Organisation internationale du Travail

▶ GB.356/PFA/1

Conseil d'administration

356e session, Genève, 23 mars-2 avril 2026

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Segment du programme, du budget et de l'administration

Date: 27 février 2026
Original: anglais

Première question à l'ordre du jour

Exécution du programme de l'OIT pour 2024-25

Objet du document

Le présent document est soumis pour discussion et orientation (voir le projet de décision au paragraphe 277).

Objectif stratégique pertinent: Les quatre objectifs stratégiques.

Principaux résultats: Tous les résultats.

Incidences sur le plan des politiques: Voir plus bas, sous «Suivi nécessaire».

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Le Conseil d'administration donnera des orientations au Bureau concernant les prochains rapports, l'exécution du programme de l'OIT pour 2026-27 et la préparation des Propositions de programme et de budget pour 2028-29.

Unité auteur: Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM).

Documents connexes: Programme et budget pour la période biennale 2024-25 et Plan stratégique pour 2022-2025.

Afin de réduire au maximum l'impact environnemental des activités de l'OIT, les documents du Conseil d'administration publiés avant ou après les sessions ne sont pas imprimés. Seuls les documents publiés en cours de session sont imprimés, en nombre limité, et distribués aux membres du Conseil d'administration. Tous les documents du Conseil d'administration sont disponibles sur Internet, à l'adresse www.ilo.org/gb.

▶ Préface

La période biennale 2024-25 a été pour l'Organisation internationale du Travail (OIT) une période de grands défis et de réalisations majeures, marquée par l'accélération de la transformation de l'ordre mondial, des tensions géopolitiques exacerbées, et des pressions croissantes sur les institutions multilatérales. Dans ce contexte, l'OIT a fermement maintenu le cap sur sa mission de promotion de la justice sociale par le travail décent et a fait preuve d'une résilience et d'une capacité d'adaptation qui lui ont permis d'aboutir à des résultats notables.

L'OIT a continué d'influer de manière déterminante sur les discussions mondiales et leurs résultats. Que ce soit dans le cadre du Sommet de l'avenir et du deuxième Sommet mondial pour le développement social ou à l'occasion des sommets du G20, du G7 et des BRICS et d'autres forums multilatéraux, elle a fait en sorte que la perspective des acteurs du monde du travail, la quête de justice sociale et les piliers du travail décent demeurent au cœur des décisions mondiales. L'adoption de la Déclaration politique de Doha a réaffirmé l'importance du mandat de l'OIT et la nécessité urgente de renouveler le contrat social.

La période biennale a également été une période d'importants progrès pour 153 États Membres, où près de 1 200 résultats en matière de travail décent ont été obtenus au titre des huit résultats stratégiques du programme et budget pour 2024-25. Pour ce qui est de la mission normative de l'OIT, l'adoption d'une nouvelle convention, complétée par une recommandation, sur la protection contre les dangers biologiques a renforcé le corpus de normes internationales du travail et mis directement à profit les enseignements tirés des crises sanitaires mondiales récentes. La discussion normative en cours sur le travail décent dans l'économie des plateformes illustre elle aussi la capacité de l'Organisation d'anticiper le changement et de façonner l'avenir du travail.

Pendant cette période biennale, l'OIT a toutefois été mise à l'épreuve comme jamais auparavant. Les graves difficultés financières, provoquées par la suppression de fonds destinés à la coopération pour le développement et des retards dans le versement des contributions obligatoires, ont soumis les activités et le personnel à une pression constante. Face aux vulnérabilités que ces difficultés ont révélées, une réflexion et des mesures vigoureuses se sont imposées. En mars 2025, j'ai lancé l'examen de l'OIT, qui n'avait pas seulement vocation à faire face au déficit financier immédiat, mais se voulait aussi une occasion de renforcer l'efficacité et l'efficience de l'OIT à moyen et à long termes. En novembre 2025, à la suite de la discussion approfondie tenue au Conseil d'administration, l'Organisation a engagé un processus de réforme afin de préserver sa capacité à s'acquitter de sa mission dans un paysage multilatéral en pleine évolution. Grâce au processus de réforme en cours, l'OIT sortira de cette période d'incertitude avec des priorités plus claires, une cohérence institutionnelle renforcée et une qualité de service encore accrue pour ses mandants.

Les résultats obtenus au cours de la période biennale témoignent du soutien et de la détermination sans faille des mandants et des partenaires de développement de l'OIT. L'investissement, le professionnalisme et la solidarité dont a fait preuve le personnel dans le monde entier ont également été décisifs. Bien que l'avenir soit incertain et annonciateur de défis majeurs, un dialogue sincère, une collaboration renforcée avec les mandants et le personnel et un sens commun des responsabilités permettront à l'Organisation de continuer

de produire des résultats tangibles dans l'intérêt de ses mandants et de consolider sa position au sein d'un multilatéralisme renouvelé.

Au cours de son histoire, l'OIT a traversé plusieurs périodes d'incertitude et de transformation. À en juger par la performance qui a été la sienne en 2024 et en 2025, je ne doute pas que l'OIT sortira renforcée de cette période si elle reste fidèle à ses valeurs, valeurs portées par ses mandants tripartites et son personnel investi. L'OIT doit également continuer d'adapter ses services et ses mécanismes d'exécution à l'évolution du monde du travail, et c'est précisément vers cet objectif que tendent les mesures proposées dans le cadre de la réforme.

Gilbert F. Houngbo
Directeur général

▶ Table des matières

	Page
Préface	3
Sigles et acronymes	7
Introduction	9
Partie I. Faire progresser la justice sociale dans un contexte de forte incertitude	11
La situation mondiale du chômage est stable, mais les progrès vers le travail décent marquent le pas	11
L'OIT en 2024-25: temps forts de son action dans un contexte mondial difficile	13
Renforcer la mobilisation mondiale en faveur de la justice sociale par le travail décent	14
Forger une coalition mondiale pour la justice sociale au service de politiques plus cohérentes	16
Exécution du mandat normatif	18
Enrichissement de la base de connaissances, innovation et renforcement des capacités	18
Entreprendre une réforme organisationnelle pour accroître l'efficacité, l'efficience et la résilience	21
Budget et dépenses: chiffres clés	22
D'où les ressources de l'OIT proviennent-elles?	23
Comment les ressources de l'OIT sont-elles utilisées?	25
Partie II. Performance organisationnelle en 2024-25	29
Vue d'ensemble des résultats	30
Contribution à l'égalité des genres	31
Contribution au Programme de développement durable à l'horizon 2030	32
Résultats par région	33
Afrique	34
États arabes	38
Asie et Pacifique	42
Europe et Asie centrale	46
Amérique latine et Caraïbes	49

Page

Résultats stratégiques 53

Résultat 1. Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale 53

Résultat 2. Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace 59

Résultat 3. Le plein emploi productif au service de transitions justes 68

Résultat 4. Des entreprises durables au service d'une croissance inclusive et du travail décent 74

Résultat 5. Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous 80

Résultat 6. Protection au travail pour tous 86

Résultat 7. Protection sociale universelle 91

Résultat 8. Des réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent 97

Catalyseurs 103

Catalyseur A. Davantage de connaissances, d'innovation, de coopération et de communication pour faire progresser la justice sociale 103

Catalyseur B. Un leadership renforcé et une meilleure gouvernance 105

Catalyseur C. Une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente 107

Partie III. Enseignements et perspectives 110

Résilience financière et continuité institutionnelle 110

La cohérence des politiques au service de la justice sociale et du travail décent 111

Une utilisation efficace et efficiente des ressources pour des résultats et un impact accrus 113

Projet de décision 115

Annexes

I. Ratification des normes internationales du travail en 2024-25 117

II. Résultats stratégiques, produits et indicateurs: cibles et résultats obtenus 119

III. Résultats facilitateurs, produits et indicateurs: cibles et résultats obtenus 139

IV. Données financières détaillées 150

▶ Sigles et acronymes

ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BRICS	Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
COVID-19	maladie à coronavirus
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CSI	Confédération syndicale internationale
CTBO	coopération technique financée par le budget ordinaire
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
EU	Union européenne
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
IA	intelligence artificielle
MEN	mécanisme d'examen des normes
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	programme par pays de promotion du travail décent
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SST	sécurité et santé au travail
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

▶ Introduction

1. Le présent rapport sur l'exécution du programme contient une description et une analyse des résultats obtenus par l'Organisation internationale du Travail (OIT) au regard des engagements pris dans le programme et budget pour la période biennale 2024-25. Il présente les principales tendances observées sur le marché du travail au cours de la période biennale, rend compte des progrès accomplis dans la promotion de la justice sociale à l'échelle mondiale, fait la synthèse des avancées en matière de travail décent réalisées au niveau des pays, et met en évidence les enseignements tirés de la mise œuvre, du suivi et de l'évaluation du programme.

2. Le rapport est structuré comme suit:

- La **Partie I** décrit les tendances observées en matière de travail décent au cours de la période biennale ainsi que les temps forts de l'action mondiale menée par l'OIT dans différents domaines (activités de plaidoyer, normes internationales du travail, production de connaissances et renforcement des capacités, et réforme institutionnelle). Cette partie présente également les principaux éléments du budget et des dépenses de la période 2024-25.
- La **Partie II**, consacrée à la performance organisationnelle durant la période biennale, décrit les résultats obtenus et la mise en œuvre par l'OIT du budget alloué aux fins des résultats stratégiques et des résultats facilitateurs définis dans le programme et budget.
- La **Partie III** rend compte des enseignements tirés de l'exécution du programme pendant la période biennale, lesquels joueront un rôle déterminant dans l'exécution du programme pour la période biennale 2026-27 et dans la mise en œuvre de la réforme de l'OIT.

3. Le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT est le fruit d'une collaboration entre toutes les unités administratives de l'Organisation, au siège et dans les régions. Il consiste en une synthèse de haut niveau destinée à être examinée au Conseil d'administration du BIT et à informer la Conférence internationale du Travail des principales réalisations obtenues. Il met également en lumière la démarche d'apprentissage et d'adaptation continus dans laquelle s'inscrit l'Organisation.

4. De plus amples informations concernant les résultats obtenus dans les pays où l'OIT mène ses activités figurent dans la version actualisée du tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent.

▶ Partie I. Faire progresser la justice sociale dans un contexte de forte incertitude

5. La période biennale 2024-25 s'est inscrite dans un contexte d'incertitude persistante à l'échelle mondiale, marqué par des tensions géopolitiques, une reprise économique inégale, une accélération des transitions climatiques et technologiques et un surcroît de tensions dans la coopération multilatérale. Ces dynamiques ont continué de peser sur le marché du travail et la situation sociale partout dans le monde, avec des conséquences importantes pour l'emploi, les droits des travailleurs, la protection sociale et le dialogue social. Dans cet environnement difficile, l'OIT, fidèle à sa mission, a continué d'œuvrer pour faire progresser la justice sociale par le travail décent au service de tous, renforçant son rôle de chef de file à l'échelle mondiale, aidant ses mandants à faire face à des transformations complexes et adaptant ses programmes et ses capacités institutionnelles pour rester efficace dans un environnement opérationnel exigeant.

La situation mondiale du chômage est stable, mais les progrès vers le travail décent marquent le pas

6. L'économie mondiale et les marchés du travail semblent avoir mieux résisté qu'attendu au climat d'incertitude et se sont montrés particulièrement résilients en 2024-25, les principaux indicateurs continuant de récupérer des chocs des dernières années (tableau I-1). Le chômage s'est stabilisé à des niveaux historiquement bas, reculant de 6,0 pour cent en 2021 à 4,9 pour cent en 2024-25, tandis que le ratio emploi-population a retrouvé des niveaux légèrement supérieurs à ceux d'avant la pandémie. La pauvreté au travail a aussi continué de diminuer progressivement, passant de 8,3 pour cent en 2023 à 7,9 pour cent (estimation) en 2025. La proportion de la population mondiale bénéficiant d'au moins une prestation de sécurité sociale s'est établie à 52,4 pour cent en 2023 et a continué d'augmenter en 2024-25.

▶ **Tableau I-1. Indicateurs du travail décent: principales tendances observées entre 2021 et 2025**

Indicateurs	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
Taux de chômage (indicateur 8.5.2 des ODD)	6,0	5,3	4,9	4,9	4,9
Femmes	6,1	5,5	5,1	5,1	5,0
Hommes	6,0	5,1	4,8	4,8	4,8
Jeunes (âgés de 15 à 24 ans)	14,1	12,9	12,3	12,3	12,4
Taux de travailleurs pauvres Proportion de la population occupée vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé au niveau international (indicateur 1.1.1 des ODD)	8,9	8,6	8,3	8,1	7,9
Ratio emploi-population (personnes âgées de 15 ans et plus), par sexe	56,7	57,5	58,1	58,0	57,9
Femmes	45,0	45,7	46,4	46,4	46,3
Hommes	68,6	69,4	69,8	69,6	69,5

Indicateurs		2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
Taux de croissance annuel de la production par travailleur (indicateur 8.2.1 des ODD)		3,4	1,0	1,2	2,1	2,1
Part de l'emploi informel dans l'emploi total (indicateur 8.3.1 des ODD)		57,7	57,5	57,6	57,8	57,7
	Femmes	55,2	55,2	55,6	56,0	56,0
	Hommes	59,3	59,0	58,9	59,0	58,9
Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) sans emploi et ne suivant ni études ni formation) (indicateur 8.6.1 des ODD)		21,4	20,4	19,7	19,9	20,0
	Femmes	29,0	28,1	27,0	27,3	27,4
	Hommes	14,2	13,2	12,9	13,0	13,1
Proportion d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent (indicateur 8.7.1 des ODD)		9,6(*)			7,8	
	Filles	7,8(*)			6,9	
	Garçons	11,2(*)			8,6	
Proportion d'enfants âgés de 5 à 17 ans occupés à des travaux dangereux		4,7(*)			3,1	
	Filles	3,6(*)			2,2	
	Garçons	5,8(*)			3,8	
Proportion de femmes occupant des postes de direction (indicateur 5.5.2 des ODD)		28,6	29,5	30,1	30,3	30,5
Part des revenus du travail en pourcentage du PIB (indicateur 10.4.1 des ODD)		52,8	52,3	52,3	52,4	52,6
Proportion de la population bénéficiant d'au moins une mesure de protection sociale (indicateur 1.3.1 des ODD)		50,2	51,8	52,4		
	Femmes	48,2	49,6	50,1		
	Hommes	52,3	54,0	54,6		

Les données pour 2025 sont des projections.
(*) Données correspondant à 2020.
Source: Estimations modélisées de l'OIT, janvier 2026.

7. La stabilité apparente du marché mondial du travail masque cependant un grave déficit d'emplois décents. La croissance de l'emploi est de plus en plus tirée par des emplois informels et de piètre qualité. En dépit de la constance des efforts que déploient de nombreux pays, le taux mondial de l'emploi informel, qui a atteint près de 58 pour cent en 2025, reste élevé, ce qui s'explique par des situations budgétaires fragiles et une couverture sociale limitée. Cela signifie qu'environ 2,1 milliards de travailleurs n'ont pas accès à la protection sociale, à la jouissance des droits au travail et à la sécurité de l'emploi. Après s'être nettement ralentie en 2022-23, la croissance de la productivité du travail ne s'est redressée que partiellement et reste bien inférieure à ce qui serait nécessaire pour appuyer une croissance soutenue des salaires

et une transformation économique inclusive. De ce fait, la part des revenus du travail est restée stationnaire, ce qui montre clairement que les fruits de la reprise économique n'ont pas été largement partagés.

8. Le nombre d'enfants qui travaillent a diminué de plus de 20 millions entre 2020 et 2024. La proportion d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent a baissé, passant de 9,6 pour cent en 2021 à 7,8 pour cent en 2024. Le nombre d'enfants occupés à des travaux dangereux a diminué d'environ 25 millions, passant de 4,7 pour cent à 3,1 pour cent. Cela marque un retour à une trajectoire favorable après les périodes de recul passées. En dépit de ces progrès, 138 millions d'enfants étaient encore astreints au travail en 2024, parmi lesquels environ 54 millions étaient occupés à des travaux dangereux. L'objectif mondial de mettre fin au travail des enfants d'ici à 2025 n'a donc pas été atteint.

9. Les inégalités dans l'accès au travail décent restent importantes. Le ratio emploi-population des femmes reste nettement inférieur à celui des hommes (46,3 contre 69,5 pour cent, respectivement, en 2025). Le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes, tandis que la représentation des femmes aux postes de direction a progressé lentement. La situation des jeunes sur le marché du travail reste particulièrement fragile: le chômage des jeunes s'élevait à 12,4 pour cent en 2025, taux plus de deux fois supérieur à celui des adultes. Un jeune sur cinq dans le monde était sans emploi et ne suivait ni études ni formation, les jeunes femmes étant les plus touchées par ce phénomène.

10. Le ralentissement de la croissance mondiale, les tensions géopolitiques, le surendettement de nombreux pays en développement et les chocs liés aux changements climatiques freinent la création d'emplois et fragilisent les perspectives d'une amélioration durable de la qualité des emplois. Nombre de pays entrent dans une période d'équilibre entre faible croissance et faible productivité qui aggrave l'informalité, la pauvreté au travail et l'exclusion du marché du travail. Ainsi que le Forum politique de haut niveau des Nations Unies pour le développement durable l'a souligné en 2025 dans son examen des progrès accomplis au regard de l'ODD 8, le travail décent est indispensable à la réduction de la pauvreté, à l'égalité des genres, à l'éducation et à la résilience face aux changements climatiques. Si l'on veut parvenir au travail décent, il est nécessaire d'agir sur la quantité des emplois aussi bien que sur leur qualité, en accordant une importance égale aux droits, à la protection sociale, à la productivité et à l'inclusion.

L'OIT en 2024-25: temps forts de son action dans un contexte mondial difficile

11. C'est donc dans ce contexte d'accélération des transformations mondiales et de pressions croissantes sur les institutions multilatérales que l'OIT a continué de s'acquitter de son mandat de promotion de la justice sociale par le travail décent. Pour répondre à l'évolution des besoins de ses mandants, elle a assumé son rôle de chef de file à l'échelle mondiale tout en offrant un appui à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes et en menant une réforme institutionnelle. La présente section passe en revue l'action menée et les réalisations obtenues par l'OIT au cours de la période biennale, et notamment les efforts qu'elle a déployés pour renforcer la mobilisation mondiale en faveur de la justice sociale, rendre la Coalition mondiale pour la justice sociale opérationnelle, faire progresser les normes internationales du travail, améliorer les connaissances et la cohérence des politiques et développer la résilience institutionnelle.

Renforcer la mobilisation mondiale en faveur de la justice sociale par le travail décent

12. L'OIT a joué un rôle actif au sein du système des Nations Unies, prenant part à la coordination assurée à l'échelle du système par différents mécanismes, tels que le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et le Groupe des Nations Unies pour le développement durable, ainsi qu'à l'initiative ONU80. Dans ce cadre, elle a mis en avant des approches de la transformation économique centrées sur l'humain et fondées sur les droits et a favorisé une meilleure prise en compte des considérations relatives au travail décent dans les initiatives collectives de l'ONU à tous les niveaux. Elle a fait des contributions de fond aux principaux sommets et conférences des Nations Unies qui ont eu lieu au cours de la période biennale, notamment le Sommet de l'avenir (septembre 2024), la quatrième Conférence internationale sur le financement du développement (juin-juillet 2025) et le deuxième Sommet mondial pour le développement social (septembre 2025).

- Le Sommet de l'avenir a abouti à l'adoption du Pacte pour l'avenir, qui contient également le Pacte numérique mondial et la Déclaration sur les générations futures. Ce document témoigne de l'attachement de la communauté internationale au système des Nations Unies et à la coopération multilatérale, et établit un cadre de réformes en vue de relever les défis à venir. Le travail décent est mentionné dans cinq paragraphes du Pacte pour l'avenir, notamment en ce qui concerne l'emploi des jeunes, la lutte contre la pauvreté, la couverture sanitaire universelle et l'accès universel à la protection sociale.
- L'Engagement de Séville, adopté à la quatrième Conférence internationale sur le financement du développement, renouvelle les engagements mondiaux pris en vue de la mobilisation de ressources financières en faveur du développement durable. Les pays y sont encouragés à intégrer dans leurs plans et stratégies nationaux le financement des systèmes et des politiques de protection sociale, conformément aux normes internationales du travail. Les signataires s'engagent en outre à soutenir les pays en développement qui cherchent à augmenter la couverture sociale d'au moins deux points de pourcentage par an.
- L'OIT a joué un rôle central tout au long du deuxième Sommet mondial pour le développement social, par sa participation active aussi bien à l'élaboration de l'ordre du jour qu'aux débats. En vue de ce sommet, le Conseil d'administration du BIT a créé un «groupe de travail sur le nouveau contrat social pour Notre programme commun» et élaboré une contribution tripartite au Sommet, que la Conférence internationale du Travail a adoptée en 2025 en vertu d'une résolution. La contribution de l'OIT est dûment reflétée dans la Déclaration politique de Doha, qui réaffirme que le travail décent, le dialogue social et la protection sociale universelle sont les piliers fondamentaux des sociétés inclusives et résilientes (encadré I-1). Le Conseil d'administration a en outre approuvé, à sa 355e session (novembre 2025), une approche stratégique en trois volets aux fins du suivi du Sommet.

▶ Encadré I-1. Déclaration politique de Doha: des engagements clés en faveur de la justice sociale et du travail décent

La Déclaration politique de Doha réaffirme l'engagement des États du monde entier à faire progresser la justice sociale en vue de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), moyennant les mesures suivantes:

- placer le travail décent au centre du développement social, étant entendu que l'emploi, les droits au travail et le dialogue social sont essentiels pour parvenir à une croissance inclusive et durable;
- accélérer les progrès vers une protection sociale universelle, y compris des socles de protection sociale, conformément aux normes internationales du travail, afin de réduire la pauvreté, la vulnérabilité et les inégalités;
- renforcer les droits des travailleurs et le dialogue social, réaffirmant ainsi le rôle des institutions tripartites dans la gestion des transitions économiques et sociales;
- promouvoir l'égalité et l'inclusion, une attention particulière devant être accordée aux femmes, aux jeunes, aux personnes handicapées et aux travailleurs en situation de vulnérabilité;
- renforcer la coopération multilatérale et la cohérence des politiques, compte tenu de la nécessité d'une action coordonnée du système des Nations Unies, des institutions financières internationales et des institutions internationales de développement.

Le rôle de premier plan qu'a à jouer l'OIT dans la concrétisation de ces engagements est expressément reconnu dans la Déclaration, qui donne un nouvel élan politique à diverses initiatives mondiales, telles que la Coalition mondiale pour la justice sociale et l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.

13. En outre, l'OIT a continué de promouvoir le travail décent au service de la justice sociale en contribuant aux travaux du G20, du groupe des BRICS, du G7 et d'autres entités régionales et multilatérales. Celles-ci ont grandement apprécié les contributions techniques de l'OIT à leurs travaux et ont intégré le travail décent dans leur programme respectif. La Déclaration des dirigeants du G20 à Rio de Janeiro souligne combien le travail décent est important pour lutter contre les inégalités, parvenir à l'inclusion sociale et garantir aux femmes la possibilité de participer à l'économie pleinement, significativement et dans des conditions d'égalité. La Déclaration des dirigeants du G20 en Afrique du Sud souligne qu'il faut lutter contre les inégalités, le chômage, le sous-emploi et le travail informel et préconise à cette fin un renforcement des institutions du travail.

14. Dans le cadre du G7, l'OIT a contribué aux discussions relatives à l'emploi et influé sur leurs résultats, reflétés dans les déclarations des ministres du Travail et de l'Emploi, qui réaffirment les engagements en faveur du travail décent, du développement des compétences, de marchés du travail inclusifs et de la protection sociale dans le contexte des transitions numérique, démographique et écologique. Dans le cadre du groupe des BRICS, l'OIT a apporté des contributions de fond aux échanges sur le travail et l'emploi dont il a été tenu compte dans les déclarations des ministres du Travail et de l'Emploi, qui soulignent l'importance des droits des travailleurs, de la protection sociale universelle, du développement des compétences, des milieux de travail sûrs et salubres, de l'inclusivité et de la transition numériques, du dialogue social et de la croissance de la productivité.

Forger une coalition mondiale pour la justice sociale au service de politiques plus cohérentes

15. Après que le Conseil d'administration a approuvé l'établissement d'une Coalition mondiale pour la justice sociale, en novembre 2023, l'OIT s'est résolument attelée à rendre la Coalition opérationnelle et à en faire un espace de dialogue pour renforcer la cohérence et la collaboration dans l'ensemble du système multilatéral. La Coalition a défini ses modalités de gouvernance et de fonctionnement et déployé ses activités thématiques, de plaidoyer et de production de connaissances. Cela a renforcé le pouvoir fédérateur de l'Organisation et son rôle de chef de file dans la promotion de stratégies intégrées en faveur de la justice sociale et du travail décent. La pertinence et l'utilité de la Coalition ont été reconnues au plus haut niveau politique, notamment dans la Déclaration politique de Doha, adoptée lors du deuxième Sommet mondial pour le développement social.

16. Le nombre de partenaires a rapidement augmenté: fin 2025, la Coalition en rassemblait plus de 400, parmi lesquels des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des organismes internationaux et régionaux, des entreprises, et des acteurs de la société civile et du monde universitaire. Cette adhésion massive de partenaires d'horizons très divers a montré que la création d'une plateforme coordonnée centrée sur la justice sociale et ancrée dans le mandat normatif et la structure tripartite de l'OIT répondait à un réel besoin. Structurée autour de six domaines thématiques et de 14 interventions clés approuvées par le Conseil d'administration (encadré I-2), la Coalition a créé des possibilités concrètes de collaboration multipartite mettant à profit la complémentarité des mandats pour intervenir sur différentes thématiques, par exemple les jeunes, les compétences, l'intelligence artificielle (IA), les inégalités, le dialogue social et les transitions justes. Grâce à ses activités de plaidoyer et à l'influence qu'elle exerce sur la définition des priorités mondiales, notamment dans le cadre de forums annuels et d'événements de haut niveau, la Coalition a été confortée dans son rôle d'entité de référence dans les débats mondiaux, ce qui a rehaussé la visibilité du travail décent en tant que pilier central du développement durable.

▶ Encadré I-2. Coalition mondiale pour la justice sociale: interventions clés

La Coalition mondiale pour la justice sociale favorise une action coordonnée au moyen de 14 interventions clés, menées conjointement par l'OIT et ses partenaires et alignées sur les priorités du programme de l'Organisation:

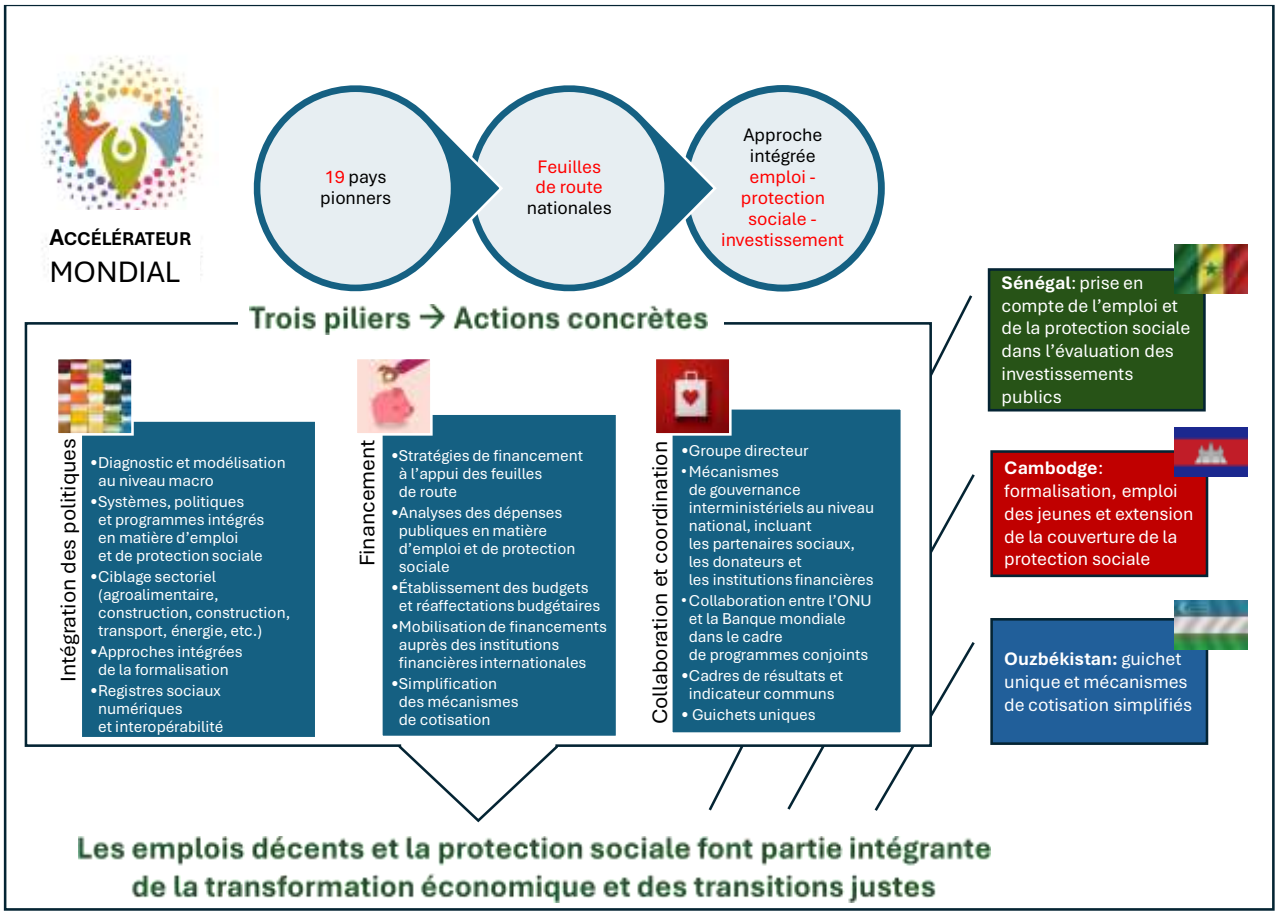
- **Réduire les inégalités et faire avancer les droits:** Centre d'excellence sur les inégalités; économie des droits humains; Coalition internationale pour l'égalité salariale; salaire vital; dialogue social en tant qu'outil de gouvernance.
- **Œuvrer en faveur d'une croissance inclusive et d'une transformation productive:** des écosystèmes de productivité propices au travail décent; des entreprises responsables pour des sociétés inclusives et durables; l'investissement durable en faveur de la justice sociale.
- **Soutenir des transitions justes et la durabilité:** Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes; transitions justes vers des économies écologiquement durables; systèmes alimentaires équitables; Partenariat pour le coton.
- **Préparer les transformations futures:** renforcer les moyens d'action des jeunes pour faire progresser la justice sociale; une IA à impact social.

Ensemble, ces interventions sont la concrétisation de la collaboration que la Coalition aspirait à établir aux niveaux mondial, régional et national, renforçant ainsi le rôle joué par l'OIT dans l'accélération de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

17. Les politiques ont également gagné en cohérence grâce à la mise en œuvre des quatre programmes d'action prioritaire sur la formalisation, les transitions justes, les chaînes d'approvisionnement et le travail décent dans les situations de crise définis dans le programme et budget pour 2024-25. En tirant parti de l'expertise technique du Bureau et en combinant tous les moyens d'action de l'OIT, les programmes d'action ont renforcé la coordination interne à l'échelle du Bureau, ce qui a permis de donner aux mandants tripartites des conseils stratégiques plus cohérents et fondés sur des connaissances, des données factuelles et des plateformes numériques solides, tout en améliorant la communication des résultats au niveau des pays. Un examen du fonctionnement de ces programmes d'action sera entrepris au cours du premier semestre de 2026 en vue de déterminer s'il faut conserver cette approche et, dans l'affirmative, selon quelles modalités.

18. Lancé par le Secrétaire général de l'ONU, l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes est une initiative multilatérale pilotée par l'OIT qui rassemble des organismes des Nations Unies, des institutions financières internationales, des partenaires de développement, des partenaires sociaux et des acteurs de la société civile et du secteur privé, et qui a aidé 18 pays pionniers à faire converger leurs stratégies nationales en matière de création d'emplois, d'extension de la protection sociale et d'investissement, favorisant ainsi la mise en place, au niveau des pays, de solutions intégrées qui relient les objectifs macroéconomiques, sociaux et environnementaux (figure I-1).

▶ Figure I-1. Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes



Exécution du mandat normatif

19. Les mandants de l'OIT ont continué de développer le corpus de normes internationales du travail au cours de la période biennale. À sa 113e session, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention (nº 192) sur les dangers biologiques dans le milieu de travail, 2025, et la recommandation nº 209 qui l'accompagne. En s'appuyant sur les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 et d'autres urgences sanitaires, en clarifiant les responsabilités des employeurs et des gouvernements et en renforçant le rôle du dialogue social, ces instruments renforcent la gouvernance en matière de sécurité et de santé au travail et améliorent la résilience des lieux de travail et des marchés du travail face aux risques biologiques de demain. À la même session, la Conférence a tenu la première discussion normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes, préparant ainsi le terrain en vue de la deuxième discussion qui se tiendra en 2026. En outre, la Conférence a abrogé en 2024 quatre (conventions (nº 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, convention (nº 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937, convention (nº 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938, et convention (nº 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947), et a adopté en 2025 les amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée.

20. En novembre 2025, le Conseil d'administration a adopté une décision [1] tendant à rationaliser les modalités de présentation des rapports grâce au déploiement progressif du système de présentation de rapports thématiques, afin d'améliorer les informations soumises par les Membres du point de vue de leur qualité, de leur degré d'actualité et de leur utilisation, et d'accroître l'efficacité globale et la légitimité du contrôle exercé. Il s'agit ce faisant de moderniser le système de contrôle et de le renforcer en tant que pilier essentiel de l'action normative de l'OIT.

21. Le rythme des ratifications de normes internationales du travail s'est accéléré pendant la période biennale, au cours de laquelle 101 ratifications ont été enregistrées, contre 97 en 2022-23. La ratification de la convention (nº 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la convention (nº 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, de la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la convention (nº 191) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023, ont représenté plus de 40 pour cent du nombre total de ratifications. La performance a été variable selon les régions et les instruments, les résultats obtenus ayant été inférieurs aux prévisions dans certaines parties de l'Asie et du Pacifique et des États arabes.

Enrichissement de la base de connaissances, innovation et renforcement des capacités

22. À l'appui de ses activités de conseil stratégique et de renforcement des capacités institutionnelles, l'OIT a continué d'améliorer sa base de connaissances, ses systèmes statistiques et ses services de formation. Grâce à ses travaux de recherche, à ses statistiques, à ses publications, à ses innovations en matière de données et de diffusion et à ses activités de formation ciblées à l'intention des mandants, l'Organisation a confirmé son statut de source de données de référence sur le monde du travail ainsi que son rôle moteur dans l'adoption de mesures éclairées, cohérentes et tournées vers l'avenir.

[1] GB.355/LILS/1/Décision.

23. L'OIT a publié une série de rapports phares dans lesquels elle présente des analyses qui font autorité sur les tendances concernant le marché du travail, les salaires, la protection sociale et le dialogue social, ainsi que son premier rapport mondial sur l'état de la justice sociale (figure I-2 et encadré I-3). S'ajoutant à un large éventail de notes de recherche et de synthèse sur les transformations technologiques, environnementales et démographiques, ainsi qu'à l'Observatoire sur l'IA et le travail dans l'économie numérique, ces produits ont nourri les débats mondiaux et nationaux sur le travail décent et les incidences des nouvelles tendances sur l'emploi, la protection sociale et les droits des travailleurs. Afin d'accroître la portée et l'impact de ces publications, l'Organisation a développé le mode de diffusion numérique, la narration multimédia et les outils interactifs d'exploitation de données, et a entrepris de regrouper, à partir de 2026, tous ses produits phares en une seule et unique nouvelle série intitulée Monde du travail.

▶ Figure I-2. Publications phares de l'OIT (2024-25)

The State of Social Justice 2025
(résumé analytique disponible en français)

Emploi et questions sociales dans le monde
- *Tendances 2025; mise à jour de mai 2025 (disponible uniquement en anglais)*
- *Tendances 2024; mises à jour de mai et de septembre 2024 (disponibles uniquement en anglais)*

Rapport sur le dialogue social 2024
- *Le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social*

Rapport mondial sur les salaires 2024-25
- *Vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?*

Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026
- *Protection sociale universelle pour l'action climatique et une transition juste*

▶ Encadré I-3. Une analyse complète de l'état de la justice sociale dans le monde

Lancé en septembre 2025, avant la tenue du deuxième Sommet mondial pour le développement social à Doha, le rapport intitulé *State of Social Justice 2025: A Work in Progress* contient l'évaluation mondiale la plus complète à ce jour des progrès accomplis et des problèmes qui persistent sous l'angle de quatre piliers: droits fondamentaux et capacités; égalité d'accès aux possibilités; répartition équitable; transitions équitables.

En s'appuyant sur des données abondantes et des études de cas, le rapport met en lumière les progrès importants qui ont été réalisés au cours des trois dernières décennies, notamment la réduction importante de l'extrême pauvreté et de la pauvreté au travail, le recul notable du travail des enfants, l'amélioration du niveau d'instruction et l'élargissement de la population couverte par la protection sociale, tout en rendant compte des obstacles aux progrès de la justice sociale que sont la persistance des inégalités, le taux élevé d'informalité et l'érosion de la confiance dans les institutions. Le rapport souligne l'importance fondamentale de la justice sociale pour la paix, la stabilité, la cohésion et le progrès durable, et préconise une action coordonnée qui place le travail décent, les droits et la gouvernance inclusive au centre des priorités mondiales et nationales.

24. Le développement de la base de connaissances s'est fondé sur le renforcement des statistiques du travail et des normes en la matière. Principale source de statistiques du travail au niveau mondial, la base de données ILOSTAT a continué d'être élargie et modernisée dans la perspective du suivi des objectifs de développement durable et des estimations modélisées. L'OIT a également mis à jour ses orientations sur les normes statistiques concernant le travail via des plateformes, les migrations, la violence et le harcèlement, le travail de soin et la classification des professions. Elle a actualisé la boîte à outils concernant les enquêtes sur la main-d'œuvre et développé les formations dispensées en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin), de façon à renforcer les capacités statistiques nationales, notamment dans les domaines de l'informalité et du travail de soin non rémunéré. Parallèlement, l'Organisation a progressé dans la mise en œuvre de sa stratégie en matière de connaissances et d'innovation grâce à la création d'un réseau d'éclaireurs en matière d'innovation et à des financements initiaux ciblant le développement de solutions stratégiques et d'apprentissage fondées sur le numérique, renforçant ainsi la coordination interne et accélérant l'adoption d'approches novatrices du travail décent dans toutes les régions.

25. Durant la période biennale, le Centre de Turin a continué de servir de pôle mondial de l'Organisation pour le renforcement des capacités et d'aider à ce titre les mandants et les partenaires à concrétiser les priorités définies dans le programme et budget pour 2024-25. Il a mis en œuvre une offre diversifiée de formations en présentiel, en ligne et hybrides, qu'il a dispensées directement à plus de 210 000 apprenants à l'échelle mondiale – et indirectement à 125 000 apprenants supplémentaires par l'intermédiaire des plateformes numériques et des systèmes de renforcement des capacités mis au point à l'intention des mandants et des partenaires. Cette expansion a été rendue possible par des investissements soutenus dans l'innovation, notamment dans la plateforme *eCampus*, l'analyse de l'apprentissage et les outils fondés sur l'IA, qui ont permis de développer rapidement les formations sans en réduire la qualité, la pertinence et l'accessibilité dans un environnement opérationnel contraignant.

26. Le Centre a continué de s'employer en priorité à aller au-devant des mandants tripartites et à leur assurer un accès inclusif à ses services, en octroyant des bourses à des milliers de représentants des travailleurs et des employeurs, en privilégiant ceux provenant de pays à faible revenu, et en assurant une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les participants, toutes modalités d'apprentissage confondues. Les partenariats solides avec les départements du siège et les bureaux extérieurs de l'OIT, les organismes du système

des Nations Unies, les donateurs et les institutions financières internationales ont permis de soutenir des initiatives plurinationales et des projets novateurs de grande ampleur. Une gestion financière saine et l'amélioration de l'efficacité opérationnelle ont permis de réinvestir dans l'innovation et d'élargir la participation des mandants.

Entreprendre une réforme organisationnelle pour accroître l'efficacité, l'efficience et la résilience

27. La période biennale 2024-25 a été marquée par un contexte extérieur plus incertain, qui a mis à l'épreuve la résilience institutionnelle de l'OIT et sa capacité de se réformer et de s'adapter à un environnement en mutation. Conjuguée aux retards pris dans le paiement des contributions dues par plusieurs États Membres, la forte baisse des ressources disponibles au titre de la coopération pour le développement – notamment dans le contexte de la fin anticipée d'un nombre important de projets extrabudgétaires au début de 2025 – a exercé une pression continue sur l'exécution du programme et les opérations, en particulier au cours de la deuxième année de la période biennale.

28. Face à cette situation, le Bureau a agi rapidement et résolument en prenant des mesures pour préserver la stabilité financière et la continuité des fonctions essentielles. Il a ainsi pris des dispositions temporaires telles que des mesures strictes de contrôle des dépenses, le report ou le gel des recrutements, la réduction des dépenses discrétionnaires, notamment en matière de voyages et de sous-traitance, et la redéfinition des priorités, tout en maintenant les engagements majeurs, le fonctionnement des organes directeurs et les services essentiels aux mandants. Ces mesures ont permis à l'Organisation de remplir ses obligations jusqu'à la fin de la période biennale et de démontrer sa capacité de s'adapter rapidement à des circonstances difficiles, grâce au dévouement sans faille de son personnel et à une communication transparente avec ses mandants.

29. Conscient que les mesures à court terme ne seraient pas suffisantes à elles seules, le Directeur général a entrepris un examen de l'OIT en mars 2025 pour évaluer les priorités stratégiques, les structures organisationnelles et les méthodes de travail, en vue de renforcer l'efficacité, l'efficience et l'impact de l'Organisation. Cet examen a été mené parallèlement à l'initiative ONU80 et s'est inspiré de ce processus, dans le cadre duquel l'OIT a codirigé le groupe thématique consacré aux institutions spécialisées. Présenté au Conseil d'administration en novembre 2025 [2], l'Examen de l'OIT a permis de proposer une stratégie de réforme visant à aligner les ressources sur les priorités, à améliorer l'exécution du mandat et à garantir que l'Organisation reste en mesure de s'acquitter de sa mission dans un paysage multilatéral en mutation. La réforme de l'Organisation s'articule autour des trois piliers suivants:

- **Recentrer l'Organisation sur son mandat principal.** La réforme met résolument l'accent sur le mandat principal de l'OIT en affinant les priorités stratégiques, en réduisant la fragmentation et en alignant les dispositifs institutionnels sur les priorités définies dans le programme et budget approuvé pour 2026-27 et le Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029. Il s'agit notamment de réorganiser les fonctions du siège et les structures de gestion afin de mieux soutenir le travail normatif, les activités de conseil stratégique, le renforcement des capacités institutionnelles et la production de connaissances à fort impact, tout en supprimant ou en réduisant les activités qui ne sont pas rigoureusement alignées sur le mandat principal et l'avantage comparatif de l'Organisation. L'objectif est de faire en sorte que le Bureau soit plus cohérent, et davantage centré sur le mandat de l'OIT

[2] GB.355/INS/7.

et qu'il alloue plus efficacement ses ressources aux domaines dans lesquels les besoins exprimés par les mandants sont les plus importants et l'impact des activités menées est le plus notable.

- **Renforcer les capacités sur le terrain tout en préservant les compétences essentielles au siège.** Le deuxième pilier de la réforme consiste à renforcer la capacité de l'OIT à obtenir des résultats aux niveaux national et régional, notamment en procédant à des transferts ciblés de fonctions et de personnel pour renforcer les capacités techniques dans les régions, tout en conservant au siège la masse critique de compétences nécessaire pour les travaux liés aux normes, l'élaboration des politiques et la coordination au niveau mondial. Cette approche équilibrée vise à redéployer l'expertise au plus près des mandants et des réalités nationales, à améliorer la réactivité et les liens de partenariat sur le terrain, et à faire en sorte que la décentralisation n'affaiblisse pas la cohérence institutionnelle, le partage des connaissances et l'assurance qualité à l'échelle du Bureau, mais qu'elle les renforce.

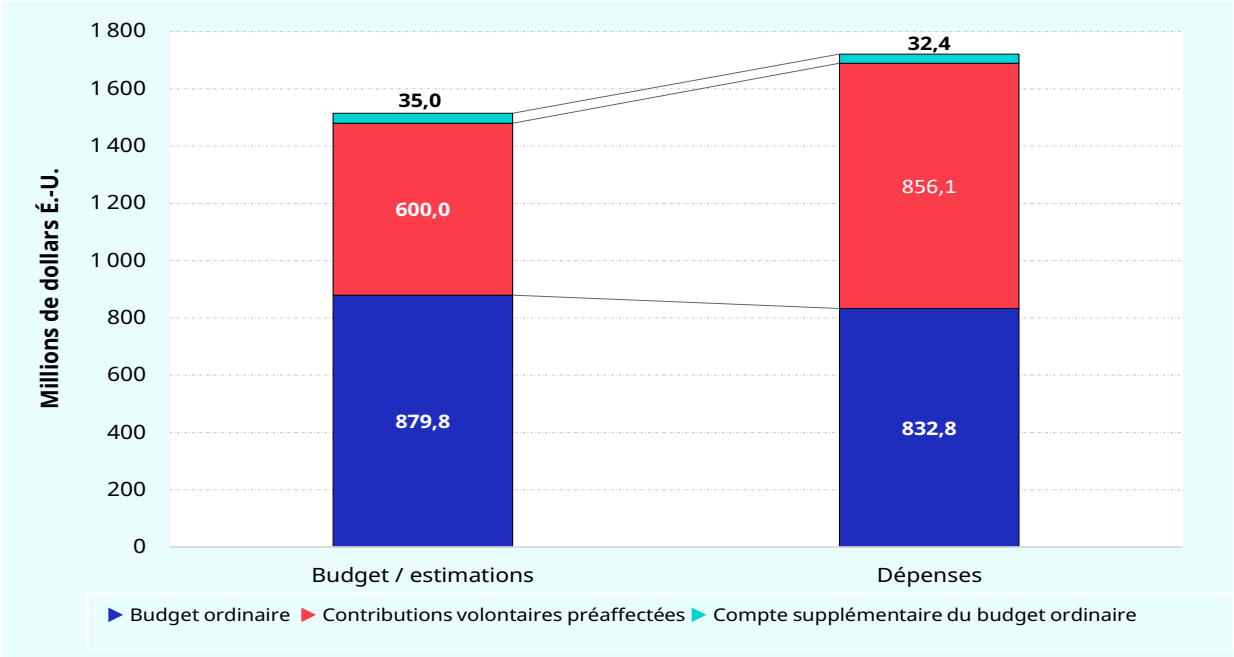
- **Mieux travailler ensemble grâce à l'amélioration de la planification, à une gestion axée sur les résultats et à l'efficacité opérationnelle.** Le troisième pilier vise à améliorer la collaboration au sein du Bureau en renforçant la planification stratégique, la gestion axée sur les résultats et la responsabilité, et en réalisant des gains d'efficacité grâce à la rationalisation des processus opérationnels. Il s'agit notamment de simplifier les procédures, d'améliorer la délégation des tâches et la définition des responsabilités, de mieux tirer parti de la numérisation et de l'automatisation et d'aligner les méthodes de travail sur les réformes du système des Nations Unies. Dans le cadre de ce pilier, la création d'un centre de services mondial serait susceptible d'améliorer encore l'efficacité et la cohérence des services transactionnels, tout en permettant au personnel de se consacrer davantage à des tâches techniques et stratégiques à plus forte valeur ajoutée.

30. L'OIT s'appuiera sur ce processus de réforme dans le cadre de la mise en œuvre du programme et budget pour 2026-27 et de la poursuite des efforts visant à diversifier et à consolider ses ressources. Dans ce contexte, elle réaffirme sa détermination à s'acquitter de son mandat de promotion du travail décent et de la justice sociale dans le monde entier, tout en veillant à l'alignement et à la cohérence de son action par rapport aux approches adoptées à l'échelle du système des Nations Unies dans le cadre l'initiative ONU80.

Budget et dépenses: chiffres clés

31. Le montant total du budget ordinaire de l'OIT pour 2024-25 était de 879,8 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.), dont 699,6 millions destinés à la réalisation des résultats stratégiques. En outre, l'OIT avait estimé que les dépenses extrabudgétaires engagées au cours de cette même période à l'appui des résultats stratégiques s'élèveraient à 635 millions de dollars É.-U., dont 35 millions seraient financés par le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Au cours de la période biennale, les dépenses effectives totales sur le budget ordinaire se sont élevées à 832,8 millions de dollars É.-U., soit 94,7 pour cent du budget, et les dépenses extrabudgétaires consacrées à la réalisation des résultats stratégiques à 888,5 millions de dollars É.-U. (dont 32,4 millions de dollars É.-U. provenant du CSBO), dépassant de 40 pour cent les estimations (figure I-3).

▶ **Figure I-3. Budget et dépenses de l'OIT pour 2024-25**



32. La sous-utilisation du budget ordinaire s'explique par les contraintes de trésorerie qui ont pesé sur l'Organisation fin 2025 en raison de retards dans le versement des contributions mises en recouvrement. Du fait de cette situation, il a fallu prendre des mesures pour limiter à la fois les dépenses afférentes au personnel et les autres dépenses, notamment les frais de voyage et de réunion, geler temporairement les recrutements et gérer les prolongations de contrat avec rigueur.

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

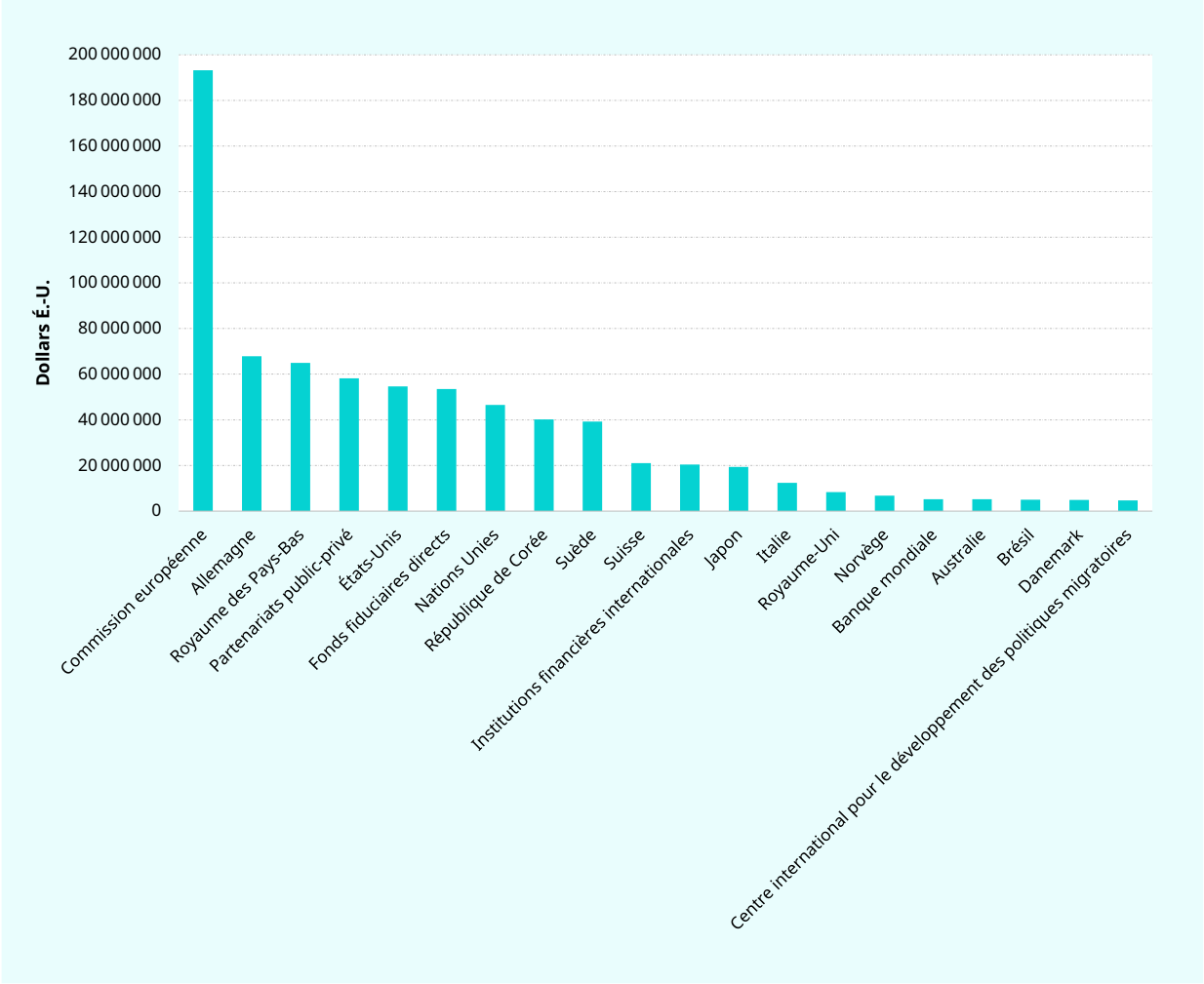
33. L'exécution du programme de l'OIT est financée par les contributions des États Membres au budget ordinaire de l'Organisation et par les contributions volontaires de donateurs – composés d'un large éventail de partenaires de développement –, qui sont destinées à des projets de coopération pour le développement ou versées sans affectation préalable au CSBO.

34. Au cours de la période biennale, les nouvelles contributions volontaires approuvées ont atteint le montant de 802 millions de dollars É.-U., ce qui témoigne de la confiance que continuent d'inspirer le mandat de l'OIT et la contribution de celle-ci à la promotion de la justice sociale et du travail décent dans un contexte mondial de plus en plus complexe. En dépit de ce montant global, les contributions approuvées ont suivi une trajectoire à la baisse par rapport à la période biennale précédente (où elles avaient atteint 934 millions de dollars É.-U.), la diminution ayant été plus marquée en 2025, année durant laquelle le montant des contributions approuvées s'est établi à seulement 369 millions de dollars É.-U., contre 433 millions de dollars É.-U. en 2024.

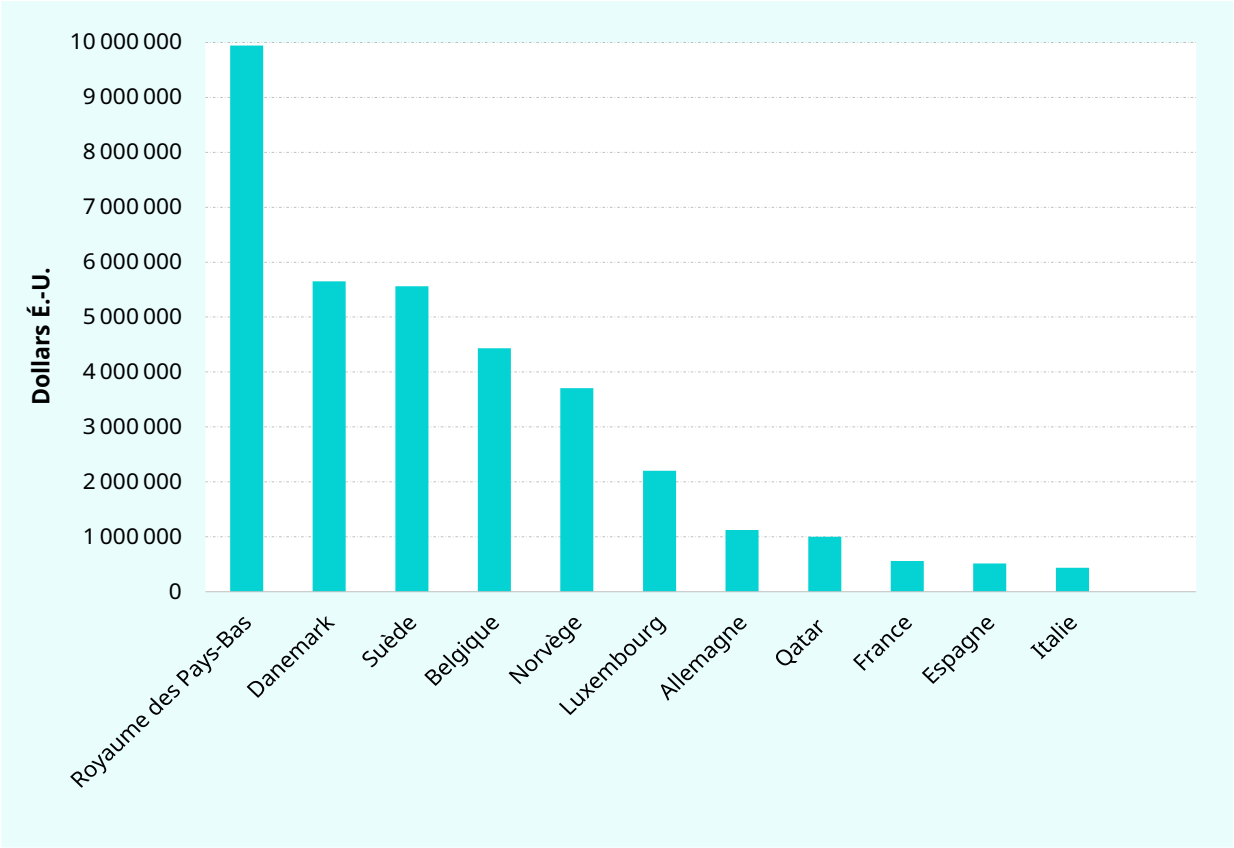
35. Plus de 130 partenaires, notamment des organismes publics, des organisations multilatérales, des entreprises privées et des organisations de la société civile, ont versé à l'OIT des contributions volontaires au cours de la période biennale selon diverses modalités, notamment des partenariats public-privé, des fonds fiduciaires directs alimentés par les États Membres qui sollicitent l'assistance de l'OIT et des dispositifs de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire.

36. Comme lors de la précédente période biennale, les 20 principaux donateurs (figure I-4) ont représenté environ 95 pour cent du total des contributions volontaires approuvées ne relevant pas des ressources de base. Les contributions volontaires non préaffectées versées au CSBO en 2024-25 par des donateurs – dont le nombre est passé de 9 à 11 sur cette période – se sont élevées à 35 millions de dollars É.-U., et restent donc une modalité de financement utile en ce qu'elle met à disposition des ressources pouvant être affectées avec souplesse et efficacité pour répondre aux nouvelles priorités et aux demandes des mandants au titre des différents résultats stratégiques (figure I-5).

▶ Figure I-4. Les 20 principaux donateurs de fonds extrabudgétaires en 2024-25



▶ **Figure I-5. Contributions des donateurs au CSBO en 2024-25**

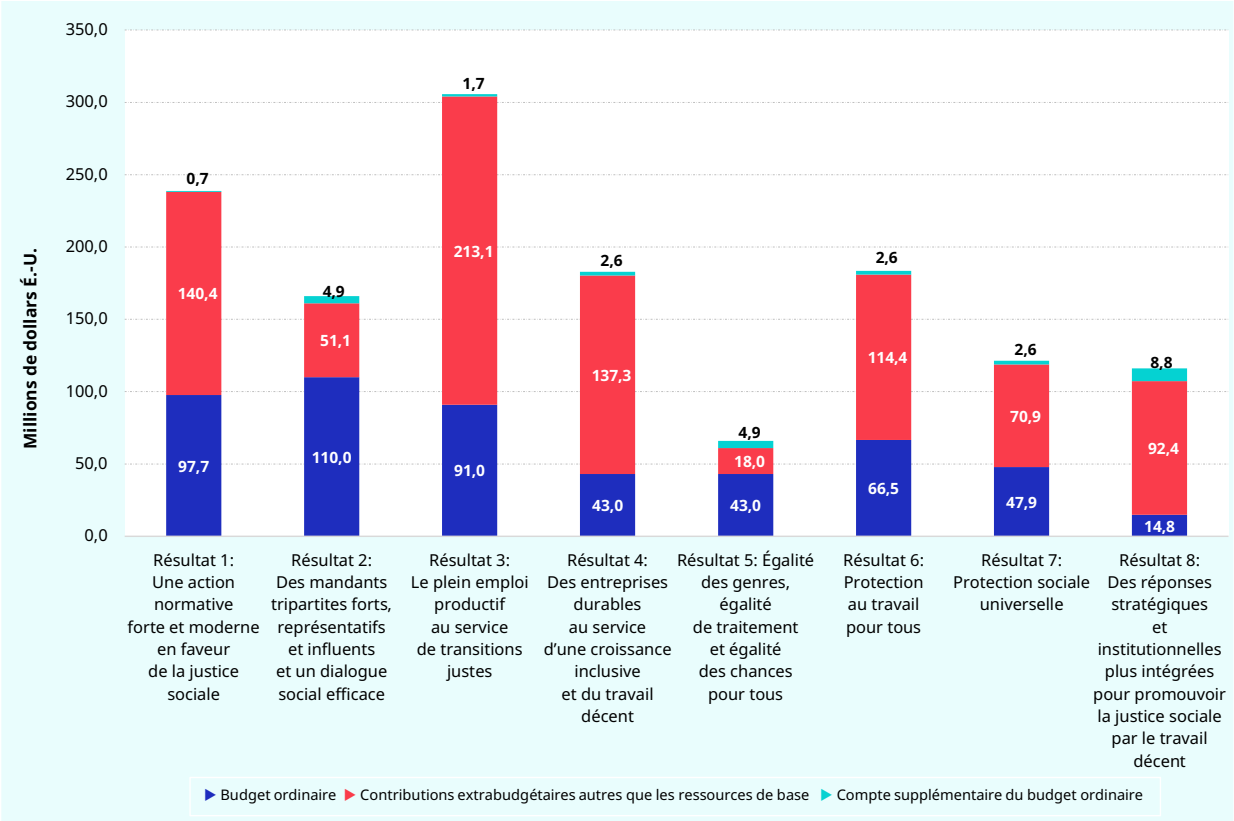


Comment les ressources de l'OIT sont-elles utilisées?

37. En 2024-25, l'OIT a dépensé 1,4 milliard de dollars É.-U. au titre de la réalisation des huit résultats stratégiques définis dans son programme (hors services d'appui). Sur ce montant, 513,9 millions de dollars É.-U. provenaient du budget ordinaire, 837,6 millions de dollars É.-U. de contributions volontaires ne relevant pas des ressources de base et 28,7 millions de dollars É.-U. du CSBO (figure I-6). Les dépenses financées par les contributions volontaires ont représenté 63 pour cent du total des dépenses consacrées à la réalisation des résultats stratégiques. Une partie des contributions volontaires a également été utilisée aux fins des résultats facilitateurs, notamment pour établir des statistiques sur le marché du travail et créer des systèmes informatiques.

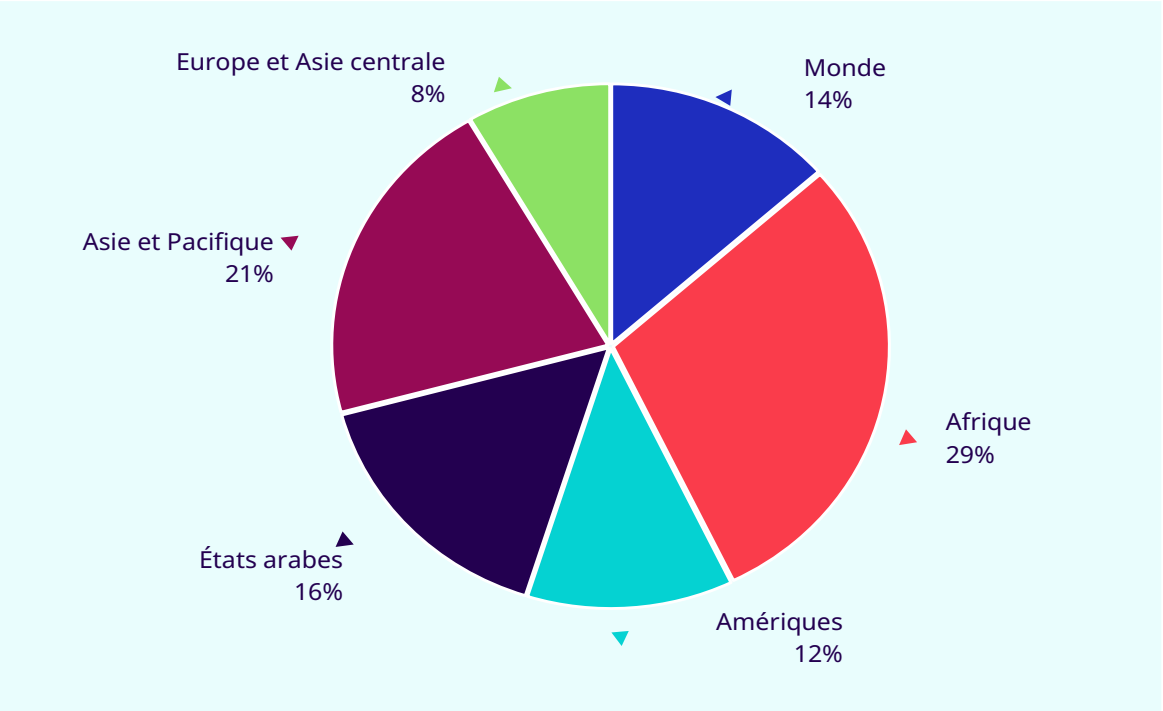
38. En outre, l'OIT a dépensé 318,9 millions de dollars É.-U. au titre du fonctionnement de ses organes directeurs (Conseil d'administration, Conférence internationale du Travail et réunions régionales, etc.), des services d'appui et de gestion, des investissements institutionnels et d'autres postes de dépense imprévus ou extraordinaires.

▶ **Figure I-6. Dépenses totales par résultat stratégique** (en millions de dollars É.-U.)



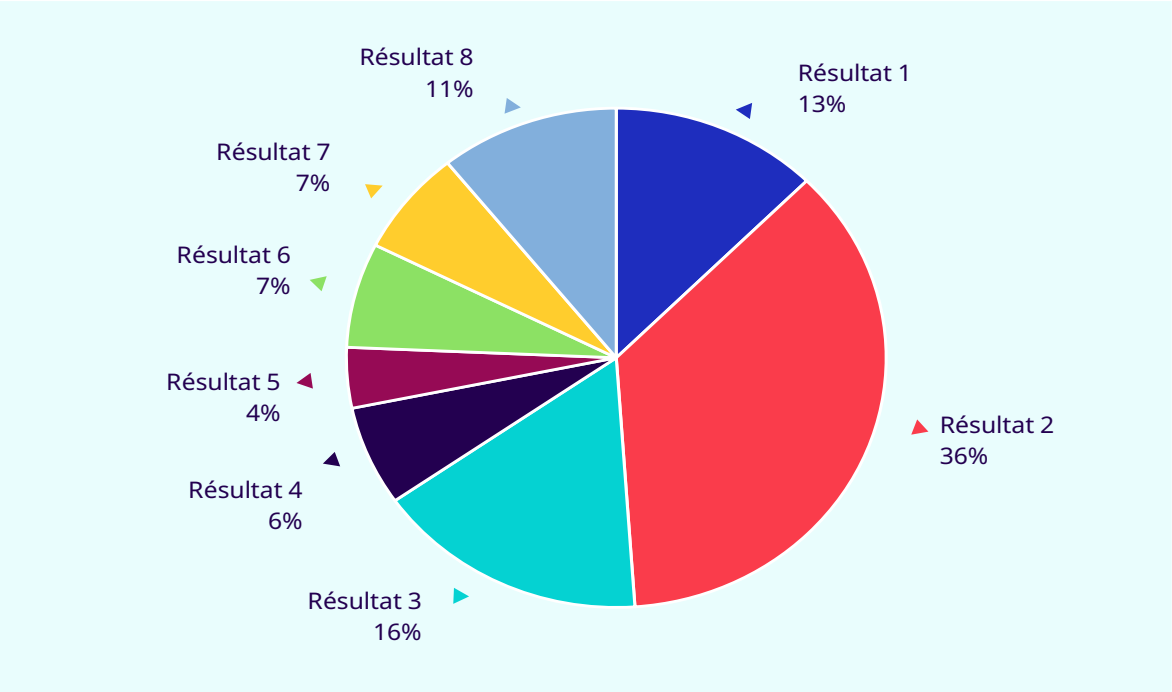
39. Quatre-vingt-six pour cent des dépenses consacrées à la réalisation des résultats stratégiques ont été engagées dans les régions, tandis que 14 pour cent ont été allouées à des activités menées à l'échelle mondiale (renforcement des connaissances et des capacités, activités de conseil sur les politiques et action normative) (figure I-7).

▶ **Figure I-7. Dépenses totales relatives aux résultats stratégiques, par région** (pourcentage)



40. Un montant total de 35,4 millions de dollars É.-U. a été alloué au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) pour appuyer la réalisation des résultats stratégiques ainsi que des activités de sensibilisation en matière de travail décent et des activités de renforcement des capacités institutionnelles menées par l'intermédiaire du Centre de Turin et dans le cadre de la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. Le résultat stratégique 2 (dialogue social et tripartisme) a concentré la plus grande part des dépenses engagées au titre de la CTBO (figure I-8).

▶ **Figure I-8. Répartition des dépenses au titre de la CTBO, par résultat stratégique**



41. Pendant la période biennale, les dépenses financées par le CSBO se sont élevées à 32,4 millions de dollars É.-U., soit un montant légèrement inférieur aux estimations. Ce montant représente 2 pour cent du total des dépenses de l'OIT sur la période biennale et 3,7 pour cent des dépenses financées par des contributions volontaires destinées à la coopération pour le développement. Néanmoins, le CSBO a contribué à 14 pour cent des résultats par pays obtenus et signalés sur la période biennale, ce qui confirme l'importance stratégique de cette source de financement pour ce qui est de répondre aux demandes des mandants dans les domaines prioritaires (figure I-9).

▶ Figure I-9. Dépenses au titre du CSBO et résultats obtenus, par résultat stratégique

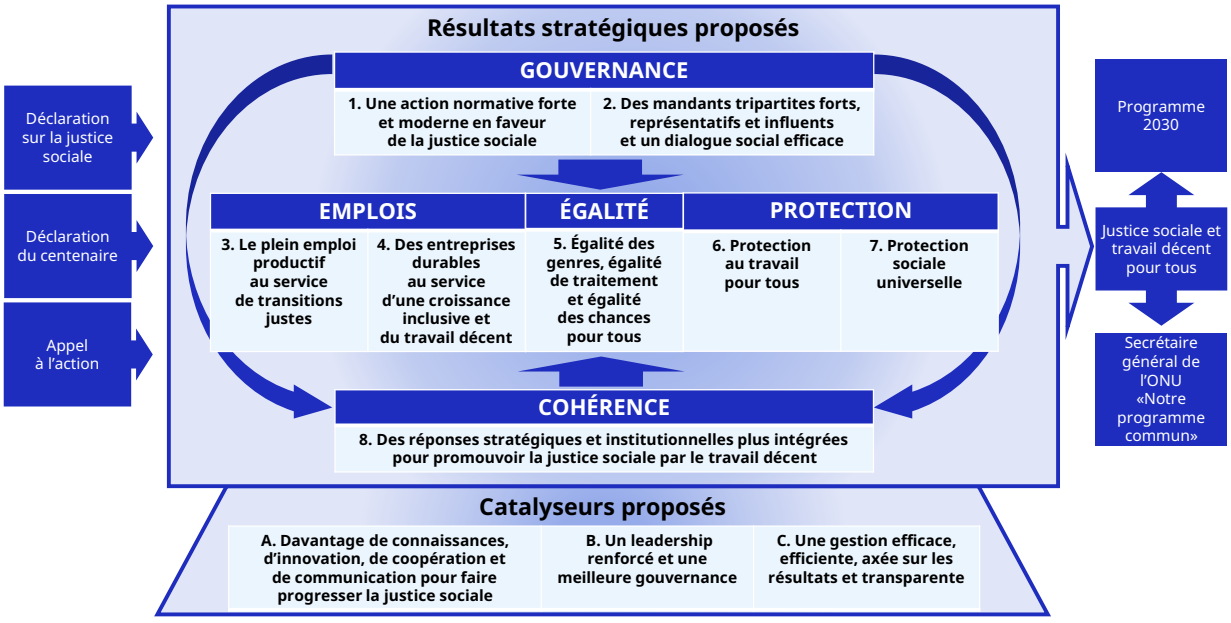
42. Conformément aux engagements énoncés dans le programme et budget, le CSBO a été utilisé stratégiquement pour promouvoir les priorités des mandants au niveau national. Les ressources du CSBO ont soutenu le renforcement des capacités institutionnelles, notamment un programme spécialement conçu pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, et ont consolidé l'approche programmatique grâce au financement de postes de la catégorie des services organiques au siège et sur le terrain. Ces postes ont permis de faire progresser l'exécution des programmes d'action prioritaire et de renforcer les travaux techniques sur l'égalité des genres, la sécurité et la santé au travail, la protection sociale, les relations professionnelles et le dialogue social. Conformément aux engagements pris par le Bureau, le financement de plusieurs postes reconnus comme essentiels pour la pérennisation des activités techniques a été absorbé par d'autres sources de financement pour la période 2026-27, sans qu'il soit nécessaire d'utiliser le CSBO.

▶ Partie II. Performance organisationnelle en 2024-25

43. Le Programme et budget pour 2024-25 définit un programme global en faveur de la justice sociale structuré autour de huit résultats stratégiques et trois catalyseurs (figure II-1) qui visent à:

- moderniser, renforcer et diffuser le modèle que promeut l'OIT pour une bonne gouvernance dans le monde du travail sur la base des normes internationales du travail, du dialogue social et du tripartisme, modèle qui constitue la valeur ajoutée de l'Organisation et qui fait sa singularité (résultats 1 et 2);
- apporter un appui aux mandants pour les aider à concevoir ou à adapter leurs politiques et institutions du travail de manière à créer des emplois décents, à assurer l'égalité et à offrir une protection à tous (résultats 3, 4, 5, 6 et 7);
- renforcer la cohérence des politiques et accroître les investissements requis pour faire progresser la justice sociale et le travail décent, tant au niveau mondial qu'à l'échelle des pays, dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale et de programmes d'action prioritaire dans des domaines transversaux clés (résultat 8);
- conforter l'OIT dans sa position d'institution mondiale de référence dans les domaines de la production de connaissances, de l'innovation, de la coopération et de la communication au service de la justice sociale et du travail décent (catalyseur A);
- renforcer le leadership, la gouvernance et la gestion axée sur les résultats à l'échelle de l'Organisation (catalyseurs B et C).

▶ Figure II-1. Récapitulatif des principaux éléments du Programme et budget pour 2024-25



44. Le cadre de résultats et de mesure qui accompagne les résultats et les catalyseurs susmentionnés définit les produits qui doivent être fournis au cours de la période biennale au titre de chaque résultat et de chaque catalyseur, ainsi que les indicateurs et les cibles utilisés

pour mesurer et suivre les progrès accomplis vers la concrétisation des résultats attendus. La présente section contient un résumé des résultats obtenus au regard des engagements pris, aux niveaux régional et mondial ainsi que par résultat et par catalyseur. Le tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent contient des informations détaillées sur les résultats [3] obtenus avec la contribution de l'OIT, ainsi que des précisions additionnelles sur les progrès accomplis dans les domaines stratégiques et au niveau des pays.

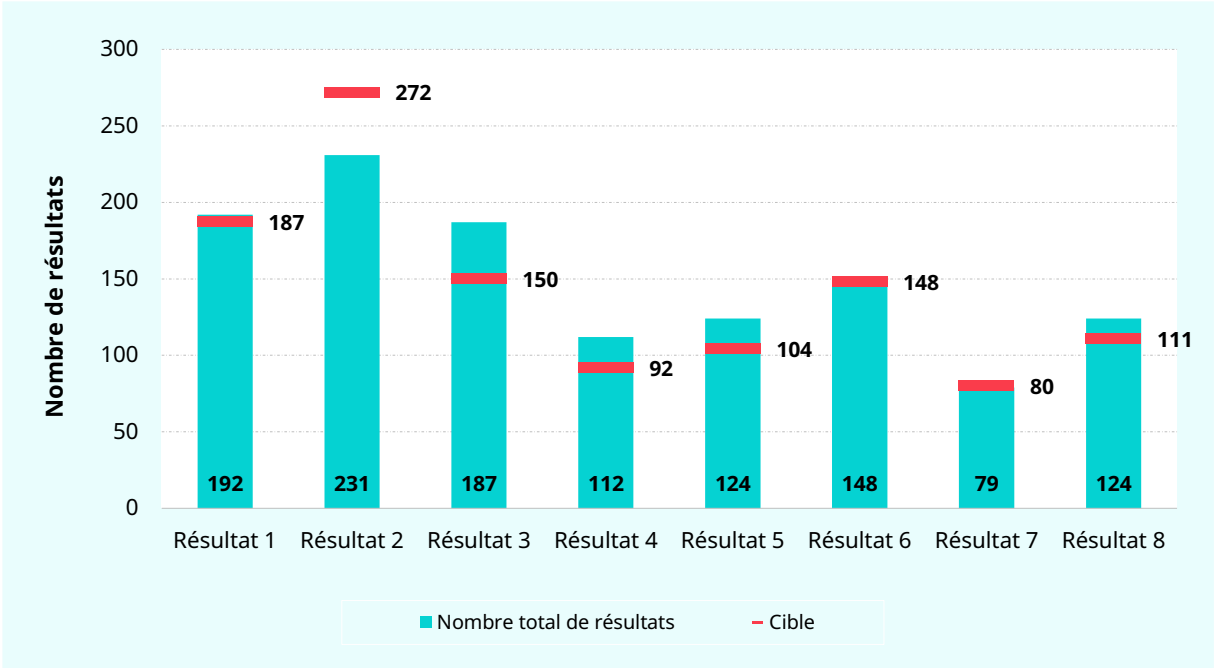
Vue d'ensemble des résultats

45. Au total, l'OIT a contribué au cours de la période biennale à la réalisation de 1 196 résultats au niveau national, répartis entre les 8 résultats stratégiques, soit 5 pour cent de plus que la cible fixée dans le programme et budget. Ces résultats comprennent notamment 1 095 exemples d'avancées institutionnelles et stratégiques et 101 nouvelles ratifications de conventions ou de protocoles de l'OIT (voir la figure II-2 et, pour de plus amples détails, les annexes I et II).

46. En dépit de la situation financière difficile décrite dans la partie I, le Bureau a atteint ou dépassé la cible globale fixée pour la période biennale à l'égard de six des huit résultats stratégiques. Cette performance s'explique par la combinaison de plusieurs facteurs. Premièrement, de nombreux résultats ont été obtenus en 2024, avant que les effets des contraintes financières ne se fassent pleinement sentir. Deuxièmement, plusieurs résultats sont le fruit de réformes stratégiques et institutionnelles de longue haleine qui avaient été engagées au cours de la période biennale précédente et avaient bénéficié d'un soutien constant. Troisièmement, dans plusieurs domaines stratégiques, des accords conclus avec plusieurs donateurs ont permis au Bureau de compenser en partie la réduction des financements en tirant le meilleur parti possible de l'utilisation intégrée de toutes les ressources disponibles. Enfin, la planification financière prudente et la définition rigoureuse des priorités auxquelles il a été procédé à la fin de la période biennale ont permis de mener à bien un nombre limité d'activités essentielles et, ainsi, d'achever les travaux dans des domaines d'action clés. Parallèlement, la réduction des financements a eu des répercussions sur certains aspects de l'exécution du programme, entraînant un ralentissement de certaines réformes et le report de certaines activités, dont les résultats se matérialiseront peut-être au cours de la période biennale suivante.

[3] On entend par résultat toute amélioration des capacités, des politiques ou de la législation concourant à la concrétisation du travail décent – y compris la ratification de conventions et protocoles de l'OIT – obtenue au cours de la période biennale avec le soutien de l'OIT et mesurable à l'aide des indicateurs de produit définis dans le programme et budget. On en trouvera une présentation plus détaillée dans la version actualisée du cadre de résultats et de mesure.

▶ **Figure II-2. Nombre total de résultats obtenus au regard des cibles fixées, par résultat stratégique**



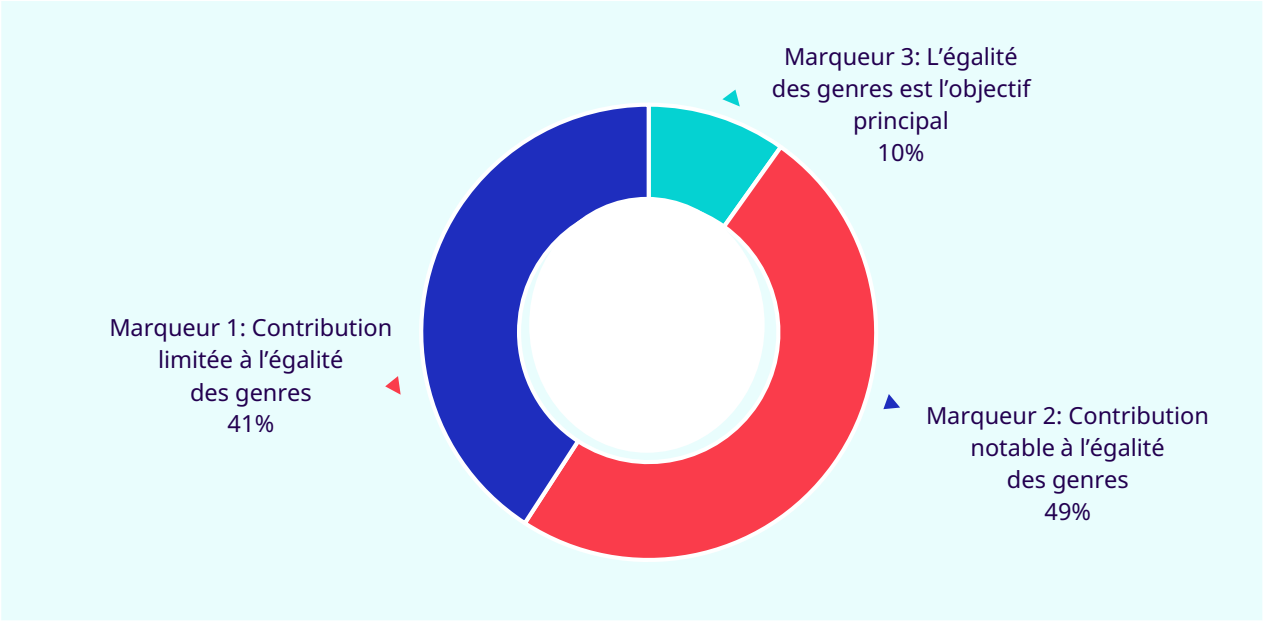
47. Les résultats obtenus au titre des résultats stratégiques ont été rendus possibles par les efforts déployés en vue de renforcer la capacité de l'OIT à produire des connaissances sous la forme de statistiques et de travaux de recherche, à promouvoir des politiques innovantes, à étendre ses partenariats et ses activités de coopération pour le développement, à exercer son leadership par l'intermédiaire de ses organes de gouvernance et à assurer une gestion efficiente, efficace, axée sur les résultats et transparente. La plupart des cibles associées à ces catalyseurs dans le programme et budget pour la période biennale ont été atteintes (annexe III).

Contribution à l'égalité des genres

48. Conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'égalité des genres est une priorité commune à tous les objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, raison pour laquelle sa promotion est intégrée à l'ensemble des programmes et initiatives de l'OIT. Aux fins du suivi et de la communication de données, et conformément à la pratique de l'ONU, le système de gestion axée sur les résultats de l'OIT comporte un marqueur de l'égalité des genres, qui est appliqué à tous les résultats de programme par pays et sert à indiquer, moyennant une échelle à trois niveaux, leur degré de contribution à la réalisation de cet objectif.

49. Au cours de la période biennale, 10 pour cent des résultats indiqués avaient pour objectif principal la promotion de l'égalité des genres et de la non-discrimination, et 49 pour cent ont notablement contribué à cet objectif (figure II-3), soit des chiffres très similaires à ceux enregistrés en 2022-23, qui s'élevaient respectivement à 7 et 50 pour cent. La plupart de ces résultats se rapportaient au résultat stratégique 5. Toutefois, d'importantes contributions à l'égalité des genres ont également été enregistrées au titre du résultat 2, notamment en lien avec l'adoption de plans d'action en faveur de l'égalité des genres et d'autres mesures prises par les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions de dialogue social, ainsi qu'au titre du résultat 6, en particulier en ce qui concerne la protection des travailleurs domestiques et leur intégration dans l'économie formelle ainsi que d'autres secteurs où la main-d'œuvre est composée majoritairement de femmes.

▶ **Figure II-3. Répartition des résultats en fonction du marqueur de l'égalité des genres**



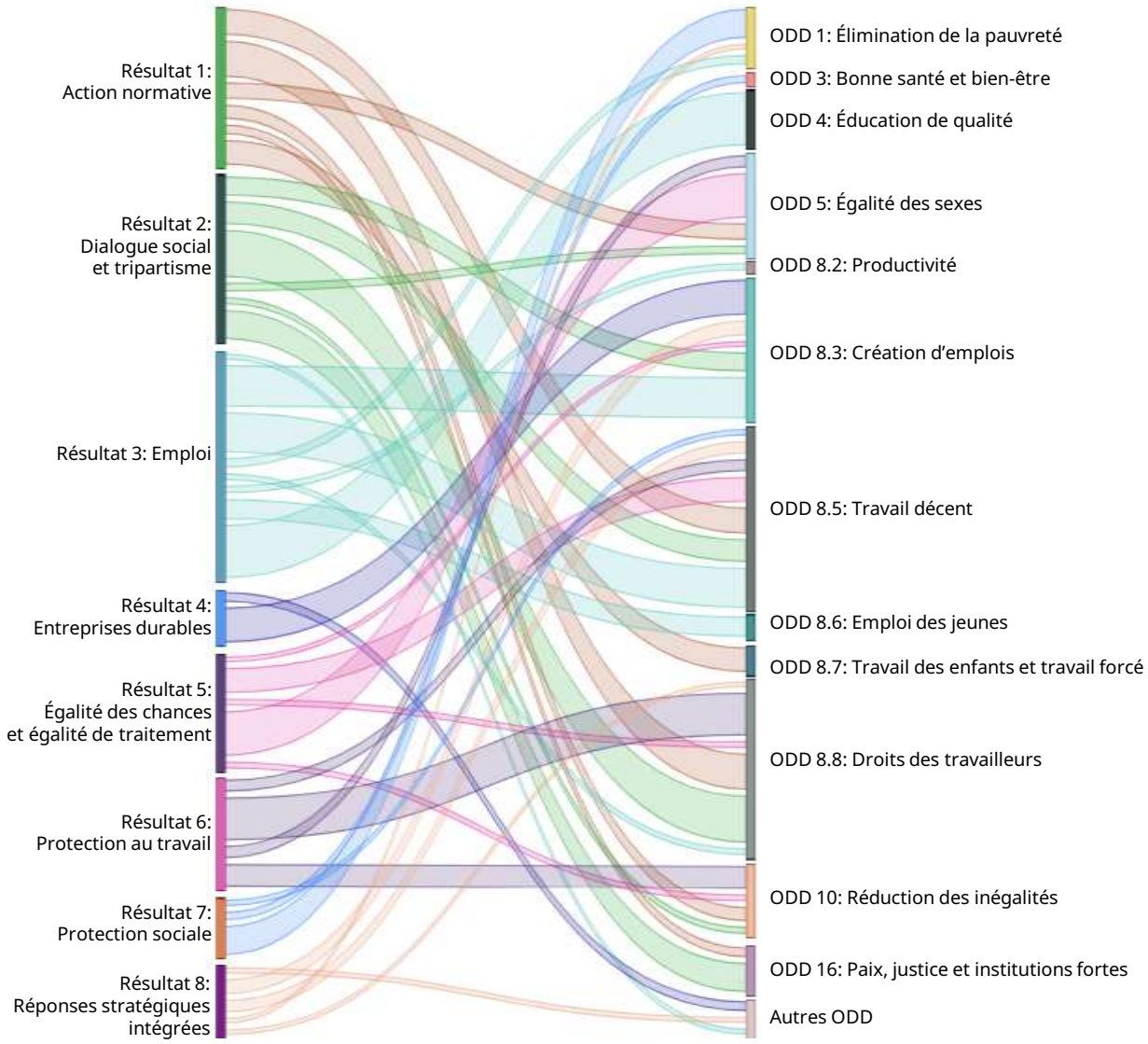
Contribution au Programme de développement durable à l'horizon 2030

50. Les résultats obtenus avec le concours de l'OIT se sont traduits par des progrès concrets au regard de nombreux ODD, et tout particulièrement de l'ODD 8, consacré au travail décent et à la croissance économique. Au total, 89 pour cent des résultats ont permis de progresser vers les cibles de l'ODD 8, notamment la cible 8.5 (36 pour cent des résultats), la cible 8.8 (34 pour cent) et la cible 8.3 (30 pour cent).

51. Outre l'ODD 8, les résultats obtenus au cours de la période biennale ont accéléré la réalisation d'autres objectifs, comme le montre la figure II-4.

- ODD 1 et ODD 3: L'extension de la protection sociale au titre du résultat 7 a contribué à réduire la pauvreté et à progresser sur la voie d'une couverture santé universelle.
- ODD 4: Les avancées réalisées en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie au titre du résultat 3 ont amélioré l'accès à une éducation de qualité.
- ODD 5: Les efforts déployés au titre du résultat 5 en vue de garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement, de reconnaître et de réduire le travail de soin non rémunéré, de protéger les travailleurs du soin et de combattre la violence et le harcèlement au travail ont contribué à l'égalité des genres.
- ODD 10: La protection des travailleurs migrants au titre du résultat 6 a favorisé la mobilité et l'égalité.
- ODD 16: Les progrès accomplis en faveur du dialogue social et du tripartisme ont amélioré l'accès à la justice du travail et ont renforcé la démocratie, la participation, la transparence et l'état de droit.

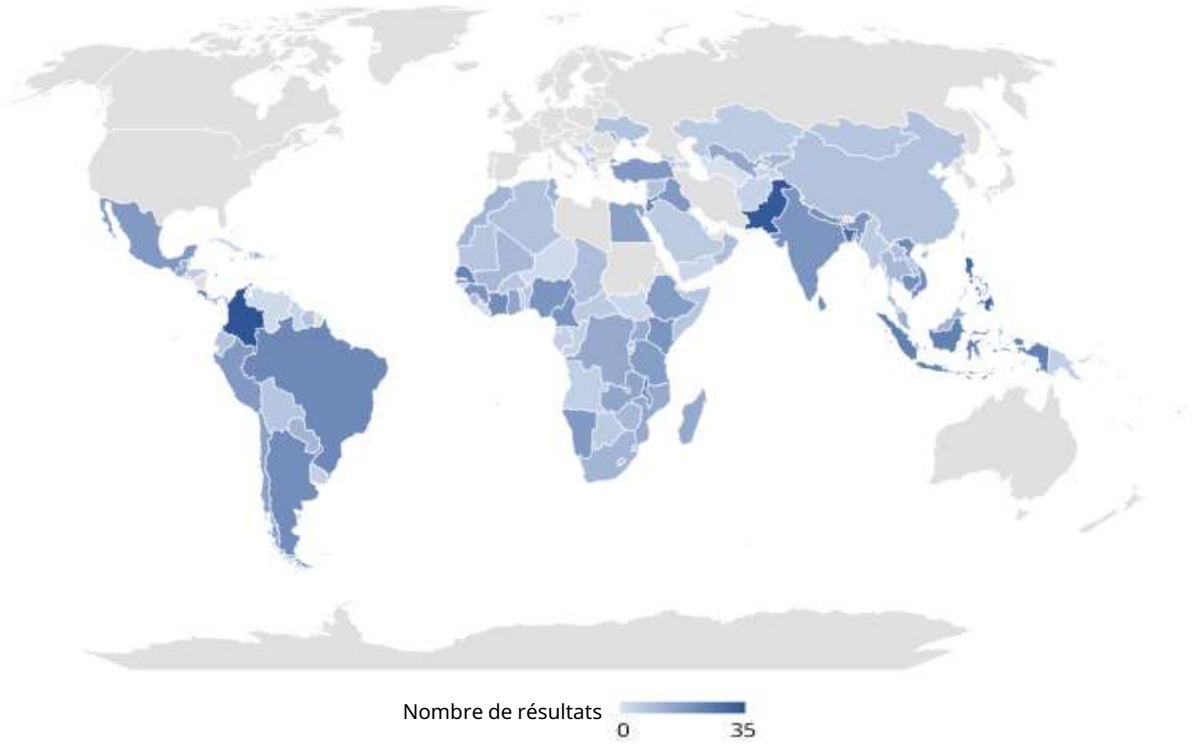
▶ **Figure II-4. Contribution aux ODD**



Résultats par région

52. L'OIT a contribué à l'obtention de résultats en matière de travail décent dans 153 États Membres et cinq territoires au cours de la période biennale, ce qui témoigne à la fois de son influence à l'échelle mondiale et de la mobilisation très large de ses mandants (figure II-5). Dans 16 États Membres – Argentine, Bangladesh, Brésil, Cambodge, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Indonésie, Malawi, Népal, Nigéria, Ouzbékistan, Pakistan, Philippines, Sénégal et Viet Nam –, l'OIT a aidé les mandants à atteindre 20 résultats ou plus, démontrant ainsi sa capacité à assurer avec constance l'exécution du programme dans différents contextes régionaux.

▶ **Figure II-5. Répartition géographique des résultats**



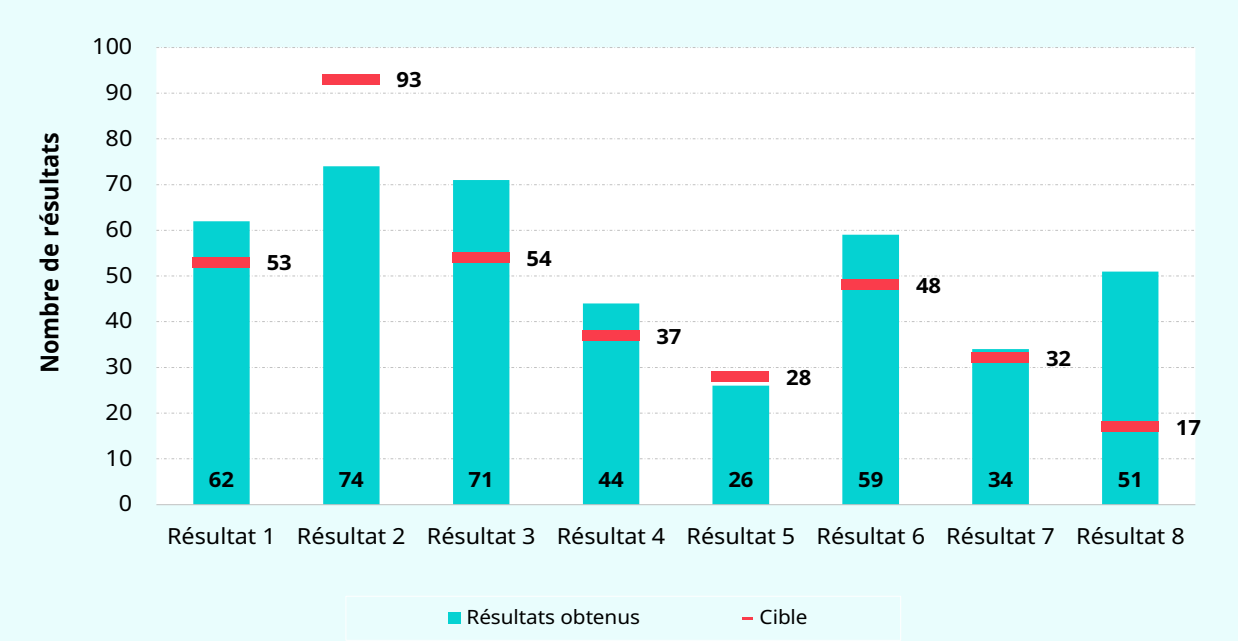
Afrique

▶ **Tableau II-1. Budget de la coopération pour le développement en Afrique** (2024-25)

Total: 294,7 millions de dollars É.-U.			
Les cinq principaux pays bénéficiaires sont les suivants:		**Les cinq principaux partenaires de financement sont les suivants:**	
Éthiopie	23,9 millions de dollars É.-U.	Pays-Bas (Royaume des)	64,2 millions de dollars É.-U.
Kenya	23,2 millions de dollars É.-U.	Union européenne	37,2 millions de dollars É.-U.
Tunisie	20,9 millions de dollars É.-U.	Allemagne	21,7 millions de dollars É.-U.
Égypte	19,1 millions de dollars É.-U.	Suède	19,3 millions de dollars É.-U.
Ouganda	18,1 millions de dollars É.-U.	États-Unis	15,5 millions de dollars É.-U.

53. Au cours de la période biennale, malgré la situation financière mondiale tendue et les épisodes d'instabilité politique qu'ont connus plusieurs pays, la région a sensiblement progressé dans la mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan (2019). Tenant compte du fait que l'Afrique est, de toutes les régions, celle dont le portefeuille d'activités de coopération pour le développement est le plus étendu, et grâce aux solides contributions des partenaires de développement (tableau II-1), le Bureau a enregistré 421 résultats, dépassant ainsi la cible fixée pour six des huit résultats stratégiques pour la période biennale (figure II-6).

▶ **Figure II-6. Résultats obtenus en Afrique au regard des cibles fixées, par résultat stratégique**



Création d'emplois décents plus nombreux pour les jeunes femmes et les jeunes hommes

54. Face aux problèmes d'emploi et de chômage des jeunes qui persistent en Afrique, l'OIT a soutenu la mise en place de politiques et de programmes intégrés aux niveaux national, sous-régional et continental, qui ont rendu possibles plusieurs avancées majeures:

- adoption de la Stratégie de l'UA-OIT pour l'emploi des jeunes en Afrique;
- institutionnalisation d'un système de marqueur pour évaluer les investissements et les opérations financières de la Banque africaine de développement sous l'angle de leur impact sur les jeunes, l'emploi et le développement des compétences;
- adoption du Pacte de Dakar des jeunes femmes et hommes d'Afrique de l'Ouest et du Sahel pour la promotion des emplois décents et de l'éducation en situation d'urgence;
- validation du programme conjoint UA-OIT-UNESCO appelé CREATE (L'économie de la création au service du développement durable de l'Afrique);
- organisation de la 20e Conférence régionale pour les praticiens des travaux à haute intensité de main-d'œuvre, consacrée à la création d'emplois et aux infrastructures résilientes face aux changements climatiques, et lancement à titre expérimental d'un modèle d'évaluation des emplois verts dans trois pays;
- mise en œuvre de programmes d'investissement à forte intensité d'emploi dans 15 pays, ces programmes ayant généré 527 000 jours de travail directement et environ 450 000 indirectement, dont 40 pour cent ont profité à des femmes.

Développement de compétences adaptées à l'avenir du travail

55. L'OIT a lancé son «Pôle de compétences pour l'Afrique» et apporté un appui aux mandants afin de renforcer les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie dans 30 pays et d'accélérer la transition numérique dans le cadre du Programme mondial de compétences. Elle a aussi contribué à l'adoption de la Stratégie continentale africaine pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) 2025-2034 et du cadre en matière d'EFTP 2025-2034 de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), ce qui a renforcé la cohérence de la gouvernance du développement des compétences à l'échelle de la région. Des progrès ont été faits dans le domaine de la production de données et de statistiques sur les compétences: 41 pays ont fourni des données sur la proportion de jeunes ayant suivi un enseignement ou une formation technique ou professionnelle jusqu'au bout, tandis que 35 ont collecté des informations sur la formation en situation de travail. À l'échelle de la région, environ 250 000 personnes ont bénéficié de programmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie mis en en œuvre avec le soutien de l'OIT.

Promotion de transformations inclusives compatibles avec le travail décent dans l'économie informelle et l'économie rurale

56. Les programmes en faveur de l'économie rurale mis en œuvre avec le soutien de l'OIT ont contribué à l'amélioration des conditions de travail, au renforcement du dialogue social – notamment en Guinée équatoriale, au Ghana, au Malawi, au Mozambique et au Sénégal – et à la création d'emplois décents dans l'industrie agroalimentaire au Kenya et au Zimbabwe. Par ailleurs, les mandants de 16 pays ont amélioré leur capacité à mettre en place des voies d'accès à la formalisation inclusives en mettant à profit les solutions innovantes et les bonnes pratiques recensées.

Création de conditions favorables aux entreprises durables et à l'économie sociale et solidaire

57. L'OIT a fait bénéficier six États Membres de conseils techniques spécialisés et de produits de diffusion des connaissances afin de faciliter la formulation de politiques favorables aux entreprises durables et le renforcement des capacités institutionnelles nécessaires à cette fin. En février 2025, la Conférence de l'Union africaine a adopté le deuxième plan décennal de mise en œuvre (2024-2033) en faveur de l'économie sociale et solidaire. À l'appui de la mise en œuvre de ce plan, l'OIT et l'Union africaine ont réalisé des études en République démocratique du Congo, en Égypte, au Kenya, à Madagascar, au Nigéria et en Zambie pour répertorier les lacunes des politiques auxquelles il convient de remédier ainsi que les points d'entrée et les possibilités à exploiter pour renforcer la contribution du secteur au travail décent et au développement durable. Entre autres progrès accomplis au niveau des pays, un programme ayant pour objet de faciliter l'accès à des financements mixtes publics-privés a été élaboré en Tunisie, dont bénéficient plus de 170 entités de l'économie sociale et solidaire.

Renforcement du dialogue social et du tripartisme

58. L'OIT a soutenu l'adoption du cadre type de systèmes de règlement des conflits du travail de la SADC (2024) et a facilité la création, au sein de la SADC, d'un comité technique conjoint sur les relations professionnelles dans le secteur public pour renforcer les capacités de l'administration du travail. Les organisations d'employeurs et de travailleurs de 25 pays ont renforcé leurs capacités institutionnelles et leur pouvoir d'influence sur l'élaboration des politiques. Avec le concours de l'OIT, Business Africa a adopté en 2025 une feuille de route pour redynamiser l'activité économique.

Extension de la protection sociale et de la protection des travailleurs

59. Depuis 2015, la couverture de la protection sociale en Afrique n'a progressé que de quatre points de pourcentage, progression dont environ la moitié a été enregistrée après la pandémie de COVID-19, ce qui illustre le rôle que celle-ci a joué dans la priorisation de cette question dans l'agenda politique et la reconnaissance par la société de son importance cruciale. Dans ce contexte, l'OIT a appuyé l'expansion des systèmes de protection sociale dans 25 pays d'Afrique, en s'attachant plus particulièrement aux travailleurs de l'économie informelle, aux populations rurales, aux migrants et aux réfugiés. L'un des faits marquants de la période biennale est que six millions de producteurs de café et de cacao ont eu accès à l'assurance-santé en Côte d'Ivoire. La Stratégie régionale de protection sociale en Afrique (2021-2025) a établi un cadre pour les réformes nationales, et le Forum africain de coordination et de coopération en matière de sécurité sociale, créé en 2024 avec le concours de l'OIT et de l'Union africaine, a renforcé la coordination des politiques au niveau continental.

Promotion des normes du travail et de l'égalité des genres

60. En 2024-25, douze États Membres africains ont ratifié 26 conventions de l'OIT, l'Angola comptabilisant à lui seul huit ratifications. L'OIT a aidé les mandants à s'acquitter de leurs obligations en matière de présentation de rapports et à se préparer en vue de leur collaboration avec les mécanismes de contrôle.

61. L'OIT a également soutenu les efforts déployés pour éliminer le travail des enfants et protéger les enfants migrants, notamment au moyen de l'harmonisation des politiques et de l'organisation de consultations régionales en prévision de la sixième Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants, qui se tiendra au Maroc en 2026. Pour ce qui est de l'égalité des genres, l'OIT a aidé des pays à améliorer la situation dans le secteur du soin (encadré II-1) et à lutter contre la discrimination sur le marché du travail et contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Elle a contribué à l'élaboration de la Convention de l'Union africaine sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles, adoptée en février 2025, qui s'inscrit dans le droit fil de la convention n° 190.

▶ Encadré II-1. Élaboration d'une politique nationale du soin au Kenya

Le BIT a aidé le gouvernement du Kenya à élaborer une politique nationale du soin en lui prodiguant des conseils techniques, en veillant au respect des normes internationales du travail et du Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin (reconnaissance, réduction et redistribution du soin non rémunéré, et rétribution et représentation des travailleurs du soin). La politique s'inscrit dans une approche multisectorielle visant à remédier à la répartition inégale du travail de soin non rémunéré, qui incombe de manière disproportionnée aux femmes et aux filles, et à promouvoir l'égalité des genres grâce à des infrastructures et des services appropriés, des conditions de travail décentes dans le secteur du soin et une meilleure représentation des travailleurs du soin.

Renforcement des systèmes d'information sur le marché du travail

62. Les pays d'Afrique ont fait des progrès dans le domaine de la production de statistiques du travail et de données sur le travail décent. Un total de 22 États Membres ont réalisé des enquêtes sur la main-d'œuvre ou amélioré les systèmes d'information sur le marché du travail avec l'appui technique du BIT, notamment en ce qui concerne les statistiques sur le travail des enfants et les indicateurs des ODD.

Des partenariats plus étroits et une coopération mondiale renforcée

63. En mai 2025, l'OIT a signé un nouvel accord de partenariat avec la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique en vue de renforcer la cohérence des politiques à l'appui de la transformation de l'Afrique. L'OIT a prêté son concours à des initiatives décisives à l'échelle du continent, notamment le Forum régional africain sur le développement durable, le rapport intitulé *Africa Sustainable Development Report* et la Conférence des ministres africains des Finances, de la Planification et du Développement économique. En février 2025, la Conférence de l'Union africaine a adopté une décision décisive intitulée «Décision sur la justice sociale en Afrique: promouvoir un progrès économique, social et environnemental axé sur les populations», dans laquelle elle préconise une coopération renforcée avec l'OIT et l'intégration du travail décent dans le programme de transformation de l'Afrique.

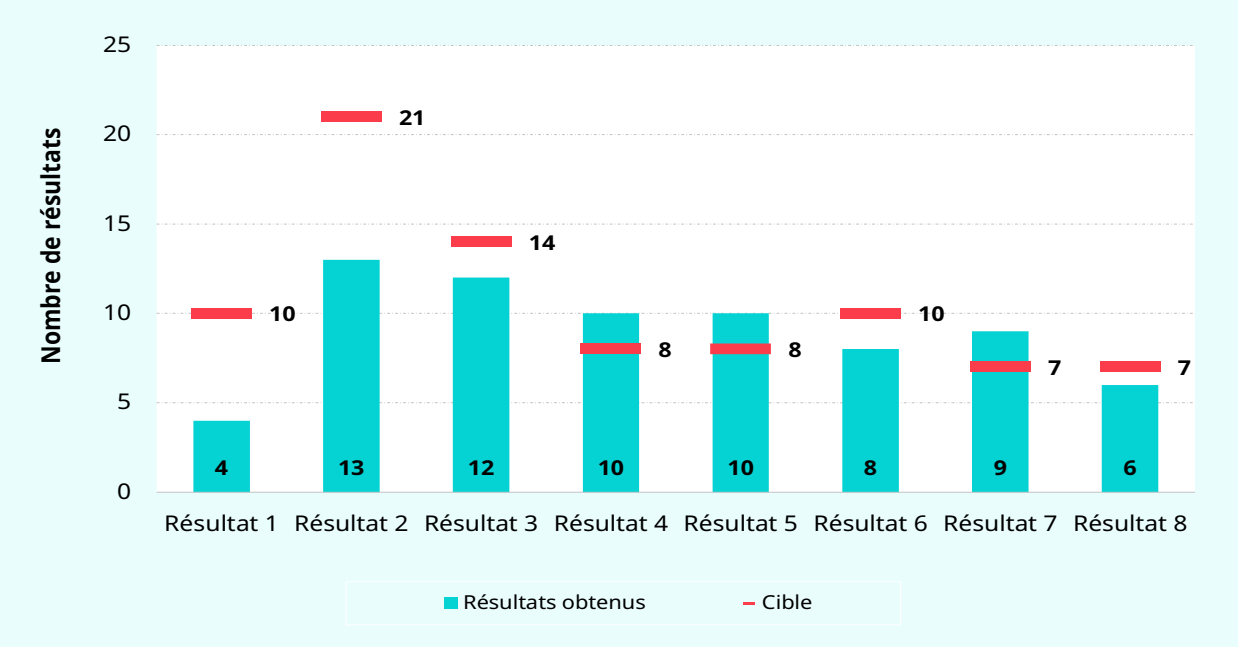
États arabes

▶ **Tableau II-2. Budget de la coopération pour le développement dans les États arabes** (2024-25)

Total: 162,0 millions de dollars É.-U.			
Les cinq principaux pays bénéficiaires sont les suivants:		**Les cinq principaux partenaires de financement sont les suivants:**	
Jordanie	55,7 millions de dollars É.-U.	Allemagne	48,2 millions de dollars É.-U.
Liban	44,6 millions de dollars É.-U.	Union européenne	27,3 millions de dollars É.-U.
Iraq	32,3 millions de dollars É.-U.	Pays-Bas	22,5 millions de dollars É.-U.
Territoire palestinien occupé	11,0 millions de dollars É.-U.	Qatar	6,9 millions de dollars É.-U.
Qatar	6,6 millions de dollars É.-U.	Italie	5,1 millions de dollars É.-U.

64. L'OIT a continué d'aider ses mandants dans les États arabes à répondre aux attentes aussi bien des pays à revenu élevé de la région que des pays fragiles fortement dépendants de l'aide internationale, dont certains ont été durement touchés par des conflits armés, le changement climatique et les catastrophes naturelles. Compte tenu de l'élargissement du portefeuille d'activités de coopération pour le développement de la région (tableau II-2), l'OIT a contribué à l'obtention de 72 résultats couvrant l'ensemble des résultats stratégiques dans neuf États Membres et, dans le cadre du programme de coopération pour le développement en faveur du territoire palestinien occupé, dans l'État de Palestine, et les cibles fixées ont été atteintes ou dépassées à l'égard de trois résultats stratégiques (figure II-7).

▶ **Figure II-7. Résultats obtenus au regard des cibles fixées dans les États arabes, par résultat stratégique**



Promotion de l'application des normes, du dialogue social et du tripartisme

65. La cible fixée pour la ratification des conventions de l'OIT dans la région n'a pas été atteinte, une seule nouvelle ratification ayant été enregistrée au cours de la période biennale: celle de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, par l'Arabie saoudite. Toutefois, d'importants progrès ont été faits sur le plan de la prise en considération des commentaires et des recommandations des organes de contrôle de l'OIT dans les cadres stratégiques et programmatiques nationaux, tels que le Programme de promotion du travail décent (PPTD) 2025-2027 de la Jordanie et le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable de Bahreïn. En outre, la République arabe syrienne a rattrapé les dix années de retard qu'elle avait accumulées en matière de présentation de rapports, réaffirmant ainsi sa volonté de se conformer aux obligations qui lui incombent au titre des normes internationales du travail. En décembre 2025, l'OIT, Oman et le Conseil de coopération des États arabes du Golfe (CCG) ont organisé conjointement un atelier régional tripartite dont l'objectif était d'accroître le nombre de ratifications et d'améliorer l'application des normes internationales du travail.

66. L'OIT a soutenu les efforts déployés au niveau national pour renforcer les cadres et les mécanismes de dialogue social à travers la région. À Oman, le gouvernement a organisé en août 2025 le Forum national du travail, créant ainsi un nouvel espace de dialogue tripartite sur les réformes du travail et l'avenir du travail. Les travaux menés dans ce cadre ont abouti à l'adoption de trois décisions ministérielles visant à fixer des normes cohérentes pour la gouvernance des lieux de travail, qui portaient sur le traitement des réclamations, les procédures disciplinaires et l'élaboration d'un modèle de réglementation interne du travail.

67. Les organisations d'employeurs de la République arabe syrienne (encadré II-2) et du Yémen ont renforcé leur offre de services et leurs capacités de sensibilisation, et les syndicats de quatre États Membres ont élargi leur champ d'action et amélioré leur inclusivité, ce qui leur a permis de peser davantage dans le dialogue social. La Fédération générale des syndicats de Palestine a amélioré la fourniture de services juridiques à ses membres et renforcé son

mécanisme de plainte, ce qui a contribué à la résolution de 320 cas. En Iraq, les syndicats ont adopté en 2024 une stratégie nationale conjointe ainsi que des plans d'action à l'échelle des gouvernorats en vue d'étendre la couverture de la sécurité sociale, pour les travailleurs de l'économie formelle comme pour ceux de l'économie informelle.

▶ Encadré II-2. Formation professionnelle en République arabe syrienne

En avril 2025, la Chambre d'industrie de Damas a rouvert son centre de formation professionnelle d'Adra, une structure qui avait été inactive pendant quatorze ans. Dans le cadre de sa stratégie visant à favoriser le redressement de l'industrie, le centre dispense à l'heure actuelle des formations techniques et entrepreneuriales sur mesure, notamment des cours trimestriels sur la sécurité et la santé au travail. À ce jour, ces activités ont été suivies par 80 participants, qui ont ainsi pu renforcer leurs compétences en vue de les mettre au service de la reconstruction et de la revitalisation du secteur privé.

Amélioration de la protection sociale et contribution à l'égalité des genres

68. Entre 2024 et 2025, l'OIT a soutenu la réforme et l'extension de la protection sociale dans tous les États arabes. En Iraq, des réformes ont été engagées à la suite d'un examen des dépenses de protection sociale en vue de renforcer le financement et la gouvernance de la protection sociale et se sont traduites par une augmentation massive du taux d'affiliation à la sécurité sociale dans le secteur privé. Oman a mis en œuvre un système de retraite contributif unifié qui a étendu les prestations liées à la maternité et à la paternité, marquant une avancée décisive vers l'instauration d'une assurance sociale qui tienne compte des considérations de genre dans les pays membres du CCG. La République arabe syrienne a renforcé la gouvernance et la viabilité financière de son système de protection sociale, et l'État de Palestine a amélioré la cohérence de ses politiques en harmonisant les modalités de prestation des services d'assistance sociale.

69. Les progrès réalisés vers l'égalité des genres ont également été consolidés par des réformes de la législation et des politiques publiques. La Jordanie a prolongé la durée du congé de maternité, affecté des crédits budgétaires aux infrastructures de garde d'enfants, renforcé la protection des travailleurs du soin et adopté un amendement législatif décisif établissant un quota de femmes de 20 pour cent au sein des conseils d'administration. L'État de Palestine a adopté sa première stratégie en faveur de l'égalité des genres.

Promotion de l'emploi et des entreprises durables

70. L'OIT a continué d'aider les États Membres à créer des emplois décents et à développer les compétences des travailleurs dans les domaines de l'économie numérique et de l'économie verte. Ces efforts ont notamment consisté à promouvoir des cadres de politiques intégrés à l'appui de transitions justes, la croissance de la productivité, le développement des chaînes d'approvisionnement, la conduite responsable des entreprises et un environnement favorable aux entreprises durables.

71. Avec l'aide de l'OIT, l'Iraq et Oman ont renforcé leurs cadres globaux pour les politiques de l'emploi, et la Jordanie a élaboré une feuille de route sectorielle en vue de créer des emplois dans le secteur de la construction. L'OIT a également favorisé l'amélioration de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, des systèmes de formation en situation de travail et des normes professionnelles dans quatre pays.

72. Les programmes d'investissement à forte intensité d'emploi destinés au développement et à la réhabilitation des infrastructures ont créé 899 780 jours de travail en Iraq, en Jordanie, au Liban, dans le territoire palestinien occupé et en République arabe syrienne.

73. L'Iraq a validé sa première politique nationale de développement des petites et moyennes entreprises, inauguré un centre de services publics de l'emploi, mis en place à titre expérimental des clubs de recherche d'emploi et instauré une formation sur les compétences vertes. L'État de Palestine et le Yémen ont élargi l'appui aux coopératives et aux micro, petites et moyennes entreprises par l'intermédiaire de formations ciblées, de l'inclusion financière et d'initiatives en faveur des entreprises vertes. Au Qatar, le ministère du Travail a mis au point un ensemble d'outils sur la conduite responsable des entreprises, fondés sur la participation et la formation des parties prenantes. L'Arabie saoudite a adopté une stratégie nationale en faveur des coopératives.

74. En Iraq, l'OIT a mené à bien des activités de renforcement des capacités et apporté des contributions techniques à la révision de la contribution déterminée au niveau national. Le Liban a lancé sa stratégie à long terme de développement à faible taux d'émissions, qui tient compte des travaux de recherche de l'OIT et prévoit l'expérimentation de solutions agricoles climato-compatibles.

Réponses aux situations de crise

75. De nombreux pays et territoires de la région ont connu des crises et des conflits au cours de la période biennale. Dans ces circonstances, l'OIT a poursuivi ses activités dans le respect du cadre défini par la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, et encouragé des mesures en faveur de la prévention, du redressement et de la reconstruction.

76. Lors du Forum régional tripartite décisif consacré à l'impact des événements socio-économiques sur les marchés du travail de la République arabe syrienne et des pays voisins, qui s'est tenu à Damas en octobre 2025, les mandants ont adopté un cadre pour promouvoir le dialogue régional, lequel met l'accent sur la promotion de l'emploi, les compétences et la mobilité, la protection sociale et la cohérence des politiques tripartites.

77. Au Liban, des programmes à forte intensité d'emploi ont permis à des municipalités d'accueillir des personnes déplacées pendant la guerre de 2024 et d'assurer un emploi décent à 665 d'entre elles. Dans l'État de Palestine, les institutions nationales ont amélioré les règles régissant les programmes d'emploi d'urgence, tandis que les acteurs humanitaires ont adopté une note d'orientation sur les programmes de travaux rémunérés («cash for work»), qui a réduit la fragmentation et garanti une approche cohérente et fondée sur les droits.

Asie et Pacifique

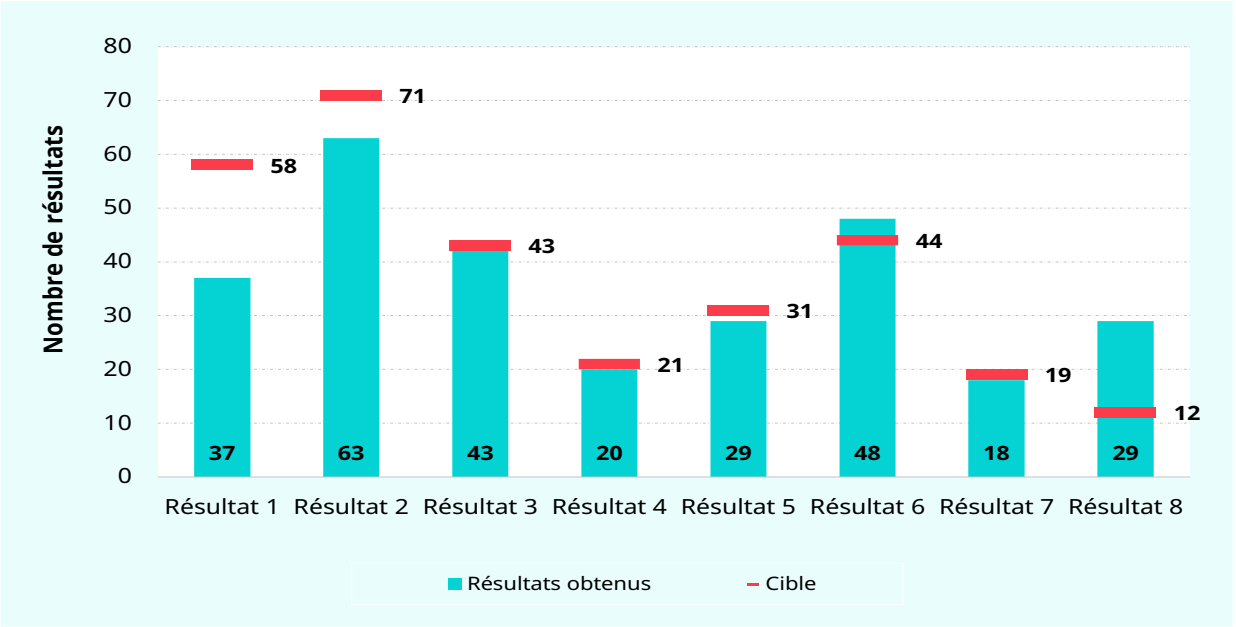
▶ **Tableau II-3. Budget de la coopération pour le développement en Asie et dans le Pacifique** (2024-25)

Total: 209,8 millions de dollars É.-U.			
Les cinq principaux pays bénéficiaires sont les suivants:		**Les cinq principaux partenaires de financement sont les suivants:**	
Bangladesh	48,6 millions de dollars É.-U.	Union européenne	40,2 millions de dollars É.-U.
Viet Nam	20,4 millions de dollars É.-U	Canada	25,2 millions de dollars É.-U.
Cambodge	16,0 millions de dollars É-U.	Secteur privé	25,0 millions de dollars É.-U.
Papouasie-Nouvelle-Guinée	15,2 millions de dollars É.-U.	Japon	20,0 millions de dollars É.-U.
Indonésie	14,5 millions de dollars É.-U.	États-Unis	18,2 millions de dollars É.-U.

78. La région de l'Asie et du Pacifique a été confrontée à des défis économiques, géopolitiques et environnementaux, notamment des perturbations des chaînes d'approvisionnement, des chocs climatiques et de l'instabilité politique. La croissance de l'emploi est restée relativement forte en 2024-25, sans toutefois que la qualité des emplois ne s'en trouve améliorée: l'informalité et les disparités de genre ont persisté, et de nombreux jeunes – en particulier les jeunes femmes – sont restés exclus de l'emploi, de l'éducation et de la formation. Dans le même temps, grâce à la transformation numérique rapide, aux innovations du secteur privé et aux nouvelles réformes engagées par les mandants tripartites, la région a su faire preuve de résilience et de dynamisme, et a notamment renforcé le dialogue social et mis davantage l'accent sur la conduite responsable des entreprises et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

79. Malgré un portefeuille d'activités de coopération pour le développement légèrement moins important dans la région, l'appui soutenu des partenaires de financement (tableau II-3) a permis à l'OIT et à ses mandants de concrétiser 287 résultats au niveau national, tous résultats stratégiques confondus (figure II-8). Si le nombre de ratifications enregistrées au cours de la période biennale a été comparable à celui de 2022-23, les mandants de nombreux pays ont renforcé leur capacité à participer aux processus normatifs, ce dont témoigne l'amélioration encourageante des résultats dans le domaine des normes obtenus dans la région. Ces résultats concernent tous les domaines prioritaires énoncés dans la Déclaration de Singapour (2022), décrits ci-après.

▶ **Figure II-8. Résultats obtenus en Asie et dans le Pacifique au regard des cibles fixées, par résultat stratégique**



Nouvelle dynamique de dialogue social et de tripartisme

80. Les mécanismes nationaux de dialogue social ont été redynamisés dans dix États Membres. Six pays ont relancé les consultations tripartites sur la réforme du droit du travail, le suivi des observations des organes de contrôle de l'OIT et les salaires minima. Le dialogue social sectoriel s'est en outre développé sur les questions ayant trait à la productivité, aux conditions de travail, aux salaires (encadré II-3) et aux mécanismes de traitement des réclamations dans les secteurs économiques clés, ce qui a contribué à une plus grande stabilité dans les relations professionnelles, élément essentiel à la confiance des investisseurs et à une croissance inclusive. Répondant aux préoccupations de longue date concernant la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, les Fidji ont rouvert le dialogue sur la loi fidjienne sur les relations professionnelles, en s'appuyant sur les observations positives formulées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR).

▶ **Encadré II-3. La Papouasie-Nouvelle-Guinée annonce une augmentation historique du salaire minimum**

En septembre 2025, la Papouasie-Nouvelle-Guinée a approuvé la première augmentation du salaire minimum depuis près d'une décennie, portant ce salaire de 3,50 à 5 kina papouan-néo-guinéens (kina) en 2026. De nouvelles augmentations le porteront à 5,25 kina en 2027 et à 5,50 kina en 2028. La réforme a été menée suivant un processus inclusif et fondé sur des données factuelles qui a été piloté par le Conseil des salaires minima précédemment rétabli, auquel ont participé des représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs, et dans le cadre duquel des consultations ont été organisées à l'échelle nationale. L'OIT a appuyé ce processus au moyen de conseils techniques et d'activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux, en portant une attention particulière à l'égalité des genres et à la non-discrimination, conformément à la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et à la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

81. Des initiatives soutenues par l'OIT ont renforcé les capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et de travailleurs dans 20 pays. Au Pakistan, la Fédération des employeurs, de concert avec le réseau du Pacte mondial des Nations Unies et la Fédération des chambres de commerce et d'industrie du Pakistan, a créé le Groupe de travail des entreprises du Pakistan pour encourager un appui coordonné du secteur privé à la mise en œuvre du Cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable. En Papouasie-Nouvelle-Guinée, la Centrale nationale des syndicats a été rétablie et, au Viet Nam, 10 976 nouveaux syndicats de base ont été créés, ce qui a renforcé la représentation des travailleurs au niveau des entreprises.

Promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes

82. Des progrès importants ont été accomplis dans la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Dix pays ont adopté ou renforcé une législation et des mécanismes institutionnels conformément aux conventions n^{os} 100 et 111, à la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, à la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et à la convention n° 190. Grâce aux fonds du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), l'OIT a appuyé l'élaboration de la feuille de route nationale de l'Indonésie sur l'économie du soin au service d'un monde porteur de changements, juste et équitable, ainsi que de la feuille de route nationale du Bangladesh pour le soin aux enfants. En outre, huit pays ont adopté ou modifié des lois sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, favorisant ainsi la mise en œuvre de la convention n° 190 et contribuant à rendre les lieux de travail plus sûrs et plus inclusifs.

Promotion de politiques de l'emploi inclusives, de la protection sociale et des compétences à l'appui des transitions tout au long de la vie

83. Les États Membres ont de plus en plus mis en œuvre des approches intégrée des compétences, de l'emploi et de la protection sociale à l'appui des transitions tout au long de la vie – passage de l'école au monde du travail, entrée dans la parentalité, vieillissement et handicap. La Malaisie a piloté l'Année des compétences 2025 de l'ASEAN, qui a débouché sur l'adoption d'une déclaration commune sur l'importance du développement des compétences pour préparer la main-d'œuvre régionale de demain. Le Cambodge a établi des cadres stratégiques nationaux sur la protection sociale et la couverture-santé. Sri Lanka a adopté sa première politique nationale de protection sociale, fondée sur une approche intégrant toutes les étapes de la vie et articulant l'assistance sociale, le soin, l'assurance sociale et l'intégration sur le marché du travail. La Chine a modernisé son modèle actuariel de pension, la Malaisie a élargi les prestations d'invalidité et de survivant à tous les travailleurs étrangers (migrants), et le Timor-Leste a mis en place une plateforme de sécurité sociale qui facilite l'accès aux informations et aux services numériques. Cinq pays de la région – l'Indonésie, le Cambodge, le Népal, le Pakistan et les Philippines – sont devenus pays pionniers de l'Accélérateur mondial, démontrant leur volonté de mettre en cohérence leurs stratégies nationales relatives à l'emploi, à la protection sociale et à une transition juste.

Des outils pour favoriser les transitions vers l'économie formelle

84. La région a renforcé l'appropriation nationale concernant la formalisation en tant que vecteur de productivité, de travail décent et de viabilité budgétaire et a de plus en plus fait de cet objectif une composante du développement des micro, petites et moyennes entreprises, des politiques de protection sociale et des écosystèmes des entreprises, en s'appuyant sur la numérisation. Grâce aux fonds du CSBO, l'OIT a diffusé des connaissances et fourni des outils

pratiques et des conseils stratégiques, notamment dans le cadre du Forum régional de partage des connaissances sur la formalisation (Bangkok, 2024). Cela a contribué à l'adoption de feuilles de route nationales pour la formalisation et à la mise en œuvre d'autres initiatives au Cambodge, en Mongolie, au Népal, au Pakistan et aux Philippines. L'Inde, Kiribati et les Tuvalu ont mis en place des plateformes numériques pour promouvoir l'affiliation aux systèmes de protection sociale et le respect des règles par les entreprises. Le Cambodge a développé des cadres de formalisation pour les micro, petites et moyennes entreprises. La Mongolie a étendu l'assurance sociale aux travailleurs de l'économie formelle. La Chine, l'Inde et les Philippines ont élaboré des outils de diagnostic et des dispositifs de protection pour les travailleurs des plateformes.

Migrations de main-d'œuvre équitables et protection des travailleurs migrants

85. Pendant la période biennale, quatre cadres et protocoles d'entente ont été conclus au niveau bilatéral, et un l'a été au niveau régional. Huit États Membres ont adopté ou révisé des politiques migratoires traitant du recrutement équitable, de la portabilité des prestations et de la réintégration. Le développement des centres de ressources pour les migrants et des centres de services de l'emploi a permis à plus de 300 000 travailleurs migrants et aux membres de leurs familles de pouvoir accéder plus facilement aux mécanismes de traitement des réclamations, à l'aide au développement des compétences et aux services de réintégration. Les dirigeants de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) ont adopté trois instruments régionaux sur la reconnaissance des compétences, la portabilité des prestations de sécurité sociale et les pêcheurs migrants, et le Forum des îles du Pacifique a adopté des principes régionaux sur la mobilité de la main-d'œuvre.

Promotion du travail décent dans les situations de crise

86. Les pays de la région ont davantage intégré le travail décent dans les efforts qu'ils ont déployés en faveur du redressement et de la résilience. Au Pakistan, les programmes mis en œuvre après les inondations ont ciblé dans le même temps l'emploi, la formation et les normes du travail et ont généré 5 200 journées de travail. Aux Philippines, un programme d'emploi d'urgence dans le secteur de la noix de coco a créé 2 205 journées de travail et contribué à la reconstruction des infrastructures communautaires. Au Viet Nam, les mesures prises en vue du redressement après le passage du typhon ont permis aux coopératives de rétablir leur production tout en créant 4 000 journées de travail pour les populations touchées. En Afghanistan, les organisations d'employeurs ont aidé à préserver les micro, petites et moyennes entreprises et les emplois dans un contexte d'instabilité. Au Myanmar et dans d'autres situations de crises, des initiatives similaires ont soutenu les moyens de subsistance.

Institutionnalisation des cadres pour une transition juste et développement des emplois verts

87. Sept pays ont institutionnalisé leurs cadres pour une transition juste en établissant des liens entre questions climatiques et politiques du travail. En unissant ses efforts à ceux déployés dans le cadre du Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte, de l'Accélérateur mondial et de coalitions de donateurs, l'OIT a contribué à renforcer la cohérence des politiques et la mobilisation tripartite. Le Bangladesh, le Népal, le Pakistan et le Timor-Leste ont intégré les emplois verts et les principes d'une transition juste à leurs contributions déterminées au niveau national; l'Indonésie a œuvré en faveur d'une transition juste dans le secteur de l'énergie; et les Philippines ont adopté un cadre de transition juste pour les emplois verts (2025) qui constitue un point de référence régional pour l'intégration des questions climatiques et de gouvernance du travail.

Développement des coalitions et des connaissances au service de la justice sociale en Asie et dans le Pacifique

88. Par l'élan qu'elle a su impulser sur les plans politique et intellectuel, la région de l'Asie et du Pacifique a joué un rôle central pour donner corps à la Coalition mondiale pour la justice sociale. En février 2025, le gouvernement de l'Inde a lancé le Dialogue régional sur la justice sociale dans le cadre de la Coalition. En septembre 2025, le gouvernement de Sri Lanka et l'OIT ont organisé le Dialogue régional sur le salaire vital, à l'occasion duquel a été créée la Base de données numérique sur les salaires minima, une plateforme en ligne visant à contribuer à la diffusion de données officielles transparentes sur cette question. Dans le Pacifique, le gouvernement des Fidji et l'OIT ont organisé une manifestation tripartite de haut niveau pour célébrer cinquante ans d'activités de l'OIT dans le Pacifique, qui a mis en évidence l'articulation entre, d'une part, le travail décent et le dialogue social et, d'autre part, la Stratégie 2025 pour le continent bleu du Pacifique. En novembre 2025, l'OIT et l'Agence des pêches du Forum des îles du Pacifique ont signé un protocole d'entente visant à promouvoir le travail décent et des normes du travail plus robustes dans le secteur de la pêche dans le Pacifique.

89. L'OIT a encouragé la conclusion de partenariats sur les connaissances dans le cadre de forums régionaux et de la coopération Sud-Sud, en veillant à leur cohérence avec les cadres régionaux tels que les stratégies de l'ASEAN relatives au travail et à la protection sociale et les initiatives relatives à la mobilité de la main-d'œuvre menées dans le Pacifique. Ces partenariats ont fait des travaux de recherche de l'OIT une référence pour la prise de décisions au niveau régional et la participation des donateurs.

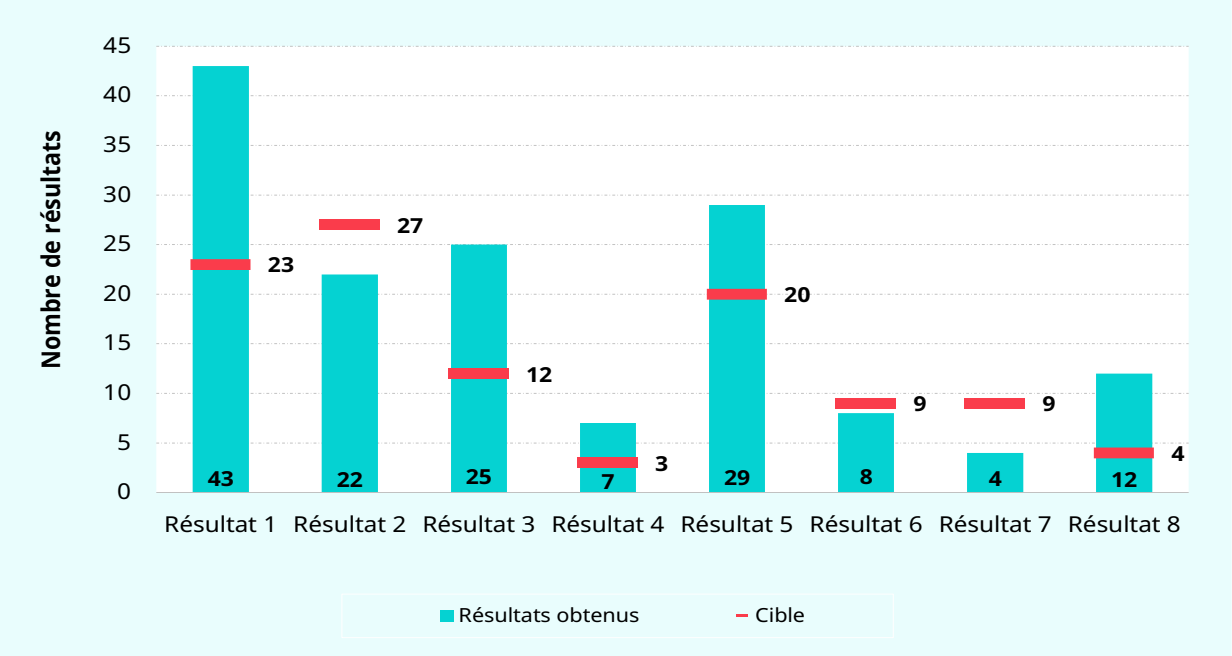
Europe et Asie centrale

▶ **Tableau II-4. Budget de la coopération pour le développement en Europe et en Asie centrale** (2024-25)

Total: 84,9 millions de dollars É.-U.			
Les cinq principaux pays bénéficiaires sont les suivants:		**Les cinq principaux partenaires de financement sont les suivants:**	
Türkiye	47,6 millions de dollars É.-U.	Union européenne	33,8 millions de dollars É.-U.
Bosnie-Herzégovine	7,9 millions de dollars É.-U.	Allemagne	15,8 millions de dollars É.-U.
Ukraine	6,5 millions de dollars É.-U.	Secteur privé	7,4 millions de dollars É.-U.
République de Moldova	5,3 millions de dollars É.-U.	États-Unis	5,7 millions de dollars É.-U.
Ouzbékistan	4,5 millions de dollars É.-U.	Suède	3,7 millions de dollars É.-U.

90. L'OIT a aidé les États Membre d'Europe et d'Asie centrale à lutter contre l'informalité, les disparités salariales et les lacunes en matière de droits au travail au moyen de réformes de la législation, de mesures visant à renforcer les institutions, de programmes pour l'emploi et de partenariats stratégiques. Tirant parti d'un portefeuille d'activités de coopération pour le développement couvrant de nombreuses questions dans toute la région et du grand nombre de ratifications enregistrées (tableau II-4), l'Organisation a contribué à l'obtention de 150 résultats, soit davantage que l'objectif global fixé pour la région; les cibles associées à cinq résultats stratégiques ont en outre été dépassées (figure II-9). On a notamment enregistré 34 ratifications de conventions de l'OIT par 23 États Membres.

▶ **Figure II-9. Résultats obtenus en Europe et en Asie centrale au regard des cibles fixées, par résultat stratégique**



Promotion des droits au travail

91. Pendant la période biennale, six États Membres ont adopté des mesures pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre et sur d'autres motifs dans le monde du travail au moyen du dialogue social. Avec l'appui de l'OIT, des réformes de la législation et des politiques ont fait progresser la protection de la maternité, les droits des travailleurs domestiques et la protection contre la violence et le harcèlement au travail (convention n° 190). Ces réformes ont clarifié les obligations des employeurs, renforcé l'inspection du travail et amélioré la réponse institutionnelle à la violence fondée sur le genre. L'OIT a également contribué à des programmes pour l'emploi ciblés destinés à réduire les obstacles structurels auxquels se heurtent les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap, notamment par l'accès à des services de garde d'enfant, aux transports et à la formation professionnelle. Des outils fondés sur des données factuelles – tels que le Simulateur d'investissements dans les politiques de soin de l'OIT, des enquêtes sur l'utilisation du temps et des analyses des écarts de rémunération entre femmes et hommes – ont guidé la planification nationale, les réformes des politiques relatives au soin et, dans certains cas, les stratégies d'adhésion à l'Union européenne (UE).

92. Au Kirghizistan, l'OIT a formé des fonctionnaires, des parlementaires et des acteurs de la société civile afin qu'ils contribuent à la mise en œuvre de la convention n° 190, ratifiée par le pays en 2024, en mettant l'accent sur le secteur de la santé, où les femmes sont exposées à un risque accru de violence sur le lieu de travail. En Türkiye, l'égalité des genres et la non-discrimination dans le monde du travail ont été intégrées dans le nouveau Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (2026-2030).

93. L'OIT et le gouvernement du Turkménistan ont signé en mai 2024 un accord de coopération pour améliorer les conditions de travail dans le secteur du coton. La feuille de route à laquelle cet accord a donné lieu a permis de renforcer le cadre juridique et politique, d'améliorer les capacités de mise en application de la législation et d'éclairer le suivi de la récolte de coton de 2024, ce qui a constitué une étape décisive pour prévenir et combattre le travail des enfants et le travail forcé dans le pays.

Des mesures pour encourager l'emploi et la formalisation

94. L'OIT a aidé les pays de la région à promouvoir la création d'emplois, notamment dans l'économie verte. Pour remédier à la faible participation au marché du travail, en particulier chez les jeunes, plusieurs pays ont renforcé leurs dispositifs «garantie pour la jeunesse» (encadré II-4) et élargi l'offre de formation professionnelle ciblée. Au Monténégro, le chômage a baissé, passant de 11,6 pour cent à la fin de 2024 à 9,13 pour cent à la mi-2025 – un niveau historiquement faible. Au Kazakhstan, le gouvernement a signé une feuille de route pour la promotion du travail décent (juin 2024) et fait de 2025 l'Année des «professions ouvrières», le but étant de renforcer la formation technique et professionnelle et d'accroître les possibilités de formation financée par l'État.

▶ Encadré II-4. Dynamique régionale en faveur des dispositifs «garantie pour la jeunesse»

Avec l'appui de l'OIT, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, le Monténégro, la Macédoine du Nord et la Serbie ont renforcé leurs dispositifs «garantie pour la jeunesse», au bénéfice des jeunes sans emploi et ne suivant ni études ni formation (NEET).

En 2025, en Bosnie-Herzégovine, les entités gouvernementales et le district de Brčko ont approuvé des plans d'action de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse élaborés dans le cadre d'une coordination interministérielle et tripartite. L'OIT, avec le concours de l'UE, a fourni des conseils techniques, actualisé des outils de la connaissance et animé des séances de travail en vue de la définition de priorités alignées sur les normes de l'OIT et la pratique de l'UE. Des activités d'apprentissage par les pairs et la coopération de la Fondation européenne pour la formation ont contribué à renforcer les services publics de l'emploi et à améliorer l'intégration des jeunes sans emploi et ne suivant ni études ni formation.

En Serbie, le Plan de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, déployé à titre expérimental dans trois districts, a contribué à ramener le taux de NEET sous la barre des 13 pour cent, malgré un taux de chômage des jeunes élevé, à 24,1 pour cent. Compte tenu de ces résultats, le gouvernement prévoit d'étendre ce dispositif à tout le pays d'ici à 2027.

95. Par ailleurs, des progrès concrets ont été accomplis en matière de formalisation de l'emploi, notamment par la création de voies d'accès à l'emploi formel et la mise en place de dispositifs d'aide sociale pour les réfugiés en Türkiye; l'utilisation d'outils d'IA par l'inspection du travail en Albanie, qui s'est traduite par une augmentation de 63 pour cent des cas d'emploi informel détectés; et le renforcement des services publics de l'emploi et des partenariats locaux pour l'emploi dans toute la région.

Renforcement de la résilience par le travail décent

96. En Arménie, en Turquie et en Ukraine, l'OIT a contribué à la paix, au redressement et à la résilience en intégrant le travail décent dans les stratégies nationales pour la reconstruction et l'emploi. En Arménie, l'appui a porté principalement sur l'intégration des personnes déplacées de force depuis le Haut-Karabakh sur le marché du travail et a pris la forme d'un élargissement des services de l'emploi et des voies vers la formalisation. En Türkiye, après les tremblements de terre de 2023, les principes du travail décent ont été intégrés dans le 12e Plan national de développement (2024-2028) et la Stratégie nationale pour l'emploi (2025-2028).

97. En Ukraine, la Stratégie de coopération de l'OIT pendant la période de transition (2024-25) a favorisé l'emploi et la protection sociale pour les vétérans, les personnes en situation de handicap, les rapatriés et les personnes déplacées à l'intérieur du pays, ainsi que l'élargissement des services de garde d'enfants et de développement des compétences pour les femmes. L'appui a aussi pris la forme d'un renforcement des partenariats locaux pour l'emploi, de mesures pour l'intégration des micro, petites et moyennes entreprises dans les chaînes d'approvisionnement, de la promotion du recrutement équitable dans les secteurs à haut risque, de l'amélioration des systèmes de sécurité et de santé au travail et d'une aide à la mise en œuvre de réformes du droit du travail alignées sur les normes internationales du travail et des prescriptions de l'UE. Un protocole d'accord tripartite signé à la Conférence sur le relèvement de l'Ukraine s'étant tenue en 2025 a réaffirmé l'engagement national en faveur du dialogue social et de la réforme de la gouvernance du travail.

Accélération des progrès au moyen de partenariats et d'initiatives régionales

98. Grâce à l'action qu'elle mène dans le cadre de l'Accélérateur mondial et de la Coalition mondiale, l'OIT a resserré la coopération régionale sur des priorités clés, notamment les normes internationales du travail, le dialogue social, une transition juste, les changements démographiques et la numérisation. L'Albanie et l'Ouzbékistan sont devenus des pays pionniers de l'Accélérateur mondial et ont ciblé en priorité des domaines tels que la protection sociale, l'économie du soin, la formation professionnelle et la formalisation; ils ont reçu un appui de l'OIT s'agissant des mécanismes nationaux de coordination et des plans d'action multipartites. En Bosnie-Herzégovine, un projet de l'Accélérateur mondial a permis de progresser sur la voie d'une transition juste dans le secteur du charbon, tout en renforçant la résilience des ménages face aux chocs climatiques.

99. En partenariat avec le système des Nations Unies, l'OIT a relancé la coalition thématique sur la protection sociale et l'emploi. Elle a aussi renforcé sa collaboration avec la Commission économique pour l'Europe et le Fonds des Nations Unies pour la population en vue d'analyser les effets des changements démographiques sur les marchés du travail de la région, ce qui ouvrira des perspectives pour bâtir des sociétés plus équitables, plus inclusives et plus résilientes.

Amérique latine et Caraïbes

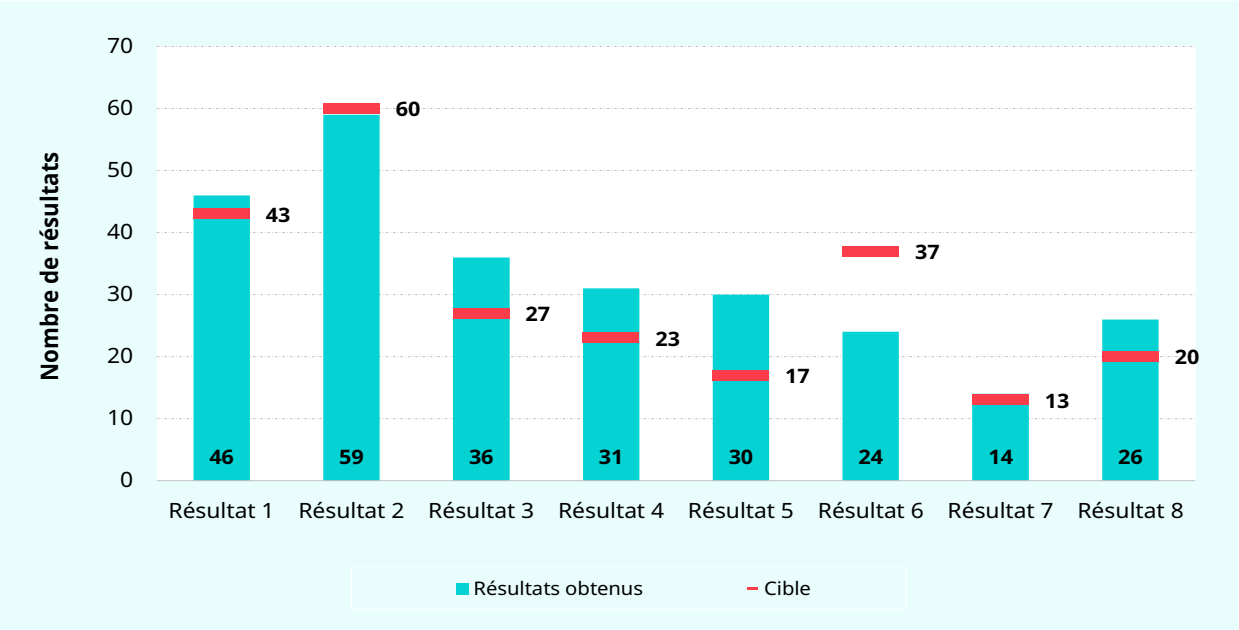
▶ **Tableau II-5. Budget de la coopération pour le développement en Amérique latine et dans les Caraïbes (**2024-25)

Total: 112,4 millions de dollars É.-U.			
Les cinq principaux pays bénéficiaires sont les suivants:		**Les cinq principaux partenaires de financement sont les suivants:**	
Colombie	50,9 millions de dollars É.-U.	Colombie	47,7 millions de dollars É.-U.
Mexique	10,4 millions de dollars É.-U.	États-Unis	17,8 millions de dollars É.-U.
Brésil	10,1 millions de dollars É.-U.	Canada	7,4 millions de dollars É.-U.
Haïti	7,5 millions de dollars É.-U.	Brésil	7,0 millions de dollars É.-U.
Pérou	6,8 millions de dollars É.-U.	Union européenne	3,9 millions de dollars É.-U.

100. À la vingtième Réunion régionale des Amériques, tenue en octobre 2025, les mandants de l'OIT ont adopté la Déclaration de Punta Cana en faveur de la démocratie, de la paix, du travail décent et du dialogue social: unir les Amériques pour un avenir fondé sur le développement durable et la justice sociale, qui définit des priorités dans le but de promouvoir une croissance inclusive et durable, de réduire l'informalité, de remédier aux lacunes structurelles et de garantir la justice sociale pour tous dans la région.

101. L'OIT a continué de soutenir ses mandants en Amérique latine et dans les Caraïbes dans le cadre d'un portefeuille limité d'activités de coopération pour le développement financées essentiellement par des fonds d'affectation spéciale (tableau II-5). L'arrêt des projets financés par les États-Unis a compromis les activités prévues, notamment au Brésil et au Mexique. Les 266 résultats enregistrés dans la région ont néanmoins dépassé la cible fixée pour la période biennale pour six des huit résultats stratégiques (figure II-10), grâce à la mobilisation indéfectible des mandants aux niveaux provincial, régional et national.

▶ Figure II-10. Résultats obtenus en Amérique latine et dans les Caraïbes au regard des cibles fixées, par résultat stratégique



Promotion des normes internationales du travail, dialogue social et relations professionnelles

102. Onze États Membres d'Amérique latine et des Caraïbes ont ratifié 22 conventions de l'OIT, résultat qui comprend cinq ratifications des conventions fondamentales relatives à la sécurité et la santé au travail (SST). Le Bureau a continué de promouvoir l'application effective des normes au moyen de conseils en matière technique et normative, notamment en mettant à profit les activités de renforcement des capacités – par exemple à l'intention des magistrats, des juges et des professionnels du droit –, de partage des connaissances et d'échanges entre pairs organisées dans le cadre de l'Initiative régionale pour le renforcement du dialogue social et des relations collectives du travail lancées en 2024 à l'aide de fonds du CSBO.

Promotion du respect des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier pour ce qui concerne l'égalité des genres, le travail des enfants et la sécurité et la santé au travail

103. Afin de lutter contre la persistance des inégalités de genre dans la région, l'OIT a soutenu l'élaboration de politiques en matière de soin dans le cadre du dialogue social dans neuf États Membres et a, dans ce contexte, encouragé l'intégration du Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin dans les réformes législatives, les systèmes de soin et les programmes institutionnels nationaux, et contribué à l'incorporation dudit cadre dans la Déclaration régionale de Tlatelolco (2025) pour la professionnalisation et la reconnaissance sociale du travail de soin. Le nivellement des droits à pension au Chili et la modification des prestations de retraite et de maternité aux Bahamas ont également contribué à l'égalité des genres.

104. L'OIT a intensifié les actions entreprises aux niveaux régional et national pour éliminer le travail des enfants en s'appuyant sur l'initiative régionale renforcée «Mettre fin au travail des enfants en Amérique latine et dans les Caraïbes». Cette alliance tripartite, qui réunit 31 États Membres, a lancé l'Observatoire régional du travail des enfants, mis en œuvre à plus large échelle les modèles d'identification des risques de travail des enfants (MIRTI) et déployé l'outil numérique *Monitora+*, qui facilite le suivi des engagements pris et des résultats obtenus à l'échelle nationale.

105. Parallèlement, l'OIT a encouragé les efforts visant à renforcer les systèmes de sécurité et de santé au travail au moyen du dialogue social tripartite, de l'apprentissage par les pairs et de la coopération régionale, ce qui a permis d'atteindre les résultats attendus dans huit pays. En 2025, l'OIT a soutenu le lancement de l'Espace de collaboration régionale tripartite sur la sécurité et la santé au travail et contribué aux réunions annuelles du Réseau ibéro-américain des inspections du travail (REDIBIT).

Renforcement des capacités institutionnelles des partenaires sociaux

106. L'OIT a renforcé les capacités institutionnelles des organisations de travailleurs au moyen de publications, de campagnes et de programmes de formation traitant spécifiquement de questions telles que la négociation collective, le changement technologique et l'économie du soin. Ces initiatives ont permis aux organisations de travailleurs de neuf États Membres de contribuer plus activement à l'élaboration des politiques publiques et de la réglementation aux niveaux national et régional.

107. L'OIT a soutenu des organisations d'employeurs au moyen de formations spécialement conçues à leur intention qui étaient consacrées aux facteurs de productivité, à la transformation numérique et à l'IA et ont permis d'atteindre les résultats attendus dans 18 États Membres. Les principales initiatives régionales qui ont été mises en œuvre étaient les suivantes: le Forum des entreprises sur la productivité (2024); l'atelier d'entreprises sur l'intelligence artificielle (2025); un forum régional tripartite de haut niveau organisé conjointement avec la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) sur la conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement (2024); et un programme consacré spécifiquement aux normes environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Des solutions innovantes pour promouvoir les transitions vers l'économie formelle

108. L'emploi informel reste un défi structurel en Amérique latine et dans les Caraïbes, où il concerne 47,6 pour cent des travailleurs. Entre autres stratégies mises en œuvre pour y remédier, des mesures ont été prises en faveur de la formalisation d'entités de l'économie

sociale et solidaire et de l'extension de la couverture de la protection sociale – en Colombie par exemple, où 650 000 travailleurs domestiques sont désormais couverts (loi nº 2466). L'OIT a lancé la Stratégie de promotion de la formalisation en Amérique latine et dans les Caraïbes 2024-2030 (FORLAC 2.0), qui a accéléré la mise en place de solutions innovantes s'appuyant sur la technologie pour accompagner la transition des entreprises et des travailleurs vers l'économie formelle.

109. Un exemple éloquent de ces outils est la plateforme d'IA «MAIA», testée auprès d'environ 500 producteurs de café à Huila en Colombie, qui fournit des orientations adaptées au contexte local sur la gestion d'entreprises et la gestion financière, les pratiques agricoles, les processus de formalisation et le travail décent. L'outil a également été utilisé par des micro, petites et moyennes entreprises au Panama et sera déployé dans les chaînes de valeur en République dominicaine et au Costa Rica.

Élaboration de systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour favoriser l'inclusion et des emplois décents

110. L'OIT – notamment par l'intermédiaire du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT-CINTERFOR) – a apporté un soutien aux États Membres pour les aider à renforcer leurs systèmes de développement des compétences dans le cadre du dialogue social tripartite, ce qui a permis de parvenir à des résultats notables dans neuf pays, dont on trouvera quelques exemples ci-après: amélioration des mécanismes de gouvernance et de financement; informations sur le marché du travail plus complètes concernant les besoins de compétences; parcours de formation plus souples et innovants; programmes inclusifs de développement des compétences et formations en situation de travail de qualité; et mise en place d'un mécanisme régional de reconnaissance des certificats et de validation des acquis de l'expérience (encadré II-5) adopté dans le cadre de la Stratégie régionale sur les migrations de main-d'œuvre et la mobilité des personnes en Amérique latine et dans les Caraïbes (2023-2030).

▶ Encadré II-5. Un «passeport de compétences» pour faciliter la mobilité des travailleurs

Le passeport de compétences est une initiative régionale dont l'objet est de favoriser des conditions de mobilité des travailleurs qui soient sûres, ordonnées et régulières grâce à la reconnaissance mutuelle des certificats de compétences et des acquis de l'expérience. Conçu dans le cadre de la Stratégie régionale de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre et la mobilité des personnes en Amérique latine et dans les Caraïbes (2023-2030), le passeport vise à renforcer les possibilités d'intégration socio-économique et de travail décent pour les personnes en situation de mobilité, compte tenu du taux élevé d'informalité, de la complexité croissante des flux migratoires et de la rareté des systèmes de reconnaissance des qualifications entre les pays. À ce jour, les représentants tripartites de 15 pays ont rejoint le mécanisme régional de reconnaissance mutuelle, qui établit des critères de qualité communs afin de garantir que les certificats délivrés dans un pays sont officiellement reconnus dans les autres.

Promotion des emplois verts et d'une transition juste

111. L'OIT a intensifié son soutien en faveur d'une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables dans dix États Membres, en particulier en Amérique centrale et dans les Caraïbes. L'OIT a renforcé ses partenariats et la capacité des pays à appliquer des méthodes quantitatives pour évaluer les emplois verts et analyser les scénarios de transition. Elle a également soutenu la participation des mandants tripartites aux travaux

d'entités régionales et mondiales majeures, notamment la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP30) et l'Organisation du traité de coopération amazonienne, qui promeut la participation effective des peuples autochtones à la conception de politiques climatiques et de stratégies en faveur des emplois verts.

Développement des partenariats, des statistiques et des connaissances

112. L'OIT a activement participé aux travaux de nombre de coalitions thématiques et de groupes de travail interinstitutions dans la région, notamment la Plateforme de collaboration régionale des Nations Unies (RCP LAC 2.0). Le Bureau a participé activement à l'élaboration des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et a mis au point sept PPTD. Au niveau régional, l'OIT a contribué à des forums politiques majeurs tels que la Conférence interaméricaine des ministres du Travail, le Conseil des ministres du Travail de l'Amérique centrale et de la République dominicaine, la 13e Réunion des ministres du Travail des Caraïbes, et la XVIe Conférence régionale sur les femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes, en partenariat avec la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes). L'OIT a également soutenu les efforts déployés au niveau national pour améliorer les statistiques du travail et adopter les recommandations issues de la Conférence internationale des statisticiens du travail, et a continué d'élaborer des produits phares de diffusion des connaissances tels que sa publication annuelle intitulée *Labour Overview*.

Résultats stratégiques

Résultat 1. Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale

Faits marquants

- En 2024-25, 101 nouvelles ratifications ont été enregistrées dans 56 États Membres, signe d'un attachement indéfectible aux normes internationales du travail. Les instruments relatifs à l'égalité des genres ont suscité un intérêt particulier, avec un total de 30 ratifications de la convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (no 190) sur la violence et le harcèlement, 2019; la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; la convention (no 183) sur la protection de la maternité, 2000; et la convention (no 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Les organes de contrôle de l'OIT ont en outre relevé 12 cas attestant des progrès dans l'application des conventions nos 100 et 111.
- La Conférence internationale du Travail a adopté la convention (no 192) et la recommandation (no 209) sur les dangers biologiques dans le milieu de travail, 2025. Le Conseil d'administration a par ailleurs décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 115e session (2027) de la Conférence une discussion normative sur le regroupement des instruments concernant les dangers liés aux produits chimiques, marquant ainsi une nouvelle avancée vers la constitution d'un corpus de normes moderne et cohérent en matière de sécurité et de santé au travail.
- En novembre 2025, le Conseil d'administration a approuvé un ensemble de mesures visant à rationaliser la présentation des rapports et à améliorer la qualité des informations, en mettant en place des outils en ligne innovants qui permettront de mettre en commun des exemples de lois et de pratiques conformes aux normes internationales du travail *.
- La déclaration politique adoptée lors du deuxième Sommet mondial pour le développement social a réaffirmé l'engagement mondial en faveur des principes et droits fondamentaux au travail et encouragé les États Membres à ratifier et à mettre en œuvre les conventions fondamentales de l'OIT, renforçant ainsi le rôle clé de l'Organisation dans la promotion de la justice sociale.

* GB.355/LILS/1/Décision.

113. L'OIT a poursuivi ses efforts en vue de renforcer et de moderniser son action normative dans un contexte difficile, marqué par des contraintes budgétaires et des évolutions complexes de l'ordre mondial. L'élaboration, la promotion, la ratification et la supervision des normes sont demeurées centrales pour obtenir des résultats dans l'ensemble des domaines stratégiques. Les États Membres ont manifesté un vif intérêt pour les travaux normatifs de l'Organisation, et le Bureau a poursuivi la modernisation des méthodes de travail des organes de contrôle dans le cadre de consultations tripartites. La collaboration avec les entités du système des Nations Unies s'est intensifiée aux niveaux national et mondial, tandis que les projets de coopération pour le développement ont contribué de manière concrète à l'application des normes internationales du travail (encadré II-6).

▶ Encadré II-6. Application effective des normes internationales du travail grâce à la coopération pour le développement

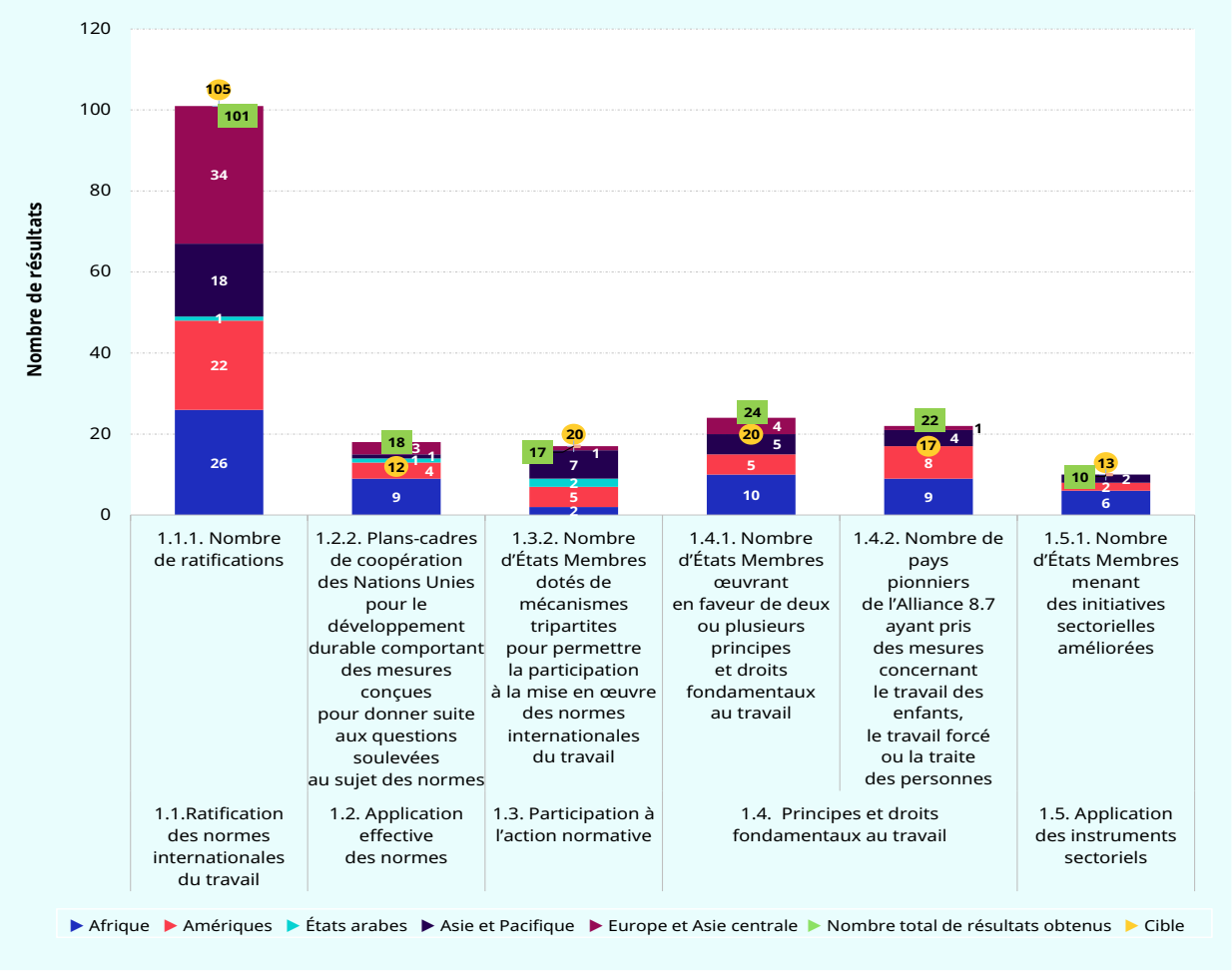
L'évaluation de haut niveau de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2024) a confirmé que les projets intégrant l'approche tripartite et normative de l'OIT répondent de manière particulièrement efficace aux besoins des mandants.

- Au **Turkménistan**, l'OIT et le gouvernement ont adopté une feuille de route pour la mise en œuvre de la convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, à la suite d'une discussion tenue au sein de la Commission de l'application des normes. Malgré des ressources limitées, l'OIT a organisé, avec le soutien des États-Unis et des fonds du CSBO, deux campagnes d'observation de la récolte du coton, qui ont conduit à une revalorisation des salaires et à l'inscription de la cueillette et de la culture du coton sur la liste des travaux reconnus comme dangereux, interdisant par conséquent d'y affecter des enfants.
- La **République arabe syrienne**, avec l'appui du projet PROSEPCTS financé par le Royaume des Pays-Bas, a renoué un dialogue régulier avec les organes de contrôle de l'OIT et a soumis en 2025 les 40 rapports attendus au titre de l'article 22, avec la participation active des partenaires sociaux, signe d'une volonté politique et institutionnelle renouvelée d'appliquer les normes internationales du travail dans le pays.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2024-25

114. Au cours de la période biennale, l'OIT a aidé les États Membres à faire avancer le processus de ratification et l'application des normes internationales du travail, à renforcer la participation tripartite à l'action normative, à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et à mettre en œuvre les normes sectorielles. Des progrès significatifs ont été constatés: pour tous les indicateurs, le nombre de résultats obtenus a quasiment atteint la cible fixée pour la période biennale (figure II-11). Les organes de contrôle ont relevé 51 cas de progrès – un résultat supérieur à la cible, qui était de 50 – et le pourcentage de rapports au titre de l'article 22 présentés dans les délais est passé de 42 pour cent en 2024 à 55 pour cent en 2025, soit bien au-delà de la base de référence, qui était de 40 pour cent.

▶ Figure II-11. Cibles et résultats obtenus au titre du résultat 1, par indicateur de produit et par région



115. Le Bureau a aidé les mandants à faire progresser les **ratifications** en réalisant des analyses des lacunes juridiques, en organisant des consultations tripartites, en mettant en place des activités de partage des connaissances et en fournissant des conseils techniques. Bien que les 101 ratifications enregistrées (annexe I) soient légèrement en-deçà de la cible fixée dans le programme et budget, ce chiffre reste comparable à celui enregistré lors des périodes biennales précédentes (97 en 2022-23). Le nombre de ratifications des nouveaux instruments techniques – destinés à remplacer les instruments devenus obsolètes – a augmenté plus lentement, ce qui traduit le soin avec lequel les mandants examinent l'abrogation d'instruments dans le cadre plus large de la politique normative de l'OIT, afin de préserver la cohérence et la pertinence du système normatif.

116. Sur l'ensemble des ratifications, 68 concernaient des instruments techniques, 28 des conventions fondamentales et 5 des conventions relatives à la gouvernance. Les campagnes mondiales de ratification ont été particulièrement fructueuses pour les conventions nos 190, 189, 183 et 156, relatives à l'égalité des genres, ainsi que pour les instruments sectoriels, tels que la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), et la convention (no 188) sur le travail dans la pêche, 2007.

117. À la suite de la reconnaissance, en 2022, d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental au travail, la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention no 187 ont été ratifiées par neuf et 13 États Membres,

respectivement. Ce regain d'intérêt pour la sécurité et la santé au travail a également favorisé de nouvelles ratifications de conventions sectorielles en matière de SST se rapportant à la construction, aux mines et à l'agriculture, ainsi que de la convention (n° 191) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023, entrée en vigueur en octobre 2024. Parallèlement, les autres conventions fondamentales ont fait l'objet d'un très petit nombre de nouvelles ratifications, et les conventions relatives à la gouvernance n'en ont enregistré qu'une seule chacune. Les conclusions du deuxième Sommet mondial pour le développement social ainsi que le plan d'action 2024 du Conseil d'administration sur les principes et droits fondamentaux au travail devraient contribuer à insuffler une nouvelle dynamique dans ce domaine.

118. Les organes de contrôle ont assuré un suivi régulier de l'**application** des normes internationales du travail, avec l'appui du Bureau. La CEACR a identifié 51 cas de progrès et 144 cas offrant des perspectives d'amélioration. Parmi les 1 237 observations formulées par la CEACR en 2023 et 2024, la Commission de l'application des normes de la Conférence a sélectionné 48 cas individuels en vue de leur examen en 2024 et 2025. La Commission de l'application des normes a également tenu deux séances spéciales sur le Bélarus en application d'une résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Le Comité de la liberté syndicale a examiné 101 cas actifs et 33 cas de suivi, ainsi que cinq réclamations concernant des questions syndicales soumises au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT. Le nombre total de réclamations portées devant le Conseil d'administration a atteint un niveau record en mars 2025, avec 34 cas en instance, dont 16 ont été examinés et deux réglés par la voie d'une conciliation volontaire. La CEACR a poursuivi ses échanges annuels avec les mécanismes des droits de l'homme de l'ONU afin de renforcer la cohérence entre les systèmes de contrôle.

119. Le Bureau a fourni un appui ciblé à l'application des normes en procédant à des examens de la législation, en facilitant les procédures de conciliation volontaire et en encourageant le dialogue tripartite. Au Chili, à la suite de la présentation de six réclamations au titre de l'article 24 et de la soumission de quatre plaintes au Comité de la liberté syndicale, l'intervention du Bureau à l'appui d'une conciliation volontaire a permis d'aboutir à un règlement satisfaisant dans trois cas. Le dialogue tripartite a par ailleurs été renforcé grâce à l'examen conjoint des réformes du droit du travail visant à renforcer les mécanismes de règlement des différends.

120. Les plaintes soumises au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT dont était saisi le Conseil d'administration concernaient le Bangladesh, le Chili, le Guatemala, le Nicaragua et l'Arabie saoudite. Bien qu'il n'ait pas été possible d'établir une commission d'enquête sur le Nicaragua (conventions n^{os} 87, 98, 111 et 144) en raison des contraintes financières survenues fin 2025, le Bureau a apporté un soutien actif au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail pour assurer le suivi des recommandations formulées par les commissions d'enquête concernant la République bolivarienne du Venezuela, le Bélarus et le Myanmar, ainsi que des résolutions correspondantes adoptées au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.

121. Dans 18 États Membres, les observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT ont été intégrées dans les nouveaux plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable ou dans les PPTD établis sur la base de ceux-ci. Ces avancées sont le fruit des efforts constants que déploient le Bureau et le Centre de Turin en matière de renforcement des capacités. L'OIT a par ailleurs contribué à la formation dispensée par l'École des cadres du système des Nations Unies qui vise à promouvoir l'intégration des normes internationales du travail dans les principes régissant l'élaboration des programmes des

Nations Unies, notamment l'approche fondée sur les droits de l'homme, le principe «ne laisser personne de côté», et l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

122. La capacité des États Membres à **participer à l'action normative** a été renforcée dans 17 pays, notamment au Bangladesh, au Guatemala, en Macédoine du Nord et au Pakistan, où les réformes du droit du travail entreprises sur la base des observations des organes de contrôle ont fait l'objet d'examens tripartites. En Amérique latine, un appui ciblé au règlement des différends relatifs aux normes internationales du travail a permis de renforcer les institutions tripartites dans des pays tels que le Chili, la République dominicaine, le Guatemala et le Honduras.

123. Des progrès ont été constatés quant au respect des délais de soumission des rapports au titre de l'article 22, grâce aux méthodes de travail innovantes de la CEACR et au renforcement continu des capacités assuré par le Bureau et le Centre de Turin. Les nouvelles modalités rationnalisées de présentation des rapports, en vertu desquelles l'ensemble des rapports au titre de l'article 22 seront regroupés dans 15 rapports thématiques à compter de 2027, devraient encore accroître l'efficacité et la transparence.

124. Le Centre de Turin a continué de jouer un rôle central dans la capacité des mandants de participer aux travaux des mécanismes normatifs et de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Plusieurs centaines de mandants, de juges et de professionnels du droit y ont suivi des cours organisés à l'échelle mondiale et régionale, notamment dans le cadre de l'Académie sur les normes internationales du travail, qui a repris les sessions en présentiel en 2024.

125. Avec l'appui de l'OIT, 24 États Membres ont adopté des cadres intégrés pour promouvoir les **principes et droits fondamentaux au travail**, soit plus que ce que prévoyait la cible fixée pour la période biennale, malgré la baisse des financements survenues début 2025. Le Bureau s'est efforcé de pallier le manque de ressources en concentrant ses efforts sur les domaines prioritaires du plan d'action 2024, en mobilisant de nouveaux partenariats et en optimisant l'utilisation des ressources du budget ordinaire.

126. Les résultats obtenus dans ce domaine ont confirmé l'interdépendance entre la liberté d'association, la négociation collective et la prévention du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination. En Côte d'Ivoire, le Plan d'action national de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants 2025-2029 – élaboré conjointement avec les partenaires sociaux – a intégré ces principes et renforcé l'inspection du travail. Parallèlement, le Comité intersyndical de lutte contre le travail des enfants a lancé un plan sectoriel visant à promouvoir la syndicalisation des travailleurs agricoles du secteur du cacao.

127. L'OIT a soutenu 22 pays pionniers de l'Alliance 8.7 dans leurs efforts pour lutter contre le travail des enfants, le travail forcé et la traite des personnes, à la suite de l'édition 2024 de l'atelier annuel des pays pionniers, à l'occasion duquel les points focaux nationaux de 33 pays se sont réunis pour échanger au sujet des progrès accomplis et des stratégies de financement. Des initiatives sectorielles ont renforcé ces efforts. Ainsi, une enquête menée au Malawi en 2024 auprès de métayers dans le secteur du tabac a fourni des données clés sur les conditions de travail, en réponse aux observations formulées par la Commission de l'application des normes de la Conférence au titre de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Par ailleurs, l'initiative régionale visant à mettre fin au travail des enfants en Amérique latine et dans les Caraïbes a célébré son dixième anniversaire en intensifiant les initiatives nationales mises en œuvre pour éliminer le travail des enfants et protéger les adolescents qui travaillent.

128. Avec l'appui de l'OIT, 10 pays ont adopté des mesures aux fins de l'application de **normes du travail sectorielles**, ainsi que de recueils de directives pratiques et de principes directeurs sectoriels. Entre autres faits marquants, on retiendra notamment les exemples suivants:

- le Cameroun, le Tchad et le Pakistan ont adopté des stratégies relatives à la SST et créé des comités spécialisés en la matière au sein des services de santé dans le cadre du programme conjoint OIT-OCDE-OMS intitulé «Working4Health»;
- le Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'industrie du textile, du vêtement, du cuir et de la chaussure a contribué, grâce aux informations actualisées qui y figurent, à la mise en place d'un nouvel outil d'évaluation de la conformité des usines au Cambodge et à l'élaboration d'une directive en matière de SST en Éthiopie;
- au Lesotho, un Conseil des négociations dans la fonction publique et un plan national de mise en œuvre de la convention n° 151 ont été validés; tandis qu'à Antigua-et-Barbuda un plan d'action tripartite en faveur de la pleine mise en œuvre de la convention n° 151 a été adopté;
- dans le secteur de la pêche en Namibie, les mandants ont adopté un plan de travail et conclu cinq nouvelles conventions collectives;
- des recueils nationaux inspirés du Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction ont été adoptés par le Pakistan et le Vanuatu, avec dans le cas du Vanuatu des ajustements pour répondre aux besoins liés à la reconstruction post-catastrophe.

129. Des réunions techniques ont été consacrées aux secteurs des matériaux de construction, des produits alimentaires et des boissons, et du transport ferroviaire. Des réunions d'experts ont adopté de nouveaux recueils de directives pratiques pour les secteurs de la foresterie, du recyclage et de la pêche; tandis que des réunions régionales en Amérique latine et en Afrique ont porté sur le transport routier, le secteur minier et le secteur de la culture et de la création. La collaboration interinstitutionnelle renforcée avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a permis d'intégrer les normes internationales du travail dans les instruments et initiatives d'autres entités – par exemple, dans le domaine de l'économie bleue (encadré II-7) –, assurant ainsi la cohérence des politiques à l'échelle du système des Nations Unies.

▶ Encadré II-7. Faire progresser le travail décent dans l'économie bleue

Le Partenariat pour la promotion du travail décent dans le secteur de la pêche, lancé par l'OIT lors de la troisième Conférence des Nations Unies sur l'océan, en collaboration avec les gouvernements de la France et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, a accéléré la ratification et la mise en œuvre effective de la convention n° 188. La MLC, 2006, a franchi le seuil symbolique des 110 ratifications, renforçant ainsi le cadre mondial de promotion du travail décent en mer.

Un groupe de travail tripartite, appuyé conjointement par l'OIT et l'OMI, a adopté des recommandations sur la violence et le harcèlement en mer ainsi que des directives sur le traitement équitable des gens de mer détenus pour des infractions présumées. Ces travaux ont conduit la Conférence internationale du Travail à adopter des amendements à la MLC, 2006, visant à renforcer la protection des gens de mer, à les reconnaître comme des travailleurs essentiels et à améliorer leurs droits en matière de permission à terre et de rapatriement.

Par ailleurs, l'OIT a conclu un accord avec l'Autorité internationale des fonds marins pour renforcer la sécurité et la santé au travail dans les activités liées aux fonds marins. La mise à jour régulière de la base de données conjointe OIT/OMI sur l'abandon des gens de mer, les collaborations récurrentes de l'OIT et de l'OMI avec la FAO sur le travail dans le secteur de la pêche et l'appui constant de l'OIT aux régimes de contrôle des États du port confortent l'OIT dans son rôle de gardienne des dimensions humaines et sociales de la gouvernance des océans.

Budget et dépenses

130. Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 1 pendant l'exercice 2024-25 s'est établi à 238,8 millions de dollars É.-U., dont 41 pour cent ont été financés par le budget ordinaire et 59 pour cent par des ressources extrabudgétaires, y compris par le CSBO (tableau II-6). Les dépenses ont été supérieures de 4 pour cent au budget stratégique prévu pour la période biennale. La majeure partie des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement qui ont été allouées à ce résultat (94 pour cent) a été consacrée à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, tant de manière générale que dans les chaînes d'approvisionnement.

▶ Tableau II-6. Résultat 1: Le budget stratégique, les dépenses et les cinq principaux partenaires de financement

Source		Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire		99,9	97,7
Compte supplémentaire du budget ordinaire		1,5	0,7
Ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement		127,1	140,4
Total		**228,5**	**238,8**
Les cinq principaux partenaires de financement	États-Unis		*35,3*
	Union européenne		*25,2*
	Secteur privé		*15,0*
	Pays-Bas (Royaume des)		*12,6*
	Japon		*5,3*

Résultat 2. Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace

Faits marquants

- En 2024-25, l'OIT a renforcé la capacité institutionnelle d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles dans 55 États Membres. Malgré le contexte difficile, l'assistance de l'OIT a permis à 38 de ces organisations et associations d'améliorer leur gouvernance, d'élargir leur représentativité et d'accroître la qualité et la diversité des services offerts à leurs membres, tandis que 17 autres ont renforcé leurs capacités de plaidoyer.
- Le soutien apporté aux organisations de travailleurs dans 76 États Membres a permis d'améliorer les stratégies et les services de 35 syndicats et de renforcer l'efficacité des activités de sensibilisation et de dialogue social menées par les organisations de travailleurs dans 31 États Membres.

Faits marquants

- Les institutions de dialogue social ont renforcé leur rôle stratégique et leur influence dans 34 États Membres. La négociation collective a été redynamisée dans 19 pays grâce au renforcement des structures bipartites et à l'actualisation des conventions collectives, tandis que la coopération sur le lieu de travail a amélioré la résolution conjointe des problèmes et le traitement des plaintes dans huit pays. Seize États Membres ont réformé leurs cadres réglementaires relatifs à la prévention et au règlement des conflits du travail.
- Grâce au programme Better Work, 2 200 usines employant 3,6 millions de travailleurs (dont 65 pour cent de femmes) dans 11 pays ont fait des progrès en ce qui concerne la conformité aux règles, la productivité, l'égalité des genres et les relations professionnelles.
- Seize États Membres ont renforcé leurs systèmes d'administration du travail et 30 pays leur inspection du travail, grâce à un recours accru aux outils numériques pour accroître l'efficacité et améliorer les contrôles en les fondant sur des données factuelles.

131. Des partenaires sociaux forts, des administrations du travail efficaces et des mécanismes et institutions de dialogue social robustes sont essentiels pour permettre au monde du travail de s'adapter aux défis que pose l'évolution rapide du marché du travail. Le travail collectif dans le cadre d'un dialogue constructif renforce la gouvernance du marché du travail, la cohérence des politiques et le respect des principes et droits fondamentaux au travail, et contribue dans le même temps à améliorer les conditions de travail, à promouvoir les entreprises durables et à mieux faire face aux enjeux sociaux et environnementaux (encadré II-8). L'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes, démocratiques et représentatives, de même que d'administrations du travail efficaces, inclusives et dotées de ressources suffisantes et de systèmes de dialogue social solides reste une condition essentielle pour parvenir à la justice sociale et accomplir le mandat de l'OIT.

▶ Encadré II-8. Les partenaires sociaux, moteurs de la durabilité sociale et environnementale

Grâce aux fonds du CSBO, l'OIT a mis en œuvre un programme conjoint visant à renforcer la capacité des organisations d'employeurs et associations professionnelles et des organisations de travailleurs de promouvoir et de mettre en œuvre des politiques et pratiques socialement et écologiquement durables.

Pour soutenir les organisations d'employeurs et les associations professionnelles, le Bureau, en collaboration avec le Centre de Turin, a mis au point un programme de formation et de conseil ainsi qu'un centre de ressources sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). À l'issue d'une formation initiale dispensée en novembre 2024 à 72 participants de 14 organisations d'employeurs et associations professionnelles, le programme a été adapté à 8 contextes nationaux. Des cours de formation de formateurs ont été menés à bien, et des sessions de formation au niveau des entreprises ont été organisées au Maroc, au Nigéria, en République-Unie de Tanzanie, aux Philippines, au Honduras et au Viet Nam. Des vidéos, des études de cas et des notes de synthèse sont mises à la disposition des organisations d'employeurs et associations professionnelles pour les aider à créer des partenariats et à mettre en place des services ESG durables pour leurs membres. Grâce à ce programme, sept organisations d'employeurs et associations professionnelles dans trois régions ont mis en place des services de formation commercialement viables.

L'OIT a publié un guide spécialement destiné aux organisations de travailleurs, *Les syndicats et les contributions déterminées au niveau national (CDN): Guide pratique* (2025), afin de soutenir leurs activités de plaidoyer en faveur de l'intégration des principes d'une transition juste dans les processus de révision des contributions déterminées au niveau national menés à bien dans le cadre de l'Accord de Paris, ainsi que pour faire progresser les propositions d'action par le dialogue social. À l'aide de cet outil et avec l'appui de l'OIT, le Congrès du travail du Nigéria a publié des déclarations de principes, organisé des campagnes et participé à des échanges – notamment avec le Congrès des syndicats du Ghana. Leurs propositions ont été présentées lors d'un lancement public ainsi qu'à l'occasion de la réunion préparatoire de la COP 30 et de la session d'examen des stratégies régionales. Des références à une transition juste et aux priorités des travailleurs ont été intégrées dans les contributions déterminées au niveau national de nombreux autres pays, notamment la Colombie, le Côte d'Ivoire, l'Inde, le Maroc et la Somalie.

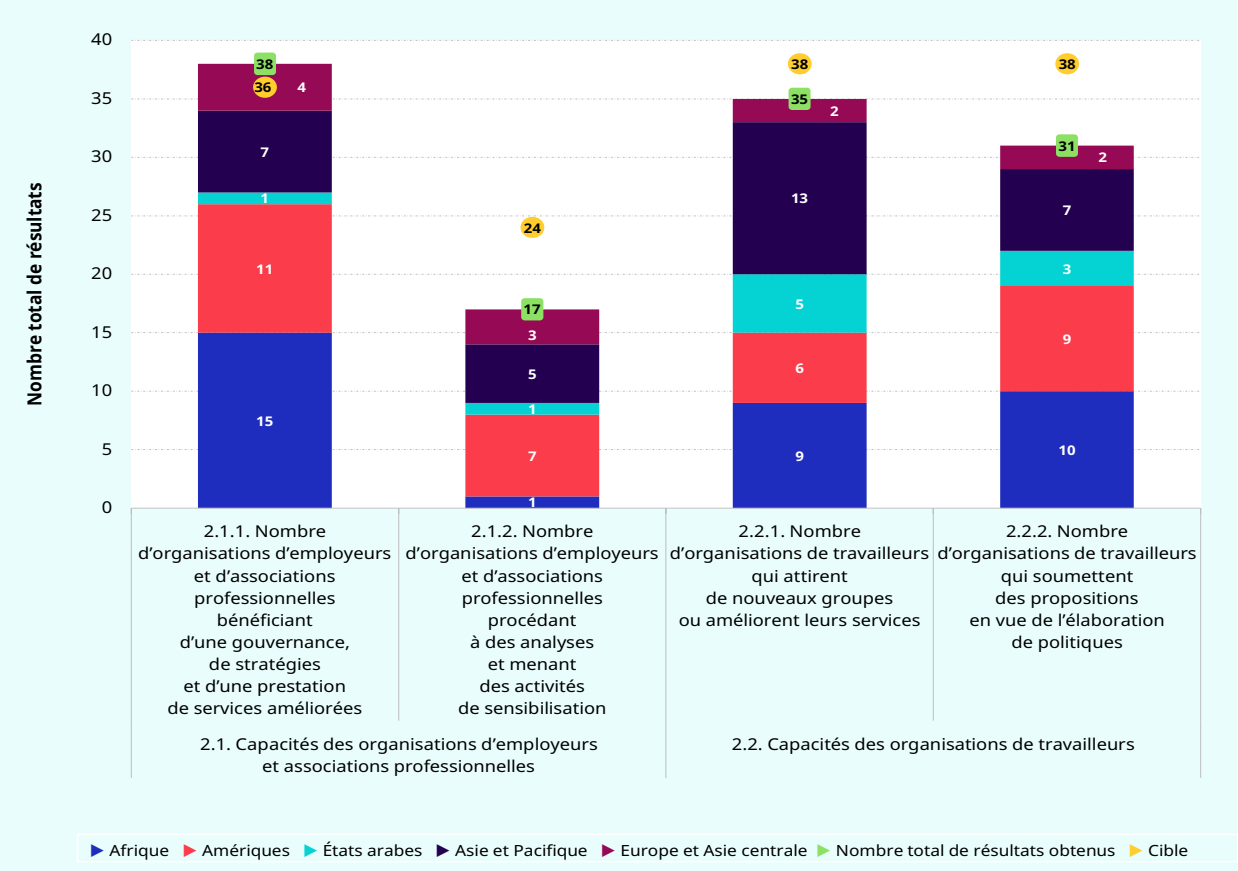
Au niveau mondial, le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ), l'OIT, la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont publié conjointement un appel à l'action intitulé «Call to Action: fostering social dialogue for a just transition to a resilient low-carbon economy» (octobre 2024), dans lequel ils réaffirment leur engagement en faveur d'une action commune pour un avenir durable et soulignent le rôle de l'innovation et du dialogue social inclusif en tant que moteurs du changement.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2024-25

132. Au cours de la période biennale, l'OIT a contribué à la réalisation de 231 objectifs définis au titre du résultat 2, soit un chiffre inférieur à la cible globale de 272 fixée pour l'ensemble des neuf indicateurs. Les résultats obtenus s'inscrivent dans un contexte mondial très troublé, du fait notamment des attaques contre l'indépendance des organisations d'employeurs et associations professionnelles et des organisations de travailleurs, du rétrécissement de l'espace démocratique dévolu au dialogue social, de l'instabilité politique, des conflits armés et de la suspension de projets de coopération pour le développement de grande ampleur. Face à cette situation, de nombreux mandants ont préféré consolider leurs structures internes et leur stabilité financière plutôt qu'étendre leurs activités.

133. Une part importante des travaux menés au titre du résultat 2 a été consacrée au renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et associations professionnelles et des organisations de travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration de leur gouvernance, de leur offre de services et de leurs capacités de sensibilisation afin d'accroître leur influence sur les politiques (produits 2.1 et 2.2). Les 121 résultats obtenus sont inférieurs d'environ 10 pour cent à la cible fixée pour la période biennale (figure II-12).

▶ Figure II-12. Cibles et résultats obtenus au titre des produits 2.1 et 2.2, par indicateur et par région



134. Le Bureau a consacré d'importants efforts au renforcement des structures organisationnelles des organisations d'employeurs et des associations professionnelles ainsi qu'à l'élargissement de leur offre de services dans toutes les régions. Un grand nombre de résultats se rapportaient à la planification stratégique et aux nouvelles stratégies d'adhésion (encadré II-9) et ont contribué à consolider la résilience de ces organisations en tant qu'acteurs indépendants et démocratiques. Les organisations d'employeurs et associations professionnelles ont étendu la portée de leurs services à des domaines tels que les critères ESG, la prévention de la violence et du harcèlement, la SST, la formalisation et la productivité. Plusieurs d'entre elles ont également entrepris un réexamen de leur représentativité et de leur gouvernance. En Afrique et dans le Pacifique, les nouveaux plans stratégiques ont mis l'accent sur l'accompagnement des petites et moyennes entreprises et le développement sectoriel.

▶ Encadré II-9. Le renforcement organisationnel et stratégique: Une priorité pour les organisations d'employeurs et les associations professionnelles

En 2024-25, les organisations d'employeurs en Algérie, au Mali, aux Îles Salomon, au Timor-Leste et à la Trinité-et-Tobago ont renforcé leurs capacités dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans stratégiques. La Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA) a poursuivi la mise en œuvre de son plan 2022-23 en lançant un service permanent d'appui à la formalisation. Le Conseil national du patronat du Mali a, dans le cadre de la mise en œuvre son plan, renforcé ses structures de gouvernance et ses structures régionales, dispensé des formations à ses dirigeants et personnels, et déployé des services de SST et d'apprentissage en ligne en s'appuyant sur une nouvelle stratégie de communication visant à accroître la visibilité de son action et la coopération. La Chambre du commerce et de l'industrie des Îles Salomon (SCCI) a élaboré un plan stratégique pour 2025-2030 en s'appuyant sur des enquêtes menées auprès de ses membres. Au Timor-Leste, l'Association HOTL est devenue une organisation faîtière sectorielle dotée d'un plan pour 2025-2028, d'une nouvelle direction et de plateformes numériques, et dont le nombre de membres est passé de cinq à 70 entreprises. L'Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECATT) a adopté un plan stratégique et opérationnel pour 2025-2027, élargi les services offerts à ses membres et renforcé ses capacités de sensibilisation et de communication.

135. L'OIT a élaboré neuf produits mondiaux à l'intention des organisations d'employeurs et des associations professionnelles, parmi lesquels des études sur l'évolution des tendances et des réalités des entreprises et de leurs organisations représentatives dans le monde, assorties de recommandations quant aux moyens de renforcer leur rôle dans la promotion de la gouvernance démocratique, de l'état de droit et du développement durable. Des manuels et des modules de formation ont été élaborés sur des thématiques telles que les activités de sensibilisation et de lobbying, l'analyse des politiques à l'aide de l'IA, ainsi qu'un recueil de bonnes pratiques pour attirer et fidéliser les membres, élaboré en collaboration avec le Centre de Turin. Des matériels et manuels de formation sur la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ainsi que sur des questions environnementales, sociales et de gouvernance ont permis aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles d'élargir leur offre de services. L'OIT et l'OIE ont conjointement élaboré un rapport sur la manière dont les organisations d'employeurs et les associations professionnelles peuvent faire avancer l'égalité des genres.

136. Face à la multiplication des défis géopolitiques, climatiques et technologiques, de nombreuses **organisations de travailleurs** se sont attachées à consolider leurs structures et leur gouvernance. L'OIT a aidé les syndicats à déployer des outils numériques et en ligne aux fins de l'administration, de la prestation de services et du recrutement de membres. Leurs efforts ont également porté en priorité sur la syndicalisation des jeunes et des femmes, la promotion de l'égalité des genres et l'organisation des travailleurs de l'économie informelle et de l'économie rurale, et ont abouti à des résultats significatifs (encadré II-10). Alors que l'indépendance des syndicats et la sécurité des représentants des travailleurs sont des sujets de préoccupation croissante, les organisations de travailleurs ont mené des campagnes de sensibilisation en faveur de la ratification et de la mise en œuvre des normes de l'OIT, qui ont notamment contribué à la ratification de la convention n° 190 par le Botswana, la Colombie et la Zambie. Face à la hausse du coût de la vie, de nombreux syndicats ont également réexaminé les politiques salariales et se sont mobilisés en faveur de l'établissement d'un salaire vital.

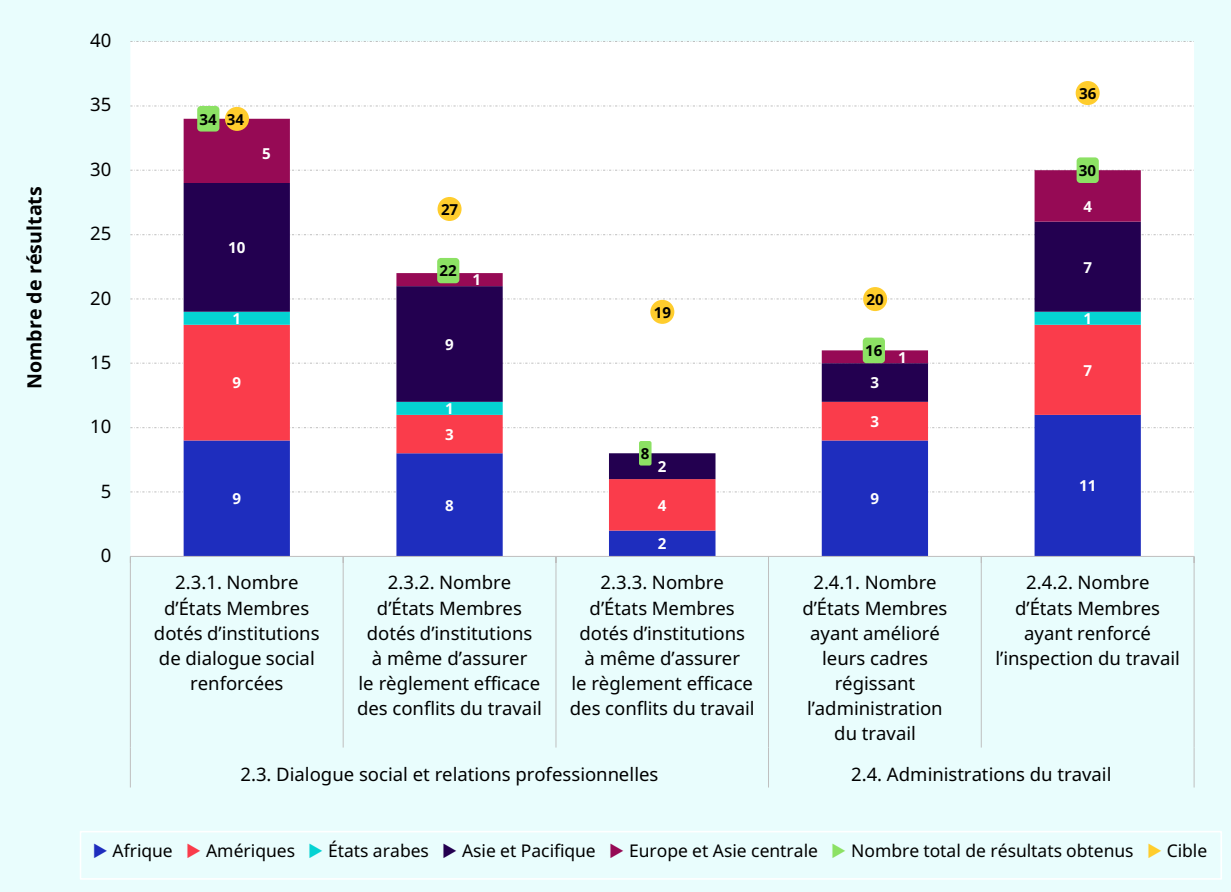
▶ Encadré II-10. Progrès de la syndicalisation en Éthiopie et au Viet Nam

La Confédération des syndicats de l'Éthiopie (CETU) a relancé la mobilisation des jeunes en utilisant les plateformes numériques et les réseaux sociaux, et a ainsi fait passer le nombre de ses membres de 750 000 en janvier 2024 à plus d'un million en juillet 2025. Lors de son 20e congrès, en décembre 2024, la CETU a révisé ses statuts pour créer un département chargé des questions liées aux femmes et aux jeunes et a amélioré la représentation des femmes au sein de son comité exécutif, qui en compte désormais trois contre une auparavant. La syndicalisation a également enregistré une progression rapide au Viet Nam: en 2024, 10 976 nouveaux syndicats de base ont été créés, dont 505 dans l'économie informelle, portant à près de 11,9 millions le nombre total de travailleurs syndiqués dans le pays. Parmi ces nouveaux syndicats, 2 165 ont été constitués à l'initiative des travailleurs et sur une base volontaire.

137. L'OIT a fourni un appui aux syndicats en mettant à leur disposition des informations sur des approches innovantes pour représenter les travailleurs de l'économie informelle et leur fournir des services et en contribuant à la diffusion de ces approches, ainsi qu'en développant des ressources globales sur la SST, les chaînes d'approvisionnement, les jeunes, le changement climatique et la transition juste, et en mettant en œuvre des activités de renforcement des capacités à l'intention des dirigeants syndicaux, notamment par l'intermédiaire du Centre de Turin. Le programme intitulé «Des syndicats en mutation: acteurs du changement» a permis aux organisations de faire face à l'incertitude et au changement grâce à la recherche, à la prospective stratégique et au renforcement des capacités. Un cadre conceptuel sur le développement stratégique des syndicats a été élaboré et sera utilisé au cours de la période biennale 2026-27 pour mieux suivre et mesurer l'impact des interventions de l'OIT auprès des syndicats.

138. Au titre du résultat 2, l'OIT a également contribué à l'obtention de 110 résultats liés à la promotion du dialogue social, à l'amélioration des relations professionnelles et au renforcement de l'administration et de l'inspection du travail, soit environ 81 pour cent de la cible fixée pour la période biennale (figure II-13). L'instabilité politique et les restrictions financières ont freiné les progrès dans certains contextes. Le Bureau s'est adapté en diversifiant ses activités à l'échelle du lieu de travail, ainsi qu'aux niveaux sectoriel, infranational, régional et mondial, tout en approfondissant la collaboration avec des réseaux tels que l'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS), l'Internationale francophone de dialogue social (IFDS) et l'Association internationale des relations professionnelles et du travail.

▶ **Figure II-13. Cibles et résultats obtenus au titre des produits 2.3 et 2.4, par indicateur et par région**



139. L'OIT a renforcé les institutions et les processus de **dialogue social** de 34 États Membres, améliorant ainsi leur efficacité et leur inclusivité. Au Sénégal, l'OIT a appuyé l'adoption du Pacte national de stabilité sociale pour une croissance inclusive et durable (2025-2028), un accord tripartite instaurant une trêve sociale de trois ans en vue de promouvoir la stabilité et la création d'emplois décents. Au Bangladesh, les mandants tripartites ont signé une déclaration commune en faveur d'un système national de relations professionnelles harmonisé et amélioré, laquelle a été suivie d'un plan de renforcement des capacités soutenu par l'OIT, en partenariat avec le gouvernement du Canada et l'initiative Team Europe financée par l'Union européenne, le Danemark, le Royaume des Pays-Bas et la Suède. Par ailleurs, grâce à la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective, approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2023, des résultats concrets ont été obtenus dans 22 États Membres, tandis que 8 pays ont renforcé leurs capacités institutionnelles aux fins du règlement des conflits du travail (encadré II-11) et 14 ont amélioré la coopération sur le lieu de travail.

▶ Encadré II-11. Renforcement des relations professionnelles ainsi que de la prévention et du règlement des conflits du travail

La Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous: Prévention et règlement des conflits du travail (février 2025) a réaffirmé qu'une prévention et un règlement efficaces des conflits du travail sont essentiels pour réaliser les ODD 5, 8, 10 et 16, ainsi que pour mettre en œuvre les normes internationales du travail. Afin d'éclairer les délibérations des mandants, l'OIT a préparé des études comparatives, compilé les normes internationales du travail et les dispositions relatives aux droits de l'homme pertinentes, et défini des principes d'efficacité pour les institutions judiciaires et non judiciaires. Elle a également utilisé des outils de diagnostic et facilité des discussions régionales, notamment un colloque sous-régional dans les Caraïbes et la XXXe Réunion des juges des tribunaux européens du travail.

Au niveau régional, l'OIT a aidé le secrétariat de la SADC à élaborer un cadre type pour les systèmes de règlement des conflits du travail, que les ministres du Travail et de l'Emploi et les partenaires sociaux ont adopté en mars 2024. Dans la région du Pacifique, les Fidji et Samoa ont révisé leur législation relative au travail et aux relations professionnelles; pour ce qui est de la loi sur le travail et l'emploi de Samoa, les modifications apportées ont consisté à intégrer une définition de la convention collective, des dispositions contre la discrimination antisyndicale et une définition élargie des réclamations qui couvre les situations de discrimination et de harcèlement, conformément aux observations des organes de contrôle de l'OIT.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, une nouvelle initiative régionale financée par le CSBO a permis de renforcer les institutions de dialogue social, de promouvoir la négociation collective et d'améliorer les systèmes de règlement des conflits du travail. Le Bureau a publié des études et des notes d'information sur les modèles de relations professionnelles collectives et sur l'état du dialogue social dans la région, favorisé la collaboration dans le cadre du Réseau latino-américain des écoles de dialogue social et d'une conférence régionale, développé des activités de formation tripartites au Brésil, au Chili, au Guatemala et au Panama, et renforcé le dialogue social tripartite pour la prévention et le règlement des conflits du travail au Chili, à la Grenade, au Mexique, à Sainte-Lucie, au Suriname et à la Trinité-et-Tobago.

140. La deuxième édition du rapport phare de l'OIT sur le dialogue social (2024) a mis en avant le dialogue au plus haut niveau en sa qualité de moteur du développement économique et du progrès social. Ses conclusions ont été intégrées au Rapport sur le développement humain 2023-2024 du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Des recherches complémentaires, des outils de diagnostic et des modules de formation ont été élaborés à l'intention des juges des tribunaux du travail, des administrateurs du travail, des partenaires sociaux et des institutions de dialogue social. Le Bureau a également mis à jour sa base de données contenant des informations juridiques au sujet de la réglementation des relations d'emploi, des contrats temporaires et de la cessation de la relation de travail (EPLex), ainsi que ses bases de données relatives aux relations professionnelles (IRData) et aux institutions nationales de dialogue social (NSDI).

141. L'OIT a encore renforcé les **systèmes d'administration et d'inspection du travail** afin d'améliorer le respect de la législation nationale et des normes internationales du travail, ainsi que de faciliter l'adaptation aux transformations technologiques et aux évolutions des lieux de travail. Des réformes législatives, politiques et institutionnelles dans le domaine de l'administration du travail ont été menées dans 16 États Membres, tandis que 30 pays ont modernisé leurs systèmes d'inspection du travail. Dans plusieurs cas, des réformes globales de la gouvernance ont intégré des mesures concernant l'administration et l'inspection du travail, le dialogue social et les mécanismes de règlement des différends. Le Bureau a contribué à ces résultats grâce à des approches stratégiques en matière de contrôle de la conformité, au déploiement d'outils numériques (encadré II-12) et à de nouveaux indicateurs

et méthodes pour mesurer l'efficacité de la gouvernance dans le domaine de l'administration du travail, un outil d'autoévaluation reposant sur des indicateurs d'efficacité, de responsabilité et d'inclusivité qui permet aux parties prenantes nationales d'identifier les lacunes et les moyens d'améliorer la capacité de l'administration du travail à protéger les droits des travailleurs et à contribuer aux ODD.

▶ Encadré II-12. Une approche numérique et fondée sur les technologies de l'information à l'appui de l'inspection du travail dans la Communauté de développement de l'Afrique australe

En 2024-25, l'OIT a renforcé la gouvernance du travail dans l'ensemble de la SADC en promouvant la planification stratégique de la conformité pour les services d'inspection du travail et en déployant la plateforme LIFT (Labour Inspectorates and the Future of Technology), un outil numérique personnalisable servant à l'enregistrement et la gestion de cas, à la réalisation d'inspections et à l'établissement de rapports.

L'assistance technique et les activités de formation mises en œuvre ont permis de réaliser plus de 1 000 'inspections ciblées sur des chantiers de construction de petites entreprises en Afrique du Sud, y compris sur des chantiers informels. Les services d'inspection du Mozambique et du Zimbabwe ont adopté des plans d'action sectoriels pour renforcer les inspections des chantiers de construction, tandis que la Namibie a appliqué le modèle stratégique de contrôle de la conformité aux inspections du travail effectuées dans les secteurs du transport maritime et de la pêche. En Eswatini et au Lesotho, les services d'inspection ont commencé à utiliser la plateforme LIFT pour l'enregistrement, l'attribution et le suivi des cas, tandis que la Zambie et Zanzibar ont pris des mesures en vue d'utiliser la plateforme pour améliorer la gestion des données et l'efficacité des contrôles.

Budget et dépenses

142. Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 2 pendant l'exercice 2024-25 s'est établi à 166 millions de dollars É.-U., dont 66 pour cent ont été financé par le budget ordinaire et 34 pour cent par des ressources extrabudgétaires, y compris par le CSBO (tableau II-7). Ces dépenses ont dépassé de 16 pour cent le budget stratégique de la période biennale, en raison de la mobilisation de fonds extrabudgétaires et de l'allocation de ressources du CSBO supérieures à ce qui avait été initialement prévu dans le programme et budget.

143. Environ 60 pour cent des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement au titre de ce résultat ont été consacrées au renforcement des processus, des institutions et des mécanismes de dialogue social. Plusieurs donateurs et institutions du secteur privé ont contribué au programme Better Work, lequel a permis la réalisation de progrès dans les domaines de l'administration et de l'inspection du travail et du dialogue social.

144. La majeure partie des résultats liés au renforcement institutionnel des organisations d'employeurs et associations professionnelles et des organisations de travailleurs a été obtenue grâce à des fonds du budget ordinaire. Les ressources extrabudgétaires mobilisées aux fins ce résultat se sont élevées à environ 6,6 millions de dollars É.-U., et provenaient essentiellement de l'Union européenne et de l'Allemagne. En outre, le Bureau a affecté un montant de 2 millions de dollars É.-U. du CSBO à un programme visant à renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs d'influer sur les politiques sociales et environnementales, programme qui a donné des résultats notables dans 23 pays.

▶ **Tableau II-7. Résultat 2: Le budget stratégique, les dépenses et les cinq principaux partenaires de financement**

Source		Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire		113,3	110,0
Compte supplémentaire du budget ordinaire		2,3	4,9
Ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement		27,0	51,1
Total		**142,6**	**166,0**
Les cinq principaux partenaires de financement	Secteur privé		*11,1*
	Union européenne		*9,4*
	États-Unis		*10,6*
	Canada		*2,9*
	Allemagne		*2,0*

Résultat 3. Le plein emploi productif au service de transitions justes

Faits marquants

- Trente-trois États Membres ont renforcé leurs cadres de politiques de l'emploi de manière à associer à la création d'emplois des objectifs économiques et sociaux, qu'il s'agisse de mécanismes de coordination au niveau ministériel ou de cadres infranationaux intégrés dans des plans publics nationaux, régionaux ou locaux.
- Quinze pays ont adopté des stratégies en faveur de l'emploi des jeunes ou renouvelé celles qui existaient déjà en établissant des liens entre l'économie verte, l'économie numérique et l'entrepreneuriat.
- Les programmes d'investissement à forte intensité d'emploi de l'OIT ont généré 1,6 million de journées de travail assurant formation en situation de travail et conditions de travail décentes, le but étant de créer des possibilités immédiates d'emploi tout en réhabilitant les infrastructures collectives essentielles.
- Plus de 700 000 personnes ont bénéficié d'initiatives mises en œuvre avec le soutien de l'OIT dans les domaines du développement des compétences, de l'apprentissage tout au long de la vie et du renforcement des capacités, notamment grâce à des approches innovantes qui ont favorisé la transition numérique des systèmes de formation.

145. Pour faire progresser le plein emploi productif, des mesures macroéconomiques et mésoéconomiques cohérentes, et s'accompagnant d'objectifs de création d'emplois et de développement des entreprises, sont nécessaires. L'OIT a répondu à ce besoin en aidant les pays à établir des cadres cohérents de politiques de l'emploi, qui relient délibérément la croissance, le travail décent et les droits des travailleurs et soient alignés sur les normes internationales du travail. Une attention particulière a été accordée à des programmes ciblant les femmes et les jeunes, groupes dont l'exclusion est un symptôme évident de la rupture du lien entre la croissance et l'accès aux chances, ainsi qu'à des initiatives visant à renforcer l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans des secteurs stratégiques comme ceux du numérique et de l'économie verte.

146. Au cours de la période biennale, le Bureau a développé sa coopération avec les ministères de l'économie et les autorités chargées de la planification, ainsi qu'avec les institutions financières nationales et internationales, afin de mieux ancrer les objectifs d'emploi et de développement des compétences dans les stratégies économiques et budgétaires (encadré II-13). L'Accélérateur mondial a aidé à aligner les objectifs en matière d'emploi et de protection sociale sur la politique d'investissement et les politiques budgétaire, sectorielles et sociale, tout en garantissant une collaboration plus étroite au sein du système des Nations Unies et avec la Banque mondiale. Au Malawi, en Namibie, au Sénégal et en Ouzbékistan, les feuilles de route établies dans le cadre de l'Accélérateur mondial ont privilégié les investissements dans l'agriculture afin de stimuler la création d'emplois décents et de développer la protection sociale.

▶ Encadré II-13. Améliorer la situation de l'emploi et l'employabilité des jeunes en Afrique grâce au partenariat entre l'OIT et la BAfD

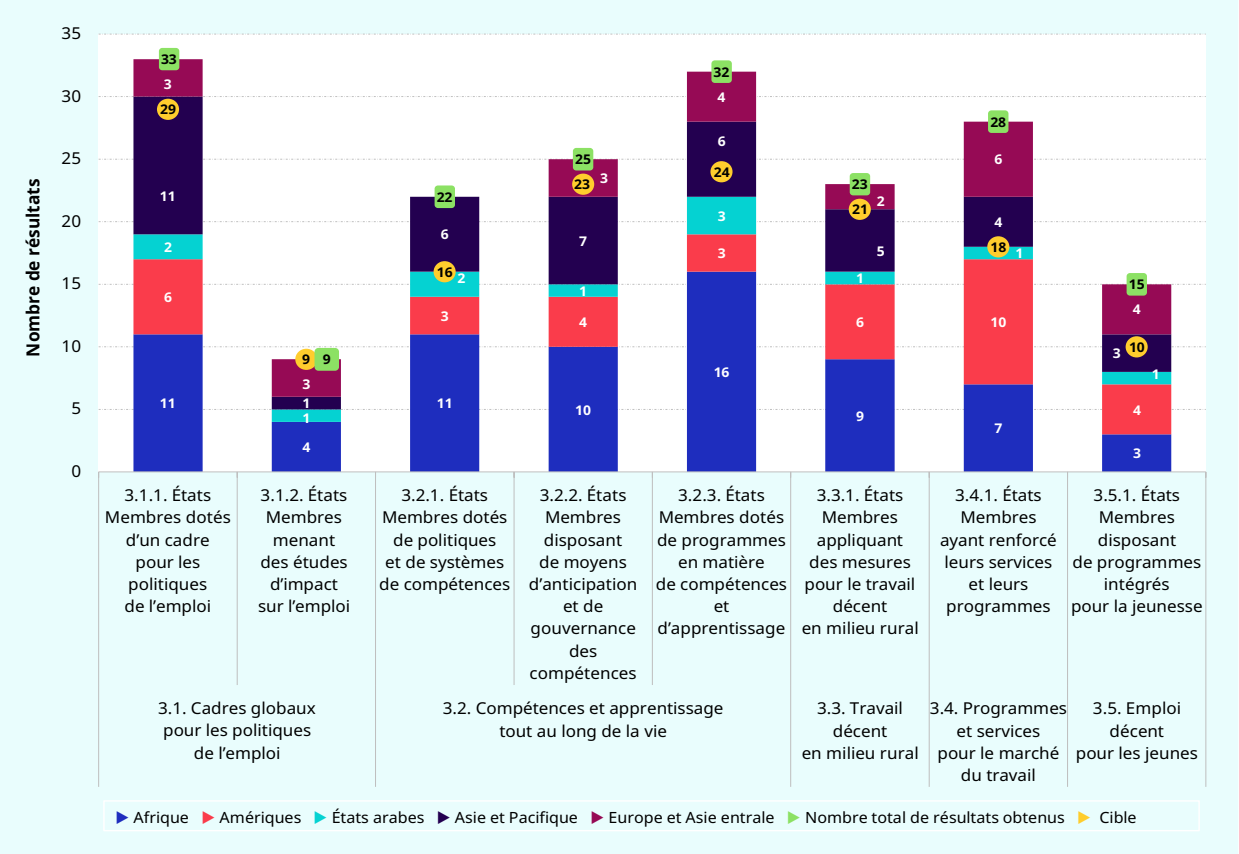
L'OIT collabore avec la Banque africaine de développement (BAfD) pour intégrer les dimensions de l'emploi et des compétences dans les activités de la banque de façon que ses investissements annuels, évalués à environ 11 milliards de dollars É.-U., créent davantage d'emplois de meilleure qualité dans la région.

Dans le cadre de l'initiative du «Système de référence sur la jeunesse, l'emploi et les compétences», l'OIT et la BAfD encouragent les pays à évaluer systématiquement l'efficacité des investissements pour l'emploi et le développement des compétences en intégrant les objectifs correspondants dans leurs stratégies et leurs processus opérationnels. En appliquant des critères d'emploi à chaque étape du cycle du projet, le système permet à la BAfD d'orienter ses investissements vers les activités susceptibles de produire les meilleurs résultats en matière d'emploi et d'employabilité. Bien qu'elle en soit encore à sa phase pilote, cette initiative progresse déjà de façon encourageante: 24 activités à composante «emploi des jeunes» renforcée, évaluées à plus de 500 millions de dollars É.-U., sont actuellement à l'étude.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2024-25

147. Dans l'ensemble, l'OIT a contribué à l'obtention de 187 résultats dans les États Membres, et les cibles fixées pour la période biennale ont été atteintes ou dépassées pour la totalité des indicateurs de produit (figure II-14). Les efforts renouvelés pour l'emploi des jeunes, à la suite des initiatives engagées en 2022-23, se sont traduits dans toutes les régions par une nette augmentation des résultats, équivalente au double des projections initiales. De même, les réalisations ont dépassé les attentes en ce qui concerne les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, particulièrement en Afrique, où le Bureau a établi un pôle régional et a renforcé la coopération pour le développement ainsi que les partenariats stratégiques.

▶ Figure II-14. Résultat 3: Cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région



148. Au cours de la période biennale, le Bureau a renforcé les capacités de 33 États Membres en ce qui concerne la formulation ou l'actualisation des **cadres globaux pour les politiques de l'emploi**, tandis que neuf pays ont intégré des études d'impact sur l'emploi réalisées avec l'appui du BIT dans leurs décisions et politiques d'investissement. La stratégie du BIT a privilégié une approche mobilisant l'ensemble des pouvoirs publics, consistant à relier les politiques de l'emploi et les politiques macroéconomiques et sectorielles et à élargir la participation au-delà des ministères chargés du travail pour tenir compte des institutions s'occupant des questions budgétaires, de la planification et de la coordination sectorielle et des partenaires sociaux et des autorités locales.

149. En Inde et à Sri Lanka, des mécanismes de coordination interministérielle ont été mis en place pour ancrer l'emploi dans les processus de planification nationaux, tandis qu'en Argentine (encadré II-14) et au Mexique les priorités en matière d'emploi ont été intégrées dans les plans de développement et les plateformes de coordination des États ou des provinces. Les approches tenant compte des considérations de genre ont aussi pris de l'importance. La feuille de route nationale du Maroc pour l'emploi vise à doubler la participation des femmes au marché du travail d'ici à 2030. Les politiques nationales de l'emploi dont se sont dotés pour la première fois Kiribati et le Vanuatu sont conçues pour répondre à certaines des difficultés propres aux petits États insulaires en développement telles que le chômage des jeunes, l'économie informelle et les déséquilibres du marché du travail.

▶ Encadré II-14. Promotion d'une politique de l'emploi décentralisée en Argentine

Avec l'appui technique du BIT, les provinces de Santa Fe, Entre Ríos et Córdoba ont mis en place une commission permanente du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale ayant pour mission de coordonner les politiques entre les secteurs et les provinces. Cette commission veille à la cohérence des politiques, encourage le dialogue tripartite, et administre des observatoires régionaux du marché du travail, l'un d'entre eux, créé en 2025, étant chargé d'étudier les incidences de l'IA et des nouvelles technologies sur le monde du travail.

150. Plusieurs pays ont institué des cycles d'examen de la politique de l'emploi dans une perspective de long terme: le Nigéria a lancé une politique nationale révisée de l'emploi en août 2025; le Népal a déclaré la période 2025-2035 «Décennie de la promotion de l'emploi interne»; la Türkiye et le Viet Nam ont révisé leur législation et leurs stratégies en matière d'emploi; et l'Iraq et Oman ont engagé un dialogue tripartite structuré pour mener leurs nouvelles politiques nationales de l'emploi. La Guinée équatoriale a adopté sa première politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

151. Guidé par la Stratégie de l'OIT en matière de **développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie** 2030, le plan d'action pour l'application de la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, et les normes pertinentes, le Bureau a prêté assistance à 42 États Membres au cours de la période biennale, contribuant à l'adoption dans 22 pays de nouvelles stratégies, de nouveaux textes de loi et de nouveaux mécanismes de gouvernance pour les questions relatives aux compétences, y compris dix politiques ou lois nationales sur les apprentissages.

152. Des mécanismes tripartites de gouvernance axés sur le développement des compétences, en particulier dans les secteurs économiques stratégiques, ont été mis en place en Éthiopie, au Qatar et en Zambie. Douze États Membres, dont la Colombie et l'Ukraine, ont fortement progressé en ce qui concerne le passage au numérique de leur système de compétences, en mettant au point plus de 200 modules de formation en ligne et de formation mixte, et en formant plus de 16 000 enseignants et formateurs. Le Bureau a mis au point des orientations et outils de politique générale complémentaires et a renforcé des partenariats tels que le Réseau d'acteurs clés pour des apprentissages de qualité, auquel sont associés l'OIE, la CSI, des organismes des Nations Unies et des institutions financières internationales.

153. Pour améliorer l'efficacité de ses programmes de compétences, le Bureau a tiré parti du catalyseur essentiel que constitue le numérique, en adoptant un outil de suivi des services de l'OIT (Service Tracker) afin de suivre la situation en ce qui concerne le développement des compétences, d'élargir l'offre d'apprentissage en ligne et mixte, et d'utiliser des données en temps réel pour anticiper les besoins de compétences et assurer l'adéquation de l'offre à ces besoins. L'OIT a aussi renforcé ses initiatives et ses partenariats pour les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre de mécanismes mondiaux et régionaux, parmi lesquels le Forum mondial sur les compétences et la Semaine des compétences en Afrique (2024-25), et a contribué à l'élaboration de la Stratégie continentale africaine pour l'EFTP (2025-2034).

154. En ce qui concerne l'**économie rurale**, les produits mondiaux et les initiatives de renforcement des capacités du Bureau ont soutenu l'action des mandants pour les secteurs de l'agriculture, de la pêche, de la sylviculture et du tourisme, ce qui a débouché sur l'adoption de mesures de promotion du travail décent en milieu rural dans 23 États Membres. On mentionnera à titre d'exemple les nouvelles dispositions adoptées en Indonésie sur la sécurité et la santé au travail dans le secteur forestier et aux Philippines sur les pratiques commerciales responsables dans

le secteur de l'aquaculture. Au Pakistan, une entité créée par le gouvernement de la province du Sindh a intégré les principes du travail décent dans un ambitieux programme de relèvement pour les zones rurales, d'après une étude d'impact sur l'emploi réalisée par le BIT.

155. Plusieurs pays, dont le Cameroun, la Guinée, la Guinée-Bissau et la Guinée équatoriale, ont pris des mesures pour intégrer le travail décent dans un programme d'investissement à forte intensité d'emploi ou une stratégie de développement rural. En Afrique du Sud, le Programme élargi de travaux publics a favorisé le développement rural grâce à des programmes à forte intensité d'emploi axés sur le développement des infrastructures, des services et des moyens de subsistance durables, parallèlement à des activités de formation professionnelle et à des initiatives locales portant notamment sur la remise en état des terres et l'agriculture.

156. La collaboration avec la FAO, le Fonds international de développement agricole (FIDA) et ONU Tourisme a renforcé l'intégration des principes du travail décent dans la gouvernance rurale et environnementale. Parmi les principales réalisations, on mentionnera la révision du Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les travaux forestiers, les Orientations stratégiques communes de la FAO et de l'OIT sur l'élimination du travail des enfants dans la pêche et l'aquaculture (disponibles en anglais seulement) et le rapport régional de la FAO et de l'OIT sur l'informalité dans les systèmes agroalimentaires en Amérique latine (disponible en espagnol seulement), qui forment la série internationale de documents d'orientation la plus complète à ce jour sur le travail décent en milieu rural. Les travaux statistiques sur l'emploi dans le secteur forestier ont progressé à la faveur de méthodologies actualisées et d'ateliers nationaux au Canada et en République Unie de Tanzanie.

157. L'OIT a aidé 28 pays à améliorer leurs **services de l'emploi et leurs programmes actifs du marché du travail**, en vue d'améliorer le cadre de politique générale et le cadre juridique, de permettre une meilleure organisation, de promouvoir la transition numérique, de développer les services inclusifs et de renforcer la collaboration avec les employeurs. Les initiatives de transformation numérique ont été concluantes dans 17 pays, notamment en République de Moldova, où un nouveau système de gestion de la performance a accru de 50 pour cent l'accès aux programmes actifs du marché du travail, et en Ouganda et au Kenya, où les plateformes en ligne d'usagers ont été modernisées. Plus de 50 pays ont bénéficié de l'appui de l'OIT pour intégrer des approches à forte intensité d'emploi dans leurs programmes nationaux d'infrastructure et d'emploi, et pour renforcer les moyens d'exécution et de suivi des institutions nationales et locales.

158. Le Bureau a publié un nouveau guide des services aux employeurs et une version actualisée du guide pour les agences d'emploi privées, réaffirmant ainsi le rôle moteur de l'OIT dans le domaine de l'intermédiation du travail et du recrutement équitable. Les travaux de recherche sur les politiques mondiales ont enrichi la base d'analyse nécessaire pour établir des politiques de l'emploi cohérentes, en étudiant en quoi les effets conjugués de l'investissement public, de la politique budgétaire, du développement des compétences et de la protection sociale peuvent stimuler la création d'emplois tout en soutenant la transition verte et la transformation numérique. La 20e Conférence régionale de l'OIT à l'intention des spécialistes des activités à haute intensité de main-d'œuvre, tenue à Addis-Abeba en mai 2025, a réuni 2 079 participants, dont 25 ministres, originaires de 53 pays, pour étudier des stratégies accordant aux personnes, à l'emploi et au travail décent une place centrale dans le développement des infrastructures.

159. Dans le cadre du Plan d'action pour l'emploi des jeunes (2020-2030), 15 États Membres ont conçu et réalisé des **programmes intégrés pour l'emploi des jeunes** conjuguant des mesures axées sur l'offre et sur la demande. On mentionnera, à titre d'exemple, le plan national pour

l'emploi des jeunes du Cameroun et les plans d'action de garantie pour la jeunesse de la Bosnie-Herzégovine, élaborés dans le cadre d'une coordination interministérielle et tripartite; la Stratégie nationale du Botswana pour l'emploi des jeunes, validée après consultation des partenaires sociaux; le plan d'action du Mozambique pour l'emploi des jeunes en milieu rural; la modernisation par l'Iraq de ses services de l'emploi et de ses clubs de recherche d'emploi; et les initiatives de la Chine concernant les projets phares du numérique, les compétences vertes et les apprentissages, qui sont allées de pair avec des formations organisées dans des établissements d'enseignement et de formation. À Huila (Colombie), un programme en faveur de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes a été actualisé afin de promouvoir les emplois verts et durables à l'échelon infranational.

160. La vingtième édition des Tendances mondiales de l'emploi des jeunes, le guide Work Wise Youth et la série d'outils Green Jobs for Youth ont fourni un ensemble robuste de données mondiales à l'appui de la transition des jeunes et contribué directement à l'élaboration du Pacte relatif aux emplois verts pour les jeunes. En partenariat avec le Centre de Turin, la FAO, le FIDA, l'Association des femmes travaillant à leur compte (SEWA), l'organisation Young Professionals for Agricultural Development (YPARD) et ONU Tourisme, plus de 400 décideurs et représentants des partenaires sociaux ont été formés à l'application de ces orientations pour la conception et l'application des politiques nationales, de façon à traduire les connaissances acquises sur le plan mondial en activités d'assistance technique et de renforcement des capacités et en résultats mesurables pour l'emploi.

Budget et dépenses

161. Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 3 en 2024-25 s'est établi à 305,8 millions de dollars É.-U., dont 30 pour cent étaient financés par le budget ordinaire et 70 pour cent par des ressources extrabudgétaires, y compris du CSBO (tableau II-8). Les dépenses totales ont été supérieures de 30 pour cent au budget stratégique pour la période biennale, en raison de la mobilisation de contributions volontaires et malgré les restrictions des dépenses du budget ordinaire qui ont été imposées au deuxième semestre de 2025.

162. Le développement des compétences et les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie ont mobilisé la plus grande partie des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement inscrites au budget pour ce résultat (54 pour cent). Les ressources provenant du CSBO ont contribué en particulier à des résultats en rapport avec l'emploi et les compétences dans les pays touchés par une crise.

▶ **Tableau II-8. Résultat 3: Le budget stratégique, les dépenses et les cinq principaux partenaires de financement**

Source		Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire		113,9	91,0
Compte supplémentaire du budget ordinaire		-	1,7
Ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement		184,0	213,1
Total		**297,9**	**305,8**
Les cinq principaux partenaires de financement	Colombie		*46,6*
	Union européenne		*42,3*
	Pays-Bas (Royaume des)		*26,7*
	Canada		*14,6*
	FIDA		*9,6*

Résultat 4. Des entreprises durables au service d'une croissance inclusive et du travail décent

Faits marquants

- Avec l'appui de l'OIT, les mandants de 47 pays ont stimulé la productivité et le travail décent dans les micro, petites et moyennes entreprises. Des programmes d'éducation financière ont été mis en place dans 30 États Membres, permettant la certification de plus de 500 formateurs nationaux. Les outils numériques et les activités de formation au numérique ont permis à 35 000 femmes entrepreneures de développer leur activité.
- Dans 11 États Membres, les mandants ont adopté des mesures visant à renforcer le cadre nécessaire à des entreprises durables, afin de promouvoir le travail décent et de favoriser une transformation structurelle inclusive et une transition juste, avec des retombées potentielles pour 14 millions de micro, petites et moyennes entreprises.
- Vingt-deux États Membres ont adopté des politiques, mesures et mécanismes pour encourager la conduite responsable des entreprises ou renforcé ceux qui existaient. Environ un million d'utilisateurs ont bénéficié du service d'assistance du BIT aux entreprises au cours de l'exercice biennal.
- Dans 13 États Membres, les mandants ont élaboré des mesures, des plans d'action et des services institutionnels pour faciliter la formalisation des entreprises, ce qui a élargi la couverture juridique, facilité le développement des entreprises et amélioré l'accès au financement et à la protection sociale, plus de 19 millions d'unités économiques informelles étant potentiellement concernées.
- Vingt-trois États Membres ont adopté ou révisé les mesures juridiques, pratiques et institutionnelles nécessaires pour créer des conditions propices à l'économie sociale et solidaire. L'Assemblée générale des Nations Unies a adopté trois résolutions sur les coopératives et l'économie sociale et solidaire et a proclamé 2025 Année internationale des coopératives.

163. L'OIT a continué de promouvoir un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables pour faire en sorte que chacun ait accès au travail décent, à l'emploi productif et à un meilleur niveau de vie.

164. L'approche intégrée de l'OIT vise à répondre aux obstacles structurels à la productivité et au travail décent dans les entreprises de toute taille et de toute forme, l'accent étant mis sur les femmes, les jeunes, les groupes défavorisés et marginalisés, y compris les populations rendues particulièrement vulnérables par les crises (encadré II-15), les habitants des régions rurales et les travailleurs de l'économie informelle. Une attention particulière a été accordée aux micro, petites et moyennes entreprises, aux coopératives et aux entités de l'économie sociale et solidaire. Pour soutenir et amplifier son action, le BIT a fait appel à des partenariats mondiaux, par l'intermédiaire du Comité pour la promotion de l'action coopérative, du Comité des donateurs pour le développement de l'entreprise, du Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire (UNTFSSE), du G20 et de la Coalition mondiale pour la justice sociale.

▶ Encadré II-15. Promouvoir les entreprises durables en situation de crise et d'après-crise

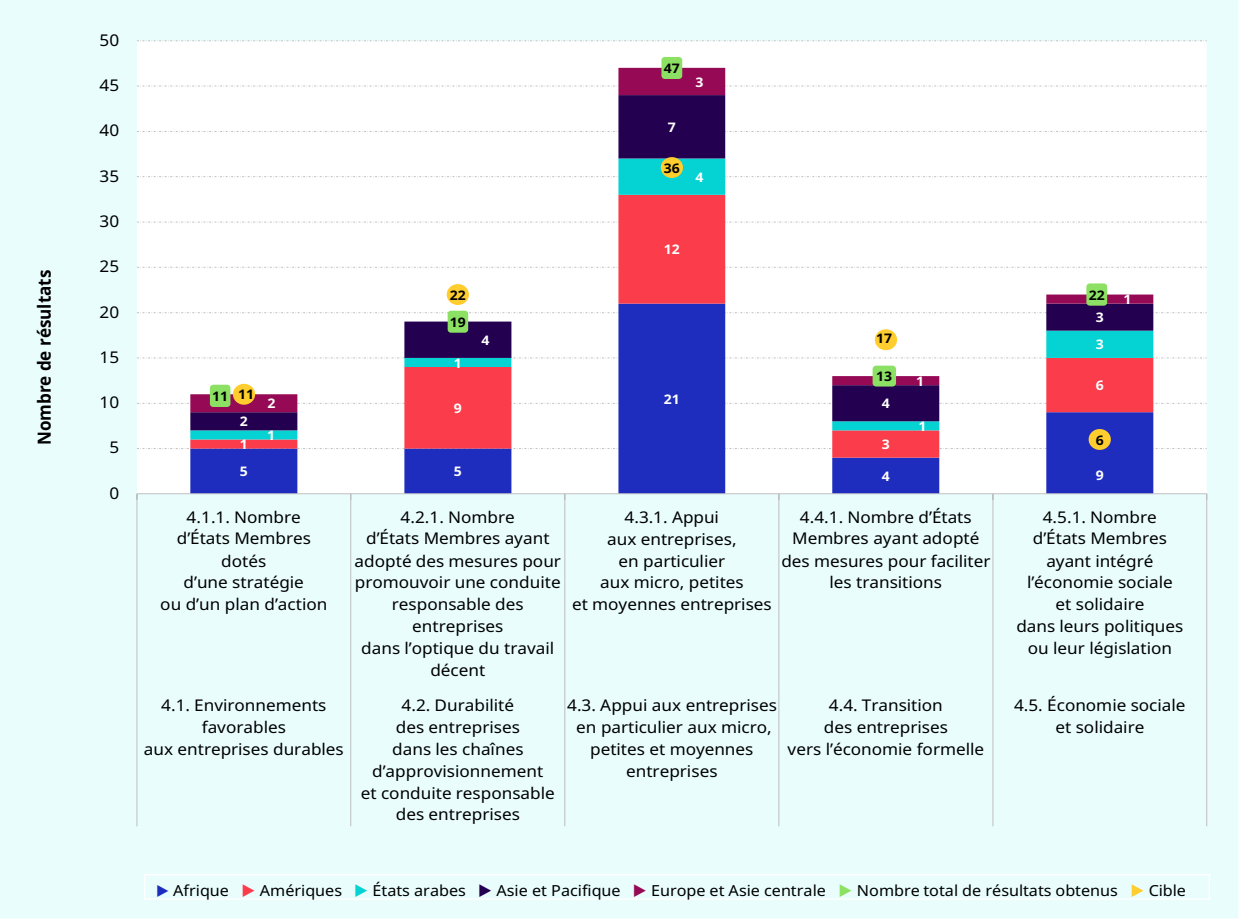
L'OIT a aidé ses mandants à promouvoir les entreprises durables pour la prévention des crises, le relèvement après les crises et la résilience face aux crises, conformément à la recommandation nº 205.

Dans le cadre du projet «Améliorer les perspectives pour les communautés d'accueil et les personnes déplacées de force» (PROSPECTS), financé par le gouvernement du Royaume des Pays-Bas, plus de 35 000 micro, petites et moyennes entreprises de huit pays ont pu accéder à des services financiers et non financiers. En outre, des coopératives et des entités de l'économie sociale et solidaire, en Éthiopie, au Kenya, en Jordanie, au Liban et en Ouganda, ont été renforcées pour améliorer les moyens de subsistance, l'inclusion et la résilience en réformant la législation, en développant les capacités et en soutenant plus efficacement les unités économiques ayant à leur tête une femme. En Afghanistan, l'OIT a appliqué une démarche de développement des systèmes de marché, allant de pair avec la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, ce qui a bénéficié, en particulier, aux entrepreneures. En Iraq, dans le cadre du projet Promotion du développement des petites et moyennes entreprises (PME) en Iraq, financé par la Banque allemande de développement (KfW), un fonds national de garantie de crédit a été renforcé pour élargir l'accès des petites et moyennes entreprises au financement.

Performance au regard des cibles et engagements fixés pour 2024-25

165. L'OIT a apporté son concours à la réalisation de 112 objectifs définis au titre du résultat 4, soit un chiffre supérieur de plus de 20 pour cent à la cible fixée pour la période biennale (figure II-15). Les résultats obtenus ont atteint ou dépassé la cible pour quatre des cinq indicateurs de produit. Cette bonne performance a été favorisée par l'augmentation des ressources destinées à la coopération pour le développement, en particulier pour soutenir les micro, petites et moyennes entreprises et l'économie sociale et solidaire. Des initiatives telles que la Coalition mondiale pour la justice sociale, l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes et l'initiative PROSPECTS ont facilité la fourniture de tous les produits. Les écarts observés d'une région à l'autre s'expliquent par les cycles de planification nationaux et les capacités institutionnelles, les progrès étant plus rapides lorsque la réforme des entreprises fait partie intégrante de la stratégie de développement générale.

▶ **Figure II-15. Résultat 4: Cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région**



166. Onze États Membres au total se sont efforcés de **promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables** en adoptant des politiques inclusives en faveur des micro, petites et moyennes entreprises, des mesures pour la transparence des chaînes d'approvisionnement et des stratégies en faveur d'une transition juste. En Afrique, les gouvernements ont renforcé les cadres nationaux en y inscrivant des objectifs pour l'entrepreneuriat et l'emploi et en y intégrant le développement des micro, petites et moyennes entreprises, la modernisation industrielle et la transparence des chaînes d'approvisionnement. Les outils, l'assistance technique et les ressources de dialogue social du BIT ont joué un rôle essentiel pour élaborer et valider ces cadres de politique générale. Dans la région de l'Asie et du Pacifique, les États Membres ont renforcé les mécanismes institutionnels pour garantir l'inclusivité réglementaire et adopté pour l'industrie et les micro, petites et moyennes entreprises des politiques intégrant l'égalité des genres, l'emploi des jeunes et la durabilité environnementale (encadré II-16). Dans d'autres régions, des réformes sélectives ont été menées conformément au principe de la transition juste et aux priorités de développement nationales, notamment en adoptant pour les micro, petites et moyennes entreprises des stratégies vertes tendant à renforcer la résilience des entreprises face aux changements climatiques.

▶ Encadré II-16. Adoption par les Philippines d'une stratégie industrielle nationale favorable aux petites entreprises

En 2024, l'OIT, le PNUD et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel ont appuyé la conception de la politique industrielle des Philippines, institutionnalisée par la loi dénommée *Tatak Pinoy Act;* cette stratégie industrielle nationale axée sur la diversification a pour objet de renforcer les capacités productives et la compétitivité et de promouvoir une croissance inclusive. Le pays a aussi lancé à l'intention des nano, micro et petites entreprises une méthode expérimentale *(Nano, Micro, Small Enterprise Test Toolkit)* destinée à vérifier que les politiques et la réglementation aident efficacement les petites entreprises à se développer.

167. Les outils mondiaux de politique générale ont renforcé la capacité des mandants de concevoir des cadres cohérents et inclusifs pour les entreprises durables. Le document intitulé *Guide on MSME Policies for Productive and Decent Work* («guide des politiques relatives aux micro, petites et moyennes entreprises pour un travail productif et décent») synthétise l'expérience acquise dans plusieurs régions et propose une feuille de route intégrée pour la réforme des politiques relatives aux micro, petites et moyennes entreprises. Le document intitulé *Strategic Policy Framework on MSME–Large Firm Linkages for Decent Work* («cadre stratégique de politique générale sur les relations entre les micro, petites et moyennes entreprises et les grandes entreprises dans l'optique du travail décent»), examiné à la réunion régionale de l'ASEAN en juillet 2025, constitue un outil de politique générale visant à promouvoir les partenariats productifs, l'innovation et les retombées de productivité entre les micro, petites et moyennes entreprises et les grandes entreprises. La note d'orientation intitulée «Intégrer les entreprises durables dans les contributions déterminées au niveau national pour favoriser une transition juste», publiée lors de l'Académie régionale pour l'Afrique du Partenariat des Nations Unies pour l'action en faveur d'une économie verte, a été utilisée pour renforcer les capacités tripartites en Azerbaïdjan, au Cambodge et au Mexique, et a été appliquée à l'occasion d'un atelier de coopération Sud-Sud en Afrique du Sud en présence de délégations tripartites originaires de 11 pays. L'OIT a aussi conçu un prototype de base de données sur les politiques relatives aux PME répertoriant plus de 50 politiques nationales.

168. Les États Membres ont adopté des politiques et des mesures visant à promouvoir la **conduite responsable des entreprises** ou renforcé celles qui existaient; 26 accords internationaux d'investissement et de commerce se réfèrent désormais à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022 (Déclaration sur les entreprises multinationales), et 11 États Membres supplémentaires ont désigné des points focaux nationaux chargés de promouvoir cet instrument. Le dialogue social transnational sur la conduite responsable des entreprises a été renforcé à l'aide du mécanisme des «dialogues entre pays d'origine et pays d'accueil». Le Bureau a aidé les organismes de promotion de l'investissement à relier plus efficacement les investissements étrangers directs (IED) à une amélioration de la situation du travail décent, et une nouvelle communauté de pratique sur les IED au service du travail décent réunit désormais plus de 100 organismes de promotion de l'investissement.

169. Les ressources mondiales de formation et d'apprentissage ont élargi le champ des connaissances sur la dimension sociale de la conduite responsable des entreprises. Le cours ouvert intitulé *The Labour Dimension of Business-Related Human Rights Policies and National Action Plans* («La dimension du travail dans les politiques et les plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains») a attiré plus de 900 participants. Les deux éditions du cours annuel en ligne ouvert intitulé La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour le travail décent ont attiré près de 10 000 participants parmi les mandants ainsi que parmi

des entreprises de toute taille et d'autres entités de toutes les régions. Le Bureau a expérimenté l'utilisation de l'IA pour améliorer et développer le service d'assistance aux entreprises tout en réduisant les coûts, en améliorant l'expérience utilisateur et en facilitant le suivi et la communication d'informations.

170. La demande a fortement augmenté au cours de la période biennale en ce qui concerne l'assistance de l'OIT relative à la **productivité des micro, petites et moyennes entreprises**. La disponibilité des ressources de coopération pour le développement a permis au Bureau de renouveler et d'étoffer ses initiatives relatives au développement des entreprises, à la transition écologique, à la transformation numérique et à la modernisation des chaînes de valeur, et des résultats ont ainsi été obtenus dans 47 États Membres. L'OIT a renforcé la capacité des mandants et des services chargés du développement des entreprises de faciliter l'accès au financement, à la formation et aux relations de marché. Le Bureau a continué d'appliquer à plus grande échelle l'approche des Écosystèmes de productivité propices au travail décent (encadré II-17), notamment en engageant un nouveau projet en Égypte. Environ 90 pour cent des entreprises interrogées qui suivent cette approche, au Ghana, en Afrique du Sud et au Viet Nam, ont indiqué que leur productivité s'était accrue, que leurs coûts avaient diminué et que leurs recettes avaient augmenté à la suite de cette intervention.

▶ Encadré II-17. Approches intégrées pour la croissance de la productivité et le travail décent: L'expérience du Ghana

Les mandants tripartites ghanéens ont appliqué l'approche des Écosystèmes de productivité propices au travail décent de l'OIT afin d'aligner les politiques, les mesures sectorielles et les initiatives concernant les entreprises de toutes les institutions sur les besoins des travailleurs et des entreprises durables. En 2025, le Congrès des syndicats du Ghana et l'Association des employeurs du Ghana ont lancé un appel commun pour demander que les gains de productivité se traduisent par des salaires équitables, des lieux de travail plus sûrs et une amélioration des moyens de subsistance. Dans son premier rapport national sur la productivité, l'emploi et la croissance, le Service statistique du Ghana a livré des données factuelles pour éclairer le dialogue social. Le programme sur l'économie au service des travailleurs a formé des responsables syndicaux à l'analyse des données de productivité et à la défense d'une répartition équitable des gains de productivité. Dans le secteur du karité, secteur où la main-d'œuvre est composée majoritairement de femmes, les travailleuses, auparavant sous-représentées, ont désormais leur place au sein du nouveau Syndicat ghanéen des travailleurs du secteur du karité, ainsi que de l'Association ghanéenne des employeurs du secteur du karité. L'assistance ciblée dont ont bénéficié ces organisations a amélioré la coopération entre la direction et les travailleurs ainsi que la santé et la sécurité au travail, tout en accroissant la productivité.

171. Le Bureau a réorganisé les produits de diffusion des connaissances de portée mondiale et diffusé une série d'outils pour les diagnostics d'entreprise, la mise à niveau de la chaîne de valeur et l'éducation financière (*Women in Digital Business*, le *Global Centre on Digital Wages for Decent Work*, le *Just Transition Finance Hub* et un nouveau cours sur le financement de la transition juste, notamment). L'OIT a contribué aux travaux du Groupe de travail du G20 sur le financement durable moyennant des propositions sur la question du renforcement de la dimension sociale du financement d'une transition juste; elle a aussi contribué à la quatrième Conférence internationale sur le financement du développement en présentant les travaux du Bureau sur le renforcement de l'écosystème du secteur financier pour une transition juste. Elle a aussi mis au point l'ensemble d'outils «Think Impact Toolkit» concernant les instruments de garantie de crédit, et a produit le guide intitulé *Banking for Decent Work* avec le concours de l'Initiative de collaboration du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) avec le secteur financier.

172. Treize États Membres ont adopté des mesures pour faciliter la **formalisation des entreprises**. En Afrique et en Asie, les pays ont particulièrement progressé en intégrant la formalisation dans la législation et dans une stratégie de développement générale qui relie l'aide aux entreprises, la protection sociale, le développement des compétences et l'égalité des genres. À Cabo Verde, par exemple, le gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, a révisé le régime spécial applicable aux micro et petites entreprises, en adoptant des incitations non fiscales pour encourager la formalisation, en renforçant les principes de justice et d'équité fiscales et en intégrant audit régime des prestations de sécurité sociale. En Amérique latine et dans les Caraïbes, l'apprentissage institutionnel et les échanges entre pairs ont été renforcés, tandis que, dans les contextes fragiles et touchés par les déplacements, l'action menée a visé à adapter les mécanismes d'enregistrement et de contrôle de la conformité aux réalités locales.

173. L'OIT a favorisé les synergies entre la formalisation des entreprises, la croissance de la productivité, le travail décent et une approche tenant compte des considérations de genre et respectueuse de l'environnement aux fins de l'élaboration de feuilles de route et de plans d'action nationaux et du renforcement des capacités institutionnelles nationales. Une formation sur les statistiques des entreprises et de l'économie informelle, conforme à la résolution pertinente de la 21e Conférence internationale des statisticiens du travail, a été intégrée dans des projets de coopération pour le développement en vue de renforcer les capacités nationales et d'éclairer la conception des politiques.

174. Un nombre d'États Membres nettement plus important que prévu ont demandé à bénéficier de l'assistance du BIT pour promouvoir l'**économie sociale et solidaire**, ce qui témoigne de la dynamique suscitée par l'Année internationale des coopératives 2025 des Nations Unies et la présidence de l'UNTFSSE par l'OIT. Les États Membres ont institutionnalisé la conception coopérative du développement suivie par l'OIT dans leurs systèmes de formation nationaux. La mise en œuvre a été appuyée par des projets pluriannuels de coopération pour le développement et par l'intégration de ce domaine d'activité dans des programmes traitant d'autres priorités, dont le travail des enfants, la réaction aux crises, l'économie du soin, la transition juste et la formalisation, une attention particulière étant accordée à l'accès au financement des entités de l'économie sociale et solidaire.

175. Le BIT a corédigé le premier rapport du Secrétaire général de l'ONU sur l'économie sociale et solidaire et encouragé l'inclusion de références à l'économie sociale et solidaire dans la Déclaration de Fortaleza du G20, la Déclaration de Luxembourg sur l'innovation sociale, l'Engagement de Séville et la Déclaration politique de Doha. Il a aussi élaboré deux publications de référence fondamentales, *Implementing the ILO Guidelines Concerning Statistics of Cooperatives: Insights from Five Countries* (2025) et *Measuring Cooperatives: An information guide on the ILO Guidelines Concerning Statistics of Cooperatives (Second edition, 2025)*. Un cours en ligne ouvert à tous, élaboré en coopération avec l'UNTFSSE, a été intégré au campus en ligne du Centre de Turin, et a été suivi par plus de 3 100 nouveaux participants originaires de plus de 153 pays.

Budget et dépenses

176. Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 4 en 2024-25 s'est établi à 182,9 millions de dollars É.-U., et a été financé à 24 pour cent par le budget ordinaire et à 76 pour cent par des ressources extrabudgétaires, y compris du CSBO (tableau II-9). Les dépenses totales ont été supérieures de 60 pour cent au budget stratégique prévu pour la période biennale, en raison de la mobilisation à titre exceptionnel de ressources extrabudgétaires, en particulier afin d'aider les micro, petites et moyennes entreprises à parvenir au travail décent et à améliorer leur productivité (objectif auquel ont été consacrés

72 pour cent du montant total des dépenses de la période biennale). Des ressources du CSBO ont été allouées pour appuyer la formalisation des entreprises et la transition juste dans les principales chaînes d'approvisionnement, en particulier en Afrique.

▶ **Tableau II-9. Résultat 4: Le budget stratégique, les dépenses et les cinq principaux partenaires de financement**

Source		Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire		53,0	43,0
Compte supplémentaire du budget ordinaire		-	2,6
Ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement		61,6	137,3
Total		**114,6**	**182,9**
Cinq principaux partenaires de financement	Pays-Bas (Royaume des)		*29,4*
	Union européenne		*15,5*
	Suède		*14,8*
	Allemagne		*10,4*
	Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires/PNUD		*8,2*

Résultat 5. Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous

Faits marquants

- En juin 2024, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution historique sur le travail décent et l'économie du soin, qui reconnaît l'importance centrale de l'économie du soin pour parvenir à l'égalité des genres, à la justice sociale et au travail décent pour tous.
- Quarante-cinq États Membres ont adopté de nouvelles mesures – lois, politiques, plans, feuilles de route ou réformes institutionnelles – afin de prévenir la discrimination au travail et d'y remédier et de promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement pour tous.
- Six pays ont adopté des politiques nationales générales du soin, qui ont donné accès à des services de qualité et à la protection sociale à plus de 25 millions de travailleurs du soin. Quelque 15 millions de travailleurs du soin de 21 pays ont bénéficié d'une amélioration de leurs droits et de leur représentation.
- Vingt-deux pays ont adopté des lois, des politiques ou des réformes institutionnelles visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ce qui a contribué à rendre les lieux de travail plus sûrs, plus dignes et plus équitables.
- Dans 14 pays, les partenaires sociaux ont mis en place des réseaux et conçu des politiques et des plans d'action au niveau des organisations et des lieux de travail afin d'atténuer les obstacles à l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes exposées à la discrimination fondée sur le handicap et la séropositivité.
- Dix-huit États Membres ont ratifié la convention n° 190, ce qui porte à 54 le nombre total de ratifications.

177. En appliquant des approches pluridisciplinaires, intégrées et intersectionnelles, l'OIT a aidé ses mandants à promouvoir l'égalité et à réduire la discrimination au travail, ce qui a favorisé l'adoption de politiques, de lois et d'autres mesures sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la ségrégation professionnelle et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée fondé sur la conciliation du travail et des responsabilités familiales (encadré II-18). L'appui de l'OIT a aussi contribué à renforcer la protection de la maternité et à rendre les lieux de travail plus sûrs en luttant contre la violence et le harcèlement au travail.

▶ Encadré II-18. Stratégies intégrées de promotion de l'égalité des genres et de l'inclusion en Eswatini, en Éthiopie et en République de Moldova

Fondée sur les normes internationales du travail, la politique nationale relative au bien-être sur le lieu de travail adoptée en 2025 par l'Eswatini dispose que chaque lieu de travail, public, privé ou informel, doit interdire la discrimination, quel qu'en soit le motif, et prévoir des aménagements raisonnables à l'intention des personnes vivant avec le VIH et des personnes handicapées.

Le programme Siraye de l'OIT en Éthiopie, en synergie avec le projet «Promouvoir les droits des travailleurs et l'égalité des genres au travail en Afrique», financé par la Norvège, s'est traduit par des progrès importants dans l'élimination des obstacles structurels à l'égalité des genres et à la non-discrimination dans le secteur du textile, et a ainsi permis à des milliers de femmes de rester sur le marché du travail et d'y prospérer. Ce succès a été rendu possible par la fourniture d'un appui à la protection de la maternité et la mise en place de services de garde d'enfants de qualité, par des activités de formation à l'intention des responsables afin de lutter contre la ségrégation verticale et par le renforcement de la protection de la santé et de la sécurité au travail.

En République de Moldova, avec l'appui de la Suède et de la Suisse, l'OIT a aidé les mandants à mener des réformes législatives sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et sur le congé de paternité, à développer les services de garde d'enfants et à améliorer les conditions de travail dans le secteur du soin. De nouveaux mécanismes de prévention et de répression de la violence et du harcèlement ont aussi été mis en place.

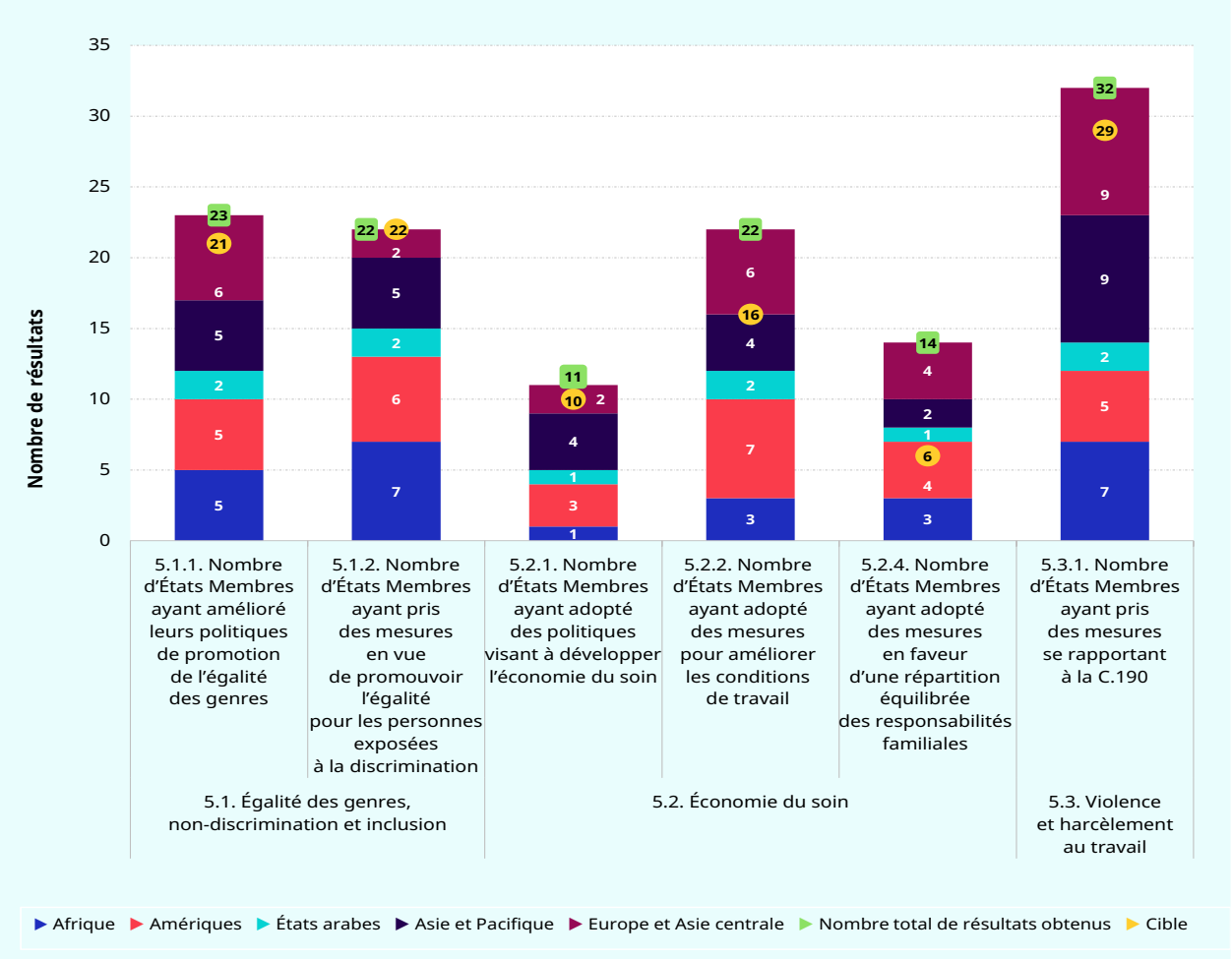
178. À l'échelon mondial, l'OIT a fait progresser l'égalité des genres et la lutte contre la discrimination dans le monde du travail en défendant l'égalité de rémunération dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale, ainsi qu'en entretenant un dialogue stratégique avec des partenaires de premier plan comme le G7, le G20, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ONU-Femmes, la CEPALC et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH). En 2025, les ministres du Travail et de l'Emploi des pays du G20 ont approuvé l'objectif de Brisbane-eThekwini, par lequel ils s'engagent à poursuivre leur action pour réduire l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes de 25 pour cent d'ici à 2030 et l'écart de rémunération entre hommes et femmes de 15 pour cent d'ici à 2035. Les ministres se sont engagés à atteindre ces objectifs en promouvant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, en investissant dans des services de soin de qualité et en remédiant aux obstacles structurels qui limitent la capacité des femmes à participer pleinement au marché du travail.

Performance au regard des cibles et engagements pour 2024-25

179. Au cours de la période biennale, l'OIT a renforcé la capacité des mandants à agir pour l'égalité des genres, la non-discrimination et l'inclusion, à promouvoir les investissements et le travail décent dans l'économie du soin, et à prévenir et traiter la violence et le harcèlement à caractère discriminatoire sur le lieu de travail. L'OIT a ainsi contribué, toutes régions confondues, à 124 résultats, ce qui représente 20 pour cent de plus que l'objectif biennal, les cibles étant atteintes ou dépassées pour tous des indicateurs de produit (figure II-16). Bien qu'un

financement limité ait été alloué à ce résultat, le Bureau a stratégiquement mobilisé des ressources internes, provenant notamment du CSBO, pour prêter assistance à des pays où les processus politiques et institutionnels étaient parvenus à une certaine maturité. Cette démarche ciblée a permis d'obtenir des résultats concrets, en optimisant l'efficacité et en veillant à orienter les ressources disponibles vers les domaines où leur utilisation serait le plus rentable.

▶ Figure II-16. Résultat 5: cibles et résultats obtenus, par indicateur de produit et par région



180. Afin de promouvoir **l'égalité des genres, la non-discrimination et l'inclusion**, sept pays ont adopté, avec l'appui de l'OIT, des politiques et des mesures législatives pour garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Ainsi, le Bangladesh a adopté un nouveau texte de loi sur l'égalité de rémunération, le Brésil a engagé un plan national pour l'égalité de rémunération pour donner effet aux dispositions de la loi nº 14 611/2023 relatives à la transparence, et le Zimbabwe a renforcé ses mécanismes institutionnels pour améliorer l'accès à la justice des travailleurs victimes de discrimination salariale. Malgré ces progrès, aucun pays n'est encore parvenu à éliminer l'écart de rémunération entre hommes et femmes, ce qui montre que les pays doivent s'engager plus résolument en ce sens et que la coopération internationale doit être renforcée. La Coalition internationale pour l'égalité salariale, organisation forte désormais de 74 membres, et dont l'expansion se poursuit, continue de

jouer un rôle essentiel dans la production de données factuelles et la mise en commun de bonnes pratiques afin d'accélérer les progrès dans ce domaine.

181. La lutte contre la ségrégation professionnelle fondée sur le genre a été renforcée, les mandants ayant adopté des mesures correctives et volontaristes dans les secteurs dominés par les hommes, notamment ceux de l'énergie et de l'exploitation minière et les secteurs vulnérables à l'automatisation. Plusieurs pays d'Europe orientale ont supprimé les obstacles juridiques qui limitaient l'emploi des femmes dans les transports et la construction, et ont ainsi réduit la liste des emplois interdits, tout en conservant les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité au travail des femmes enceintes et allaitantes.

182. Les mesures visant à promouvoir l'inclusion du handicap ont été renforcées en Afrique, en Asie et dans le Pacifique, en Europe orientale et dans les États arabes. Les mandants ont procédé à des évaluations de l'accessibilité, adopté des politiques d'aménagement raisonnable, intégré l'inclusion des personnes handicapées dans les pratiques de ressources humaines, étendu les régimes de protection sociale pour offrir des prestations d'invalidité, et mené des initiatives de sensibilisation et de renforcement des capacités à l'intention des employeurs. Le Réseau mondial «Entreprises et handicap» a porté le nombre de ses membres à 47 multinationales et a appuyé la création de six nouveaux réseaux nationaux «Entreprises et handicap» au Ghana, en Équateur, en Iraq, au Sénégal, en Ukraine et au Zimbabwe, ce qui a renforcé la capacité du secteur privé de promouvoir l'inclusion sur le lieu de travail.

183. Dans les pays fortement touchés par le VIH, les services destinés aux personnes vivant avec le VIH ont été élargis, au profit de plus de 1,5 million de bénéficiaires directs, grâce à des centres de dépistage, à des campagnes de sensibilisation et à des initiatives de prévention de la violence, de la stigmatisation et de la discrimination, ce qui a également amélioré la santé, la sécurité et le bien-être sur le lieu de travail.

184. Les activités de lutte contre la discrimination à l'égard des peuples autochtones se sont poursuivies, à la faveur d'un engagement renouvelé sur le plan régional et de mesures concrètes. Lors d'un dialogue mondial, en décembre 2024, les mandants et les dirigeants autochtones de 21 pays de toutes les régions ont défini des orientations visant à renforcer la compréhension de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et à faciliter la participation des peuples autochtones aux processus décisionnels. Dans l'État plurinational de Bolivie, en Colombie et au Honduras, les parties prenantes ont promu l'intégration des connaissances autochtones et ancestrales dans les systèmes communautaires et coopératifs de soin, ce qui a contribué à rendre les services plus inclusifs et mieux adaptés culturellement.

185. L'OIT a soutenu les échanges de données d'expérience et développé les capacités des mandants dans ces domaines. Parmi les principaux événements organisés, il y a lieu de citer la deuxième Académie régionale sur le genre et l'inclusion, co-organisée par le Centre de Turin en Amérique latine (2024), et l'Académie sur le genre sur le thème «Promouvoir l'égalité et l'inclusion dans un monde du travail en mutation» (2025), où ont été abordés des sujets tels que l'IA et l'inclusion, l'économie du soin, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et la violence et le harcèlement. Le cours en ligne intitulé Promoting gender equality in climate action: pathways to a just transition a permis d'analyser les liens entre l'égalité des genres et les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste.

186. L'assistance technique du BIT dans les domaines du **travail décent et de l'économie du soin** a été très demandée dans toutes les régions. Le Bureau a contribué à l'élaboration de politiques et de feuilles de route nationales du soin au Bangladesh, au Brésil, au Kenya, en Indonésie et à Sri Lanka. Pami les autres résultats, on mentionnera la création de coopératives

du soin, la réforme des lois et des politiques, et l'adoption de conventions collectives qui ont amélioré les conditions de travail des travailleurs du soin et favorisé un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le Bureau a aussi fourni des conseils techniques sur les normes du soin et aidé à développer la protection de la maternité dans 25 pays. Des mesures visant à promouvoir une répartition plus équitable des responsabilités familiales et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été adoptées dans 14 pays. Le Bureau a également appuyé des interventions visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur du soin et la représentation des travailleurs du soin dans le dialogue social, ce qui a amélioré la protection de millions de travailleurs domestiques et de milliers de travailleurs des secteurs de l'éducation et de la santé.

187. L'OIT a renforcé les produits de diffusion des connaissances de portée mondiale concernant l'économie du soin en mettant en place des plateformes d'apprentissage entre pairs (encadré II-19) et en produisant des données, des travaux de recherche et des notes d'orientation présentant des données d'expérience nationales. À cet égard, on mentionnera notamment les publications intitulées *From global care crisis to quality care at home*, *Centering reward and representation for domestic workers in the care economy* et *Congés parentaux rémunérés – Combler l'écart entre hommes et femmes*. Poursuivant le développement du «Portail mondial de l'OIT sur les politiques du soin» et du «Simulateur d'investissements pour les politiques du soin», l'OIT et la CEPALC ont élaboré des scénarios d'investissement pour la société du soin en Amérique latine et dans les Caraïbes. Enfin, la première réunion du groupe de travail technique tripartite et interrégional de l'OIT sur les normes statistiques internationales pour la mesure des activités du soin s'est tenue en ligne en 2025.

▶ Encadré II-19. South-4-Care

La plateforme South-4-Care sert d'espace mondial d'apprentissage entre pairs pour répertorier et échanger des pratiques en vue de mettre en place des économies du soin résilientes qui soient propices au travail décent et à des marchés du travail inclusifs. À son lancement, en septembre 2025, elle répertoriait 29 exemples de pratiques suivies par des mandants et des partenaires de pays se situant à différents niveaux de développement. Le premier pôle d'apprentissage South-4-Care, organisé à Doha en collaboration avec le Centre de Turin, a réuni près de 100 participants originaires de plus de 30 pays. Ce pôle a renforcé l'aptitude des décideurs et des partenaires sociaux à concevoir et à promouvoir des politiques intégrées du soin et a encouragé de nouveaux partenariats dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire.

188. Les mesures visant à prévenir la **violence et le harcèlement** et à y remédier ont continué de jouer un rôle central dans les efforts déployés pour éliminer les obstacles structurels à l'égalité et à la non-discrimination au travail. Au cours de la période biennale, la convention n° 190 est restée un élément moteur des réformes juridiques et institutionnelles, en ce qu'elle a encouragé des approches systématiques et tenant compte des considérations de genre pour rendre les lieux de travail plus sûrs et plus dignes. L'OIT a aidé ses mandants à traduire les principes de la convention et de la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, connexe en politiques et en pratiques institutionnelles concrètes.

189. À cet égard, on mentionnera notamment le plan national d'action et de mise en œuvre, assorti de délais, dont s'est doté le Kirghizistan et qui prévoit des réformes législatives et des mesures de sensibilisation et de suivi, ainsi que la politique nationale tenant compte des considérations de genre que l'Afrique du Sud a adoptée pour prévenir et éliminer le harcèlement dans la fonction publique, et dans laquelle sont prévus des mécanismes de signalement, de recours et de responsabilité. Au Mexique, la Confédération des employeurs a adopté un protocole national conforme à la convention n° 190, qui sert de modèle aux 36 000 entreprises qui lui

sont affiliées dans tout le pays; au Malawi, les organisations de travailleurs ont adopté une politique de lutte contre le harcèlement sexuel.

190. En outre, l'OIT a proposé des activités de formation ciblées à l'intention des employeurs, des travailleurs, des inspecteurs du travail et des magistrats. Ainsi, avec le concours de la Suède, le Bureau a élaboré à l'intention des employeurs un manuel de formation complet, des cours de formation et un pôle de ressources sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail et les moyens d'y remédier.

Budget et dépenses

191. Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 5 en 2024-25 s'est établi à 65,9 millions de dollars É.-U., et a été financé à 65 pour cent par le budget ordinaire et à 35 pour cent par des ressources extrabudgétaires, y compris du CSBO (tableau II-10). Les dépenses totales ont été inférieures de 20 pour cent au budget stratégique prévu pour la période biennale, du fait qu'il n'a pas été possible de mobiliser autant de ressources extrabudgétaires que prévu. Le Bureau a alloué une certaine quantité de ressources provenant du CSBO, ce qui a contribué à l'obtention de résultats dans 17 États Membres.

▶ **Tableau II-10. Résultat 5: Le budget stratégique, les dépenses et les cinq principaux partenaires de financement**

Source		Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire		45,7	43,0
Compte supplémentaire du budget ordinaire		0,5	4,9
Ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement		35,9	18,0
Total		**82,1**	**65,9**
Les cinq principaux partenaires de financement	Programme conjoint des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA)		*3,5*
	Suède		*3,3*
	Canada		*2,2*
	France		*1,3*
	Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires/PNUD		*1,3*

Résultat 6. Protection au travail pour tous

Faits marquants

- En juin 2025, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention (n° 192) sur les dangers biologiques dans le milieu de travail, 2025, et la recommandation (n° 209) sur les dangers biologiques dans le milieu de travail, 2025.
- Les systèmes de fixation des salaires ont été renforcés dans 21 pays, et plus de 15 millions de travailleurs faiblement rémunérés en ont bénéficié.
- Plus de huit millions de travailleurs dans sept États Membres ont bénéficié de limitations de la durée du travail, d'un repos hebdomadaire garanti et d'aménagements du temps travail souples et équilibrés, ainsi que de cadres applicables au télétravail et aux modalités de travail hybrides.
- Dans 14 États Membres, les mécanismes de contrôle et les diagnostics ont permis d'étendre la protection au travail à des catégories de travailleurs à haut risque d'exclusion, notamment à près de 3 millions de travailleurs domestiques dans sept pays, de travailleurs temporaires ou occasionnels dans deux pays et de travailleurs exposés au risque d'informalisation dans huit pays, parmi lesquels 4 millions de travailleurs migrants au Myanmar.
- Les centres de ressources pour migrants en Afrique, en Asie, en Europe et dans le Pacifique ont prêté assistance à plus de 300 000 travailleurs candidats à la migration, ayant migré ou de retour dans leur pays, en leur fournissant des informations, des services et une assistance juridique, et ont obtenu près de 2,5 millions de dollars É.-U. à titre de réparation pour les préjudices subis dans le cadre de la migration.

192. L'OIT a aidé les mandants à renforcer l'application des normes du travail et à rendre les marchés du travail plus inclusifs et plus équitables en améliorant les cadres en matière de SST, l'adéquation des salaires, les systèmes de fixation des salaires et les limitations du temps du travail, tout en étendant la protection aux travailleurs le plus à risque d'exclusion, notamment les travailleurs domestiques, les personnes qui travaillent dans l'économie informelle, via des plateformes ou au titre de contrats temporaires, ainsi que les travailleurs migrants et réfugiés. Ces efforts ont contribué à la réduction des inégalités et à la promotion de conditions de travail plus justes dans des contextes très divers en matière d'emploi (encadré II-20).

▶ Encadré II-20. Iraq: Stratégie nationale visant à prévenir et à réduire les inégalités dans le monde du travail

Au début de 2024, le gouvernement de l'Iraq et les partenaires sociaux ont approuvé la Stratégie nationale visant à prévenir et à réduire les inégalités dans le monde du travail (2024-2028), une avancée majeure vers plus de justice sociale et d'égalité sur le marché du travail. Élaborée dans le cadre de vastes consultations avec les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et de travailleurs et la société civile, la stratégie établit un cadre global et intégré pour lutter contre les inégalités structurelles, notamment entre les femmes et les hommes, promouvoir la participation au marché du travail et renforcer la protection des groupes vulnérables. Un objectif central de la stratégie est de garantir en droit une protection adéquate à tous les travailleurs, y compris à ceux de l'économie informelle, aux travailleurs des plateformes, aux travailleurs indépendants et aux travailleurs à temps partiel, et ainsi de mieux intégrer ceux qui risquent d'être exclus de la protection au travail.

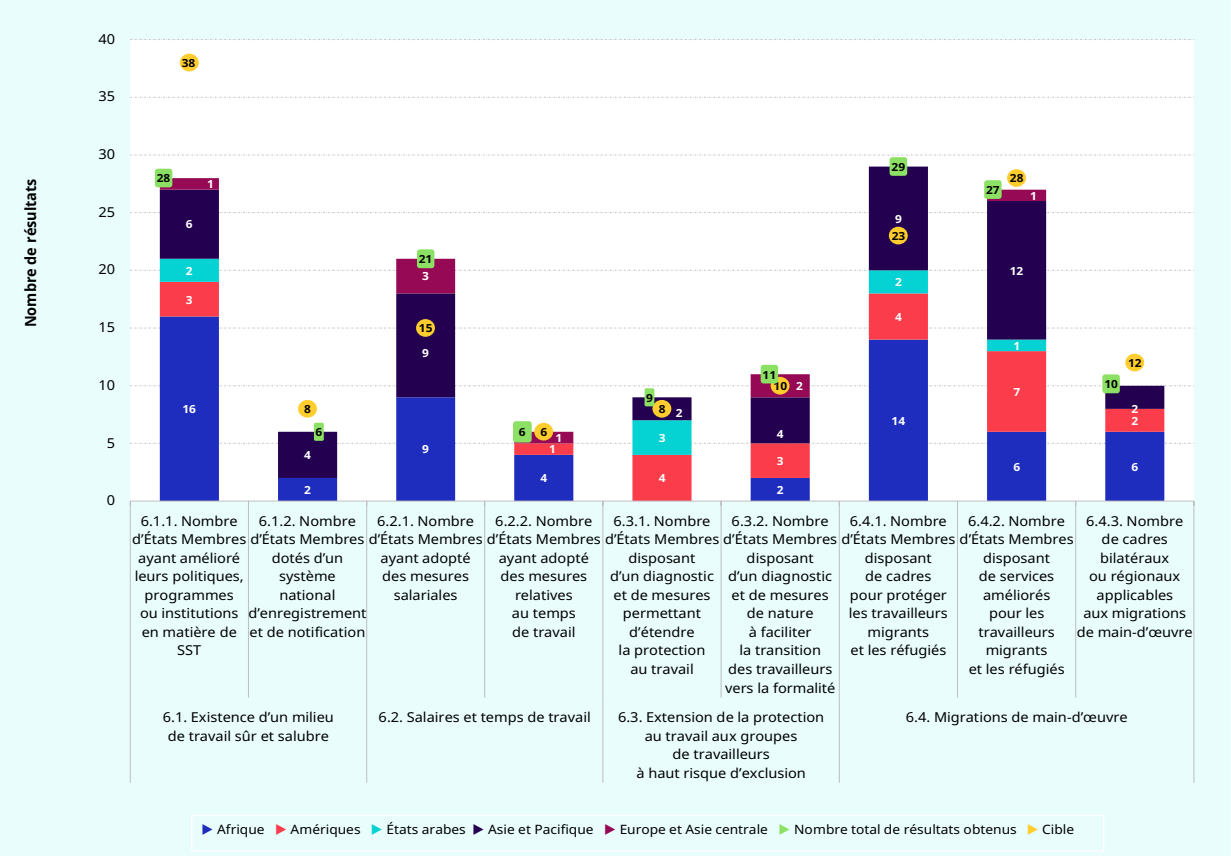
193. L'OIT a activement contribué à orienter le débat mondial et a renforcé les partenariats stratégiques avec le Pacte mondial des Nations Unies, la FAO et l'OCDE, incorporant ainsi les principes du travail décent dans des cadres d'action plus larges. L'Organisation a également contribué à une avancée décisive sur la question des politiques salariales, y compris le salaire vital, et approfondi sa collaboration avec le G20. Elle a par ailleurs activement participé aux discussions internationales sur les migrations de main-d'œuvre menées au sein du Réseau des

Nations Unies sur les migrations, et conclu des partenariats avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés afin de promouvoir des approches cohérentes, fondées sur les droits et ancrées dans les normes internationales du travail et de veiller à la cohérence des messages diffusés et des actions menées dans l'ensemble du système multilatéral.

Performance au regard des cibles et des engagements fixés pour 2024-25

194. Au cours de la période biennale, l'OIT a renforcé la capacité des mandants tripartites de promouvoir la SST, des salaires adéquats et un temps de travail décent et d'étendre la protection aux travailleurs à haut risque d'exclusion en raison de leurs modalités de travail et de leur statut contractuel – y compris les travailleurs occupant un emploi informel dans des entreprises formelles ou auprès de ménages –, tout en encourageant par ailleurs une gouvernance juste et efficace des migrations de main-d'œuvre. Au total, l'OIT a contribué à l'obtention de 147 résultats, et seul un résultat a été inférieur à la cible fixée pour la période biennale. La cible a été atteinte ou dépassée pour cinq des neuf indicateurs de produit (figure II-17).

▶ Figure II-17. Résultats obtenus au titre du résultat 6, par indicateur de produit et par région



195. S'appuyant sur les progrès accomplis lors de la précédente période biennale, un nombre croissant d'États Membres ont fait de la promotion de **milieux de travail sûrs et salubres** une priorité et ont en conséquence pris des mesures en vue de ratifier les conventions n^{os} 155 et 187. De nombreux pays ont renforcé leurs politiques publiques et leurs cadres juridiques en matière de SST et ont amélioré l'enregistrement et la notification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

196. Des progrès notables concernant les cadres nationaux de SST ont été enregistrés en Afrique, en Amérique latine et dans les Caraïbes et en Asie-Pacifique. Les projets de l'OIT en matière de coopération pour le développement ont contribué à améliorer la sécurité et la santé dans 63 000 lieux de travail. La cible relative aux systèmes d'enregistrement et de notification en matière de SST a été atteinte, grâce aux résultats enregistrés en Asie-Pacifique et en Afrique. Toutefois, la mise en œuvre effective des politiques et de la législation relatives à la SST reste une entreprise difficile, ce qui souligne la nécessité de renforcer les capacités nationales, d'intégrer la SST dans des cadres de développement plus larges et de pérenniser l'assistance technique du Bureau dans ce domaine.

197. L'OIT a renforcé son rôle de premier plan en matière normative en élaborant les premières normes internationales sur la prévention et la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail et en menant une campagne mondiale pour promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales de l'OIT sur la SST. En outre, le Bureau a publié des rapports de recherche et élaboré des outils d'aide à l'action, parmi lesquels on peut notamment citer les publications *Chemical exposures in mining*, *Heat at work* (lancée par le Secrétaire général de l'ONU), *Protection sociale et services de santé au travail: Une meilleure coordination pour contribuer aux objectifs de développement durable*, et une nouvelle *méthodologie pour évaluer les systèmes de qualification en matière de sécurité et de santé au travail à l'échelle nationale* (encadré II-21).

▶ Encadré II-21. Construire un futur plus sûr: Une nouvelle méthodologie pour améliorer les systèmes nationaux de qualification en matière de SST

Dans le cadre du programme phare de l'OIT «Sécurité + santé pour tous», le Bureau, avec l'appui du gouvernement de la République de Corée, a mis au point une méthodologie innovante pour évaluer les systèmes nationaux de qualification en matière de SST. Ce guide pratique, qui aide les États Membres à évaluer et à améliorer leurs systèmes nationaux de prévention, a été utilisé avec succès au Brunéi Darussalam, à Madagascar et aux Philippines. À la suite de l'évaluation menée à bien à l'aide de ce guide, Madagascar a adopté une feuille de route pour améliorer son système national.

198. L'OIT a renforcé l'action qu'elle mène à l'échelle mondiale et nationale pour promouvoir **des salaires adéquats et un temps de travail décent**. Les systèmes de fixation des salaires ont été renforcés dans 21 États Membres, essentiellement en Afrique et en Asie-Pacifique. Les réformes ont notamment abouti aux résultats suivants: adoption, ajustement ou extension de l'application des salaires minima pour tenir compte des besoins des travailleurs et des facteurs économiques; hausses de salaires obtenues moyennant le renouvellement de conventions collectives dans des secteurs tels que les mines, la pêche, l'industrie alimentaire et les services publics; et réalisation d'analyses des inégalités de rémunération entre hommes et femmes à l'échelle nationale. Au total, 14,7 millions de travailleurs faiblement rémunérés ont bénéficié des réformes des salaires minima, et les salaires fixés dans le cadre de la négociation collective ont amélioré le revenu d'environ 370 000 travailleurs.

199. L'OIT a également aidé les gouvernements à élaborer des lois et a renforcé la capacité des partenaires sociaux de négocier des conventions collectives définissant des règles concernant le temps de travail et l'organisation du travail. C'est ainsi que sept pays ont adopté des mesures pour fixer une durée maximale du travail, garantir un repos hebdomadaire et promouvoir des aménagements du temps de travail souples et équilibrés, ainsi que des cadres applicables au télétravail et aux modalités de travail hybrides.

200. Le *Rapport mondial sur les salaires 2024-25* a fourni une analyse des tendances et des inégalités en matière de salaires, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et des ajustements du salaire minimum, dont les conclusions offrent aux États Membres des pistes d'action concrètes. La Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, a abouti à un accord sur les principes à suivre pour estimer et mettre en œuvre les salaires vitaux, qui ont commencé à être appliqués dans les pays (encadré II-22). Le Bureau a lancé le Programme sur le salaire vital en avril 2025, avec le concours de l'OIE et de la CSI, et mis en place l'Initiative sur le salaire vital dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale.

▶ Encadré II-22. Méthodes d'estimation et de fixation du salaire vital au Costa Rica

Les pratiques en matière de fixation des salaires au Costa Rica ont été améliorées grâce à l'intégration du concept de salaire vital dans les mécanismes utilisés pour réévaluer les salaires minima à l'échelle nationale. Cela montre que le pays a à cœur de mettre en place des politiques salariales fondées sur des données factuelles, en s'appuyant sur le dialogue social par l'intermédiaire d'institutions tripartites telles que le Conseil national des salaires. Les estimations du salaire vital ont été effectuées sur la base de la méthode de l'OIT, avec l'appui technique du Bureau et le soutien financier du gouvernement du Royaume des Pays-Bas. Une formation à ladite méthode a été dispensée aux institutions nationales afin qu'elles puissent l'appliquer à l'avenir. Ces efforts, de même que l'amélioration des données sur les facteurs économiques, ont pour but de faciliter les futurs processus d'ajustement du salaire minimum national et des salaires dans des secteurs stratégiques, notamment celui de la production de bananes.

201. Tout au long de la période biennale, le Bureau a reçu un nombre croissant de demandes d'assistance technique en provenance de toutes les régions, dont l'objet était d'assurer **une protection adéquate et effective des travailleurs à haut risque d'exclusion**. Avec l'appui du BIT, neuf pays ont pris des mesures pour remédier aux lacunes persistantes de leurs cadres juridiques à l'égard de modalités de travail telles que le travail via des plateformes et le travail à domicile, ainsi qu'à l'égard de certains types de contrats, comme les contrats temporaires, les contrats de travail à temps partiel et les relations d'emploi multipartites.

202. À la 113e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2025), la Commission normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes a tenu sa première discussion, en vue de l'adoption éventuelle d'une convention et d'une recommandation sur cette question en 2026. Le vif intérêt des mandants pour ce processus est ressorti clairement du nombre record de réponses reçues au questionnaire contenu dans le «Rapport blanc». À l'issue de la première discussion, le Bureau a publié en août 2025 le «Rapport brun» et organisé une série de sessions d'information sur le rapport à l'intention des gouvernements et des partenaires sociaux. L'OIT a élaboré des points de situation sur la législation, un outil de suivi des politiques et des notes d'information techniques pour répondre à la demande croissante de connaissances et d'orientations sur l'économie des plateformes, ainsi que des produits connexes sur la protection des données des travailleurs et la gestion algorithmique.

203. Onze États Membres ont pris des mesures pour établir des diagnostics de l'informalité et promouvoir la conformité aux règles, par exemple des initiatives de renforcement des capacités et de sensibilisation concernant les moteurs de la création d'emplois formels, la promotion du respect des règles, l'utilisation de contrats standard et les mécanismes de règlement des conflits. L'OIT a également soutenu les efforts déployés pour intégrer les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs domestiques dans les organisations des travailleurs et les plateformes de dialogue social, et a mis au point une méthodologie pour évaluer les risques d'informalisation et y remédier en fonction de l'expérience de chaque pays.

204. En outre, le Bureau a encouragé des approches innovantes pour favoriser la transition des travailleurs domestiques vers la formalité – 81 pour cent de ces travailleurs continuent d'être employés dans l'économie informelle en raison de vides juridiques et de lacunes dans la mise en œuvre de la législation –, par exemple l'utilisation d'un ensemble d'outils issus des sciences comportementales qui visent à lutter contre les obstacles à l'emploi formel en analysant la manière dont les gens réagissent face aux cadres normatif, social et juridique.

205. Avec le soutien de l'OIT, 29 États Membres ont renforcé leurs cadres et mécanismes relatifs aux **migrations de main-d'œuvre**, tandis que 27 pays ont amélioré les services destinés aux travailleurs migrants et aux réfugiés. L'assistance fournie par le BIT a principalement été consacrée aux pratiques équitables de recrutement, aux centres de ressources pour les travailleurs migrants, à la réinsertion durable des migrants de retour dans leur pays et la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques.

206. L'assistance technique a également porté sur les liens entre le changement climatique et la mobilité, et sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants, et a pris la forme de mesures unilatérales ainsi que d'une coopération bilatérale, sous-régionale et régionale. L'OIT a soutenu l'établissement ou le renouvellement de dix cadres bilatéraux ou régionaux, parmi lesquels un cadre innovant pour la reconnaissance des compétences applicable dans 14 pays d'Amérique latine et des Caraïbes, et un dialogue interrégional entre l'Afrique et les États arabes (encadré II-23).

▶ Encadré II-23. Dialogue interrégional en faveur d'une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre

Les migrations de main-d'œuvre en provenance des pays d'Afrique et à destination des pays membres du CCG tendent à s'intensifier, et il est capital de s'atteler aux problèmes de protection pour garantir des migrations de main d'œuvre structurées, sûres, ordonnées et régulières. L'OIT, en partenariat avec l'OIM, a contribué au lancement à Doha en 2024 du Dialogue Afrique-CCG sur la mobilité de la main-d'œuvre, une plateforme de dialogue publique entre les pays d'Afrique et ceux de la région des États arabes qui a vocation à améliorer la gouvernance de la mobilité de la main-d'œuvre et de protéger les droits des travailleurs migrants. Ont également participé à ce dialogue les partenaires sociaux régionaux, à savoir la CSI-Afrique, l'Organisation de l'unité syndicale africaine, Business Africa, et le Syndicat de la Ligue arabe, ainsi que des représentants des communautés économiques régionales africaines. Les membres ont adopté la Déclaration de Doha sur la mobilité de la main-d'œuvre entre les pays membres du CCG, le Liban, la Jordanie et 24 États Membres africains, qui ont pris l'engagement de garantir des conditions de travail décentes aux travailleurs migrants et de poursuivre le dialogue, y compris avec les partenaires sociaux, à cette fin.

207. Les travaux de recherche de l'OIT, notamment les *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants internationaux*, ainsi que la *Global study on recruitment fees and related costs: Second edition*, ont été utilisés pour élaborer des orientations politiques, identifier les déficits de protection et produire de nouvelles données sur l'évolution des migrations de main-d'œuvre. L'OIT a également publié une note d'orientation sur les centres de ressources pour les travailleurs migrants et des notes de synthèse sur le dialogue social pour la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et la migration temporaire de main-d'œuvre.

Budget et dépenses

208. Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 6 au cours de la période 2024-25 s'est établi à 183,5 millions de dollars É.-U., dont 36 pour cent ont été financés par le budget ordinaire et 64 pour cent par des ressources extrabudgétaires, y compris le CSBO

(tableau II-11). Le montant total des dépenses a dépassé de 23 pour cent le budget stratégique de la période biennale, essentiellement en raison de la mobilisation de ressources extrabudgétaires pour soutenir les migrations de main-d'œuvre. Les fonds du CSBO qui ont été alloués à ce résultat, et ont notablement contribué à améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques, ont permis d'atteindre les résultats attendus dans dix États Membres.

▶ **Tableau II-11. Résultat 6: Le budget stratégique, les dépenses et les cinq principaux partenaires de financement**

Source		Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire		63,6	66,5
Compte supplémentaire du budget ordinaire		0,9	2,6
Ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement		84,9	114,4
Total		**149,4**	**183,5**
Les cinq principaux partenaires de financement	États-Unis		*16,7*
	Allemagne		*16,2*
	Union européenne		*14,8*
	Secteur privé		*9,8*
	Royaume-Uni		*8,4*

Résultat 7. Protection sociale universelle

Faits marquants

- L'OIT a soutenu des réformes qui ont considérablement étendu la couverture de la protection sociale, dont bénéficient désormais 39 millions de personnes environ; par exemple, 14 millions de travailleurs en Indonésie ont bénéficié d'une hausse des prestations de chômage; six millions de personnes supplémentaires ont désormais accès à la protection sociale en matière de santé en Côte d'Ivoire, et trois millions de personnes au Chili ont bénéficié de la réforme des retraites.
- Trois États Membres — Angola, Sao Tomé-et-Principe et Suriname — ont ratifié la convention (nº 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, portant à 68 le nombre total de ratifications de cet instrument, de sorte qu'il n'en manque plus que deux pour atteindre la cible fixée par la Conférence internationale du Travail pour 2026.
- Le Liban a versé des allocations à 27 000 personnes handicapées résidant dans des zones de conflit. En août 2024, le gouvernement de l'État de Palestine a mis en place des aides sociales pour 18 000 personnes âgées et 15 000 personnes lourdement handicapées de Cisjordanie, et prépare le déploiement de ce dispositif à Gaza.
- L'OIT a publié le *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026*, dans lequel il est indiqué que 52,4 pour cent de la population mondiale a accès à au moins une prestation de protection sociale, tandis que 3,8 milliards de personnes, dont 2 milliards de femmes et de filles, ne bénéficient encore à ce jour d'aucune forme de protection.

209. L'extension de la protection sociale reste un pilier central de l'Agenda du travail décent et un enjeu stratégique pour parvenir à la justice sociale. L'OIT a continué d'œuvrer à la mise en place de systèmes de protection sociale durables, centrés sur l'humain et fondés sur les droits afin

d'accélérer la mise en œuvre du Programme 2030. Ces systèmes de protection sociale sont un moyen de lutter contre la persistance de la pauvreté et le creusement des inégalités, notamment les inégalités de genre, et permettent aussi d'atténuer les effets des chocs et des crises sur les populations et de remédier aux problèmes systémiques.

210. Le programme mondial phare de l'OIT sur la mise en place de socles de protection sociale pour tous a continué de jouer son rôle clé consistant à la fois à structurer l'appui technique fourni aux États Membres et à accélérer les progrès vers une protection sociale universelle. Les partenariats multilatéraux, notamment l'alliance avec le Fonds monétaire international (FMI) (encadré II-24) et l'Accélérateur mondial, ont permis de mener une action ciblée et cohérente dans les pays visés.

▶ Encadré II-24. La collaboration stratégique entre l'OIT et le FMI débloque des investissements durables dans la protection sociale

Un nouveau partenariat OIT-FMI concernant une sélection de pays a contribué à mieux intégrer le financement de la protection sociale dans les cadres d'action nationaux. Grâce à la définition conjointe de points d'entrée propres à chaque pays, des évaluations à fort impact, notamment des analyses de la marge de manœuvre budgétaire, ont pu être effectuées et éclairer les réformes de la protection sociale, ce dont il a été rendu compte dans les rapports communiqués par les pays au titre de l'article IV des Statuts du FMI. L'OIT a également facilité des discussions tripartites et permis ainsi aux mandants de nouer un dialogue avec les ministères des finances et le FMI.

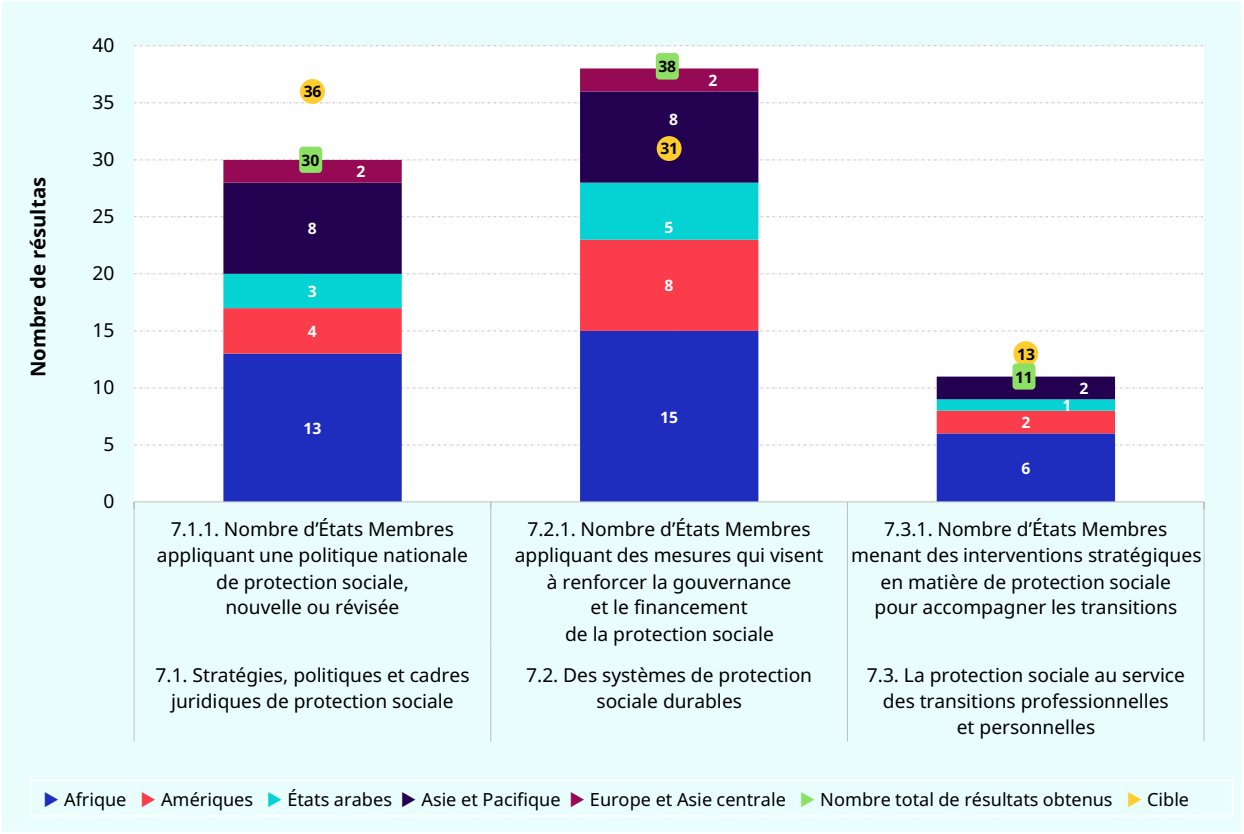
Les efforts de réforme ont principalement porté sur les domaines suivants: l'assurance-chômage au Cambodge et en Eswatini; l'assurance-santé au Sénégal; les systèmes de retraite aux Comores, au Liban, au Maroc, au Mozambique et en Thaïlande; et l'extension de la couverture aux travailleurs domestiques au Paraguay. Les produits conjoints OIT-FMI de diffusion des connaissances ont favorisé la convergence des concepts et la cohérence des politiques entre les deux organisations et démontré l'existence de synergies positives entre les systèmes de protection sociale et les résultats du marché du travail.

211. Forte de son mandat normatif et de sa structure tripartite, l'OIT a continué d'exercer une influence déterminante sur la définition des initiatives et des engagements politiques pris à l'échelle mondiale en vue d'étendre la protection sociale. Elle a joué un rôle clé dans l'élaboration de l'Appel mondial à l'action de l'USP2030 (2024), qui vise à accroître le nombre de personnes bénéficiant de socles de protection sociale d'au moins deux points de pourcentage chaque année, ainsi qu'à contribuer à la mise en application des principes communs définis par le Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale (SPIAC-B) en vue d'établir des liens entre l'assistance humanitaire et la protection sociale.

Performance au regard des cibles et des engagements fixés pour 2024-25

212. Au cours de la période biennale, l'OIT a contribué à l'obtention de 79 résultats au niveau des pays dans le domaine de la protection sociale. La cible fixée pour la période biennale n'a pas été atteinte pour deux des trois indicateurs de produit et a été dépassée pour l'indicateur de mesure du renforcement des systèmes de protection sociale (figure II-18). Ces progrès reflètent l'attention croissante que les États Membres accordent à l'amélioration de la gouvernance de la protection sociale et au renforcement des capacités nécessaires à son financement et à sa mise en œuvre, y compris dans le cadre de la transformation numérique, conditions indispensables pour étendre la couverture de la protection sociale et en améliorer l'efficacité.

▶ **Figure II-18. Résultats obtenus au titre du résultat 7, par indicateur de produit et par région**



213. L'OIT a aidé les mandants à établir et à renforcer les cadres nationaux de protection sociale, ce qui a débouché dans 30 États Membres sur l'adoption de nouvelles stratégies et politiques ou de nouveaux cadres juridiques ou sur la révision de ceux qui existaient déjà, dans le cadre de consultations tripartites. L'assistance de l'OIT a porté de manière croissante sur des réformes juridiques et politiques visant à renforcer la coordination des systèmes contributifs et non contributifs, comme par exemple au Viet Nam (encadré II-25), ce qui a permis, en Chine et en Inde, d'étendre la couverture aux travailleurs engagés dans des nouvelles formes d'emploi et, au Chili, en Indonésie et en Thaïlande, de répondre aux besoins de protection des femmes pendant les transitions professionnelles et personnelles qu'elles sont amenées à traverser, et de remédier ainsi aux inégalités entre les femmes et les hommes. Au Chili, une réforme inclusive des retraites a introduit des bonifications pour activités de soin, dont devraient bénéficier plus de 750 000 femmes en 2026.

▶ Encadré II-25. Appui durable à long terme pour étendre la couverture de la protection sociale et réduire la fragmentation au Viet Nam

La réforme de la protection sociale au Viet Nam, menée avec l'appui du BIT sur plusieurs périodes biennales, a abouti en 2024 à l'adoption de la loi sur l'assurance sociale, qui constitue une avancée majeure vers la réalisation de l'objectif auquel aspire le pays, à savoir parvenir à la protection sociale universelle. La loi inscrit les prestations de retraite contributives et non contributives dans un système à plusieurs niveaux en vertu duquel les travailleurs qui en étaient auparavant exclus bénéficient désormais de l'assurance sociale obligatoire, soit trois millions de bénéficiaires supplémentaires.

Avec le soutien financier de l'Australie, de l'Irlande et du Japon, le BIT a contribué au processus de réforme en procédant à des évaluations actuarielles des fonds de l'assurance sociale, en facilitant l'organisation de dialogues tripartites et en fournissant des conseils stratégiques pour renforcer la conception et la mise en œuvre de la réforme.

214. Trente États Membres ont adopté des mesures pour étendre la couverture ou faire en sorte que les systèmes de protection sociale offrent des prestations plus complètes et mieux adaptées aux besoins, notamment en ce qui concerne l'accès aux soins de santé et de maternité dans 15 pays, tels que le Cambodge, la Côte d'Ivoire, Chypre, la République démocratique du Congo, la Thaïlande et le Viet Nam. Pour favoriser l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles, le Bureau a publié une étude comparative des réformes de la protection sociale en matière de santé portant sur 17 pays d'Amérique latine, étude qui a été mise à profit dans le cadre des services de conseil dispensés en Colombie, au Salvador, au Honduras et au Pérou. En outre, l'OIT a soutenu la conception ou la réforme de systèmes de protection contre le chômage en Indonésie, en Jamaïque, en Malaisie et au Suriname.

215. Pour renforcer les efforts de sensibilisation et de conseil concernant le droit à la sécurité sociale, le Bureau a élaboré le *Guide on drafting social security legislation*, une publication innovante fondée sur l'expertise et l'expérience de l'OIT. Ce guide pratique contribue activement à orienter les réformes des législations nationales vers une meilleure conformité avec les normes internationales du travail. En complément, la fiche d'information sur le droit à la sécurité sociale du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et de l'OIT *(OHCHR–ILO Fact Sheet Right to Social Security)* clarifie les obligations des États, offre des pistes d'action et donne des arguments en faveur d'une protection sociale universelle ancrée dans les normes internationales relatives aux droits de l'homme et à la sécurité sociale.

216. Au total, 38 États Membres ont obtenu des améliorations notables du **financement et de la gouvernance de la protection sociale**. Le BIT a contribué à la création de nouvelles fonctions actuarielles et statistiques au sein des institutions de sécurité sociale de six pays et soutenu des réformes de la gouvernance financière dans cinq autres, à l'aide d'outils tels que les modèles quantitatifs de l'OIT et la Plateforme de services actuariels OIT/AISS. Tout au long de la période biennale, le Bureau a produit de solides données quantitatives et qualitatives, régionales et mondiales, sur l'indicateur 1.3.1 des ODD afin d'appuyer l'analyse et l'élaboration de politiques, en s'attachant à faire ressortir le rôle de la protection sociale dans l'action climatique et les moyens de remédier aux déficits de financement (encadré II-26).

▶ Encadré II-26. Leadership dans les domaines de l'information et de l'analyse de l'état et du financement de la protection sociale dans le monde

En septembre 2024, l'OIT a publié son rapport phare intitulé *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026*, accompagné de rapports complémentaires régionaux. La publication souligne le rôle capital de la protection sociale universelle dans l'action climatique ainsi qu'en tant que condition sine qua non d'une transition juste. Ce rapport, qui est très largement diffusé – en septembre 2025, il avait fait l'objet de plus de 41 700 téléchargements –, constitue une ressource très précieuse pour les décideurs, les experts et les partenaires sociaux, en ce qu'il montre en quoi les systèmes de protection sociale peuvent contribuer à un développement inclusif et durable.

La base de données sur la protection sociale dans le monde sur laquelle s'appuie le rapport a été élargie de manière à couvrir 214 pays et territoires et comprend notamment des données sur la couverture, ventilées par sexe. Elle demeure une source de données comparables à l'échelle internationale qui fait autorité et sert à l'établissement des rapports sur les progrès de la mise en œuvre des ODD au regard de l'indicateur 1.3.1, ainsi qu'à l'établissement de rapports de l'ONU de portée mondiale.

En outre, le BIT a produit pour l'année 2024 des estimations du déficit de financement pour la protection sociale universelle portant sur 133 pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Il en ressort que, pour parvenir à une couverture universelle des socles de protection sociale, il faudrait que soient réalisés des investissements annuels d'un montant équivalant à 3,3 pour cent du PIB de ces pays. Ces conclusions ont eu une incidence directe sur les documents finaux adoptés lors de la quatrième Conférence internationale sur le financement du développement, du Deuxième Sommet mondial pour le développement social, de la COP30 et de l'appel à l'action de l'USP2030, dans lesquels les pays du monde entier ont pris l'engagement de parvenir rapidement à une protection sociale universelle.

217. De nombreux pays ont tiré parti des technologies numériques pour améliorer la mise en œuvre et la gouvernance des systèmes de protection sociale. L'OIT a soutenu la mise en place de services mobiles de sécurité sociale dans les zones rurales et urbaines particulièrement défavorisées à cet égard en République démocratique populaire lao; elle a contribué à une initiative de regroupement des données en Inde, qui a permis d'établir des statistiques sur la protection sociale plus précises, et elle a facilité le déploiement de solutions numériques pour améliorer l'accès aux procédures d'enregistrement et aux informations sur les prestations au Népal, au Pakistan et au Rwanda. Le Bureau a réuni des données sur les récentes avancées numériques accomplies en Asie et dans le Pacifique, dont il ressort que la participation aux systèmes de sécurité sociale a notablement augmenté. En tant que partenaire de la Digital Convergence Initiative, l'OIT participe à l'élaboration de normes mondiales qui visent à garantir l'interopérabilité des systèmes de protection sociale et qui portent notamment sur un registre intégré des bénéficiaires et un registre sur le handicap.

218. Pendant la période biennale, 11 États Membres ont renforcé leur capacité à mettre la **protection sociale au service de transitions personnelles et professionnelles fluides**, ainsi qu'à appuyer des transformations structurelles de plus vaste portée grâce à des approches intégrées (encadré II-27). Dans le cadre de l'Accélérateur mondial, l'OIT et ses partenaires ont encouragé des approches intégrées qui promeuvent à la fois la création d'emplois et le financement durable des systèmes de protection sociale dans des pays pionniers désignés.

▶ Encadré II-27. Extension de la protection sociale pour faciliter les transitions vers l'économie formelle

Pour remédier aux lacunes persistantes dans la couverture de la protection sociale, l'OIT a aidé les mandants à faciliter les transitions vers la formalité au moyen de politiques nationales et de réformes législatives, en particulier en Guinée-Bissau, au Paraguay et au Sénégal. Des approches innovantes ont été encouragées, notamment le recours à des coopératives pour affilier des groupes difficiles à atteindre et collecter des cotisations auprès des travailleurs saisonniers et des travailleurs occasionnels. En Côte d'Ivoire, cette stratégie a permis d'étendre la couverture à six millions de producteurs de café.

En Colombie, l'adoption de la loi 2466 a marqué une avancée majeure vers la formalisation, en ce qu'elle a étendu la couverture des assurances sociales – y compris la retraite, l'assurance-maladie et la protection contre les accidents du travail – aux travailleurs domestiques, dont plus de 650 000, majoritairement des femmes, ont ainsi pu bénéficier. Ces progrès se sont appuyés sur les travaux de recherche et les orientations stratégiques de l'OIT sur les programmes publics pour l'emploi et sur le renforcement des droits au travail et de la protection sociale des travailleurs domestiques dans les pays de l'ASEAN.

219. Alors que les chocs climatiques s'intensifient et que les efforts d'atténuation des effets des changements climatiques se multiplient, la protection sociale apparaît de plus en plus comme un facteur essentiel d'adaptation et de résilience. Afin de renforcer les services de sensibilisation et de conseil, le Bureau a mis au point des outils et des produits de diffusion des connaissances qui reconnaissent la protection sociale universelle comme étant à la fois un levier essentiel pour atténuer les effets du changement climatique et les déplacements de population qui en résultent, et un accélérateur pour une transition juste. Parmi ces produits figurent notamment le *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026*, la *Stratégie de l'OIT sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants, aux réfugiés et à leur famille*, et une note conjointe OIT-USP2030 donnant des orientations aux pays sur les moyens d'intégrer la protection sociale dans les contributions déterminées au niveau national. À l'échelle des pays, l'OIT teste en Jordanie un outil diagnostic pour évaluer l'adéquation des systèmes de protection sociale face aux changements climatiques.

Budget et dépenses

220. Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 7 au cours de la période 2024-25 s'est établi à 121,4 millions de dollars É.-U., dont 40 pour cent ont été financés par le budget ordinaire et 60 pour cent par des ressources extrabudgétaires, notamment par le CSBO (tableau II-12). Le montant total des dépenses a légèrement dépassé le budget stratégique prévu pour la période biennale. Les ressources du CSBO allouées à ce résultat ont contribué à l'obtention de résultats dans 10 États Membres.

▶ Tableau II-12. Résultat 7: Le budget stratégique, les dépenses et les cinq principaux partenaires de financement

Source		Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire		48,5	47,9
Compte supplémentaire du budget ordinaire		0,4	2,6
Ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement		62,5	70,9
Total		**111,4**	**121,4**
Les cinq principaux partenaires de financement	Union européenne		*17,8*
	Irlande		*4,2*
	UNICEF		*3,4*
	Pays-Bas (Royaume des)		*2,9*
	Allemagne		*2,1*

Résultat 8. Des réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent

Faits marquants

- Avec l'appui technique du BIT, les ministres du Travail et de l'Emploi des pays membres du G20 ont adopté des *priorités stratégiques pour réduire les inégalités dans le monde du travail* (2024) et réaffirmé leur engagement à «construire des économies plus prospères en encourageant la disponibilité durable d'une main-d'œuvre résiliente, compte tenu de la nécessité urgente de remédier aux inégalités, de promouvoir l'équité dans le monde du travail et de garantir des conditions de travail décentes» (Déclaration de Fancourt, 2025).
- La Coalition mondiale pour la justice sociale, créée par le Conseil d'administration du BIT en novembre 2023, a pris de l'ampleur et compte à ce jour 400 partenaires, parmi lesquels des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des entités internationales et régionales, des entreprises et des établissements universitaires. La Coalition mondiale soutient des actions de portée mondiale et au niveau des pays dans le cadre de 14 interventions clés.
- Dix nouveaux pays ont rejoint l'Accélérateur mondial, portant à 18 le nombre total de pays pionniers. Dans le cadre de cette initiative, l'ONU et la Banque mondiale mettent en œuvre 47 programmes conjoints visant à promouvoir des réformes des politiques publiques en faveur de la création d'emplois décents et de la protection sociale universelle dans les secteurs stratégiques de 30 pays, y compris les pays pionniers.
- Dans le cadre de ses quatre programmes d'action prioritaire, le BIT a mobilisé plus de 21 millions de dollars É.-U. pour financer des interventions intégrées en faveur de la formalisation, d'une transition juste, du relèvement post-crise et du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.
- Pendant la période biennale, 32 États Membres ont élaboré des politiques et des programmes pour progresser sur la voie d'une transition juste en tenant compte des transformations écologiques, et 19 pays ont adopté des approches intégrées et des stratégies en faveur de la formalisation. Le travail décent et l'emploi sont au cœur des mesures de prévention des crises et de relèvement qui sont mises en œuvre dans 19 pays.

221. Dans un contexte marqué par des tensions géopolitiques croissantes et par les défis multiples liés aux transitions climatique, démographique et numérique, l'OIT a redoublé d'efforts pour placer la justice sociale et le travail décent au cœur des processus mondiaux et nationaux d'élaboration des politiques, en veillant à ce que ces deux objectifs soient intégrés dans les stratégies économiques, sociales et environnementales ainsi que dans les politiques financières et commerciales, de manière à promouvoir une croissance inclusive, un relèvement des niveaux de vie et une réduction des inégalités. L'OIT a resserré sa collaboration avec les dirigeants de la planète et les groupes de coordination tels que le G7 et le G20 (encadré II-28), lancé la Coalition mondiale pour la justice sociale, accru l'ampleur de l'Accélérateur mondial et mis en œuvre quatre programmes d'action transversaux dans des domaines d'action prioritaire appelant des solutions multidisciplinaires et pratiques.

▶ Encadré II-28. Influence sur les programmes d'action élaborés dans le cadre du G7 et du G20

La participation de l'OIT aux travaux du G7 et du G20 a contribué à l'adoption de cadres stratégiques et de plans d'action prévoyant des mesures relatives à la protection sociale, l'inclusion, la réduction des inégalités et la gouvernance centrée sur l'humain de l'IA.

Conjointement avec l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS), l'OIT héberge le Portail du G20 sur la politique sociale, une plateforme de connaissances conçue pour aider les gouvernements à renforcer la protection sociale et l'inclusion sociale. L'assistance technique fournie par le BIT a contribué à l'adoption par le G20 de nouveaux objectifs concernant la réduction du chômage des jeunes et des inégalités de genre, ainsi qu'à l'amélioration des indicateurs servant à mesurer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes dans les pays membres du G20 et l'inclusion du handicap sur les marchés du travail des pays du G7. En 2025, les ministres du Développement des pays du G20 ont adopté, avec le soutien de l'OIT, un **Appel à l'action: Vers un développement inclusif, résilient et durable grâce à des systèmes et des socles de protection sociale universels,** qui s'inspire de la recommandation (nº 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

En partenariat avec l'OCDE, l'OIT a également contribué à l'élaboration du Plan d'action du G7 en faveur d'un développement centré sur l'humain et d'une utilisation de systèmes d'intelligence artificielle sûrs, sécurisés et fiables dans le monde du travail (2024). Ce plan tient compte à la fois des avantages qu'offre l'IA – possibilités d'emploi, gains de productivité, renforcement de la sécurité et de la santé, satisfaction accrue au travail et amélioration de la qualité – et des risques qui y sont associés, notamment en ce qui concerne la qualité des emplois et les disparités qui existent à cet égard parmi les entreprises et les travailleurs, ainsi qu'au sein des pays et d'un pays à l'autre.

En 2025, à partir d'un questionnaire sur les pratiques des pays dans les six domaines stratégiques du Plan d'action de 2024, l'OIT et l'OCDE ont établi un recueil des meilleures pratiques en vigueur au sein des pays du G7 et de l'UE dans les domaines du développement des compétences, de l'automatisation, de la productivité et de l'équité, du respect de la vie privée et de la non-discrimination, de la SST, de la transparence et de la responsabilité, et du dialogue social.

222. Le rayonnement de l'OIT dans le monde s'est considérablement étendu avec le lancement et l'expansion rapide de la Coalition mondiale pour la justice sociale, qui a dépassé les attentes initiales. Sous la conduite d'un groupe de coordination coprésidé par le gouvernement du Brésil et le Directeur général du BIT, la Coalition a défini 14 interventions clés qui recouvrent les six priorités thématiques approuvées par le Conseil d'administration du BIT. Ces initiatives – notamment l'Accélérateur mondial – sont des leviers pour faire participer les partenaires à des actions transformatrices sur le terrain et à l'accélération de la réalisation des ODD. La Coalition mondiale, qui a tenu des forums annuels en 2024 et en 2025 (encadré II-29), a renforcé la collaboration avec d'autres entités telles que le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de

l'homme et l'Organisation mondiale du commerce, et mis à profit la complémentarité de leurs mandats respectifs pour faire avancer leurs priorités stratégiques communes.

▶ Encadré II-29. Les forums annuels de la Coalition mondiale pour la justice sociale

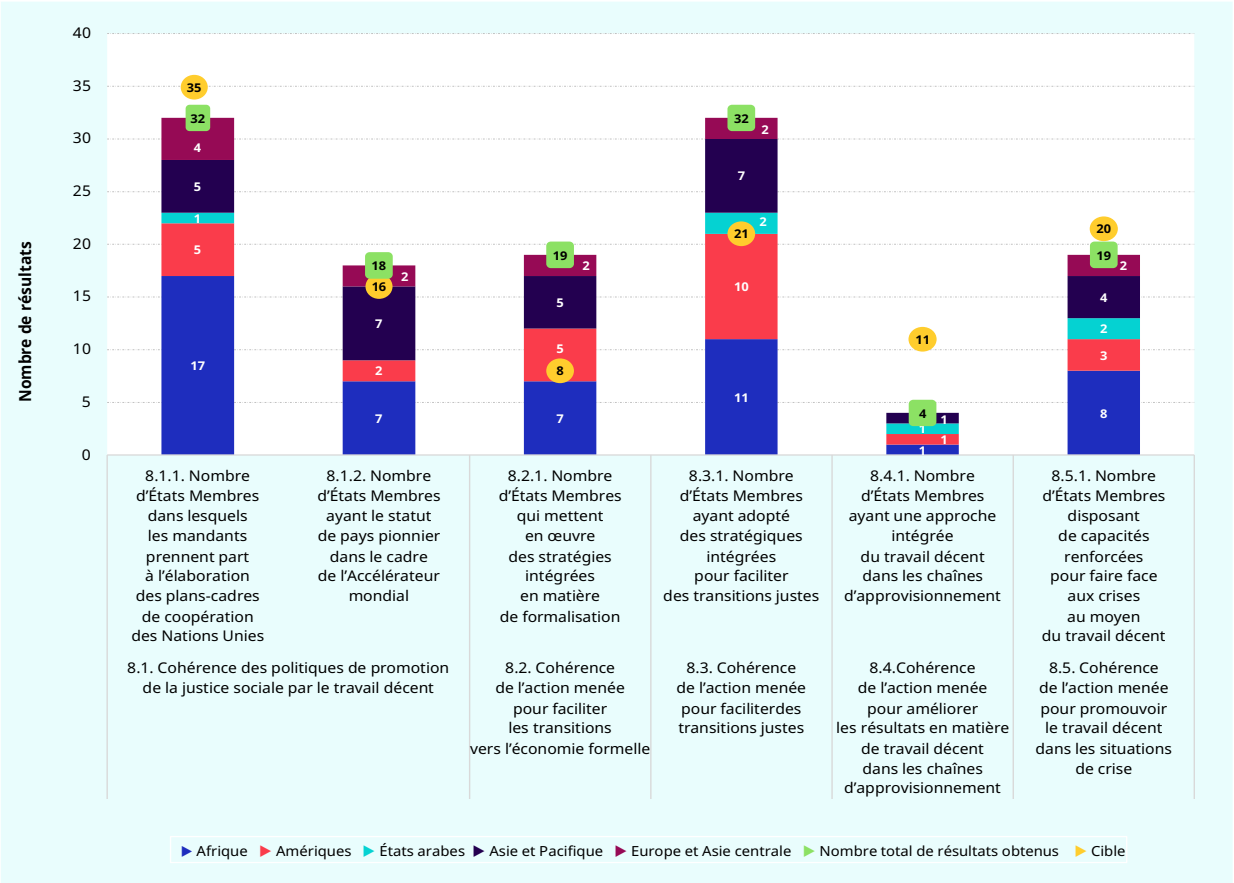
Le forum inaugural de la Coalition mondiale, qui a eu lieu en 2024 lors de la 112e session de la Conférence internationale du Travail, a servi à définir le programme de travail de l'initiative. L'événement a rassemblé plus de 1 200 participants, parmi lesquels les Présidents du Brésil et du Népal, qui ont insisté sur la détermination de leur pays à harmoniser leurs politiques économiques et sociales, à renforcer le dialogue social et à progresser sur la voie d'une transition juste et d'une croissance équitable.

Le forum de 2025, qui a réuni 1 000 participants en présentiel et 5 000 en ligne, a notamment accueilli le Président de la République dominicaine et a consisté en une séance plénière de haut niveau et six séances interactives au cours desquelles les partenaires ont annoncé des contributions concrètes se rapportant aux 14 interventions clés de la Coalition. Le forum a confirmé le formidable pouvoir fédérateur de la Coalition, attesté par la présence de 47 ministres, partenaires sociaux et autres hauts dignitaires.

Performance au regard des cibles et des engagements fixés pour 2024-25

223. Outre qu'ils ont contribué à améliorer la cohérence des politiques au niveau mondial, les travaux de l'OIT sur la mise en place de réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent ont contribué à l'obtention de 124 résultats au niveau des pays, et la cible fixée pour la période biennale a été dépassée pour quatre des six indicateurs de produit, en particulier ceux relatifs à la formalisation et à une transition juste (figure II-19). Bien que le Bureau ait considérablement avancé dans l'élaboration d'une approche intégrée pour parvenir aux résultats attendus en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et renforcer ses capacités internes, les progrès ont été plus lents que prévu au niveau des pays. Les résultats obtenus en 2024-25 restent certes modestes, mais les bases qui ont été mises en place dans de nombreux pays devraient donner des résultats concrets à compter de 2026 et au-delà.

▶ Figure II-19. Résultats obtenus au titre du résultat 8, par indicateur de produit et par région



224. Pour améliorer **la cohérence des politiques visant à promouvoir la justice sociale par le travail décent**, l'OIT a encouragé les mandants à participer à la conception des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et aux travaux de planification connexes dans 32 pays, dont plus de la moitié en Afrique. L'appui fourni à cette fin a combiné des initiatives mondiales et régionales de renforcement des capacités et des activités d'assistance stratégique et technique au niveau des pays.

225. L'Accélérateur mondial compte à l'heure actuelle 18 pays pionniers – 17 États Membres de l'OIT et le Bhoutan. Au cours de la période biennale, sept pays – Albanie, Bhoutan, Cambodge, Indonésie, Malawi, Paraguay (encadré II-30) et Ouzbékistan – ont élaboré et validé des feuilles de route nationales. Ces feuilles de route sont des programmes qui définissent les actions à entreprendre en priorité pour étendre la protection sociale, promouvoir la création d'emplois et le développement des compétences, et renforcer les politiques sectorielles et les politiques en faveur d'une transition juste.

226. Dans le cadre du dispositif d'appui technique de l'Accélérateur mondial, l'OIT a contribué à la conception d'outils d'aide à la mise en œuvre des feuilles de route, notamment un guide sur l'élaboration de diagnostics macroéconomiques pour des emplois décents, une protection sociale et des transitions justes, un modèle d'évaluation des politiques économiques et des investissements au regard de leur viabilité et de leur impact social, et un tableau de bord de l'informalité aux fins du suivi des politiques.

▶ Encadré II-30. La feuille de route du Paraguay établie dans le cadre de l'Accélérateur mondial

La feuille de route du Paraguay établie dans le cadre de l'Accélérateur mondial définit l'approche intégrée qu'appliquera le pays pour promouvoir à la fois l'emploi, la protection sociale et des transitions justes. Élaborée avec le concours de l'OIT, du PNUD, de l'UNICEF et de la Banque mondiale, la feuille de route prévoit des initiatives qui visent à: i) renforcer le programme *Emplea PY Joven* afin de promouvoir les possibilités d'emploi formel pour les jeunes; ii) formuler une nouvelle stratégie en faveur de la formalisation de l'emploi; iii) élaborer une politique industrielle axée sur les chaînes d'approvisionnement; et iv) améliorer la viabilité et la couverture du système de protection sociale.

L'OIT aide également les mandants nationaux à évaluer les emplois verts, les effets des changements technologiques et environnementaux sur l'emploi et la protection sociale, et à analyser les dynamiques de l'informalité, entre autres domaines intéressant la mise en œuvre de la feuille de route.

227. Les quatre programmes d'action prioritaire définis dans le Programme et budget pour 2024-25 ont renforcé la capacité de l'OIT à fournir un soutien intégré à l'élaboration des politiques. En améliorant la coordination interne et en établissant des partenariats stratégiques externes, le Bureau a fait en sorte que ses activités d'assistance technique, d'orientation stratégique et de renforcement des capacités soient transversales, tirent parti des synergies entre les résultats et soient alignées sur les cadres multilatéraux.

- L'OIT a aidé les mandants à s'atteler aux causes profondes de l'informalité et à promouvoir la **transition vers la formalité**, efforts qui ont abouti à l'adoption et à la mise en œuvre d'approches et de stratégies intégrées en faveur de la transition vers la formalité dans 19 États Membres. Ce résultat a été obtenu grâce à la coordination d'activités menées dans les pays au titre de plusieurs résultats, d'initiatives de partage des connaissances et d'activités de recherche et de formation conjointes sur les relations entre les différents domaines d'action et l'informalité que sont venues compléter des activités internes de sensibilisation et de collaboration.
- Pour ce qui est de la promotion d'une **transition juste**, le soutien apporté par l'OIT aux États Membres a abouti à l'élaboration de 32 politiques intégrées de promotion du travail décent et de la justice sociale dans le cadre de la transition écologique. L'OIT a œuvré à l'intégration de l'objectif d'une transition juste dans les contributions déterminées au niveau national se rapportant au changement climatique et assuré la coordination des efforts déployés, en mettant plus particulièrement l'accent sur la promotion de l'emploi, de la protection et du dialogue social dans les stratégies et les mesures relatives à une transition juste et aux emplois verts.
- **Les chaînes d'approvisionnement** constituent un levier puissant pour promouvoir le travail décent. L'OIT a renforcé la cohérence des politiques et les partenariats aux niveaux international et régional, notamment dans le cadre de l'initiative «Unité d'action des Nations Unies pour des chaînes d'approvisionnement durables». Des résultats concrets ont été obtenus dans cinq pays, dont la Namibie, où un nouveau contrat-type pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement du secteur de la pêche a été adopté.
- L'OIT a mis en œuvre des initiatives de relèvement rapide dans des **situations d'après-crise**, grâce auxquelles des résultats concrets ont été obtenus dans 19 États Membres et territoires, notamment en Haïti, dans le territoire palestinien occupé et en Ukraine. Le Bureau a conçu des mesures intégrées et adaptées aux conflits pour faciliter l'insertion des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail et a soutenu les moyens de

subsistance et le travail décent, conditions indispensables pour un relèvement durable. Le Bureau a lancé une nouvelle initiative sur le travail décent au service de la paix, financée essentiellement par des ressources internes et par le CSBO, pour promouvoir le travail décent et la justice sociale dans des contextes fragiles, de conflit ou présentant des risques élevés de catastrophe, comme en Afghanistan, en Libye, au Myanmar, au Togo, dans les trois pays limitrophes de la région du Liptako Gourma (Burkina Faso, Mali et Niger), en République arabe syrienne et en Ukraine.

228. Le Bureau a produit des connaissances, élaboré des orientations et des outils et mis en œuvre des initiatives de renforcement des capacités dans les quatre domaines d'action prioritaire. Entre autres exemples notables à cet égard, on peut citer la plateforme de partage des connaissances sur les transitions vers la formalité, qui rassemble les ressources ayant servi à préparer la discussion générale sur la promotion de transitions vers la formalité tenue en juin 2025, l'ensemble d'outils mis au point à l'intention des pays d'Amérique latine dans le cadre de l'initiative FORLAC 2.0 et le tableau de bord de l'informalité élaboré dans le cadre de l'Accélérateur mondial.

229. Pour ce qui est d'une transition juste, les efforts déployés pour produire des connaissances ont été centrés sur des thématiques émergentes telles que le travail décent et l'adaptation, la symbiose industrielle et la productivité, les marchés du carbone, le développement des systèmes de marché, l'énergie et le travail décent dans l'économie circulaire. L'OIT, le PNUE et l'Union internationale pour la conservation de la nature ont publié le deuxième rapport biennal sur le travail décent, une transition juste et des solutions fondées sur la nature. Le portail sur les politiques de promotion d'une transition juste *(Just transition policy gateway)* contient des exemples de politiques et de stratégies visant à stimuler la formation dans l'ensemble des pays, des régions et des secteurs.

230. Le Bureau a lancé la plateforme de données factuelles de l'OIT consacrée au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, une initiative dont l'objet est de compiler, à partir de travaux de recherche complexes, des enseignements utiles pour les mandants de l'OIT. La plateforme englobe plus de 500 publications et utilise l'IA pour en faire la synthèse et produire des conclusions qui serviront à éclairer l'élaboration des politiques.

231. Pour les situations de crise et d'après-crise, l'OIT a élaboré quatre notes stratégiques visant à promouvoir le travail décent dans les domaines interdépendants de l'action humanitaire, du développement et de la paix, lesquelles portent notamment sur la protection sociale, le développement économique local et la formalisation, le travail des enfants et les diagnostics de la situation de l'emploi, en s'appuyant sur des méthodes innovantes d'analyse de données. Ces méthodes ont permis d'évaluer plus rapidement les effets des catastrophes et des conflits sur le marché du travail dans 15 pays, ce qui a été décisif pour le dialogue sur les politiques et la collecte de fonds destinés au financement de mesures d'urgence dans l'État de Palestine, en République arabe syrienne, au Kenya et au Soudan du Sud, ainsi qu'après le tremblement de terre survenu au Myanmar en 2025.

Budget et dépenses

232. Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 8 au cours de la période 2024-25 s'est établi à 116 millions de dollars É.-U., dont 13 pour cent ont été financés par le budget ordinaire et 87 pour cent par des ressources extrabudgétaires, notamment le CSBO (tableau II-13). Le montant total des dépenses a largement dépassé celui du budget stratégique pour la période biennale en raison de la mise en œuvre de projets de coopération pour le développement visant à renforcer la résilience des marchés du travail des pays en proie

à des crises, avec l'aide notamment du Fonds des Nations Unies pour la consolidation de la paix. C'est à ce résultat qu'a été allouée la majeure partie des ressources du CSBO au cours de la période biennale, ce qui a permis d'atteindre les résultats attendus dans 24 États Membres.

▶ **Tableau II-13. Résultat 8: Le budget stratégique, les dépenses et les cinq principaux partenaires de financement**

Source		Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire		14,2	14,8
Compte supplémentaire du budget ordinaire		4,0	8,8
Ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement		17,0	92,4
Total		**35,2**	**116,0**
Les cinq principaux partenaires de financement	Allemagne		*50,7*
	Union européenne		*11,5*
	Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires/PNUD		*7,7*
	Pays-Bas (Royaume des)		*4,7*
	Suède		*3,2*

Catalyseurs

Catalyseur A. Davantage de connaissances, d'innovation, de coopération et de communication pour faire progresser la justice sociale

233. Au cours de la période biennale, l'OIT a renforcé son rôle de pôle mondial de connaissances et d'innovation pour tout ce qui touche au monde du travail. Les efforts qui ont été déployés dans les domaines des statistiques, de la recherche, de l'innovation, des partenariats et de la communication ont amélioré la capacité du Bureau de fournir des conseils stratégiques étayés par des données factuelles, d'encourager la collaboration et d'aider les mandants à faire progresser le travail décent et la justice sociale. Le recours accru à l'IA et aux outils numériques a amélioré la production de connaissances et les capacités d'analyse et étendu la portée des services fournis. Les évaluations indépendantes de haut niveau qui ont été menées sur la coopération pour le développement et les statistiques du travail ont renforcé l'apprentissage institutionnel et fourni des données utiles pour la définition des priorités futures de l'Organisation.

234. Comme suite aux recommandations de la Conférence internationale des statisticiens du travail, des groupes de travail techniques tripartites ont progressé dans l'élaboration de nouvelles **normes statistiques** sur le travail via des plateformes numériques, les migrations internationales de main-d'œuvre, la violence et le harcèlement au travail, la SST, le travail de soin et la Classification internationale type des professions. Avec le concours de l'OIT, 47 États Membres ont réalisé des enquêtes nationales et renforcé leurs systèmes d'information sur le marché du travail, un résultat dépassant la cible fixée pour la période biennale, et ont continué à collecter et à communiquer des données sur la mise en œuvre des ODD au regard des indicateurs dont l'OIT est responsable.

235. Le portail ILOSTAT a été étoffé et comprend désormais 1 090 indicateurs et 352 millions de points de données – soit 20 pour cent de plus qu'en 2022-23 – pour 178 pays. Les profils de pays ont été modernisés de manière à les rendre plus faciles d'utilisation et à améliorer la visualisation des données. Par ailleurs, la stratégie de formation mise en œuvre conjointement avec le Centre de Turin a permis à plus de 700 participants de renforcer leurs capacités en matière d'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles. Le partenariat avec la Division de statistique de l'ONU a été renforcé afin que les données de l'OIT soient versées dans la Plateforme de données communes des Nations Unies; les partenariats avec les autorités statistiques de la République de Corée et de Singapour ont également été consolidés.

236. Au cours de la période biennale, le programme de **recherche** a abouti à la production de près de 300 publications sur des thématiques telles que les transitions climatiques, l'automatisation, le développement des compétences, l'égalité des genres et la protection sociale, parmi lesquelles des publications phares comme les rapports Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024 et 2025, ainsi que le Rapport sur l'état de la justice sociale 2025. L'extension de la collaboration avec les organismes des Nations Unies, les institutions financières, les organisations multilatérales et les établissements universitaires a contribué à une diffusion plus large des produits de la recherche de l'OIT, qui ont été cités dans les documents finaux des Nations Unies, du G20, du G7 et des BRICS. Le BIT a organisé à l'intention des mandants une formation sur l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles, ainsi que des réunions et des réseaux internationaux d'universitaires et de praticiens, tels que la Conférence sur la régulation pour le travail décent de 2025. L'Organisation a fait progresser la réflexion menée à l'échelle mondiale au sujet de l'impact du changement technologique sur le monde du travail par des initiatives telles que le partenariat «AI for Good» et l'Observatoire de l'OIT sur l'IA et le travail dans l'économie numérique (encadré II-31).

▶ Encadré II-31. Observer l'impact de l'IA sur le monde du travail

Lancé en 2024, l'Observatoire de l'OIT sur l'IA et le travail dans l'économie numérique est pour l'Organisation une plateforme sur laquelle sont regroupés des travaux de recherche, des données et des contributions éclairantes au sujet de l'impact de l'IA et des technologies numériques sur le monde du travail. Grâce à des initiatives telles que l'étude sur l'IA générative et l'emploi intitulée «Generative AI and Jobs study» et l'outil de recensement des politiques relatives aux plateformes de travail numériques appelé «Digital Labour Platform Tracker», l'Observatoire fournit des sources de données utiles pour l'élaboration des politiques, le dialogue social et les discussions mondiales sur la gouvernance de l'IA. Le Tracker porte principalement sur la législation et les politiques en vigueur dans le monde, les conventions collectives et la jurisprudence. La collaboration de l'Observatoire avec l'initiative *AI for Good* de l'Union internationale des télécommunications et avec l'ensemble du système des Nations Unies a contribué à renforcer le leadership de l'OIT en tant qu'institution dont l'action est décisive pour l'avenir du travail à l'ère numérique.

237. Dans le cadre de sa stratégie en matière de connaissances et d'**innovation**, le Bureau, en collaboration avec le Centre de Turin, a lancé l'initiative *Innovation Sparks*, qui comprend un programme consacré aux éclaireurs de l'innovation et un fonds pour l'innovation qui a financé 22 projets de renforcement des capacités axés sur le numérique, tels que des applications mobiles de formation, des modules en ligne et des agents conversationnels. Le choix de ces initiatives innovantes a été inspiré par les cinq axes de changement de l'initiative ONU 2.0 lancée en 2024 pour revitaliser le système des Nations Unies moyennant la promotion d'une culture de l'innovation et du recours aux données, aux technologies numériques, à la prospective et aux sciences comportementales. Ces initiatives ont abouti au déploiement de

plusieurs outils au sein du personnel du BIT et de l'ensemble du réseau mondial des mandants, et ont contribué à renforcer le rôle de premier plan joué par l'Organisation au sein de l'écosystème de l'innovation du système des Nations Unies.

238. **La coopération pour le développement** est demeurée un instrument majeur de la mise en œuvre du programme de travail de l'OIT en 2024-25. En dépit des obstacles qui ont entravé le secteur de l'aide au développement, l'OIT a maintenu un important portefeuille d'activités de coopération pour le développement, les contributions approuvées ayant atteint 802 millions de dollars É.-U., dont 35 millions de dollars É.-U. de contributions volontaires de base au titre du CSBO. L'OIT a continué de collaborer étroitement avec l'Union européenne, des partenaires bilatéraux et multilatéraux, et les institutions financières internationales, en particulier la Banque africaine de développement, alors que les fonds provenant des Nations Unies sont globalement demeurés en deçà des attentes. Quatre nouveaux partenariats de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire ont été établis – avec l'Inde, le Fonds du Qatar pour le développement, la Chine et une nouvelle initiative du Sud global – et le nombre de partenariats public-privé a augmenté. L'OIT a étendu son portefeuille d'activités de coopération pour le développement à des pays touchés par des conflits et des déplacements de population, par exemple dans le cadre de la Réunion des partenaires de développement pour la Palestine tenue en 2024, qui a permis de réunir plus de huit millions de dollars É.-U. afin de financer le programme de l'OIT en faveur du relèvement du marché du travail.

239. Pendant la période 2024-25, l'OIT s'est employée à tirer parti des technologies modernes de **communication**, y compris l'IA, pour mettre en lumière les résultats concrets obtenus grâce à ses projets, à ses programmes et aux normes internationales du travail. Dans le cadre de sa Stratégie mondiale de communication, le Bureau a développé toute une série de produits de communication qu'il a diffusés à l'aide des outils numériques de l'OIT, notamment son nouveau site Web mondial, touchant ainsi un public beaucoup plus large. Les rapports phares, les publications essentielles et les notes de synthèse de l'OIT ont fait l'objet d'une couverture médiatique beaucoup plus importante, y compris dans des organes de presse internationaux de premier plan. La campagne mondiale de communication a permis de diffuser à la fois les données les plus récentes et des messages de sensibilisation auprès de millions de personnes dans le monde dans le cadre de manifestations telles que le Global Citizen Festival. Au sein de l'Organisation, la communication a joué un rôle essentiel dans l'information et la motivation du personnel, et elle est devenue plus cruciale encore au fil de l'avancement des réformes institutionnelles.

Catalyseur B. Un leadership renforcé et une meilleure gouvernance

240. Le Bureau a continué de veiller au bon fonctionnement des organes de gouvernance et d'examiner les améliorations qui pourraient être apportées sur la base des observations communiquées en continu par les mandants. À la demande du Conseil d'administration, une réunion technique tripartite ayant pour objet d'examiner le fonctionnement du Conseil a été organisée en mai 2025. Bien qu'elle ait donné lieu à des échanges intéressants, la réunion a eu un impact limité pour ce qui est de réduire le nombre de questions inscrites à l'ordre du jour des futures sessions. Le Bureau continuera par conséquent d'étudier les améliorations susceptibles d'être apportées en tenant compte des orientations du Conseil d'administration.

241. L'OIT a mis à profit sa structure tripartite et son pouvoir fédérateur pour **influer de manière décisive** sur les réponses apportées à l'évolution du monde du travail. En 2024, la Conférence internationale du Travail a adopté des résolutions clés pour faire progresser l'action en faveur des principes et droits fondamentaux au travail et de l'économie du soin. En 2025, la Conférence a adopté la convention nº 192 et la recommandation nº 209 qui l'accompagne, ainsi

qu'une résolution sur la transition vers la formalité au service du travail décent et une résolution sur le deuxième Sommet mondial pour le développement social. Cette dernière a joué un rôle déterminant dans l'élaboration de la Déclaration politique de Doha adoptée au Qatar en novembre 2025.

242. Au niveau des pays, 15 nouveaux PPTD ont été adoptés au cours de la période biennale: 6 en Afrique, 4 en Amérique latine et dans les Caraïbes, 2 en Asie et dans le Pacifique, et 3 en Europe et en Asie centrale. Tous ont été élaborés dans le cadre d'un dialogue avec les mandants tripartites même si, dans certains pays, la constitution de comités de pilotage tripartites a été retardée. En outre, la plupart des nouveaux PPTD ne reprenaient pas les résultats définis dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour un développement durable, les mandants de l'OIT étant souvent d'avis que ces résultats ne répondaient pas adéquatement à leurs priorités. Les difficultés que soulève la définition de résultats propres à chaque entité à partir des plans-cadres de coopération des Nations Unies ont aussi été mises en évidence par l'évaluation, publiée en 2025, des progrès réalisés à l'échelle du système vers la mise en place d'une nouvelle génération d'équipes de pays des Nations Unies, dans laquelle il était recommandé d'éliminer l'obligation formelle faite aux coordonnateurs résidents des Nations Unies de confirmer la «reprise» des résultats définis dans les plans-cadres de coopération.

243. Afin d'assurer le **bon fonctionnement des organes directeurs**, le Bureau a continué d'organiser régulièrement des séances d'information et des consultations informelles en amont des sessions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, et d'apporter un appui aux réunions officielles tenues en présentiel, en ligne ou sous forme hybride. Le Bureau a également optimisé l'utilisation des outils de traduction assistée par ordinateur et de terminologie afin de garantir la production de documents de qualité dans les délais fixés. Des efforts supplémentaires seront déployés pour accroître les gains d'efficacité au niveau du cycle de production des documents.

244. Pour ce qui est du **contrôle**, le Bureau a progressé dans la mise en œuvre de la stratégie en matière d'évaluation pour 2023-2025, améliorant l'accès aux données d'évaluation au moyen de l'«*i*-eval AI assistant», un outil utilisant l'IA qui fournit des réponses concises à des questions complexes en les accompagnant de citations intégrales tirées des rapports d'évaluation de l'OIT et de liens directs vers lesdits rapports. Le fait que la plupart des cibles définies dans la stratégie d'évaluation aient été atteintes – notamment en ce qui concerne la réalisation des évaluations obligatoires dans les délais fixés et la mise en œuvre des recommandations en découlant – témoigne des progrès accomplis en matière de responsabilisation et du développement progressif d'une culture de l'apprentissage à l'échelle de l'Organisation.

245. Le Bureau a continué de surveiller les risques; au cours de la période biennale, il a publié huit rapports d'assurance et un rapport consultatif, et a renforcé la fonction d'enquête. Un examen externe de la qualité du Bureau de l'audit interne effectué en 2024 a conclu au fonctionnement satisfaisant de celui-ci, et le Conseil d'administration a approuvé une nouvelle charte de l'audit interne et de l'enquête en mars 2025. Le Commissaire aux comptes a émis une opinion d'audit sans réserve sur les états financiers consolidés des années 2023 et 2024 et a présenté au Conseil d'administration des rapports assortis de recommandations sur divers processus et fonctions.

246. Le Bureau a également mis à jour son système de gestion et de suivi des risques et a entrepris d'élaborer un modèle de registre des risques destiné aux projets de coopération pour le développement, afin de compléter le modèle mis à la disposition des bureaux de pays. Des modules de formation en ligne sur les politiques et les processus de gestion des risques, de contrôle interne et de lutte contre la fraude ont été élaborés ou actualisés. Le registre des

risques stratégiques a été mis à jour dans le cadre du programme et budget pour 2026-27, et les plans de continuité des activités de tous les bureaux extérieurs ont été renouvelés annuellement.

247. Un nouveau cours en ligne sur l'éthique a été mis au point sur la base des meilleures pratiques en vigueur dans d'autres organisations internationales. Il sera complété par un cours de perfectionnement que les fonctionnaires devront suivre en ligne tous les trois ans, et une hotline de l'OIT pour l'intégrité a été inaugurée en 2025 (encadré II-32).

▶ Encadré II-32. La hotline de l'OIT pour l'intégrité

Partie intégrante de l'action menée au niveau institutionnel pour renforcer la transparence et la responsabilité, la hotline de l'OIT pour l'intégrité est un moyen sûr et indépendant de faire part de façon confidentielle de craintes ou de suspicions quant à l'existence éventuelle d'une faute ou d'un comportement contraire à l'éthique de la part du BIT, de ses fonctionnaires, de membres du personnel de ses partenaires ou de ses fournisseurs. Toutes les allégations sont examinées par le Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT. La hotline est disponible dans de nombreuses langues et accessible via le site Web public de l'OIT. Les utilisateurs internes comme les utilisateurs externes peuvent choisir de faire part d'allégations par téléphone ou par écrit.

Catalyseur C. Une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente

248. L'OIT a poursuivi ses efforts visant à renforcer les systèmes de gestion des ressources afin de garantir leur adéquation, leur adaptabilité et leur qualité, tout en veillant à ce qu'ils offrent les garanties voulues en matière de transparence, de responsabilité et d'optimisation des ressources. Au cours de la période biennale, le Bureau a mis en place de nouveaux produits et services concernant les lieux de travail physiques et numériques et la gestion de ses ressources humaines et financières, en tirant le meilleur parti possible de la numérisation et de l'IA.

249. Le Bureau a continué d'améliorer l'**efficience, la sûreté et la durabilité des locaux** de l'Organisation dans différents lieux d'affectation; ainsi, par exemple, des travaux de rénovation ont été réalisés dans ses locaux à Abidjan et à Islamabad, et de nouvelles modalités de gestion des espaces de bureau au siège ont été définies afin de générer des économies et des revenus.

250. La mise en œuvre du système intégré de gestion du lieu de travail a permis d'optimiser la gestion des biens immobiliers et des biens matériels ainsi que l'établissement des rapports connexes. Le Bureau a numérisé les flux de travail et développé de nouvelles fonctions de présentation de rapports afin de faciliter la gestion des actifs, des contrats de bail et des bâtiments. L'OIT a également pris des mesures pour renforcer la gestion de la sécurité, notamment en testant un nouveau processus opérationnel et en mettant en place des activités de formation et de sensibilisation à la sécurité.

251. Les émissions de gaz à effet de serre liées au transport aérien ont diminué de 36 pour cent par rapport au niveau de référence d'avant la pandémie, un résultat bien supérieur à la cible fixée pour la période biennale qui a été rendu possible par le recours généralisé aux réunions en ligne et aux outils de collaboration à distance. Afin de continuer d'améliorer son efficacité opérationnelle, l'OIT a rationalisé et numérisé les processus internes liés à l'organisation des réunions, notamment celles des organes de gouvernance, simplifiant par là même les procédures d'inscription et de vote. Le Bureau a continué d'améliorer l'accessibilité de ses ressources numériques et a lancé plusieurs initiatives pilotes visant à intégrer l'IA dans les travaux des différents départements (encadré II-33).

▶ Encadré II-33. Investir dans la technologie de l'IA

Convaincu que l'investissement dans l'IA est un moyen de réaliser des gains d'efficience supplémentaires au sein de l'Organisation et d'exploiter de manière plus approfondie la masse considérable de données normatives et statistiques gérées par celle-ci, le Bureau a mis en place 20 projets pilotes pour faciliter l'utilisation des bases de données et améliorer ainsi la productivité, et pour permettre aux mandants de décider des politiques à mener en se fondant sur des données factuelles. Ces projets ont fourni des informations utiles sur l'adéquation, les coûts et les avantages potentiels de différents produits, dont il a été tenu compte aux fins de la stratégie globale de l'OIT visant à intégrer l'IA dans ses activités courantes.

252. Pour faciliter **une gestion intégrée et transparente des ressources propice à l'obtention de résultats**, le tableau de bord de la planification des travaux par résultat, un outil numérique interne qui permet de visualiser les programmes par pays et les produits mondiaux, a fait l'objet de nouvelles améliorations destinées à y intégrer des données détaillées sur les sources de financement, notamment s'il s'agit de projets de coopération pour le développement ou du CSBO. Cet outil a permis aux responsables et aux autres fonctionnaires d'avoir accès à des données à jour sur les budgets, les engagements et les dépenses, par résultat et par produit, ce qui a permis d'accélérer et de mieux étayer la prise de décisions.

253. Afin d'améliorer la conformité des données de l'OIT avec les normes internationales, le Bureau a procédé à des évaluations mensuelles de la qualité de ces données, perfectionné les systèmes de publication automatisés et dispensé des formations aux fonctionnaires concernés. Ces mesures ont permis de réduire de 70 pour cent le nombre de problèmes liés à la qualité des données. En outre, un nouveau système d'information sur l'utilisation stratégique et géographique des ressources du budget ordinaire hors dépenses de personnel a été mis en place afin d'améliorer le suivi et l'établissement de rapports. Grâce à cette vue d'ensemble, le Bureau a été mieux à même de gérer efficacement les ressources, en particulier lorsque les ressources disponibles du budget ordinaire ont été réduites au dernier trimestre de 2025.

254. Tout au long de la période biennale, le Bureau a renforcé et étendu les politiques et mécanismes mis en place pour **diversifier, motiver et aider le personnel à devenir plus performant**. De nouveaux outils de recensement des besoins de compétences actuels et futurs ont été mis au point et utilisés pour éclairer les décisions sur la programmation des ressources, le recrutement ciblé et les priorités en matière de perfectionnement du personnel. L'offre de formation a été étoffée pour remédier aux lacunes mises en évidence dans le contexte du recensement des compétences. Ces programmes englobent plus de 150 activités et concernent environ 1 800 personnes dans le monde entier.

255. La politique révisée de l'OIT en matière de mobilité offre un cadre plus efficace et transparent pour faciliter la mobilité géographique et fonctionnelle du personnel. Les affectations temporaires à des fins d'évolution de carrière offrent à tous les fonctionnaires la possibilité de découvrir différentes fonctions au sein de l'Organisation et de travailler dans différents environnements, y compris d'autres lieux d'affectation. Ces possibilités visent à promouvoir la mobilité et le développement professionnel et contribuent à entretenir le dynamisme et la polyvalence du personnel à l'échelle mondiale.

256. Des activités de développement de l'aptitude à diriger portant spécifiquement sur la gestion d'équipes hybrides ont été mises en place afin de renforcer la responsabilité et d'améliorer la performance. Un examen préliminaire de la politique relative aux modalités de travail flexibles a montré que le personnel du BIT était globalement satisfait de la politique et que celle-ci

semblait avoir une incidence positive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout en préservant la collaboration.

257. Une série d'initiatives visant à changer les mentalités ont été mises en œuvre afin de garantir un milieu de travail respectueux, sain et inclusif. Le Bureau a finalisé sa nouvelle politique sur l'inclusion du handicap dans l'emploi et les aménagements raisonnables, laquelle soutient les objectifs de l'OIT en matière de diversité et d'équité au travail et est plus en phase avec la Stratégie des Nations Unies sur l'inclusion du handicap. D'importants progrès ont été faits dans le cadre du Plan d'action de l'OIT sur la santé mentale et le bien-être au travail pour 2024-2026, notamment la réalisation de campagnes de sensibilisation et de lutte contre la stigmatisation, l'organisation de séances d'information sur la gestion du stress et la prévention du burn-out, et la préparation du lancement d'une évaluation des risques psychosociaux à l'échelle du Bureau.

▶ Partie III. Enseignements et perspectives

258. Le Bureau s'attache à tirer les enseignements tant des réussites obtenues que des difficultés rencontrées dans l'exécution du programme de l'OIT. Pour dégager des leçons générales, il s'appuie sur des évaluations indépendantes, externes et internes, ainsi que sur sa propre expérience et son analyse des performances. De plus, les retours des mandants sur la pertinence et la qualité des services fournis par l'OIT au cours de la période biennale lui donnent des indications précieuses sur les pratiques efficaces et les aspects à améliorer. On trouvera dans les sections ci-après un résumé des principaux enseignements tirés de l'exécution du programme de l'OIT en 2024-25. Le Bureau est déterminé à les mettre à profit pour gagner en efficacité et améliorer la performance de l'OIT dans les années à venir.

Résilience financière et continuité institutionnelle

259. En dépit de la crise de liquidités sans précédent de 2025, le Bureau a fait preuve d'une résilience et d'une souplesse remarquables sur le plan institutionnel. Le lancement rapide du processus d'examen de l'OIT et l'application de mesures temporaires de maîtrise des dépenses ont permis de protéger les fonctions normatives fondamentales de l'Organisation. Les services essentiels – à savoir le contrôle de l'application des normes internationales du travail, le fonctionnement du Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail – sont restés pleinement opérationnels. Tout cela montre que l'OIT est parfaitement capable de donner la priorité à son mandat constitutionnel, même quand ses principales assises financières sont soumises à des pressions extrêmes. La crise a également eu pour effet de renforcer la solidarité interne, en incitant les départements et les bureaux extérieurs à collaborer pour recenser les mesures d'économie susceptibles d'éviter des licenciements collectifs tout en maintenant le niveau de qualité élevé des produits techniques fournis.

260. Parallèlement, la période biennale 2024-25 a mis au jour une grave vulnérabilité structurelle, tenant au fait que l'OIT dépendait excessivement d'un nombre limité de grands donateurs, et que les réserves prévues au titre de son budget ordinaire ne suffisaient pas à compenser un déficit de liquidité. La brusque interruption de plus de 50 projets de coopération pour le développement financés par un seul donateur et portant tous sur des domaines relevant du mandat principal de l'Organisation, à laquelle sont venus s'ajouter des arriérés de contributions qui s'établissaient à 38 pour cent à la fin 2025, a montré que les rebondissements géopolitiques pouvaient entraîner des perturbations systémiques immédiates. Cette volatilité n'a pas eu que des répercussions financières; elle a également touché les opérations, forçant les départements techniques du siège et les bureaux extérieurs à réduire ou reporter des interventions, voire à en suspendre certaines en cours de route, au risque de mettre à mal la réputation de l'OIT en tant que partenaire fiable dans la recherche de résultats et d'impact à long terme. La leçon à en tirer est claire: le modèle de financement actuel est trop fragile dans un contexte où le multilatéralisme est sous tension et où les priorités des donateurs peuvent changer du jour au lendemain.

261. Face à cette situation, le Bureau a pris des mesures tendant par exemple à restreindre les dépenses discrétionnaires et à retarder les recrutements, ce qui lui a permis de compenser les déficits de financement sans avoir à interrompre totalement ses services. S'est ensuivie une remise en cause fondamentale du modèle opérationnel de l'OIT, qui a débouché sur un examen interne de l'ensemble des activités visant à faire la distinction entre celles qui étaient indispensables à l'exécution de la mission de l'OIT et celles qui, bien qu'importantes, pouvaient être réduites en période de contraction budgétaire. Le Bureau a également mené une action

diplomatique de haut niveau afin de sensibiliser les États Membres à l'importance de payer leurs contributions en temps voulu et de leur rappeler leurs obligations juridiques et morales.

262. La période biennale 2026-27 débute dans un climat d'instabilité et d'incertitude exacerbées, qui va exiger de l'Organisation qu'elle fasse preuve d'une adaptabilité, d'une souplesse et d'une capacité d'innovation accrues. Au vu des difficultés budgétaires qui persistent au niveau des pays, il importe que l'OIT recentre l'utilisation des ressources qui lui sont confiées sur son mandat principal et les domaines dans lesquels elle a un avantage comparatif, tout en veillant à ce que la réforme s'inscrive dans un processus continu, aligné sur l'initiative ONU80 et les efforts d'efficacité plus largement déployés à l'échelle du système.

263. Dans ces circonstances, les processus d'élaboration des futurs programmes et budgets devront conserver la souplesse nécessaire pour que les priorités puissent être adaptées en fonction de l'évolution des conditions financières et opérationnelles. Une part importante du programme de l'OIT étant financée au titre de la coopération pour le développement, il sera essentiel de mieux faire converger les efforts de mobilisation de ressources et de redéfinition des priorités. Une attention particulière continuera d'être apportée à la question de la concentration des donateurs, afin que les changements dans les contributions obligatoires ou dans les contributions volontaires n'aient pas d'effet disproportionné sur tel ou tel portefeuille de politiques. Parallèlement, il reste important d'adopter une approche plus stratégique et plus diversifiée en matière de mobilisation de ressources, afin de réduire l'exposition aux risques liés à la volatilité des financements et de promouvoir une meilleure viabilité financière. De plus, il convient de poursuivre les efforts visant à assurer la prise en compte systématique des risques géopolitiques et contextuels dans le cadre des grands projets, compte tenu de l'environnement dynamique dans lequel l'assistance technique est fournie et de la nécessité de protéger les résultats, les partenariats et le personnel.

> L'OIT a affronté de nombreuses crises au cours de ses 106 années d'histoire. À chaque fois, nous en sommes sortis renforcés, parce que nous avons choisi l'unité plutôt que la division, le courage plutôt que l'hésitation, les principes plutôt que la facilité. Et ce moment exige de nous la même voie. […] je suis convaincu que nous surmonterons cette épreuve – et que nous en sortirons plus concentrés, mieux préparés et mieux organisés et encore plus fidèles à la mission de notre Organisation.
>
> Gilbert F. Houngbo, Directeur général du BIT, Déclaration liminaire à la 355e session du Conseil d'administration, novembre 2025.

La cohérence des politiques au service de la justice sociale et du travail décent

264. Au cours de la période biennale 2024-25, il est apparu qu'une action multilatérale concertée était essentielle pour faire progresser la justice sociale et le travail décent, l'OIT devant jouer à cet égard un rôle actif et visible. Dans le cadre de la Coalition mondiale, qui réunit plus de 400 partenaires autour d'objectifs communs, l'Organisation a contribué à montrer que, face à des défis sociaux complexes, une vaste collaboration multipartite était requise. Grâce à sa participation active aux travaux de diverses instances multilatérales, comme les sommets du G20, des BRICS ou du G7, elle a obtenu que les questions du travail décent, de la protection sociale et du dialogue social soient intégrées dans les cadres d'action mondiaux au lieu d'être traitées isolément. Plusieurs grandes initiatives menées dans le cadre du système des Nations Unies, telles que le Sommet de l'avenir, la quatrième Conférence internationale sur le

financement du développement ou encore le deuxième Sommet mondial pour le développement social, ont permis à l'OIT de se positionner au cœur des débats mondiaux sur les politiques sociales et économiques et sur leur financement.

265. Malgré cette dynamique porteuse, il reste difficile de traduire les engagements pris à l'échelle mondiale en résultats durables dans les pays. Les lacunes qui persistent dans la mise en œuvre empêchent de transformer les déclarations multilatérales en réalisations concrètes au plan national. Les interventions stratégiques fragmentées, la faible marge de manœuvre budgétaire et la coordination insuffisante entre les différents ministères et institutions limitent les progrès. Dans le même temps, l'ampleur des besoins non couverts reste colossale, des milliards de personnes étant toujours privées de protection sociale et le chômage mondial restant élevé. Une mobilisation politique soutenue et des capacités institutionnelles solides sont nécessaires pour assurer la cohérence des politiques relatives à l'emploi, aux compétences, au marché du travail et à la protection sociale et garantir l'alignement des budgets et des instruments de financement, mais les pays demeurent inégaux à cet égard.

266. Face à ces difficultés, le Bureau a tiré parti de la plateforme stratégique fournie par l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes pour promouvoir la cohérence des politiques au niveau national. En s'appuyant sur le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies et en regroupant les compétences techniques relevant de plusieurs domaines d'action, l'Organisation a facilité l'adoption d'approches complémentaires et mieux intégrées, à même de donner des résultats plus durables. L'expérience acquise dans les pays a confirmé que, quand les conseils normatifs et techniques sont accompagnés d'outils concrets de mise en œuvre, la crédibilité de l'Organisation et l'efficacité de son action s'en trouvent renforcées. L'approche consistant à concevoir l'emploi et la protection sociale comme des facteurs de stabilisation macroéconomique et non comme des politiques sociales résiduelles se révèle particulièrement efficace lorsqu'elle est appuyée par des partenaires et banques de développement qui consentent des investissements alignés sur les priorités nationales, notamment en matière de soin, d'agriculture, d'énergie et de transition verte.

267. Au niveau institutionnel, l'élaboration et la mise en œuvre des quatre programmes d'action prioritaire au cours de la période biennale ont montré que les approches mobilisant l'OIT dans son ensemble pouvaient renforcer la cohérence et l'efficacité. Il est ressorti de cette expérience que, pour améliorer la cohérence, il convenait d'assurer une coordination constante au sein du Bureau, de définir clairement les rôles et responsabilités dévolus respectivement aux programmes d'action, aux départements techniques et aux bureaux extérieurs, et d'utiliser des outils, des données et des cadres de communications communs. Dans ce contexte, la création d'un comité directeur interne réunissant les hauts responsables du siège et des régions s'est révélée essentielle pour assurer un suivi stratégique et pour étudier, examiner et valider les orientations stratégiques des programmes d'action.

> Les réformes du système des Nations Unies pour le développement menées en 2017 ont profondément remodelé la manière dont le système favorise la mise en œuvre du Programme 2030. Toutefois, la vision d'un système des Nations Unies pour le développement plus intégré, plus efficace et plus cohérent reste inachevée, alors que les défis mondiaux ne cessent de se multiplier. […] Le développement durable nécessite un soutien multidimensionnel, à grande échelle et intersectoriel aux objectifs mondiaux, ce qu'un système fragmenté de soutien par projet ne peut tout simplement pas offrir.
>
> Nations Unies, *Shifting Paradigms: United to Deliver*, rapport du Secrétaire général António Guterres intitulé: *Initiative ONU80: Axe de travail 3: changement des structures et réalignement des programmes*, septembre 2025, 22.

268. À l'avenir, l'OIT devra s'appuyer sur l'expérience acquise en 2024-25 pour assurer la continuité et la durabilité des efforts visant à traduire les engagements politiques en faveur de la justice sociale en mesures concrètes de mise en œuvre. Cette période biennale a apporté la confirmation que des initiatives ponctuelles ne suffisent pas pour atteindre la justice sociale, mais qu'une coordination systématique propre à intégrer les principes du travail décent dans l'ensemble des politiques économiques, sociales et environnementales, à tous les niveaux, est nécessaire. L'OIT est mieux à même de mener une action à fort impact lorsqu'elle fournit aux autres organisations une solide base de données techniques et factuelles leur permettant d'intégrer les objectifs de justice sociale dans leurs propres politiques et activités. Pour réaliser pleinement son potentiel, la Coalition mondiale devra évoluer de façon à ne plus seulement être un espace de dialogue, mais à contribuer aussi à un meilleur alignement stratégique entre les partenaires. Par ailleurs, l'OIT devrait continuer de renforcer la capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs à participer efficacement aux débats sur les politiques macroéconomiques afin qu'elles puissent contribuer à ce que la justice sociale soit considérée comme un moteur de performance économique plutôt que comme un coût pour la collectivité.

269. Enfin, en s'appuyant sur les résultats de l'examen interne de l'OIT, le Bureau devra remédier aux problèmes que continue de poser son modèle d'exécution fragmenté, en partie lié à sa structure interne. Le bilan de la période biennale montre par exemple que le fait d'avoir établi les programmes d'action en dehors des départements techniques a entraîné des complications qui, sans une gestion vigilante, risquent d'entraîner chevauchements et doubles emplois. L'examen interne du fonctionnement des programmes d'action, qui doit avoir lieu au cours du premier semestre de 2026, sera l'occasion d'évaluer l'efficacité de ce mode de mise en œuvre, d'étudier l'opportunité de reconduire ces programmes en 2026-27, d'en déterminer les modalités le cas échéant, et d'éclairer les décisions sur les futures dispositions institutionnelles à prendre.

Une utilisation efficace et efficiente des ressources pour des résultats et un impact accrus

270. Au cours de la période biennale, l'OIT a continué de s'orienter résolument vers une méthode de gestion axée sur les résultats mettant l'accent sur les réalisations concrètes et leur impact. L'élaboration de cadres de planification plus cohérents assortissant les plans de travail axés sur les résultats d'indicateurs et d'échéances a facilité une mise en œuvre plus rigoureuse. Le renforcement des systèmes de suivi et de données a contribué à améliorer la capacité du Bureau de suivre les progrès, de procéder à des ajustements fondés sur les faits et d'améliorer la transparence.

271. Par ailleurs, la transformation numérique a sensiblement progressé au cours de la période biennale. La mise en service d'outils d'IA générative et la modernisation des flux de travail administratifs internes ont eu pour effet d'améliorer la communication multilingue et d'accélérer l'analyse stratégique, tandis que la migration vers des systèmes en nuage a permis de renforcer la sécurité des données et de faciliter la collaboration entre le siège et les bureaux extérieurs. Ces différentes avancées témoignent de la capacité de l'Organisation de moderniser son fonctionnement d'institution multilatérale, en utilisant la technologie pour améliorer la productivité et fournir plus rapidement à ses mandants un appui fondé sur des données.

272. Parallèlement, un certain nombre de contraintes ont empêché ces efforts de produire tous les effets escomptés. La gestion axée sur les résultats n'est toujours pas appliquée uniformément au sein de l'Organisation, et des lacunes persistent en ce qui concerne les données ventilées et la capacité d'évaluer les résultats et l'impact sur plusieurs périodes biennales. Le renforcement des capacités institutionnelles a progressé plus lentement que prévu, en particulier dans un contexte de ressources limitées. L'expérience a aussi montré que la concordance entre planification, budgétisation et allocation des ressources doit encore être renforcée pour permettre des gains d'efficience. Si les outils numériques ou fondés sur l'IA ouvrent clairement des perspectives, leur intégration dans les principaux processus programmatiques reste partielle et a des incidences en termes d'éthique, de gouvernance et de gestion du changement qui méritent la plus grande attention.

273. Partant, le Bureau a mis l'accent sur le ciblage et la sélectivité, l'idée étant de consacrer ses ressources à des priorités moins nombreuses et mieux définies afin de faciliter un changement institutionnel en profondeur et plus durable. Ses efforts de modernisation opérationnelle lui ont permis de promouvoir le principe d'«Une seule OIT» grâce à une planification plus intégrée, à des stratégies et des ressources mieux alignées et à des processus simplifiés propres à améliorer la souplesse et l'efficience organisationnelles. En outre, le Bureau a eu davantage recours à des outils de diagnostic, de modélisation et d'analyse pour éclairer directement les choix de politique et les stratégies de financement, et a mis à l'essai des applications d'IA générative pour automatiser certaines tâches courantes, accélérer les analyses et renforcer le partage des connaissances.

> La coordination assurée par l'OIT a favorisé l'harmonisation des thématiques de travail, mais la complexité et la fragmentation ont nui à la cohérence. Il existe des outils permettant de suivre et de contrôler les interventions, mais leur utilisation n'est pas systématique et le suivi se limite souvent à l'établissement de rapports, ce qui réduit l'impact des décisions prises et l'efficacité globale de l'action menée.
>
> OIT, *Independent high-level evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme strategies and activities in ILO-subregion of Central America with emphasis on Costa Rica, Honduras and Mexico (2020-24)*, 2025, 14.

274. L'expérience livre plusieurs enseignements qui devraient servir à guider les choix programmatiques et les réformes organisationnelles au cours de la période biennale à venir. Premièrement, le principe de sélectivité devrait continuer de présider à l'élaboration des programmes. Il est essentiel de concentrer les ressources financières et humaines sur un nombre limité de priorités à fort impact pour parvenir à un changement institutionnel durable. Cela suppose de resserrer les priorités aux niveaux des produits et des pays, d'assurer une meilleure concordance entre les objectifs des programmes et les budgets, et de définir plus clairement les compromis à faire en cas de ressources insuffisantes. De plus, il est nécessaire de mieux intégrer le principe de gestion axée sur les résultats à l'ensemble du cycle des

programmes – depuis l'étape de la planification stratégique et de l'allocation des ressources jusqu'à celles du suivi, de l'évaluation et de l'établissement de rapports – en utilisant un nombre restreint d'indicateurs plus stratégiques ainsi que des mécanismes plus fiables permettant de suivre les résultats et l'impact sur plusieurs périodes biennales, grâce à des données ventilées de meilleure qualité.

275. Deuxièmement, il est ressorti, au cours de la période biennale considérée, que la culture administrative de l'Organisation, qui repose sur un grand nombre de procédures, continue de limiter sa capacité de s'adapter efficacement dans un environnement mondial de plus en plus instable. Du fait des coûts de transaction élevés et de la fragmentation des processus opérationnels, le personnel consacre moins de temps aux activités de conseil technique et stratégique à forte valeur ajoutée. L'un des enseignements à retenir est que, pour que tous les avantages attendus de la décentralisation des compétences techniques se matérialisent, celle-ci doit reposer sur des systèmes administratifs unifiés et simplifiés à l'échelle mondiale. À la lumière des conclusions de l'examen de l'OIT, il conviendrait donc d'accélérer les réformes pour consolider les fonctions d'appui, centraliser les activités transactionnelles et normaliser les flux de travail administratifs. Ces réformes ne visent pas uniquement à gagner en efficience; elles sont essentielles pour permettre au personnel technique de dégager du temps pour les activités de fond et pour renforcer la capacité de l'Organisation de produire des résultats à plus grande échelle.

276. Enfin, le bilan de la période biennale a confirmé que la transformation numérique avait un rôle stratégique à jouer, aussi bien dans l'exécution du programme que dans la réforme de l'Organisation. La prochaine période biennale devra marquer un virage net en faveur d'une utilisation responsable et à plus grande échelle de solutions numériques et fondées sur l'IA qui étaient jusque-là expérimentales, processus qui devra s'appuyer sur des cadres de gouvernance clairs, des garanties en matière d'éthique et une gestion active du changement. Une telle démarche est essentielle pour gagner en efficacité, redéployer les capacités au profit de tâches à plus forte valeur ajoutée et renforcer le rôle de l'OIT dans la facilitation de transitions numériques inclusives, équitables et bien gérées dans le monde du travail.

▶ Projet de décision

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

▶ Annexe I

Ratification des normes internationales du travail en 2024-25

Instrument	Nombre de ratifications	États Membres
Conventions fondamentales	**28**	
P029 – Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930	2	Brésil, Pakistan
C100 – Convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	1	Brunéi Darussalam
C138 – Convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973	2	Gibraltar (déclaration d'applicabilité), Sainte-Lucie
C155 – Convention (nº 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	9	Angola, Bangladesh, Barbade, Bulgarie, Chili, Malaisie, Mozambique, Ouzbékistan, Thaïlande,
C182 – Convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	1	Gibraltar (déclaration d'applicabilité)
C187 – Convention (nº 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	13	Angola, Arabie saoudite, Australie, Bangladesh, Barbade, Brunéi Darussalam, Bulgarie, Partie caribéenne des Pays-Bas (déclaration d'applicabilité), Royaume des Pays-Bas, Sainte-Lucie, Samoa, Sao Tomé-et-Principe, Uruguay
Conventions de gouvernance	**5**	
C081 – Convention (nº 81) sur l'inspection du travail, 1947	1	Philippines
C122 – Convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964	2	Angola, Côte d'Ivoire
C129 – Convention (nº 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	1	Suriname
C144 – Convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	1	Thaïlande
Conventions techniques	**68**	
C095 – Convention (nº 95) sur la protection du salaire, 1949	1	Ouzbékistan
C102 – Convention (nº 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952	3	Angola, Sao Tomé-et-Principe, Suriname
C131 – Convention (nº 131) sur la fixation des salaires minima, 1970	3	Belgique, Kazakhstan, Suriname
C132 – Convention (nº 132) sur les congés payés (révisée), 1970	1	Ouzbékistan

Instrument	Nombre de ratifications	États Membres
C149 – Convention (nº 149) sur le personnel infirmier, 1977	1	Barbade
C156 – Convention (nº 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	4	Colombie, Namibie, Ouzbékistan, République dominicaine
C158 – Convention (nº 158) sur le licenciement, 1982	1	Sao Tomé-et-Principe
C160 – Convention (nº 160) sur les statistiques du travail, 1985	2	Barbade, Pakistan
C161 Convention (nº 161) sur les services de santé au travail, 1985	1	Angola
C167 – convention (nº 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	1	Espagne
C175 – Convention (nº 175) sur le travail à temps partiel, 1994	1	Ouzbékistan
C176 – Convention (nº 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	1	Chili
C181 – Convention (nº 181) sur les agences d'emploi privées, 1997	2	Djibouti, Kirghizistan
C183 – Convention (nº 183) sur la protection de la maternité, 2000	2	Espagne, Suriname
C184 – Convention (nº 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	2	Allemagne, Espagne
C185 – Convention (nº 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée	2	Barbade, Côte d'Ivoire
P155 – Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	3	Barbade, Mozambique, Thaïlande
MLC, 2006 – Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)	7	Angola, Comores, Équateur, Égypte, Géorgie, Guinée-Bissau, Pakistan
C188 – Convention (nº 188) sur le travail dans la pêche, 2007	3	Belgique, Côte d'Ivoire, Ghana
C189 – Convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	4	Angola, Barbade, Côte d'Ivoire, Seychelles
C190 – Convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019	18	Angola, Arménie, Autriche, Bangladesh, Costa Rica, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, Kirghizistan, Monténégro, Mozambique, Philippines, Portugal, République de Moldova, Roumanie, Samoa, Zambie
C191 – Convention (n° 191) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023	5	Australie, Guatemala, Norvège, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Tchéquie

Annexe II

Résultats stratégiques, produits et indicateurs: cibles et résultats obtenus

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
1. Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale.	1.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail	1.1.1. Nombre de ratifications: *a)* de conventions ou protocoles fondamentaux et de conventions ou protocoles relatifs à la gouvernance;	35	**33**	*6*	*8*	*1*	*11*	*7*
		b) de conventions techniques à jour.	70	**68**	*20*	*14*	*0*	*7*	*27*
	1.2. Capacité accrue des mandants à favoriser l'application effective des normes internationales du travail.	1.2.1. Nombre de cas de progrès relevés avec satisfaction par les organes de contrôle en ce qui concerne l'application des conventions ratifiée.	50	**51**	*14*	*8*	*2*	*12*	*15*
		1.2.2. Pourcentage de nouveaux cadres de coopération des Nations Unies comportant des mesures conçues pour donner suite aux questions soulevées par les organes de contrôle de l'OIT.	30% (équivalent de 12 plans-cadres de coopération)	**18**	*9*	*4*	*1*	*1*	*3*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
	1.3. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à participer à l'action normative.	1.3.1. Pourcentage de rapports sur l'application des conventions ratifiées, exigibles au 1er septembre, présentés dans les délais et contenant des réponses aux observations formulées par les organes de contrôle.	40% en 2024 40% en 2025	**42% en 2024** **55% en 2025**					
		1.3.2. Nombre d'États Membres dotés de mécanismes tripartites permettant aux mandants de participer efficacement à la mise en application des normes internationales du travail au niveau national, y compris la présentation de rapports aux organes de contrôle.	20	**17**	*2*	*5*	*2*	*7*	*1*
	1.4. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail .	1.4.1. Nombre d'États Membres appliquant des programmes et politiques, nouveaux ou améliorés, tenant compte de la complémentarité de deux ou plusieurs principes et droits fondamentaux au travail.	20	**24**	*10*	*5*	*0*	*5*	*4*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
		1.4.2. Nombre de pays pionniers de l'Alliance 8.7 ayant pris des mesures en ce qui concerne le travail des enfants, le travail forcé ou la traite des personnes.	17	**22**	*9*	*8*	*0*	*4*	*1*
	1.5. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à appliquer les normes internationales du travail, recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres instruments sectoriels.	1.5.1. Nombre d'États Membres menant des initiatives, nouvelles ou améliorées, pour appliquer les normes, recueils de directives pratiques et principes directeurs sectoriels de l'OIT approuvés par le Conseil d'administration.	13	**10**	*6*	*2*	*0*	*2*	*0*
2. Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace.	2.1. Capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles à être fortes, indépendantes et représentatives.	2.1.1. Nombre d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles bénéficiant de systèmes de gouvernance améliorés, de stratégies d'élargissement de la représentation et/ou d'une prestation de services renforcée.	36	**38**	*15*	*11*	*1*	*7*	*4*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
		2.1.2. Nombre d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles procédant à des analyses sur l'environnement évolutif des entreprises et menant des activités de sensibilisation visant à influencer l'élaboration des politiques.	24	**17**	*1*	*7*	*1*	*5*	*3*
	2.2. Capacités accrues des organisations de travailleurs sur les plans institutionnel et technique, en matière de représentation et en termes d'influence sur les politiques.	2.2.1. Nombre d'organisations nationales de travailleurs mettant en œuvre des stratégies innovantes pour attirer de nouveaux groupes de travailleurs et/ou pour améliorer leurs services.	38	**35**	*9*	*6*	*5*	*13*	*2*
		2.2.2. Nombre d'organisations de travailleurs soumettant des propositions à examiner au sein des mécanismes de dialogue social en vue de l'élaboration des politiques.	38	**31**	10	9	3	7	2

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
	2.3. Capacité accrue des États Membres à renforcer l'influence du dialogue social et l'efficacité des institutions et des processus de relations professionnelles.	2.3.1. Nombre d'États Membres dotés d'institutions ou de processus nouvellement instaurés ou renforcés au service du dialogue social.	34	**34**	*9*	*9*	*1*	*10*	*5*
		2.3.2. Nombre d'États Membres ayant adopté de nouvelles politiques ou pratiques, ou renforcé leurs politiques et pratiques existantes, afin de promouvoir:							
		a) la négociation collective;	19	**16** (*)	*8*	*2*	*0*	*6*	*0*
		b) la coopération sur le lieu de travail.	8	**13** (*)	*2*	*1*	*1*	*8*	*1*
		2.3.3. Nombre d'États Membres ayant des cadres réglementaires ou institutionnels, nouveaux ou réformés, permettant d'assurer l'efficacité de la prévention et du règlement des conflits du travail.	19	**8**	*2*	*4*	*0*	*2*	*0*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
	2.4. Capacité institutionnelle accrue des administrations du travail.	2.4.1. Nombre d'États Membres ayant amélioré leurs politiques et cadres régissant l'administration du travail, notamment par des réformes du droit du travail.	20	**16**	*9*	*3*	*0*	*3*	*1*
		2.4.2. Nombre d'États Membres ayant renforcé leurs politiques, stratégies et services d'inspection du travail pour améliorer le respect de la législation nationale du travail.	36	**30**	*11*	*7*	*1*	*7*	*4*
3. Le plein emploi productif au service de transitions justes.	3.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer et mettre en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi.	3.1.1. Nombre d'États Membres dotés de cadres globaux pour les politiques de l'emploi.	29	**33**	*11*	*6*	*2*	*11*	*3*
		3.1.2. Nombre d'États Membres qui se sont fondés sur des études d'impact sur l'emploi réalisées avec l'appui du BIT lorsqu'ils ont adopté des décisions ou des politiques d'investissement propices à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.	9	**9**	*4*	*0*	*1*	*1*	*3*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
	3.2. Capacité accrue des États Membres à élaborer des systèmes inclusifs, durables et résilients de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.	3.2.1. Nombre d'États Membres disposant de politiques, stratégies, systèmes et mécanismes de gouvernance plus inclusifs de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.	16	**22**	*11*	*3*	*2*	*6*	*0*
		3.2.2. Nombre d'États Membres ayant amélioré leurs capacités institutionnelles en ce qui concerne: *a)* l'anticipation des besoins et la mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences; *b)* la gouvernance dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie.	23	**25**	*10*	*4*	*1*	*7*	*3*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
		3.2.3. Nombre d'États Membres disposant de programmes de développement des compétences innovants, souples et inclusifs, de systèmes de reconnaissance des compétences, d'apprentissages et de formations en milieu de travail.	24	**32**	*16*	*3*	*3*	*6*	*4*
		3.2.4. Nombre de personnes ayant bénéficié de services de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie avec l'appui du BIT.	400 000 personnes	700 000 personnes	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*
	3.3. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à créer des emplois décents dans les zones rurales.	3.3.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des mesures en faveur du travail décent dans les zones rurales.	21	**23**	*9*	*6*	*1*	*5*	*2*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
	3.4. Capacité accrue des États Membres à concevoir des programmes et services du marché du travail efficaces et efficients pour faciliter les transitions.	3.4.1. Nombre d'États Membres dotés de services de l'emploi et de programmes du marché du travail renforcés et efficaces pour accompagner les transitions vers le travail décent, notamment à l'intention des femmes, des jeunes et des personnes âgées.	18	**28**	*7*	*10*	*1*	*4*	*6*
		3.4.2. Nombre de jours de travail générés avec l'appui de l'OIT, grâce à programmes inclusifs d'investissement à forte intensité d'emploi destinés à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.	Au moins 1 million de jours de travail	**1 719 780 jours de travail**	*527 000*	*-*	*899 780*	*293 000*	*-*
	3.5. Capacité accrue des États Membres à promouvoir des emplois décents pour les jeunes.	3.5.1. Nombre d'États Membres dotés de programmes intégrés pour l'emploi et la formation des jeunes mettant l'accent sur les secteurs vert, numérique ou du soin, entre autres secteurs émergents.	10	**15**	*3*	*4*	*1*	*3*	*4*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
4. Des entreprises durables au service d'une croissance inclusive et du travail décent	4.1. Capacité accrue des mandants à créer des environnements favorables à l'entrepreneuriat, aux entreprises durables, au travail décent et à la croissance de la productivité.	4.1.1. Nombre d'États Membres ayant adopté une stratégie et/ou un plan d'action en vue de rendre l'environnement plus favorable à la création et à la croissance d'entreprises durables	11	**11**	*5*	*1*	*1*	*2*	*2*
	4.2. Capacité accrue des mandants à favoriser la résilience, l'inclusivité et la durabilité des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement et à promouvoir une conduite responsable des entreprises au profit du travail décent.	4.2.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des politiques ou des mesures en vue de promouvoir une conduite responsable des entreprises au profit du travail décent, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, sur la base des orientations fournies par l'OIT dans sa Déclaration sur les entreprises multinationales.	22	**19**	*5*	*9*	*1*	*4*	*0*
	4.3. Soutien accru aux entreprises – en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises – pour promouvoir le travail décent et améliorer la productivité.	4.3.1. Nombre d'États Membres intervenant efficacement pour soutenir la productivité, l'entrepreneuriat et les modèles économiques écologiques.	36	**47**	21	12	4	7	3

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
	4.4. Capacité accrue des mandants à faciliter la transition des entreprises vers l'économie formelle.	4.4.1. Nombre d'États Membres ayant mis en place des mesures en vue de faciliter la transition des entreprises et des travailleurs qu'elles emploient vers la formalité.	17	**13**	*4*	*3*	*1*	*4*	*1*
	4.5. Capacité accrue des mandants à bâtir une économie sociale et solidaire forte et résiliente au service du travail décent.	4.5.1. Nombre d'États Membres ayant intégré des éléments d'ESS dans les politiques ou législations, nouvelles ou existantes.	6	**22**	*9*	*6*	*3*	*3*	*1*
5. Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous.	5.1. Capacité accrue des États Membres à concevoir et mettre en œuvre un programme porteur de changements dans les domaines de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion.	5.1.1. Nombre d'États Membres appliquant des politiques ou une législation, nouvelles ou améliorées, qui prévoient des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.	21	**23**	*5*	*5*	*2*	*5*	*6*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
		5.1.2. Nombre d'États Membres ayant pris des mesures en vue de promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement pour les personnes handicapées ou pour l'une au moins des catégories suivantes: personnes issues de peuples autochtones ou tribaux, personnes vivant avec le VIH, ou personnes discriminées à cause de leur race, orientation sexuelle ou identité de genre.	22	**22**	*7*	*6*	*2*	*5*	*2*
	5.2. Capacité accrue des mandants à promouvoir les investissements et le travail décent dans l'économie du soin	5.2.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des politiques ou des stratégies macroéconomiques tenant compte des considérations de genre aux fins du financement de l'expansion des infrastructures liées aux soins, de la protection sociale, des services publics de soin ou de programmes d'action en matière de soin qui favorisent l'emploi décent.	10	**11**	*1*	*3*	*1*	*4*	*2*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
		5.2.2. Nombre d'États Membres ayant adopté une législation, des politiques et des mesures en vue d'améliorer les droits et les conditions de travail des travailleurs du soin, y compris les travailleurs domestiques.	16	**22**	*3*	*7*	*2*	*4*	*6*
		5.2.3. Nombre de travailleurs du soin bénéficiant de mesures visant à améliorer leurs droits et leurs conditions de travail.	À déterminer	**15 millions**	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*
		5.2.4. Nombre d'États Membres ayant pris des mesures en vue de favoriser un meilleur équilibre dans le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.	6	**14**	*3*	*4*	*1*	*2*	*4*
	5.3. Capacité accrue des mandants à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement à caractère discriminatoire au travail.	5.3.1. Nombre d'États Membres ayant pris des mesures en vue de la ratification et de la mise en œuvre de la convention nº 190 et de la recommandation nº 206.	29	**32**	*7*	*5*	*2*	*9*	*9*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
6. Protection au travail pour tous.	6.1. Capacité accrue des États Membres à assurer l'existence d'un milieu de travail sûr et salubre.	6.1.1. Nombre d'États Membres ayant amélioré la gouvernance en matière de sécurité et de santé au travail en adoptant de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes ou en renforçant leurs institutions.	38	**28**	*16*	*3*	*2*	*6*	*1*
		6.1.2. Nombre d'États Membres dotés d'un système national d'enregistrement et de notification permettant un suivi régulier de l'indicateur 8.8.1 des ODD.	8	**6**	*2*	*0*	*0*	*4*	*0*
	6.2. Capacité accrue des États Membres à fixer des salaires adéquats et à promouvoir un temps de travail décent.	6.2.1. Nombre d'États Membres dans lesquels les mandants ont adopté des politiques ou des mesures salariales fondées sur des données factuelles, qui fixent notamment des salaires minima adéquats, prévus par la loi ou négociés.	15	**21**	*9*	*0*	*0*	*9*	*3*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
		6.2.2. Nombre d'États Membres dans lesquels les mandants ont adopté des politiques, des règlements ou d'autres mesures relatives au temps de travail, aux aménagements du temps de travail ou aux modalités de travail pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs.	6	**6**	*4*	*1*	*0*	*0*	*1*
	6.3. Capacité accrue des États Membres à étendre la protection au travail aux groupes de travailleurs à haut risque d'exclusion.	6.3.1. Nombre d'États Membres disposant d'un diagnostic validé et/ou de politiques, règlements ou mécanismes de contrôle permettant d'étendre la protection au travail aux travailleurs à haut risque d'exclusion du fait de leurs modalités de travail.	8	**9**	*0*	*4*	*3*	*2*	*0*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
		6.3.2. Nombre d'États Membres disposant d'un diagnostic validé de l'économie informelle et/ou de politiques, règlements ou mécanismes de contrôle de nature à faciliter la transition vers la formalité des travailleurs informels actifs dans des entreprises formelles ou pour des ménages.	10	**11**	*2*	*3*	*0*	*4*	*2*
	6.4. Capacité accrue des États Membres à élaborer des cadres équitables et efficaces relatifs aux migrations de main-d'œuvre.	6.4.1. Nombre d'États Membres disposant, en matière de migration de main-d'œuvre, de cadres ou de mécanismes institutionnels pour protéger les droits au travail des migrants et des réfugiés et pour promouvoir la cohérence avec les politiques relatives à l'emploi, au développement des compétences et à la protection sociale, entre autres politiques pertinentes.	23	**29**	*14*	*4*	*2*	*9*	*0*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
		6.4.2. Nombre d'États Membres disposant de services, nouveaux ou améliorés, pour protéger les droits au travail des migrants et des réfugiés.	28	**27**	*6*	*7*	*1*	*12*	*1*
		6.4.3. Nombre de cadres bilatéraux ou régionaux applicables aux migrations de main-d'œuvre qui intègrent des mécanismes de suivi et de contrôle destinés à protéger les droits au travail des migrants et des réfugiés.	12	**10**	*6*	*2*	*0*	*2*	*0*
7. Protection sociale universelle.	7.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer des stratégies, des politiques et des cadres juridiques de protection sociale inclusifs, durables et tenant compte des considérations de genre.	7.1.1. Nombre d'États Membres appliquant une politique nationale de protection sociale, nouvelle ou révisée, qui vise à étendre la couverture, à offrir un ensemble complet de prestations et/ou à améliorer l'adéquation des prestations.	36	**30**	*13*	*4*	*3*	*8*	*2*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
	7.2. Capacité accrue des États Membres à renforcer les systèmes de protection sociale et à en assurer le financement adéquat et durable et la bonne gouvernance.	7.2.1. Nombre d'États Membres appliquant des mesures stratégiques, nouvelles ou révisées, qui visent à renforcer la gouvernance et/ou le financement des systèmes de protection sociale pour assurer leur pérennité et l'adéquation des prestations qu'ils offrent.	31	**38**	*15*	*8*	*5*	*8*	*2*
	7.3. Capacité accrue des États Membres à mettre la protection sociale au service de transitions professionnelles et personnelles inclusives et des transformations structurelles.	7.3.1. Nombre d'États Membres menant des interventions stratégiques intégrées, nouvelles ou révisées, y compris en matière de protection sociale, pour accompagner et protéger les travailleurs et les employeurs dans leurs transitions professionnelles ou personnelles.	13	**11**	*6*	*2*	*1*	*2*	*0*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
8. Des réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent.	8.1. Une plus grande cohérence de l'aide multilatérale fournie aux fins de l'élaboration et du financement de stratégies intégrées de promotion de la justice sociale par le travail décent.	8.1.1. Nombre d'États Membres dans lesquels les mandants tripartites qui ont participé à des activités de renforcement des capacités menées par le BIT prennent part à l'élaboration du cadre de coopération des Nations Unies.	35	**32**	*17*	*5*	*1*	*5*	*4*
		8.1.2. Nombre d'États Membres ayant le statut de pays pionnier dans le cadre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.	16	**18**	*7*	*2*	*0*	*7*	*2*
		8.1.3. Nombre de partenaires ayant rejoint la Coalition mondiale pour la justice sociale.	25	**405**(**)	*100*	*63*	*16*	*52*	*93*
	8.2. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.	8.2.1. Nombre d'États Membres qui mettent en œuvre une stratégie ou une approche intégrée en matière de formalisation.	8	**19**	7	*5*	*0*	*5*	*2*

Résultats stratégiques	Produits	Indicateurs de produit	Cibles	Résultats obtenus					
				Total	*Afrique*	*Amériques*	*États arabes*	*Asie et Pacifique*	*Europe et Asie centrale*
	8.3. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour faciliter des transitions justes vers des économies et des sociétés écologiquement durables.	8.3.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des mesures stratégiques intégrées pour faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables grâce au travail décent.	21	**32**	11	10	2	7	2
	8.4. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour améliorer les résultats en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.	8.4.1. Nombre d'États Membres ayant une approche intégrée du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, conformément à la stratégie de l'OIT.	11	**4**	1	1	1	1	0
	8.5. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour promouvoir le travail décent dans les situations de crise et d'après-crise.	8.5.1. Nombre d'États Membres disposant de politiques ou de programmes de promotion du travail décent qui renforcent la capacité des acteurs nationaux à prévenir les crises, à s'y préparer, à y répondre et à s'en relever.	20	**19**	8	3	2	4	2

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

(*) Deux États Membres d'Afrique (Éthiopie et Sénégal) et cinq États Membres d'Asie et du Pacifique (Bangladesh, Inde, Pakistan, Sri Lanka et Viet Nam) ont obtenu des résultats concernant aussi bien la négociation collective que la coopération sur le lieu de travail.

(**) Outre des institutions nationales et régionales, 81 organisations mondiales, y compris des entités des Nations Unies, des institutions financières internationales et des organisations internationales non gouvernementales, sont partenaires de la Coalition mondiale pour la justice sociale.

Annexe III

Résultats facilitateurs, produits et indicateurs: cibles et résultats obtenus

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus
A. Davantage de connaissances, d'innovation, de coopération et de communication pour faire progresser la justice sociale.	A.1. Des statistiques plus nombreuses et de meilleure qualité grâce à des systèmes fiables d'information sur le marché du travail.	A.1.1. Nombre d'États Membres qui améliorent leurs statistiques, normes et systèmes d'information sur le marché du travail en s'appuyant sur des enquêtes de meilleure qualité et une meilleure utilisation des autres sources statistiques.	20 États Membres.	**Cible atteinte:** ***46 États Membres*** Afrique: 22 Amériques: 10 États arabes: 2 Asie et Pacifique: 12
		A.1.2. Augmentation en pourcentage dans les données communiquées chaque année à l'ONU sur les indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable.	Augmentation de 5 pour cent par rapport à la base de référence – Points de données pour les années 2020 et 2021 communiqués en 2023 à l'ONU pour la base de données mondiale sur les indicateurs des ODD:15 016).	**Cible non atteinte:** *Baisse de 1 pour cent par rapport à la base de référence (15 016) en raison d'améliorations apportées à la qualité des données *.*
	A.2. Des travaux de recherche factuelle à l'appui de l'approche centrée sur l'humain.	A.2.1. Nombre de produits issus de recherches menées en collaboration avec des entités des Nations Unies, des institutions financières internationales et des institutions universitaires de premier plan au sujet de l'approche centrée sur l'humain de l'avenir du travail.	Augmentation de 10 pour cent par rapport à la base de référence (186 en 2022-23).	**Cible atteinte:** Augmentation de 91,4 pour cent par rapport à la base de référence.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus
		A.2.2. Mention des produits de la recherche et de la connaissance de l'OIT dans: *a)* les déclarations et les documents finals des forums mondiaux, notamment l'Assemblée générale des Nations Unies, les sommets du G20, du G7 et du groupe des BRICS; *b)* les rapports des entités des Nations Unies et des institutions financières internationales; *c)* les revues universitaires à comité de lecture; *d)* les documents élaborés par les organisations des mandants; *e)* la presse.	Augmentation de 5 pour cent pour chaque catégorie par rapport à la base de référence. *a)* 768, *b)* 807, *c)* 2 539, *d)* 573, *e)* 997 (Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances).	**Cible partiellement atteinte:** *a): +69,3%* *b): -8,7%* *c): -8,3%* *d): -26,9%* *e): n.d.*
	A.3. Des approches novatrices recensées, favorisées et élargies pour promouvoir la justice sociale par le travail décent.	A.3.1. Nombre de réseaux actifs de communautés de pratique dans le domaine de la gestion des connaissances et de l'innovation.	5	**Cible atteinte:** 6 réseaux établis.
	A.4. Des partenariats et activités renforcés de coopération pour le développement à l'appui des résultats stratégiques.	A.4.1. Part et composition des contributions volontaires.	Contributions volontaires: 50 pour cent.	**Cible partiellement atteinte:** Contributions volontaires: 51,5 pour cent des dépenses totales de la période biennale.
			Contributions volontaires non préaffectées (CSBO) ou affectées de manière relativement souple: 15 pour cent.	12 pour cent.
			Financement des Nations Unies (fonds d'affectation spéciale pluripartenaires et fonds provenant d'entités des Nations Unies): 15 pour cent.	Financement des Nations Unies: 9 pour cent des nouvelles contributions approuvées (y compris les financements d'entités des Nations Unies obtenus par l'intermédiaire de la Commission européenne).

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus
		A.4.2. Nombre de partenariats avec des entités des Nations Unies, des institutions financières internationales et des institutions multilatérales ou des coalitions multipartites, notamment les accords Sud-Sud, instaurés ou renouvelés.	6 nouveaux partenariats.	**Cible atteinte:** 9 nouveaux partenariats.
	A.5. Un effort de communication renforcé au service des activités d'information et de sensibilisation.	A.5.1. Élargissement de l'auditoire de l'OIT via ses principaux canaux mondiaux de diffusion en ligne auprès du public.	Augmentation de 10 pour cent de l'auditoire global de l'OIT.	**Cible atteinte:** Augmentation globale de 14 pour cent sur les chaînes de médias sociaux de l'OIT, dont une hausse de 27 pour cent sur LinkedIn et de 50 pour cent sur Instagram. Globalement, le nombre d'abonnés à la lettre d'information en ligne de l'OIT a augmenté de 40 pour cent.
		A.5.2. Nombre de partenariats de communication conclus pour élargir l'auditoire de l'OIT.	4 nouveaux partenariats de communication.	**Cible atteinte:** 4 nouveaux partenariats de communication.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus
B. Un leadership renforcé et une meilleure gouvernance.	B.1. Un leadership et des orientations stratégiques renforcés pour garantir l'efficacité organisationnelle.	B.1.1. Formulation par les organes directeurs de l'OIT d'orientations faisant autorité sur le plan des politiques et permettant à l'Organisation de jouer un rôle moteur dans l'approche centrée sur l'humain à mettre en œuvre pour promouvoir la justice sociale et le travail décent, sur le fondement de la Déclaration du centenaire de l'OIT.	Adoption par la Conférence internationale du Travail de tous les documents finals relatifs aux politiques, conformément à l'ordre du jour correspondant. Appui apporté par les Nations Unies, les organisations multilatérales et les partenaires de développement aux documents finals relatifs aux politiques adoptés par la Conférence internationale du Travail: égal ou supérieur à la base de référence.	**Cible atteinte:** La Conférence internationale du Travail a adopté tous les documents relatifs aux politiques qui étaient prévus en 2024-25, influant ainsi sur des documents finals tels que la Déclaration politique de Doha du deuxième Sommet mondial pour le développement social et l'Engagement de Séville adopté à la quatrième Conférence internationale sur le financement du développement.
		B.1.2. Pourcentage de PPTD élaborés au cours de la période biennale qui sont alignés sur les objectifs mondiaux et le cadre de résultats de l'OIT, sont dirigés par un comité de pilotage tripartite et découlent du cadre de coopération des Nations Unies.	100 pour cent.	**Cible partiellement atteinte:** Les 15 nouveaux PPTD approuvés au cours de la période biennale étaient tous alignés sur le cadre de résultats de l'OIT, mais un comité de pilotage tripartite avait été établi pour seulement 12 d'entre eux (75 pour cent) au moment de l'établissement du rapport. En outre, seulement 5 des nouveaux PPTD, tous dans la région Afrique, comportaient des objectifs qui reprenaient textuellement les réalisations définies dans les plans-cadres de coopération pertinents des Nations Unies.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus
	B.2. Un appui efficace et efficient à la prise de décisions par les organes directeurs.	B.2.1. Pourcentage de documents officiels publiés dans les délais fixés.	100 pour cent des documents officiels sont publiés sous forme électronique dans les délais.	**Cible partiellement atteinte:** 100 pour cent des documents d'information destinés aux réunions officielles ont été publiés dans les délais. 86 pour cent des rapports soumis à la Conférence ont été publiés dans les délais. 89 pour cent (sous réserve de la 355e session du Conseil d'administration) des documents destinés au Conseil d'administration ont été publiés dans les délais, les retards ayant principalement été dus à la communication tardive, par les mandants, d'informations devant être reflétées dans les documents.
		B.2.2. Réduction en pourcentage de la longueur des rapports contenant le compte rendu des travaux des commissions de la Conférence.	Réduction de 20 pour cent.	**Cible atteinte:** Nombre moyen de pages des rapports des commissions chargées de la discussion récurrente et de la discussion générale: 2024: -2 pour cent 2025: -24 pour cent Nombre de pages des rapports des commissions normatives: 2024: -31 pour cent 2025 (moyenne pour les deux commissions): -21 pour cent.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus
		B.2.3. Réduction en pourcentage de la longueur des documents produits pour les sessions du Conseil d'administration.	Réduction de 5 pour cent.	**Cible atteinte:** En 2024-25: le nombre moyen de pages des documents soumis au Conseil d'administration a été réduit de 11 pour cent.
	B.3. Des fonctions de contrôle, d'évaluation et de gestion des risques renforcées pour garantir la transparence, l'obligation de rendre des comptes et l'apprentissage.	B.3.1. Degré de satisfaction du Commissaire aux comptes quant aux états financiers consolidés, et informations et processus connexes.	Maintien de l'opinion sans réserve du Commissaire aux comptes.	**Cible atteinte:** Opinion sans réserve du Commissaire aux comptes et pleine conformité avec les normes IPSAS tant pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 que pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.
		B.3.2. Mise en œuvre effective et en temps voulu des recommandations d'audit.	Toutes les unités chargées de la mise en œuvre des recommandations liées à la vérification de comptes communiquent leurs plans d'action dans les 3 mois qui suivent la publication du rapport d'audit.	**En cours:** Le délai moyen de présentation des plans d'action par le biais des rapports d'exécution des 11 rapports d'audit interne et des notes consultatives a été de 4 mois au cours de la période biennale (jusqu'en octobre 2025).

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus
			95 pour cent des recommandations d'audit acceptées par la direction sont dûment prises en considération dans les 6 mois suivant la date du rapport d'audit.	**Cible partiellement atteinte:** Sur les 11 rapports d'audit interne, 10 (90,9 pour cent) ont été dûment pris en considération dans les 6 mois suivant la date du rapport, délai qui a été porté à 8 mois dans le cas d'un rapport (9,1 pour cent) ayant nécessité une importante actualisation des politiques à l'échelle du Bureau. En octobre 2025, 100 pour cent des recommandations acceptées par la direction avaient été dûment prises en considération: 75,4 pour cent ont été intégralement mises en œuvre et 24,6 pour cent sont en cours de mise en œuvre et assorties d'un plan d'action et d'une échéance clairs.
		B.3.3. Pourcentage d'évaluations obligatoires et institutionnelles réalisées dans les délais, conformément aux normes de qualité fixées par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation et aux besoins spécifiques de l'OIT en matière d'apprentissage.	95 pour cent (pourcentage identique ou supérieur en fonction de l'évolution des portefeuilles).	**Cible atteinte: 98 pour cent** En 2024, 66 évaluations indépendantes ont été menées à bien, contre 74 l'année précédente, soit une réduction bienvenue de 11 pour cent qui traduit la mise en œuvre stratégique du système de planification intégrée fondée sur des critères en matière d'évaluation, ainsi que du regroupement des évaluations. Une seule évaluation indépendante a nécessité plus de temps que prévu au cours de la période biennale.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus
		B.3.4. Pourcentage de recommandations concrètes pleinement ou partiellement mises en application dans les 12 mois suivant l'évaluation.	95 pour cent.	**Cible partiellement atteinte:** En 2024, 58 des 63 réponses attendues de la direction comme suite aux évaluations indépendantes ont été reçues (92 pour cent); elles portaient sur 430 des 465 recommandations prises en considération au total. Sur ces 430 recommandations, 85 pour cent ont été «intégralement mises en œuvre» ou «partiellement mises en œuvre». Pour ce qui est des recommandations restantes, 10 pour cent n'ont pas encore été mises en œuvre, 3 pour cent n'appellent pas de mesures, et 2 pour cent ont été rejetées.
		B.3.5. Pourcentage d'unités et de fonctions autorisées ayant mis à jour les registres des risques désignant les risques à prendre en considération, conformément aux exigences de l'Organisation.	100 pour cent.	**Cible atteinte:** 100 pour cent des unités et des fonctions autorisées ont mis à jour leurs registres des risques lors du cycle annuel d'actualisation de 2024. Le cycle d'actualisation pour 2025 est en cours et doit s'achever le 31 mars 2026.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus
		B.3.6. Pourcentage de processus opérationnels et de domaines techniques de l'OIT identifiés dans lesquels des outils ont été développés aux fins de l'application du cadre de l'OIT pour la viabilité environnementale et sociale.	50 pour cent.	**En cours:** Au cours de la période biennale, l'OIT a contribué à l'élaboration d'une approche de la durabilité sociale et environnementale à l'échelle du système des Nations Unies et a tenu des séances de discussion avec d'autres entités des Nations Unies. Bien qu'aucun cadre global ne soit encore en place, le document de projet type et la liste de points à vérifier pour l'évaluation préalable des projets ont été actualisés de manière à y intégrer la liste de contrôle pour la détection des risques sociaux. Les mesures de protection contre les risques sociaux sont actuellement renforcées dans le cadre du Plan de travail sur la prévention et la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PSEA). Un manuel et des outils opérationnels sur la responsabilité à l'égard des populations touchées sont en cours d'élaboration.
C. Une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente	C.1. Un environnement numérique et des infrastructures physiques améliorés à l'appui d'opérations efficientes et efficaces et de lieux de travail sûrs et durables.	C.1.1. Empreinte carbone de l'OIT pour les voyages aériens	Réduction de 10 pour cent par rapport à la base de référence définie pour 2018-19 (19 057 tCO_2).	**Cible atteinte:** Réduction de 36 pour cent (12 284 tCO_2. Données relatives à la période 2022-23).

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus
		C.1.2. Nombre d'applications existantes dont la migration vers le nouveau système intégré de gestion du lieu de travail a été effectuée.	Migration effectuée pour 100 pour cent des applications.	**Cible atteinte:** La migration a été effectuée pour les 12 applications existantes.
		C.1.3. Nombre de catégories de publications produites grâce aux plateformes de production numérique de documents.	Le format de 40 pour cent des publications destinées à migrer est modifié aux fins d'une publication numérique.	**Cible atteinte:** Le format de 179 documents de travail a été modifié dans cinq langues.
		C.1.4. Pourcentage de publications phares produites au siège qui respectent les normes minimales d'accessibilité.	100 pour cent des rapports phares produits respectent au moins les normes minimales d'accessibilité.	**Cible atteinte:** Les six rapports phares produits respectent les normes minimales d'accessibilité.
	C.2. Des politiques, des mécanismes et des approches améliorés pour faciliter une gestion des ressources intégrée et axée sur les résultats.	C.2.1. Niveau de conformité des données de l'OIT avec les préconisations du Comité d'aide au développement de l'OCDE, la norme de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide (IITA) et les normes de communication des données financières à l'échelle du système des Nations Unies (ou «Cube de données»).	90 pour cent des données financières de l'OIT sont traitées dans les publications de l'OIT relatives à l'IITA.	**Cible atteinte:** 90 pour cent des données financières de l'OIT sont publiées conformément à la norme de l'IITA (décembre 2025).
			Réduction de 70 pour cent du nombre de problèmes de qualité des données.	**Cible atteinte:** Réduction de 80 pour cent du nombre de problèmes de qualité des données publiées (décembre 2025).
		C.2.2. Pourcentage de résultats obtenus grâce à l'utilisation intégrée des financements.	Au moins 80 pour cent dans toutes les régions.	**Cible atteinte:** 82 pour cent des résultats indiqués ont été obtenus grâce à l'utilisation de fonds du budget ordinaire et de fonds extrabudgétaires.

Résultats facilitateurs	Produits	Indicateurs de produit	Cible	Résultats obtenus
	C.3. Des politiques et des mécanismes mieux à même d'accroître la diversité, la motivation et la performance du personnel.	C.3.1. Pourcentage de fonctionnaires émargeant au budget ordinaire qui ont changé de poste ou de lieu d'affectation pendant au moins un an.	Augmentation de 5 pour cent par rapport à la base de référence (15 pour cent à la fin de 2023)	**Cible non atteinte mais des progrès notables ont été faits:** 19 pour cent (2025)
		C.3.2. Pourcentage de fonctionnaires estimant que leur supérieur hiérarchique favorise un environnement de travail sûr, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être individuel.	Augmentation de 5 pour cent par rapport à la base de référence (83 pour cent à la fin de 2023)	**Cible non atteinte mais des progrès notables ont été faits:** 85 pour cent (2025)

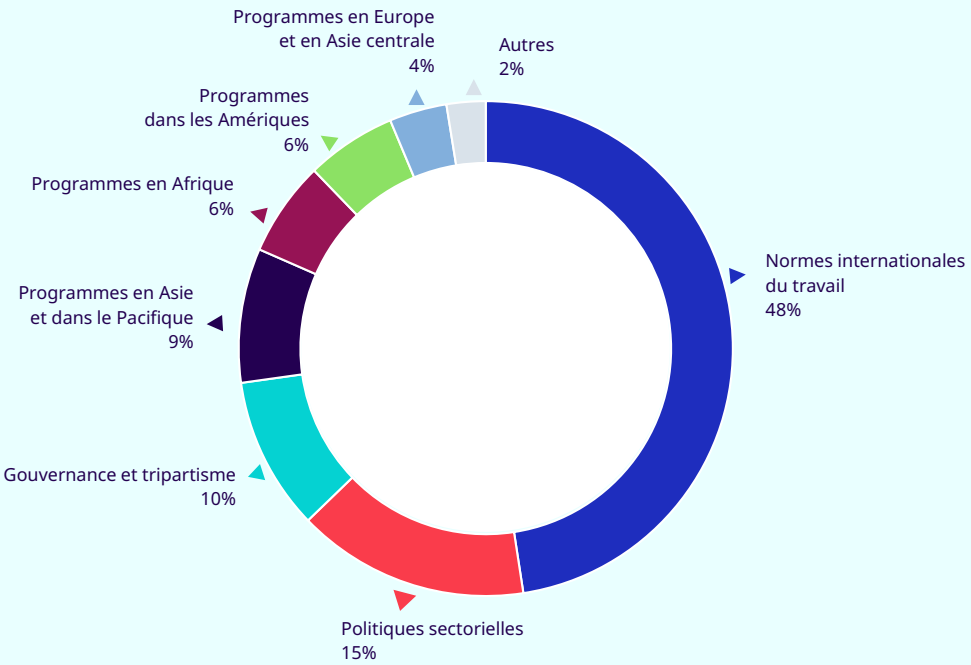
* Cette cible n'a pas été atteinte en raison d'améliorations apportées à la qualité des données. Dans le cadre d'examens approfondis des données, des chiffres obsolètes et non étayés, en particulier des valeurs imputées intégralement en dehors de toute enquête, ont été retirés pour deux indicateurs, ce qui a entraîné une légère baisse globale malgré un accroissement du nombre d'entrées pour la plupart des autres indicateurs.
Sources pour le résultat A: tableau de bord des résultats en matière de travail décent, ILOSTAT, pages du site Web de l'OIT, rapports phares publiés par des organisations multilatérales, tableau de bord des communications de l'OIT, protocoles d'accord conclus avec des partenaires extérieurs et rapports relatifs aux initiatives de formation.
Sources pour le résultat B: décisions du Conseil d'administration; Système de gestion des réunions officielles; rapports financiers et états financiers consolidés vérifiés; Rapport du Chef auditeur interne; cadre de gestion du risque institutionnel; Rapport d'évaluation annuel du BIT.
Sources pour le résultat C: répertoire des PPTD; rapports des bureaux de pays de l'OIT; rapports financiers; indicateurs et analyse des effectifs du BIT; inventaire des émissions de gaz à effet de serre par l'OIT; Rapport sur la rénovation du bâtiment.

▶ Annexe IV

Données financières détaillées

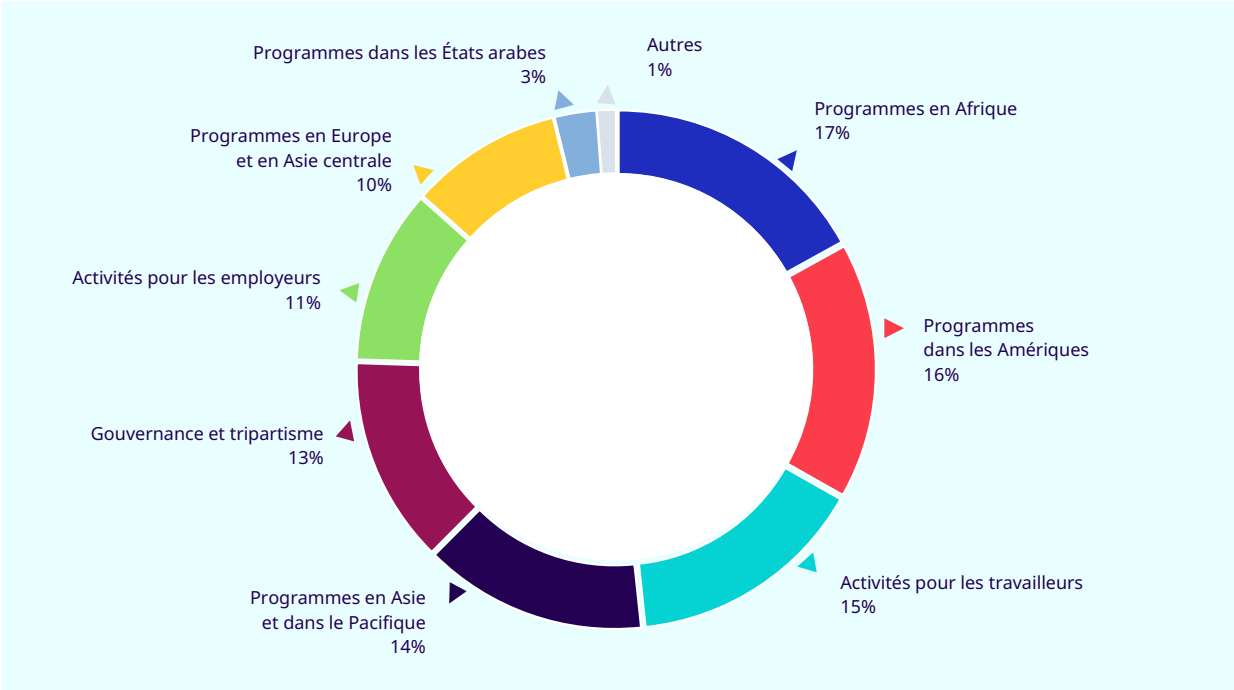
Les figures ci-après indiquent la part des départements du siège et des programmes menés dans les cinq régions de l'OIT dans le total des dépenses du budget ordinaire par résultat stratégique. Cette part est mesurée par le temps que le personnel de la catégorie des services organiques recruté sur le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

▶ Figure IV-1. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux au résultat stratégique 1

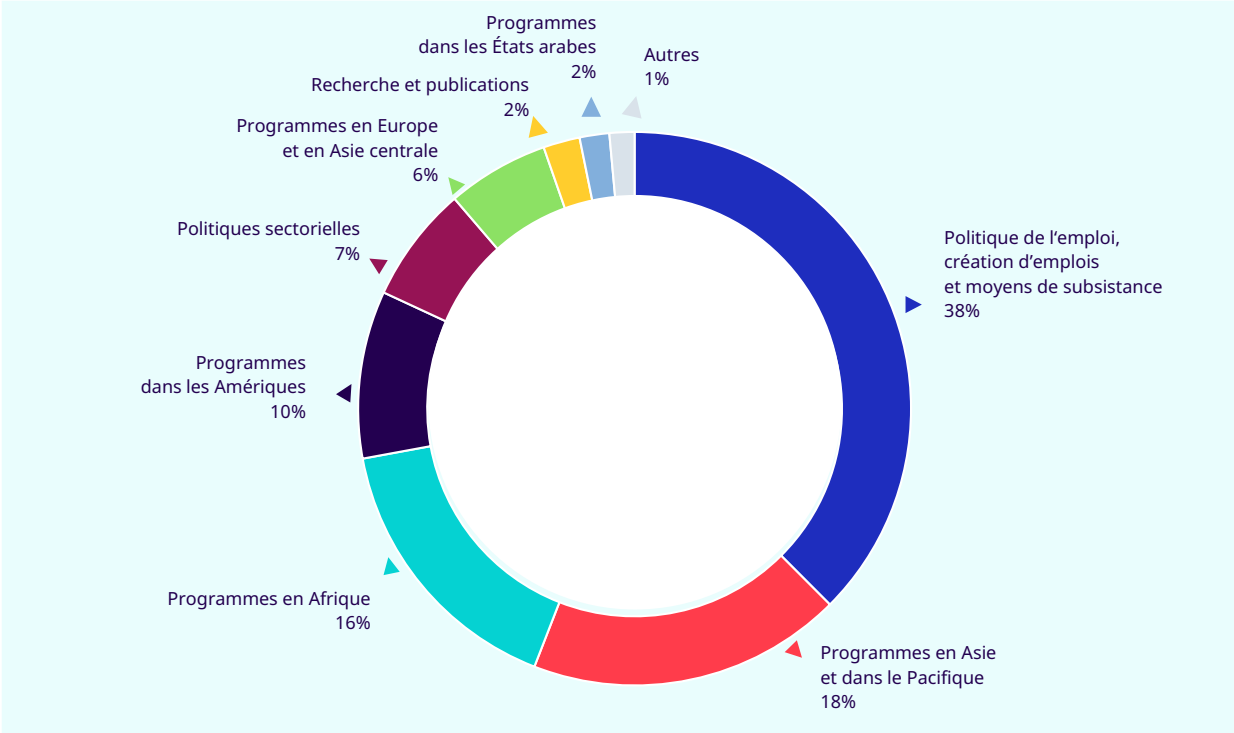


[1] La catégorie «Autres» recouvre les départements et les programmes régionaux dont la part dans le total des dépenses par résultat stratégique est inférieure à 2 pour cent.

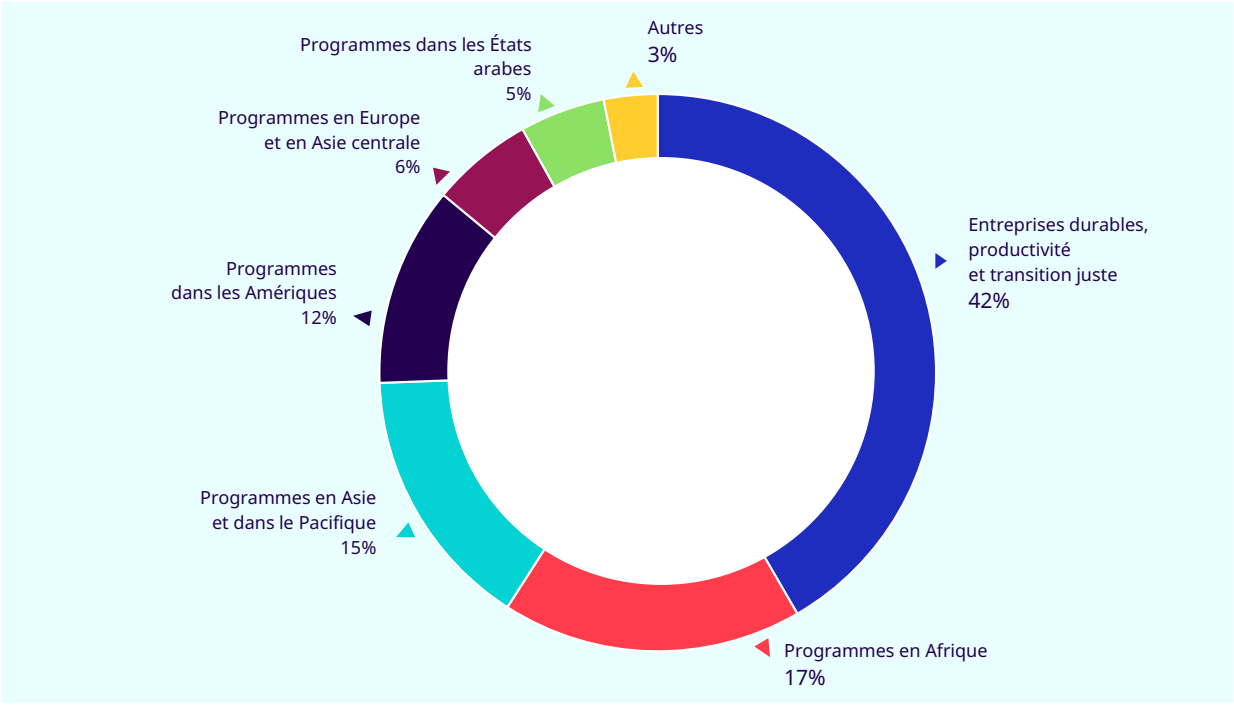
▶ Figure IV-2. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux au résultat stratégique 2



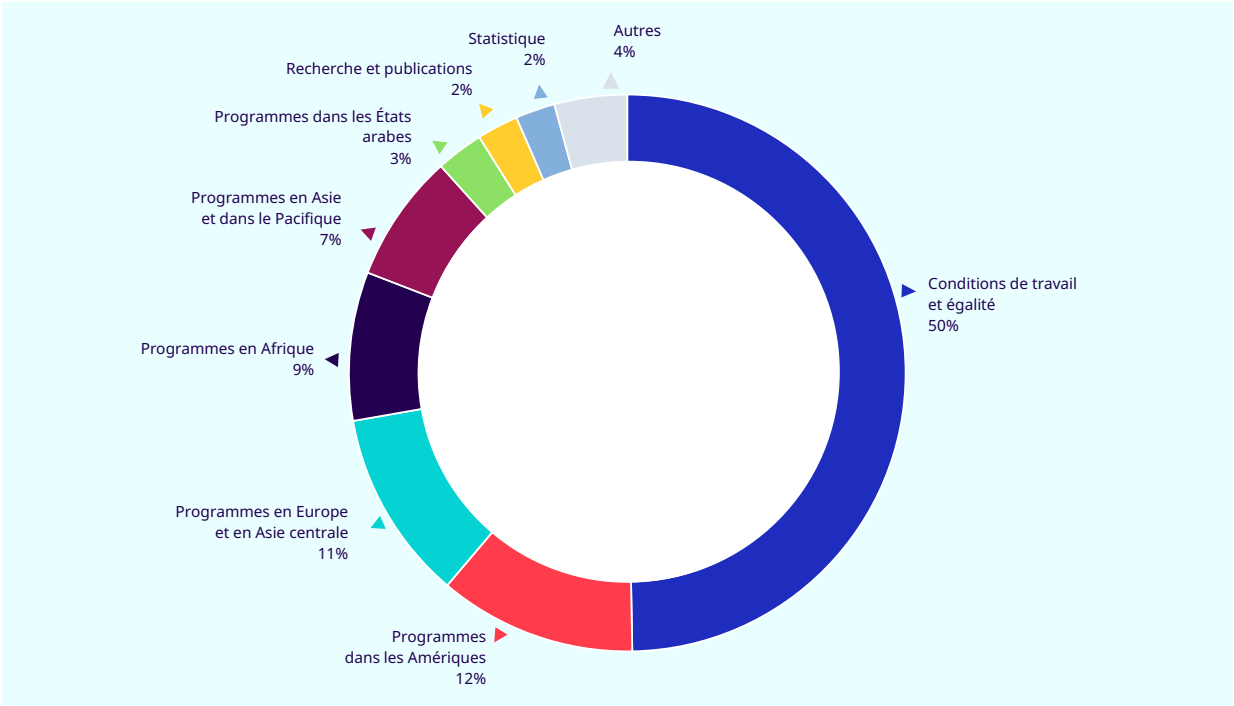
▶ Figure IV-3. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux au résultat stratégique 3



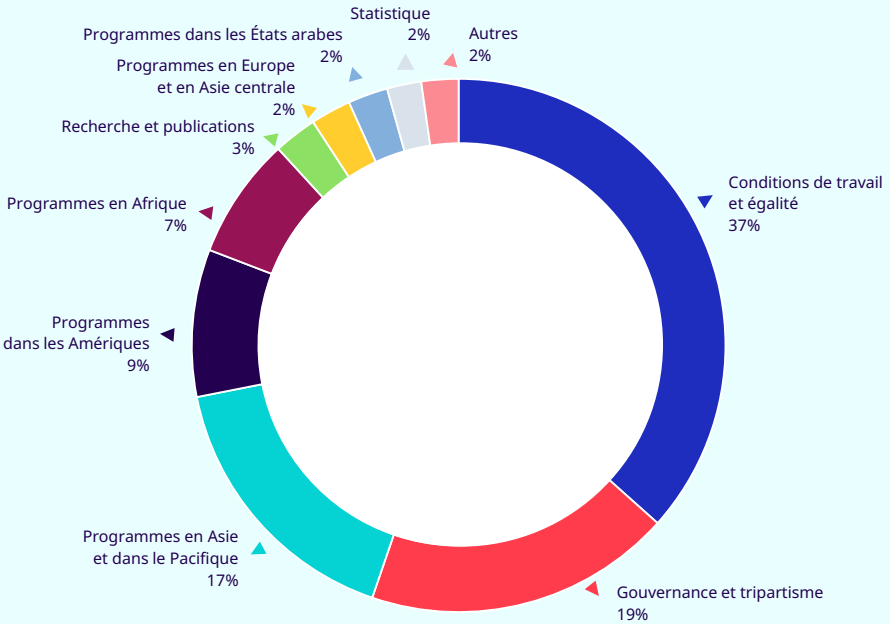
▶ Figure IV-4. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux au résultat stratégique 4



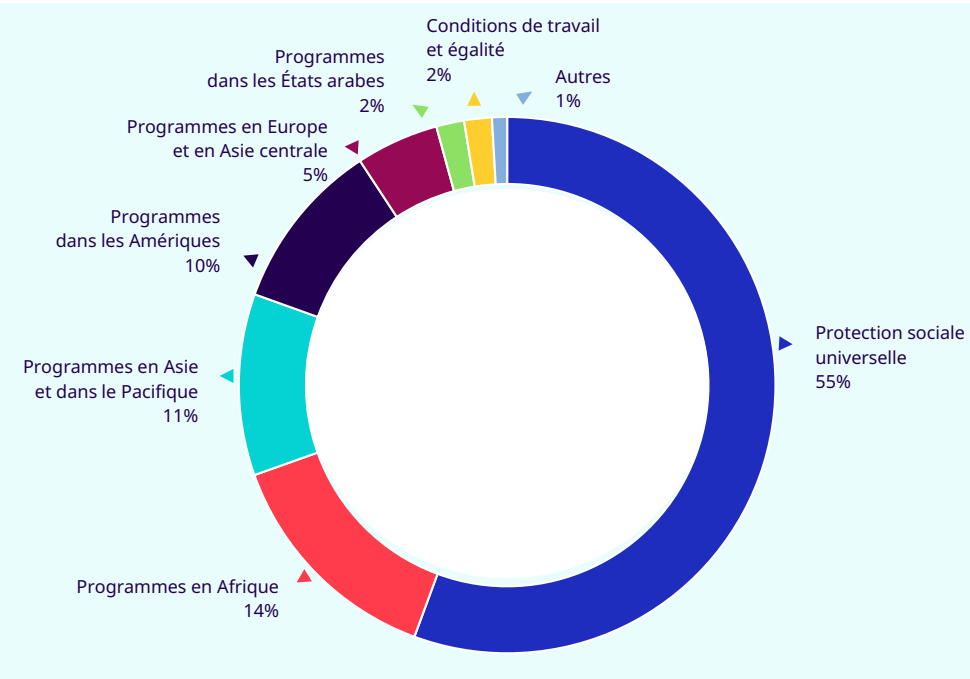
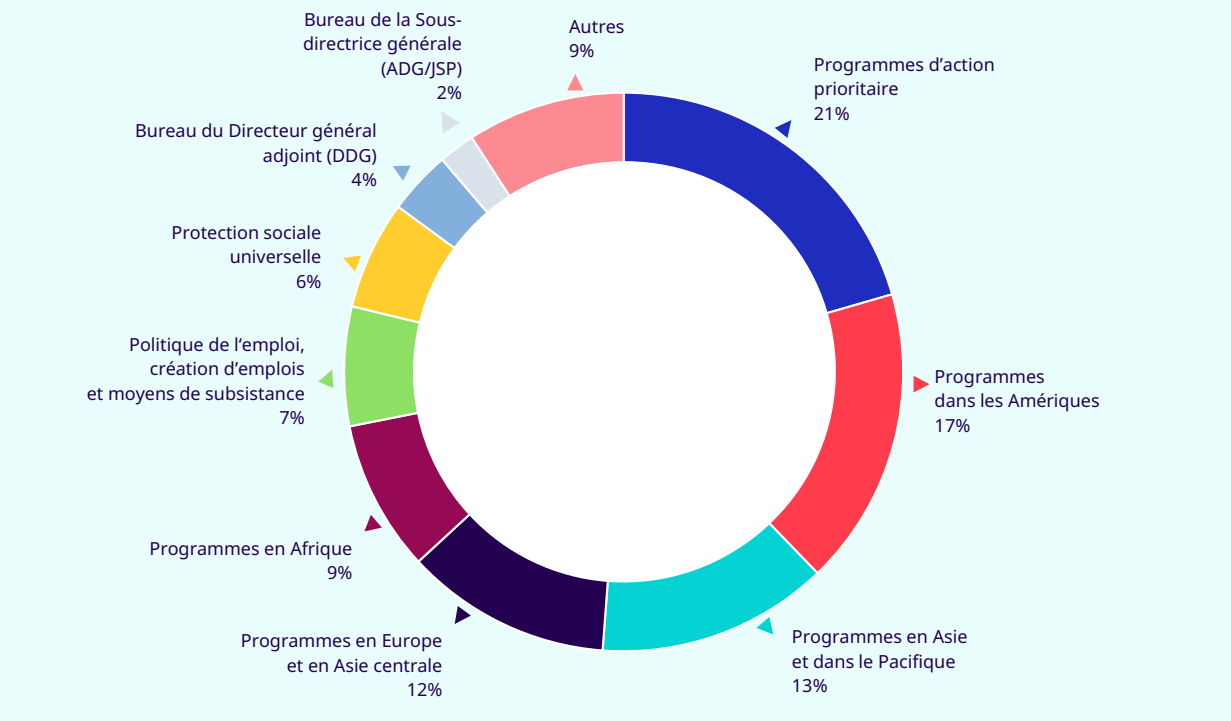
▶ Figure IV-5. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux au résultat stratégique 5



▶ Figure IV-6. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux au résultat stratégique 6



▶ Figure IV-7. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux au résultat stratégique 7



▶ Figure IV-8. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux au résultat stratégique 8