrutement et à la sélection du personnel du Bureau. L'article 4.2 *c*), en revanche, utilise le verbe «designate» (désigner); avant d'être amendé en 2024, il était libellé ainsi: «désigner un *Principal* Directeur général adjoint». L'article 4.2 *c*) a été introduit en 1964, lorsque des postes supplémentaires de Directeur général adjoint ont été créés (avant 1964, il n'y avait jamais eu plus d'un Directeur général adjoint à la fois). L'introduction de cet alinéa visait à marquer la distinction entre la nomination initiale des Directeurs généraux adjoints (régie par l'article 4.2 *b*)) et la désignation ultérieure de l'un d'eux comme *Principal* Directeur général adjoint – qui, à l'inverse de la nomination initiale, nécessitait l'accord du Conseil d'administration et s'accompagnait d'un supplément de salaire de 600 dollars des États-Unis. Toutefois, une telle désignation n'a eu lieu qu'en deux occasions (en 1964 et en 1967), et le montant du supplément de salaire n'a jamais été révisé. L'amendement adopté par le Conseil d'administration à sa 350^e session (mars 2024) avait pour but de supprimer la référence à la

¹ Barbade, Brésil, Chili, Colombie, Cuba, Mexique, Pérou, République dominicaine, Uruguay et République bolivarienne du Venezuela.

désignation d'un Principal Directeur général adjoint, cette pratique étant devenue obsolète. Le fait que seul le mot «Principal» ait été supprimé de l'alinéa c) doit être considéré comme une erreur. Le Bureau propose d'y remédier en supprimant l'article 4.2 c) et la note de bas de page connexe de l'échelle des traitements pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures.

- 106. Le porte-parole du groupe des travailleurs** note qu'il ressort de l'explication de la Conseillère juridique qu'il s'agit d'une question constitutionnelle majeure et non d'une simple erreur, contrairement à ce qui est dit sans plus d'explication dans le document GB.355/PFA/9. Une discussion approfondie aurait dû être tenue au moment de la modification du Statut du personnel en 2024. Le fait que, par le passé, la désignation du Principal Directeur général adjoint ait été subordonnée à l'accord du Conseil d'administration s'expliquait par l'importance critique de cette fonction, dont le titulaire devait si besoin assumer le rôle du Directeur général – une fonction qui incombe au Directeur général adjoint lorsqu'il n'y en a qu'un. L'orateur insiste sur le fait que les choses doivent être claires d'un point de vue constitutionnel et qu'il faut bien comprendre le contexte historique des dispositions concernées.
- 107. Le porte-parole du groupe des employeurs** répète que son groupe est favorable à la version initiale du projet de décision.
- 108. Un représentant du gouvernement des États-Unis** note que la Conseillère juridique confirme que la nomination du Directeur général adjoint est régie par l'article 4.2 b) uniquement. Par le passé, lorsqu'un seul Directeur général adjoint était nommé, cette nomination était faite sans l'approbation du Conseil d'administration. Les amendements à l'examen n'ont pas pour but d'abandonner une pratique établie de longue date ou de modifier radicalement l'équilibre des pouvoirs relatifs à la nomination du Directeur général adjoint. Les décisions institutionnelles importantes du Conseil d'administration ne sont prises qu'après une discussion visant à parvenir à un consensus. Les amendements de 2024 ont été approuvés il y a relativement peu de temps, par certains des membres du Conseil d'administration présents à la session en cours, qui se souviennent certainement des raisons les ayant motivés.
- 109. Le porte-parole du groupe des travailleurs** propose que la discussion soit reportée à une séance ultérieure de la présente session et demande à la Conseillère juridique de formuler ses orientations par écrit au préalable.
- (Le Conseil d'administration reprend son examen de la question à une séance ultérieure.)*
- 110.** À la reprise de la discussion, **la Présidente** annonce que le Bureau a publié en ligne et distribué aux différents groupes un document contenant un complément d'information et répondant aux questions écrites soumises par le groupe des travailleurs à la Conseillère juridique ².
- 111. Le porte-parole du groupe des employeurs** dit que le complément d'information fourni par le Bureau répond aux doutes émis par les mandants en expliquant l'origine des amendements proposés, le raisonnement juridique qui les sous-tend et leur compatibilité avec la pratique établie. Le groupe des employeurs reste favorable au projet de décision tel qu'initialement libellé.
- 112. Le porte-parole du groupe des travailleurs** répète que le Conseil d'administration aurait dû avoir une discussion approfondie en 2024, au moment d'adopter l'amendement par lequel il a supprimé le mot «Principal», et note qu'aucune explication n'avait été donnée non plus en 1964, lorsque cette disposition avait été introduite. Les informations complémentaires fournies par le Bureau confortent le groupe des travailleurs dans l'idée qu'il serait erroné de

² GB.355/PFA/9/Complément d'information.

supprimer l'article 4.2 c). En effet, il est logique d'exiger que le Conseil d'administration approuve la nomination d'une personne amenée à représenter le Directeur général et le Bureau devant lui, ainsi que devant d'autres instances internationales. Par ailleurs, il conviendrait de clarifier les règles sur la personne à qui il reviendrait d'assumer les responsabilités du Directeur général si celui-ci venait à démissionner ou se trouvait dans l'incapacité temporaire ou permanente de s'acquitter de ses fonctions. Le groupe des travailleurs estime que cette personne doit être approuvée par le Conseil d'administration, ce qui impose de modifier l'article 4.2 c) ou d'adopter une nouvelle disposition, et invite le Bureau à faire une proposition dans ce sens. Cette question étant d'ordre juridique et constitutionnel, le groupe des travailleurs maintient sa proposition de reporter la décision à la session de mars 2026 du Conseil d'administration.

- 113. Un représentant du gouvernement du Japon** confirme que, compte tenu des explications fournies par la Conseillère juridique, le Japon souscrit au projet de décision tel qu'initialement libellé.
- 114. Une représentante du gouvernement des États-Unis** estime que la question qui se pose est assez simple: une erreur a été faite en 2024 et il convient maintenant de la corriger dans un souci de bonne gouvernance. La préoccupation exprimée par le porte-parole du groupe des travailleurs au sujet de l'absence de règles claires concernant le remplacement du Directeur général en cas de démission ou d'incapacité soulève une question totalement distincte de celle inscrite à l'ordre du jour de la session en cours, et il n'est ni possible ni opportun de l'examiner dans le cadre de la présente discussion ou de reporter les débats à cette fin. L'oratrice répète que le gouvernement des États-Unis adhère au projet de décision tel qu'initialement libellé.
- 115. Le porte-parole du groupe des employeurs** constate que la proposition du groupe des travailleurs de reporter la discussion à mars 2026 ne recueille aucun soutien. Les amendements proposés ne visent qu'à aligner le Statut du personnel sur la pratique suivie de longue date, de sorte qu'il ne subsiste aucune ambiguïté sur le plan juridique. Les dernières inquiétudes soulevées par le groupe des travailleurs concernant la démission ou l'état d'incapacité du Directeur général sont sans rapport avec la question à l'examen. Par ailleurs, le Statut du personnel ne peut pas anticiper tous les scénarios. Par le passé, le Conseil d'administration a réglé ce type de situation exceptionnelle au cas par cas.
- 116. Un représentant du gouvernement de la Colombie** dit que les informations communiquées par le Bureau ne clarifient pas complètement la situation et ne juge pas urgent de prendre une décision à ce stade. Le fait de reporter la discussion à mars 2026 laissera aux membres du Conseil d'administration plus de temps pour examiner le complément d'information et les dispositions pertinentes. Par conséquent, la Colombie soutient la proposition du groupe des travailleurs.
- 117. Un représentant du gouvernement de l'Allemagne** souscrit pleinement à l'analyse faite par le Bureau selon laquelle l'article 4.2 c) est devenu obsolète. Conserver cette disposition ne ferait que prêter à confusion et n'offrirait aucun avantage juridique ou pratique. Sa suppression constitue la seule solution logique. L'Allemagne appuie le projet de décision initial.
- 118. Une représentante du gouvernement de la Hongrie** se dit favorable aux amendements qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel et soutient la version initiale du projet de décision.
- 119. Un représentant du gouvernement du Brésil** demande au Bureau d'expliquer pourquoi la discussion et la prise de décisions devraient avoir lieu à la présente session.

- 120. Le Directeur général** explique que le libellé actuel de l'article 4.2 c) a déjà été source de confusion plus tôt dans l'année, ce qui a permis de détecter cette erreur, qu'il convient de corriger dès que possible pour éviter d'autres méprises. Il se peut en effet qu'il existe une lacune dans les règles régissant la procédure à suivre dans le cas où le Directeur général se trouverait en état d'incapacité, mais il s'agit là d'une toute autre question qui nécessite une autre discussion, et non un report de la discussion en cours.
- 121. Le porte-parole du groupe des travailleurs** demande à la Conseillère juridique s'il pourrait être justifié de conserver l'article 4.2 c) pour parer au cas où il y aurait plus d'un Directeur général adjoint ou au cas d'un Directeur général en état d'incapacité.
- 122. Une représentante du Directeur général** (Conseillère juridique) répond que, à l'origine, l'article 4.2 c) a été introduit pour permettre au Directeur général de conférer à l'un de ses adjoints le statut spécial de Principal Directeur général adjoint. Les documents de l'époque indiquaient que le Principal Directeur général adjoint devait remplacer le Directeur général lorsque celui-ci était absent, mais ne mentionnaient pas une éventuelle situation d'incapacité. Ils prévoyaient aussi que le Principal Directeur général adjoint et le Directeur général ne devaient jamais s'absenter en même temps, de sorte que l'un d'eux puisse toujours diriger le Bureau. Il n'existe aucune règle sur la procédure à suivre dans le cas où le Directeur général se trouverait en état d'incapacité pour cause de maladie ou de décès. Toutefois, par le passé, il est arrivé à trois reprises que le Conseil d'administration prenne une décision ad hoc comme suite à la démission ou au décès d'un Directeur général, en attendant l'élection de son successeur. La Conseillère juridique note que la nomination du Directeur général est régie par l'annexe III du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration et que la question soulevée par le groupe des travailleurs pourrait donc trouver sa réponse non pas dans le Statut du personnel, mais dans un autre ensemble de règles.
- 123. Le porte-parole du groupe des travailleurs** reconnaît que la question d'une éventuelle incapacité du Directeur général est sans lien avec les propositions d'amendement à l'étude. Il demande au Bureau d'élaborer une proposition visant à remédier aux ambiguïtés soulevées et à offrir une plus grande clarté constitutionnelle et juridique pour l'avenir. Le groupe des travailleurs se rallie au consensus et retire sa proposition de reporter la discussion.
- 124. Un représentant du gouvernement du Brésil** souligne que les documents soumis au Conseil d'administration sur des sujets complexes devraient toujours comprendre des informations détaillées, de sorte que les mandants puissent consulter des experts et analyser dès le départ l'ensemble des tenants et des aboutissants.

Décision

- 125. Le Conseil d'administration approuve, avec effet au 1^{er} décembre 2025, les amendements au Statut du personnel qui figurent dans les annexes I et II du document GB.355/PFA/9.**

(GB.355/PFA/9, paragraphe 7)

10. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales (GB.355/PFA/10)

- 126. La porte-parole du groupe des employeurs** dit que, étant donné que l'Organisation internationale pour les aides à la navigation maritime et le Groupe international d'étude du caoutchouc paraissent satisfaire aux critères énoncés dans le Statut du Tribunal administratif de l'OIT, le groupe des employeurs soutient le projet de décision, étant entendu que le fait

d'étendre la compétence du Tribunal à ces organisations n'entraînera aucune dépense supplémentaire.

127. Le porte-parole du groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.

128. Une représentante du Directeur général (Conseillère juridique) confirme que la reconnaissance de la compétence du Tribunal par ces deux organisations ne nécessitera pas de ressources financières supplémentaires.

Décision

129. Le Conseil d'administration approuve la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Organisation internationale pour les aides à la navigation maritime et le Groupe international d'étude du caoutchouc, avec effet à compter du 26 novembre 2025.

(GB.355/PFA/10, paragraphe 13)

11. Autres questions de personnel

(Aucune autre question de personnel n'a été soumise au Conseil d'administration à cette session.)