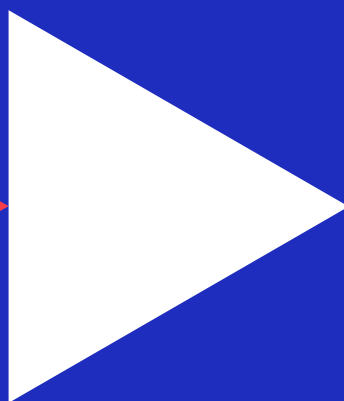




Organisation
internationale
du Travail

► Programme et budget pour 2026-27



► Programme et budget pour 2026-27



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Les conditions applicables à cette licence sont présentées à l'adresse suivante: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: *Programme et budget pour 2026-27*, Genève: Bureau international du Travail, 2026, © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences) à l'adresse rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à cette adresse: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-043259-4 (imprimé), ISBN 978-92-2-043260-0 (PDF Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00033385>

Également disponible en:

allemand	ISBN 978-92-2-043255-6 (imprimé), ISBN 978-92-2-043256-3 (PDF Web);
anglais	ISBN 978-92-2-043251-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-043252-5 (PDF Web);
arabe	ISBN 978-92-2-043253-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-043254-9 (PDF Web);
chinois	ISBN 978-92-2-043261-7 (imprimé), ISBN 978-92-2-043262-4 (PDF Web);
espagnol	ISBN 978-92-2-043257-0 (imprimé), ISBN 978-92-2-043258-7 (PDF Web);
russe	ISBN 978-92-2-043263-1 (imprimé), ISBN 978-92-2-043264-8 (PDF Web).

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

► Préface originale

Les Propositions de programme et de budget pour 2026-27 qui figurent dans le présent document soumis au Conseil d'administration pour avis et approbation sont les deuxièmes propositions de programme et de budget établies sous ma direction, et les premières élaborées dans le contexte du Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029, adopté par le Conseil d'administration en novembre 2024. Ces propositions, auxquelles la discussion de l'Aperçu préliminaire au Conseil d'administration en novembre 2024 et les consultations informelles qui ont suivi ont grandement contribué, donnent corps à l'engagement pris par l'OIT d'agir résolument en faveur de la justice sociale et du travail décent pour tous, et en sont la traduction opérationnelle.

Nous nous trouvons à un moment charnière: le monde a plus que jamais besoin de justice sociale pour asseoir une paix durable, une prospérité partagée, l'égalité des chances et des transitions justes, et la situation actuelle fait ressortir le caractère urgent de notre mission. Le Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029 trace la voie à suivre pour que l'OIT puisse s'acquitter de son mandat constitutionnel de justice sociale dans les années à venir, en s'appuyant sur un nouveau contrat social ancré dans l'Agenda du travail décent et soutenu par la Coalition mondiale pour la justice sociale. Il invite à imaginer un nouveau modèle de développement durable fondé sur une approche centrée sur l'humain.

Mes Propositions de programme et de budget pour 2026-27 ont été élaborées à partir du Plan stratégique, avec pour objectif général d'apporter un appui efficace aux mandants pour les aider à faire face aux nombreux défis qu'ils doivent relever, en tenant compte non seulement des nouvelles possibilités qui s'offrent à eux mais aussi des déficits de travail décent, anciens et nouveaux, auxquels ils sont exposés, en particulier eu égard à l'impact du progrès technologique, des évolutions démographiques et du changement climatique sur le monde du travail. Ces propositions s'inscrivent à la fois dans la continuité de l'engagement pris par l'Organisation de progresser dans les domaines stratégiques au cœur de son mandat, en misant sur l'anticipation, l'innovation et l'adaptation, et dans une démarche d'amélioration continue de nos méthodes de travail. Elles s'articulent autour de huit résultats stratégiques, d'un résultat relatif à la cohérence des politiques et de trois résultats facilitateurs.

Les propositions soumises au Conseil d'administration ont ceci de notable qu'elles comportent un nouveau résultat stratégique qui englobe les initiatives prises par l'OIT pour aider les mandants à faire en sorte que les transformations numériques soient partout dans le monde équitables, inclusives et créatrices d'emplois décents pour tous. En intensifiant son action dans ce domaine, l'OIT contribuera aussi de manière déterminante à la mise en œuvre du Pacte numérique mondial adopté en septembre 2024 au Sommet de l'avenir des Nations Unies.

Les propositions traduisent également la ferme détermination de l'OIT à contribuer à l'amélioration de la cohérence des politiques en faveur de la justice sociale aux niveaux mondial, régional et national. Cette détermination est particulièrement manifeste dans le résultat correspondant. En encourageant les synergies internes et externes par l'intermédiaire de la Coalition mondiale pour la justice sociale, des programmes d'action prioritaire et de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, les propositions visent à faire face aux défis systémiques et à accroître l'impact de l'action de l'OIT.

Je tiens à souligner que ces propositions de programme et de budget ont été élaborées compte dûment tenu des contraintes qui pèsent sur les finances publiques de nombreux États Membres, alors même que l'OIT est fortement et de plus en plus sollicitée. Le Bureau se doit donc d'être très attentif aux coûts et de fixer le niveau du budget en conséquence. Il est proposé de réaffecter un montant total de 16,6 millions de dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.), lequel a pu être dégagé grâce aux efforts constants qui ont été faits pour identifier de possibles gains d'efficacité et au transfert de ressources initialement affectées aux services administratifs d'appui vers des activités analytiques et techniques de première ligne. Ce montant comprend des ressources destinées au renforcement des capacités dans les régions, y compris la création de deux nouveaux bureaux de pays (un en Afrique et l'autre dans les États arabes) et la tenue de deux réunions régionales, ainsi qu'au renforcement des services fournis par les départements techniques et administratifs au siège. Des efforts seront faits, au cours de l'exécution du programme, pour identifier toutes autres ressources du siège susceptibles d'être

réaffectées au profit des régions, notamment en termes de postes financés par le budget ordinaire et aux fins de projets de coopération pour le développement.

Le budget ordinaire total proposé pour l'exécution du programme au cours de la période biennale 2026-27 s'élève à 883 296 800 dollars É.-U. constants, soit une modeste hausse de 0,4 pour cent en termes réels par rapport au budget de 2024-25. Cette augmentation est nécessaire pour renforcer la capacité de contrôle et consolider la masse critique de compétences pour les besoins des programmes d'action prioritaire. Une augmentation nominale de 15,2 millions de dollars É.-U. (1,7 pour cent sur la période biennale) est également requise pour maintenir le niveau réel du budget ordinaire.

Enfin, le budget stratégique pour la période biennale prévoit une augmentation de 4 pour cent du montant estimé des ressources extrabudgétaires qui seront consacrées à la concrétisation des résultats stratégiques. Cela témoigne de la confiance que nos partenaires de développement continuent de placer dans l'Organisation ainsi que du succès attendu des efforts accrus déployés pour mobiliser des ressources destinées à la coopération pour le développement, notamment dans le cadre de la coalition.

Je suis convaincu que ce budget est justifié et nécessaire pour que l'OIT maintienne et développe sa capacité à traduire en progrès concrets l'aspiration collective à faire de la justice sociale et du travail décent pour tous une réalité.

Je sou mets les propositions de programme et de budget ci-après à l'approbation du Conseil d'administration.

27 janvier 2025

Gilbert F. HOUNGBO
Directeur général

► Table des matières

	Page
Préface originale	3
Abréviations, sigles et acronymes	7
Adoption du budget pour 2026-27	9
I. Vue d'ensemble	10
Un nouveau contrat social	10
Un programme pour accélérer les progrès vers la réalisation de la justice sociale par le travail décent	11
Gestion des connaissances, innovation et renforcement des capacités	15
Un programme adapté aux priorités régionales et nationales	16
Affectation des ressources	21
II. Résultats stratégiques	27
Résultat 1: Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale	27
Résultat 2: Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents, un dialogue social efficace et une bonne gouvernance des marchés du travail	33
Résultat 3: Le plein emploi productif en tant que facteur de justice sociale	38
Résultat 4: Des entreprises durables, la compétitivité et la croissance de la productivité au service du travail décent	44
Résultat 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous	44
Erreur ! Signet non défini.	
Résultat 6: Protection au travail pour tous	54
Résultat 7: Protection sociale universelle	59
Résultat 8: Le numérique au service de la justice sociale et du travail décent	63
III. Résultat relatif à la cohérence des politiques	67
Résultat 9: Des politiques plus cohérentes et une action plus vaste pour faire progresser la justice sociale par le travail décent	67
IV. Résultats facilitateurs	73
Résultat A: Des connaissances, une communication, des partenariats et des plateformes renforcés, au service de l'innovation et du développement des capacités	73
Résultat B: Une meilleure gouvernance et un contrôle renforcé	77
Résultat C: Une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente	79

Appendices

I. Registre des risques stratégiques de l'OIT pour 2026-27	83
II. Cadre de résultats pour 2026-27	87

III. Contribution des résultats stratégiques et du résultat relatif à la cohérence des politiques à la réalisation des cibles des ODD	113
--	-----

Annexes documentaires

1. Budget opérationnel	121
2. Détail des augmentations de coûts.....	130
3. État récapitulatif des dépenses de coopération technique financées par le budget ordinaire.....	139
4. Budget ordinaire correspondant aux résultats stratégiques et au résultat relatif à la cohérence des politiques, par produit.....	140

► Abréviations, sigles et acronymes

BRICS	Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud
CCG	Conseil de coopération des États arabes du Golfe
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CTBO	Coopération technique financée par le budget ordinaire
IA	intelligence artificielle
IITA	Initiative internationale pour la transparence de l'aide
ILOSTAT	Base de données du BIT sur les statistiques du travail
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
MPME	micro, petites et moyennes entreprises
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectif(s) de développement durable
OIT-CINTERFOR	Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle
ONU	Organisation des Nations Unies
PPTD	programme(s) par pays de promotion du travail décent
SST	sécurité et santé au travail
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

► Adoption du budget pour 2026-27

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Rappelle que l'OIT a l'obligation de combattre toute forme de discrimination et d'exclusion quel qu'en soit le motif et qu'elle en a pris l'engagement;

Prend acte des divergences de vues exprimées au sein du Conseil d'administration quant à l'emploi des termes «orientation sexuelle» et «identité de genre»;

Prend acte de la décision prise par le Conseil d'administration à sa 353^e session (mars 2025) d'inscrire à l'ordre du jour de la 355^e session (novembre 2025) du Conseil d'administration, pour discussion dans le cadre de la Section de l'élaboration des politiques, une question sur les défis que pose l'application du principe de non-discrimination dans le monde du travail, y compris les divergences de vues susmentionnées, et sur les moyens d'y faire face;

Affirme que le Bureau fournit une assistance technique aux pays, sur demande et compte dûment tenu de la situation nationale;

Aux termes du Règlement financier, approuve, pour le 80^e exercice prenant fin le 31 décembre 2027, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail, s'élevant à 930 500 000 dollars des États-Unis (dollars É.-U.), et le budget des recettes s'élevant à 930 500 000 dollars É.-U., soit, au taux de change de 0,82 franc suisse pour 1 dollar É.-U., une somme de 763 010 000 francs suisses, et décide que le budget des recettes, libellé en francs suisses, sera réparti entre les États Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances.

► Résumé du budget des dépenses et des recettes pour 2026-27

Dépenses			Recettes			
	Budget 2024-25	Estimations 2026-27		Budget 2024-25		Estimations 2026-27
	dollars É.-U.	dollars É.-U.		dollars É.-U.	francs suisses	dollars É.-U. francs suisses
Partie I						
Budget courant	865 764 878	915 296 548	Contributions des États Membres	879 800 000	800 618 000	930 500 000 763 010 000
Partie II						
Dépenses imprévues	875 000	875 000				
Partie III						
Fonds de roulement	–	–				
Partie IV						
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	13 160 122	14 328 452				
Budget total	879 800 000	930 500 000		879 800 000	800 618 000	930 500 000 763 010 000

► I. Vue d'ensemble

Un nouveau contrat social

1. Le programme et budget pour 2026-27 vise à accélérer les changements engagés en faveur de la justice sociale, de l'emploi productif et du travail décent pour tous dans un monde marqué à la fois par des progrès remarquables et par des problèmes persistants. De fait, si les marchés du travail et l'emploi ont globalement retrouvé leurs niveaux d'avant la pandémie de COVID-19, des milliards de personnes – en particulier dans les pays en développement – ne bénéficient toujours pas de moyens d'existence adéquats ni de conditions de travail décentes.

2. Les nouvelles dynamiques de la mondialisation, les rivalités géopolitiques, le progrès technologique, le changement climatique et les évolutions démographiques ouvrent des perspectives sans précédent pour la croissance et l'innovation, mais ils risquent aussi d'aggraver les inégalités. Ces transformations pourraient en effet aussi bien améliorer les conditions de vie qu'accroître la pauvreté, les discriminations et l'exclusion. La communauté internationale reste fermement attachée à l'engagement qu'elle a pris d'atteindre les objectifs de développement durables (ODD) d'ici à 2030, mais les progrès marquent le pas. Aujourd'hui plus que jamais, il est indispensable d'aller plus vite. La justice sociale est une aspiration universelle défendue par une coalition de pays et de partenaires au sein du système multilatéral: la Coalition mondiale pour la justice sociale (ci-après «la Coalition»). Y répondre est essentiel pour restaurer la confiance de l'opinion publique dans les institutions mondiales et nationales et faire en sorte que le développement soit équitable et durable pour tous.

3. Le programme et budget présenté ci-après a été élaboré à partir du Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029¹, adopté par le Conseil d'administration à sa 352^e session (octobre-novembre 2024), et a pour but d'en donner une traduction opérationnelle. Fondé sur la Constitution et les quatre grandes déclarations de l'OIT², le Plan stratégique trace la voie à suivre

jusqu'à l'étape cruciale de 2030 et porte la vision d'un nouveau contrat social ancré dans l'Agenda du travail décent et appuyé par la Coalition, qui donnera aux mandants et aux partenaires de l'OIT les moyens de:

- renforcer les institutions pour permettre une gouvernance plus inclusive et plus efficace du travail, basée sur les normes internationales du travail, le dialogue social et le tripartisme;
- renforcer les stratégies en faveur du plein emploi productif et librement choisi et des entreprises durables au service du travail décent;
- renforcer l'égalité et la protection au travail;
- garantir la cohérence des politiques ainsi que des transitions justes pour faire face aux transformations structurelles à l'œuvre dans le monde du travail.

4. Le Plan stratégique décrit les leviers à utiliser pour faire des progrès au regard de ces priorités, y compris le renforcement du leadership de l'OIT et de ses partenariats dans les domaines de la justice sociale et du travail décent; une meilleure gestion des connaissances, le développement des relations avec l'extérieur et le renforcement des capacités; et une gestion plus rationnelle des ressources pour obtenir les meilleurs résultats possibles.

5. Aligné sur le Plan stratégique, le programme et budget s'inscrit dans le cadre des engagements découlant des résolutions et des décisions adoptées par la Conférence internationale du Travail et par le Conseil d'administration. Il tient compte des processus normatifs liés aux dangers biologiques et à l'économie des plateformes qui vont s'échelonner sur la période biennale 2026-27, ainsi que des recommandations issues des évaluations et des enseignements tirés de la mise en œuvre des programmes précédents. Il reflète en outre une approche robuste de la coopération pour le développement qui consiste à venir en aide aux mandants en fonction de leurs besoins et de leurs priorités.

¹ GB.352/PFA/1.

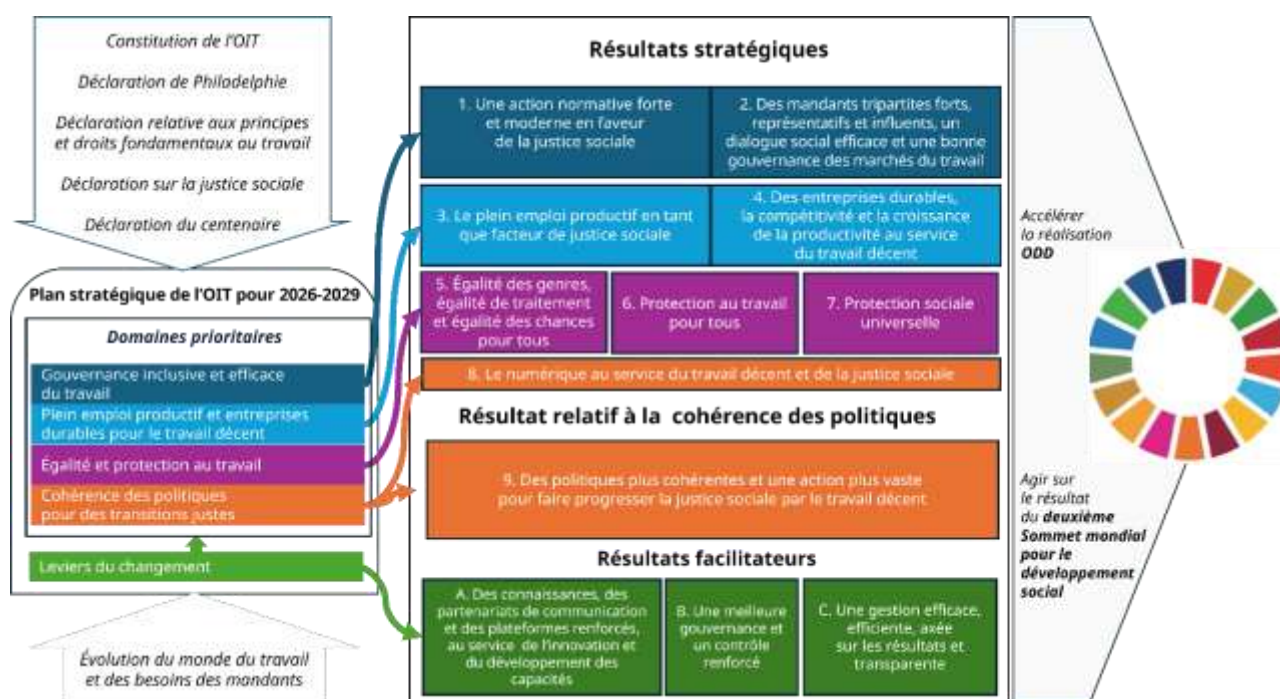
² La Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (1944) (Déclaration de Philadelphie); la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022; la Déclaration de l'OIT sur la Justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022; et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019).

6. Le programme et budget vise à s'assurer que l'OIT dispose des capacités requises pour jouer un rôle moteur dans le suivi des résultats des grands forums mondiaux, en particulier du deuxième Sommet mondial pour le développement social qui aura lieu en 2025, et d'autres initiatives intergouvernementales intéressant le monde du travail. L'OIT entend exercer ce leadership dans le cadre de la Coalition pour accélérer la réalisation des ODD, assurer la cohérence des politiques et amplifier la dynamique mondiale en faveur de la justice sociale par le travail décent, et renforcer ainsi la coopération internationale et l'appui aux mandants tripartites.

Un programme pour accélérer les progrès vers la réalisation de la justice sociale par le travail décent

7. Les quatre domaines de priorité du Plan stratégique mettent très clairement en évidence les domaines sur lesquels centrer l'action pour renouveler le contrat social. Ils définissent un cadre programmatique complet comprenant huit résultats stratégiques, un résultat relatif à la cohérence des politiques et trois résultats facilitateurs (voir figure 1).

► Figure 1. Cadre programmatique pour 2026-27



Consolidation et adaptation

8. Au cours du processus qui a conduit à l'approbation du programme et budget pour 2024-25, le Conseil d'administration a fourni d'amples informations pour définir les grands axes, la portée et la teneur des résultats stratégiques de la période biennale considérée. Ces résultats restent pertinents pour la période biennale 2026-27. Le programme et budget présenté ci-après s'appuie donc sur les progrès réalisés à ce jour, et les adaptations qu'il préconise reflètent la nécessité d'agir vite et avec détermination pour faire avancer la justice sociale, se saisir des nouvelles problématiques, accroître l'influence de l'OIT et améliorer les résultats. Il s'agit en particulier

d'accélérer les mesures de soutien déployées par l'Organisation en faveur de tous les États Membres pour leur permettre «de relever les défis et de saisir les opportunités dans le monde du travail qui découlent des transformations associées aux technologies numériques», comme les y invite la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) (Déclaration du centenaire).

9. Sur la lancée du programme mis en œuvre en 2024-25, les résultats stratégiques 1 à 7 sont destinés à aider les mandants à renouveler ou à adapter leurs politiques en faveur de la justice sociale et du travail décent face aux défis nouveaux ou persistants que pose l'Agenda du travail décent.

10. La stratégie associée à ces résultats intègre le suivi des conclusions adoptées lors de sessions récentes de la Conférence internationale du Travail, notamment en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail, l'économie du soin, une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables, les apprentissages de qualité, la protection des travailleurs et la violence et le harcèlement au travail. Elle renforce par ailleurs l'action menée pour mettre au point des cadres d'action complets en faveur de l'emploi qui soient à la fois propices à la croissance de la productivité et au développement d'entreprises durables créatrices d'emplois décents. Au centre de cet ensemble figurent des mesures axées sur l'égalité des genres et sur les besoins particuliers de groupes de population en situation de vulnérabilité qui sont souvent victimes d'exclusion et de discrimination fondée sur des motifs multiples et intersectionnels.

Importance accrue du numérique

11. Le changement technologique, et en particulier l'essor du numérique, transforme le monde du travail en contribuant à la création de nouvelles entreprises et de nouveaux emplois, mais aussi par ses effets sur la qualité de l'emploi et les relations professionnelles, au point de constituer un risque de marginalisation pour une partie de la main-d'œuvre. Compte tenu de l'urgente nécessité de développer l'action de l'OIT dans ce domaine d'actualité, le programme et budget contient un nouveau résultat 8, dont l'objet est d'assurer des transformations numériques non seulement équitables et inclusives, mais également à même de contribuer puissamment à la création d'emplois décents pour tous.

12. La stratégie arrêtée pour parvenir à ce résultat vise à renforcer la base de connaissances de l'OIT sur les transformations numériques ainsi que les capacités internes dont elle dispose pour offrir des services coordonnés et un appui robuste aux mandants au moment où ils font face à un environnement numérique et technologique en pleine évolution dans le monde du travail. Des initiatives ciblées seront mises en œuvre dans les pays à revenu faible ou intermédiaire pour lutter contre la fracture numérique; elles viseront en particulier à faire en sorte que toute personne, quelle que soit sa situation socio-économique, ait accès aux possibilités offertes par l'économie numérique. La stratégie est basée sur la recherche et sur des initiatives lancées au cours des périodes biennales antérieures, et tient compte des actions normatives et d'autres processus en cours, notamment des discussions de la Conférence internationale du Travail sur le travail décent dans

l'économie des plateformes. Elle permettra de renforcer et d'accroître la visibilité des travaux de l'OIT dans ce domaine et favorisera la création de partenariats, notamment dans le cadre du Pacte numérique mondial adopté au Sommet de l'avenir, en septembre 2024.

Des politiques plus cohérentes pour de meilleurs résultats

13. Pour progresser durablement sur la voie d'un nouveau contrat social fondé sur la justice sociale et le travail décent, il faut renforcer la confiance dans le multilatéralisme et accroître la solidarité afin d'accélérer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et d'assurer un suivi efficace des résultats des sommets mondiaux intéressant le monde du travail. Il faut également élaborer des approches cohérentes et homogènes pour faire face aux défis majeurs qui se posent dans le monde du travail.

14. Le résultat relatif à la cohérence des politiques (résultat 9) vise à renforcer la cohérence des politiques dans l'ensemble des organisations multilatérales et au sein de l'OIT en vue d'améliorer la coordination et les synergies, et d'accroître l'impact et la durabilité des résultats aux niveaux mondial, régional et national.

15. L'action de l'OIT dans ce domaine est essentielle pour tous les résultats stratégiques. Elle consistera principalement à:

- promouvoir une vision commune du rôle vital que jouent la justice sociale et le travail décent pour le renouvellement du contrat social et le développement durable, de manière à favoriser la cohérence de l'action au sein du système multilatéral et à renforcer l'appui apporté aux priorités des mandants par l'intermédiaire de la Coalition et d'actions stratégiques de sensibilisation menées dans les forums mondiaux ou dans le cadre de grandes initiatives multipartites telles que l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes («l'Accélérateur mondial»);
- fournir aux mandants un appui coordonné, intégré, pluridimensionnel et fondé sur des données probantes en ce qui concerne la formalisation, une transition juste, les chaînes d'approvisionnement et la réponse aux crises, y compris par la consolidation des programmes d'action prioritaire établis au cours de la période biennale 2024-25.

16. La stratégie définie pour ce résultat à partir des enseignements tirés de la mise en œuvre du programme et budget pour 2024-25 prévoit des réalisations concrètes qui permettront d'accroître la visibilité, la coordination et l'impact de l'action menée par l'OIT pour accélérer la réalisation des ODD grâce à

la promotion d'un nouveau contrat social et à la mobilisation de la Coalition (voir l'encadré ci-après) et de l'Accélérateur mondial, le tout en conformité avec le résultat du deuxième Sommet mondial pour le développement social.

Coalition mondiale pour la justice sociale: un levier pour améliorer la cohérence des politiques et progresser sur la voie du travail décent

Le bon fonctionnement de la Coalition est essentiel pour garantir l'intégration de la justice sociale et du travail décent parmi les questions à l'ordre du jour des débats politiques mondiaux et les priorités des grandes organisations internationales, notamment des institutions financières, ainsi que pour favoriser des changements politiques et institutionnels alignés sur les priorités thématiques suivantes: i) lutter contre les inégalités, la discrimination et l'exclusion; ii) réaliser les droits au travail en tant que droits humains, assurer le respect de la dignité humaine et satisfaire les besoins fondamentaux; iii) promouvoir l'emploi productif et librement choisi ainsi que les entreprises durables en étendant les possibilités d'accès et les capacités en la matière; iv) assurer une protection et renforcer la résilience; v) appuyer les transitions justes et renforcer la dimension sociale du développement durable, du commerce et de l'investissement; et vi) renforcer les institutions chargées du dialogue social.

Les initiatives concrètes engagées et financées par les partenaires conformément à ces priorités contribueront à l'accomplissement des progrès attendus au titre des résultats stratégiques de l'OIT, notamment pour ce qui concerne l'application des normes internationales du travail et la promotion de l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail; la création d'emplois décents – en particulier pour les jeunes – et la mise en place de systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie adaptés aux besoins; la promotion des entreprises durables, des écosystèmes de productivité et de la conduite responsable des entreprises; l'élimination des inégalités et des discriminations dans le monde du travail; et le renforcement des systèmes de protection sociale pour qu'ils soient durables et inclusifs. La Coalition servira également à mobiliser des ressources à l'appui des initiatives de l'OIT.

Un leadership, des activités de coopération pour le développement, une gouvernance, un contrôle et une gestion renforcés

17. L'OIT poursuivra les efforts engagés pour consolider son leadership afin de faire de la justice sociale un objectif mondial, étendre son autorité et son influence aux niveaux mondial et national, et renforcer sa capacité à servir efficacement ses mandants. Il s'agira en priorité de la positionner comme un centre d'excellence en matière de connaissances et d'informations sur toutes les questions liées au monde du travail, tout en améliorant l'efficacité et l'efficience de ses procédures et de ses pratiques dans les domaines de la coopération pour le développement, de la gouvernance, du contrôle et de la gestion. Il s'agira, en

prenant appui sur les stratégies antérieures et sur l'initiative ONU 2.0³, de faire de l'OIT une organisation plus agile, plus diversifiée et plus réactive et de renforcer l'impact de son action. Des initiatives sont expressément prévues à ces fins au titre des résultats facilitateurs A, B et C.

18. Le résultat facilitateur A souligne l'importance de la recherche de pointe, des données statistiques et de l'innovation en tant que sources de connaissances propices à l'action concrète et au renforcement des partenariats pour faire avancer la justice sociale et le travail décent. Pour appuyer les résultats stratégiques, le Bureau s'attachera à mettre au point des produits de la recherche tenant compte des considérations de genre, à améliorer l'accessibilité et l'impact des rapports phares de l'OIT, à promouvoir le renforcement des capacités et la communication via des plateformes numériques innovantes, et à

³ S'inscrivant dans le cadre de notre Programme commun, lancé par le Secrétaire général de l'ONU en 2021, l'initiative ONU 2.0 vise à moderniser et à revitaliser le système des Nations Unies en y développant une culture d'avant-garde et en dotant son personnel de compétences de pointe en phase avec le XXI^e siècle.

Ces compétences sont regroupées en «cinq axes de changement», à savoir les données, l'innovation, le numérique, la prospective stratégique et les sciences comportementales.

renforcer les partenariats en matière de coopération pour le développement.

19. La coopération pour le développement continuera de jouer un rôle crucial en apportant aux mandants l'aide dont ils ont besoin pour œuvrer à la réalisation de leurs objectifs de travail décent et obtenir à cet égard des résultats concrets. Le Bureau intensifiera l'appui fourni aux mandants pour les aider à mettre en place des cadres nationaux de financement adéquats et durables en faveur du travail décent, et renforcera les partenariats établis aux fins de la mobilisation de ressources. Les efforts seront centrés sur la mise en œuvre effective des conclusions et recommandations de l'évaluation indépendante de haut niveau de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025), et plus particulièrement sur l'amélioration des résultats et la mise en cohérence des programmes et projets de coopération pour le développement avec les priorités du programme et budget, et s'appuieront sur des procédures et des orientations plus claires concernant la conception, l'évaluation, le suivi et l'établissement de rapports.

20. Parallèlement, le Bureau poursuivra la décentralisation vers les régions des ressources, y compris de personnel, affectées à la coopération pour le développement, afin d'amener son expertise plus près des mandants. À cette fin, il examinera les possibilités de redéploiement des postes actuellement sis au siège vers les bureaux de pays et les équipes d'appui technique au travail décent, et il intégrera l'actuelle politique de décentralisation dans les nouveaux programmes et projets de coopération pour le développement. La Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement et de partenariats pour 2026-2029 comprendra des mesures et des cibles concrètes aux fins de la réalisation de cet objectif.

21. Le résultat facilitateur B vise à améliorer la gouvernance et à renforcer le contrôle, ainsi qu'à garantir la transparence, le respect du principe de responsabilité et une prise de décision efficace. Le Bureau continuera de soutenir les efforts déployés pour garantir la pleine participation, démocratique et sur un pied d'égalité, à la gouvernance tripartite de l'OIT ainsi que le fonctionnement efficace des organes directeurs. Le renforcement des mécanismes de contrôle et leur intégration accrue dans les activités du système des Nations Unies contribueront à consolider le rôle moteur de l'OIT dans l'élaboration des politiques du travail à l'échelle mondiale. Les pratiques d'évaluation et de gestion des risques, améliorées grâce aux outils numériques et à l'intelligence artificielle (IA), contribueront à inscrire l'apprentissage institutionnel et l'amélioration

continue dans une approche fondée sur des données probantes.

22. La bonne exécution du programme de l'OIT et la concrétisation des résultats attendus dépendent de la capacité du Bureau à anticiper et à gérer les menaces potentielles. La polarisation géopolitique, l'instabilité de certains pays, les tensions commerciales et la remise en question croissante du multilatéralisme comptent parmi les principaux facteurs de risque qui, en 2026-27, pourraient faire obstacle à la réalisation de la justice sociale et du travail décent pour tous. On trouvera à l'appendice I une synthèse des principaux risques auxquels l'Organisation est exposée et des mesures que prendra le Bureau pour y faire face.

23. Comme indiqué en détail sous le résultat facilitateur C, le Bureau continuera de s'efforcer d'améliorer l'efficacité, l'efficacé et la souplesse de ses opérations, en particulier en simplifiant et en uniformisant les procédures administratives, tout en veillant au respect des principes de responsabilité, de transparence et d'optimisation des ressources. À cette fin, il prendra notamment des mesures pour réviser les politiques de gestion des locaux, réaliser des économies et réduire l'empreinte environnementale globale des bureaux de l'OIT en mettant à profit les possibilités offertes par le télétravail. Dans les lieux d'affectation où l'OIT est propriétaire des bâtiments qui accueillent ses bureaux, en particulier au siège, des démarches seront entreprises en vue de trouver des locataires adéquats pour partager les locaux. Toute initiative visant à réviser et à améliorer les procédures sera accompagnée d'activités de renforcement des capacités à l'intention du personnel concerné.

24. Grâce à la modernisation de l'environnement numérique et physique, encouragée par la nouvelle Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines pour 2026-2029, le Bureau, en tant que lieu de travail, sera plus efficace et plus durable, et la diversité, l'équité et l'inclusion y seront renforcées. La mise en place d'un arsenal complet de mesures visant à prévenir et à lutter contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels sera une priorité, le but étant de promouvoir un milieu de travail sûr, respectueux et inclusif. Le Bureau mettra à profit l'IA et les informations reposant sur des données pour rationaliser la gestion des ressources, renforcer les capacités du personnel et encourager une culture de l'innovation et de l'inclusivité.

25. L'OIT poursuivra résolument le renforcement de ses capacités sur le terrain. Les mesures qui seront prises à cette fin comprendront notamment la réalisation, pour tous les postes financés par le

budget ordinaire à pourvoir au siège, d'une étude de faisabilité de leur éventuel redéploiement vers les bureaux de pays, avant la publication des avis de vacance correspondants. La nouvelle Stratégie en matière de ressources humaines pour 2026-2029 définira des mesures et des cibles concrètes à ce sujet.

Des résultats et une contribution aux ODD mieux évalués

26. Dans la logique de la gestion axée sur les résultats, le programme et budget comprend un cadre de résultats complet pour la période biennale, accompagné d'indicateurs de performance permettant de mesurer les progrès aux niveaux des produits, des résultats et de l'impact (appendice I). Comme indiqué à l'appendice II, le cadre des résultats pour 2026-27 comporte trois nouveaux indicateurs de résultat et 12 nouveaux indicateurs de produit par rapport au cadre pour 2024-25, ce qui permettra au Bureau de mieux suivre les progrès accomplis en ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, les conséquences de l'essor du numérique pour le monde du travail et la cohérence des politiques. Début 2026, le Bureau publiera une version actualisée de ce cadre dans laquelle les bases de référence et les cibles associées aux indicateurs auront été révisées, ainsi que des notes méthodologiques précisant les critères qualitatifs qui sous-tendent les résultats à obtenir avec l'appui de l'OIT. Le Bureau continuera d'améliorer ce cadre grâce à un système permettant de mesurer les bénéfices directs et indirects découlant de l'action menée par l'OIT au titre de tous les résultats stratégiques, et pourra ainsi mieux rendre compte de la manière dont l'OIT influe sur les conditions de vie des populations.

27. Comme indiqué à l'appendice III, les progrès attendus au titre des résultats stratégiques et du résultat relatif à la cohérence des politiques contribueront directement à la réalisation des cibles pertinentes des ODD. Ils s'inscrivent donc dans le droit fil de l'appel lancé par l'Assemblée générale des Nations Unies à toutes les entités du système pour qu'elles intègrent les ODD dans leurs plans stratégiques en tenant compte de leur mandat, de leur rôle et de leurs avantages comparatifs respectifs ⁴.

Gestion des connaissances, innovation et renforcement des capacités

28. Réaliser la justice sociale par le travail décent suppose pour l'OIT d'agir dans la durée afin de consolider sa base de connaissances à l'échelle mondiale et au niveau des pays. Le Bureau continuera de suivre une approche stratégique et systématique de la gestion des connaissances, de l'innovation et du renforcement des capacités afin de permettre aux mandants tripartites de faire face aux nouvelles mutations du monde du travail, de tirer parti des possibilités qui s'offrent à eux et de remédier aux difficultés qu'ils rencontrent. À cette fin, le Bureau développera des produits de la recherche et de la connaissance, contribuera à la production de statistiques du travail de qualité pour étayer l'élaboration des politiques, trouvera des solutions innovantes qu'il déploiera à grande échelle, et diffusera les connaissances de façon à soutenir et à renforcer les capacités des mandants tripartites.

29. Cette approche suppose de mener continuellement des travaux de recherche de pointe en vue d'enrichir la base de connaissances et d'apporter un nouvel éclairage sur les résultats stratégiques et les nouveaux enjeux que représentent par exemple les incidences du changement climatique et des technologies numériques, notamment l'intelligence artificielle, sur le monde du travail. Ces travaux mettront en évidence des données factuelles utiles pour faire progresser la justice sociale dans toutes ses dimensions. La mise en œuvre fera fond sur les conclusions et les recommandations issues de l'évaluation indépendante de haut niveau effectuée en 2020 au sujet des stratégies et approches de l'OIT en matière de recherche et de gestion des connaissances. Des efforts particuliers seront faits pour améliorer la diffusion des connaissances au moyen de formats et de produits accessibles. Le Bureau intensifiera sa collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), dès le début du processus de développement des connaissances, de sorte que les mandants du monde entier pourront tirer le meilleur parti possible des capacités en matière de connaissances.

30. Afin d'accroître la visibilité et l'impact stratégique des publications de l'OIT, le Bureau améliorera la planification, le calendrier de publication, la production et la présentation des rapports phares de l'Organisation, que viendront compléter des produits

⁴ Voir Assemblée générale des Nations Unies, résolution 79/226, Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de

développement du système des Nations Unies, [A/RES/79/226](#) (2024).

de la connaissance plus ciblés tels que des notes d'information, des tableaux de bord et d'autres interfaces numériques. Cette démarche, qui intégrera les besoins et les priorités des mandants en matière de connaissances, devrait contribuer à une utilisation optimale des capacités et des ressources de l'Organisation.

31. Les recherches, les connaissances et les publications s'appuieront sur des statistiques du travail de qualité, ce qui nécessitera de continuer à investir dans le renforcement des capacités nécessaires aux mandants pour produire des statistiques à des fins d'élaboration des politiques. Il faudra en particulier élaborer et préciser les définitions, méthodes et directives statistiques et aider les États Membres à mieux appliquer les normes afin d'améliorer la collecte et la production de données. L'approche suivie tiendra compte des priorités définies dans les résolutions et les directives adoptées par la 21^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en octobre 2023 et approuvées par le Conseil d'administration à sa 350^e session (mars 2024), ainsi que des conclusions et recommandations issues de l'évaluation indépendante de haut niveau réalisée en 2024 concernant les stratégies et approches de l'OIT pour l'établissement et l'utilisation des statistiques du travail (2018-2023).

32. Conformément à la stratégie actualisée de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation et aux orientations formulées à ce sujet par le Conseil d'administration à sa 352^e session (octobre-novembre 2024), et compte tenu de l'examen à venir – fin 2025 – de la mise en œuvre de cette stratégie, le Bureau renforcera sa capacité à découvrir, concevoir et déployer des solutions innovantes pour les mandants, y compris dans le cadre des activités menées par le Centre de Turin. Conformément aux principes directeurs qui sous-tendent les «cinq axes du changement» de l'initiative ONU 2.0, des outils, méthodes et approches modernes seront mis en œuvre et mettront à profit, selon les besoins, les techniques numériques, les méthodes de prospective stratégique et les sciences comportementales. L'OIT gagnera en visibilité en tant que pôle d'innovation en participant aux réseaux d'innovation mondiaux, notamment le Réseau du système des Nations Unies pour l'innovation, et en renforçant ses partenariats de manière à promouvoir l'apprentissage par les pairs et le partage des connaissances sur des problématiques nouvelles.

33. La stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT s'articulera autour des domaines thématiques mis en avant dans chaque résultat stratégique. Elle comprendra des initiatives

spécifiques qui seront menées en coopération avec le Centre de Turin et consisteront à utiliser les technologies numériques au profit de l'action en faveur de la justice sociale et du travail décent. Un accent particulier sera mis sur le renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et des associations professionnelles ainsi que des organisations de travailleurs afin qu'elles puissent influencer davantage sur les politiques, améliorer leur offre de services, renforcer leur performance organisationnelle et leur viabilité et développer leurs capacités d'analyse afin de contribuer à l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles. Outre les formations régulières, les activités de développement des capacités prendront la forme d'un appui aux initiatives d'apprentissage par les pairs. Dans la mesure du possible, le Bureau exploitera les technologies de l'information pour faire en sorte que l'apprentissage à distance réponde aux besoins des mandants et pour donner accès à des informations pratiques et aisément consultables, notamment aux fins de la ratification, du suivi et de l'application effective des normes internationales du travail.

Un programme adapté aux priorités régionales et nationales

34. Ce programme de travail mondial sera adapté pour répondre aux priorités régionales et nationales. Les programmes régionaux seront mis en œuvre en fonction des besoins et des avis des mandants tripartites tels qu'exprimés lors des réunions régionales de l'OIT et d'autres réunions pertinentes. Au niveau national, les activités reposeront sur les priorités et les résultats attendus définis dans les instruments de planification, en particulier les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable (plans-cadres de coopération des Nations Unies). L'OIT adaptera sa stratégie d'appui en fonction de la situation de chaque pays, en tenant compte des besoins propres aux pays les moins avancés, aux petits États insulaires en développement et aux situations de fragilité. Dans toutes les régions, la Coalition jouera un rôle central en ce qu'elle renforcera les partenariats et les alliances avec les organisations internationales, régionales et nationales clés, y compris les institutions financières internationales, qui contribuent à faire progresser la justice sociale et le travail décent.

Afrique

35. Si, dans l'ensemble, l'économie de l'Afrique s'est relevée de la crise du COVID-19, la croissance économique ne s'est pas encore traduite par des créations d'emplois en nombre important car des difficultés structurelles persistent. Le taux de chômage et le nombre de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation restent élevés. L'augmentation de la main-d'œuvre attendue d'ici à 2050 intensifiera encore davantage la pression sur le marché du travail. Plus de 80 pour cent de la main-d'œuvre – en particulier les femmes et les populations rurales – demeurent par ailleurs dans l'économie informelle. L'inadéquation des compétences et les inégalités de genre subsistent, le changement climatique représente une menace pour la croissance économique, les emplois, la sécurité et la santé au travail et la productivité, et la couverture de la protection sociale reste faible. Il faut en outre agir d'urgence pour lutter contre l'augmentation récente du travail des enfants.

36. Sur la base de la Déclaration d'Abidjan, adoptée en 2019 à la quatorzième Réunion régionale africaine, et dans l'attente du résultat de la quinzième Réunion régionale africaine qui doit se tenir en 2026, les priorités pour 2026-27 seront notamment les suivantes:

- créer des emplois décents dans l'économie formelle, en particulier pour les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap, au moyen de politiques en faveur de l'emploi inclusives et propres à susciter une transformation économique et structurelle, d'un environnement favorable aux entreprises durables, du développement des compétences, d'un appui aux micro, petites et moyennes entreprises et à l'économie sociale et solidaire, d'investissements à haute intensité d'emploi, de systèmes d'information sur le marché du travail plus solides et d'initiatives visant à réduire la fracture numérique;
- étendre la protection sociale et améliorer les conditions de travail, en mettant l'accent sur l'économie informelle et l'économie rurale et en accordant une attention particulière à la sécurité et à la santé au travail;
- renforcer les capacités institutionnelles des mandants tripartites et améliorer le dialogue social et les droits des travailleurs, en mettant l'accent sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'accès à la justice du travail, l'égalité des genres et la non-discrimination, l'élimination de la violence et du harcèlement au travail et la protection des travailleurs migrants;

- soutenir les politiques en faveur d'une transformation verte et numérique et remédier aux conséquences sociales et économiques du changement climatique et de la dégradation de l'environnement, du changement technologique et des évolutions démographiques, notamment en promouvant les *Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* («Principes directeurs pour une transition juste») et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022 (Déclaration sur les entreprises multinationales).

37. Afin d'accroître son influence et l'impact de son action dans la région, l'OIT intensifiera ses partenariats avec l'Union africaine, la Banque africaine de développement et la Commission économique pour l'Afrique de l'ONU. Elle tirera parti de la zone de libre-échange continentale africaine pour promouvoir les possibilités d'investissement et stimuler une croissance économique créatrice d'emplois. Les principaux partenariats de financement seront renforcés de manière à servir les priorités nationales et régionales et à élargir le portefeuille de programmes de coopération pour le développement.

États arabes

38. La région des États arabes compte aussi bien des pays à revenu élevé dotés de programmes de développement avancés que des pays à l'économie fragile et peu diversifiée, fortement dépendants de l'aide internationale et disposant de ressources limitées. Les pays en situation de fragilité sont particulièrement vulnérables face aux conflits armés, au changement climatique et aux catastrophes naturelles. Les inégalités de genre, le faible taux d'activité des femmes et les inégalités de revenu persistent sur les marchés du travail. Le chômage des jeunes reste élevé, et les travailleurs migrants, qui constituent une part importante de la main-d'œuvre, sont exposés à de graves déficits de travail décent, notamment à des risques d'exploitation. Les normes internationales du travail et le dialogue social ne sont pas suffisamment mis en œuvre.

39. Les activités de l'OIT dans la région seront alignées sur la Déclaration de Singapour, adoptée en 2022 lors de la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, et viseront à répondre aux divers besoins des membres du Conseil de coopération des États arabes du Golfe (CCG) et des pays en situation de fragilité ou touchés par un conflit. En 2026-27, l'OIT s'attachera en priorité à:

- promouvoir les normes internationales du travail en tant que composantes des programmes de développement régionaux et nationaux, en particulier dans des secteurs tels que la construction et l'agriculture;
- autonomiser et protéger les femmes, les jeunes et les migrants dans le monde du travail ainsi que les autres travailleurs en situation de vulnérabilité en préconisant l'adoption de politiques à même de faire avancer la justice sociale et le travail décent, en partenariat avec d'autres entités des Nations Unies et organisations internationales;
- créer des emplois décents dans les secteurs émergents, en mettant l'accent sur le développement des compétences dans l'économie numérique, l'économie du soin et l'économie verte, et soutenir des stratégies de transition juste, tout en renforçant les systèmes d'information sur le marché du travail afin de faciliter l'élaboration de politiques efficaces;
- promouvoir l'emploi et le travail décent pour la prévention, le redressement, la résilience et la paix face aux situations de crise résultant de conflits ou de catastrophes;
- élargir la couverture des systèmes durables de protection sociale et promouvoir la transition de programmes d'assistance monétaire à des systèmes de protection sociale universelle dans les contextes fragiles, en veillant à intégrer les travailleurs migrants dans les cadres de protection sociale.

40. L'OIT intensifiera sa collaboration avec les institutions et les parties prenantes régionales, comme l'Organisation arabe du travail et le Bureau exécutif du Conseil des ministres du Travail et du Conseil des ministres des Affaires sociales du CCG, afin de tirer parti de leur expertise et de diffuser plus largement des ressources et des outils en langue arabe. De plus, elle nouera des alliances stratégiques au sein du système des Nations Unies et avec les institutions financières internationales et les parties prenantes régionales, dont la Banque islamique de développement et la Commission économique et sociale de l'ONU pour l'Asie occidentale. Grâce à des activités de sensibilisation renforcées aux niveaux national et régional, elle favorisera la participation des États Membres aux initiatives mondiales et aux réseaux régionaux visant à faire progresser la justice sociale et le travail décent.

Asie et Pacifique

41. Ces dix dernières années, la région de l'Asie et du Pacifique s'est développée et a amélioré ses capacités et infrastructures technologiques. Toutefois, les perspectives économiques varient considérablement d'une sous-région à l'autre et d'un pays à l'autre. Si l'Asie du Sud et le Pacifique enregistrent une forte croissance, l'Asie de l'Est connaît un ralentissement économique lié au vieillissement de la population et à des contraintes de productivité. Des déficits de travail décent – niveaux élevés d'emploi informel, bas salaires et importantes inégalités de genre – persistent dans l'ensemble de la région. Les travailleurs de l'économie informelle, notamment les femmes et les jeunes, sont soumis à de mauvaises conditions de travail, et nombreuses sont les micro, petites et moyennes entreprises qui peinent à survivre. L'économie des plateformes, en pleine expansion, fait l'objet d'un contrôle réglementaire insuffisant. Le changement climatique, les tensions géopolitiques et les catastrophes naturelles fréquentes mettent également à mal l'emploi et la résilience. De plus, l'inadéquation des systèmes de protection sociale, des infrastructures de soin et des systèmes d'appui aux travailleurs informels et domestiques exacerbe les défis environnementaux et démographiques.

42. Conformément à la Déclaration de Singapour, en 2026-27, l'OIT s'attachera en priorité à:

- promouvoir la ratification des normes internationales du travail et fournir une assistance technique aux fins de leur mise en œuvre, en particulier en ce qui concerne la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective, le dialogue social ainsi que la sécurité et la santé au travail, en mettant l'accent sur les normes de nature à faire avancer le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et à renforcer les services d'inspection du travail et les mécanismes de règlement des différends afin de garantir le respect des règles et la protection des travailleurs;
- soutenir les cadres d'action favorables à l'emploi et les entreprises durables – une attention particulière devant être accordée à l'économie numérique et à l'économie verte, à la formalisation, au travail décent des jeunes, à la participation des femmes, à l'entrepreneuriat et au relèvement après une situation de crise – et promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, la formation professionnelle et le développement des compétences dans les secteurs à forte croissance;

- promouvoir l'égalité des genres et la protection des travailleurs particulièrement susceptibles d'exclusion, y compris les travailleurs des plateformes, en accordant une attention particulière à la migration juste, aux conditions de travail et à l'accès des travailleurs migrants ou déplacés de force à la justice du travail;
- mettre en place des systèmes de protection sociale dotés d'un financement et d'une gouvernance durables à même de faire face aux défis démographiques et économiques, en insistant sur le revenu de base et la protection de la santé, en particulier pour les travailleurs informels, les travailleurs migrants et les travailleurs des plateformes.

43. L'OIT renforcera ses alliances avec les organisations multilatérales, les partenaires bilatéraux de coopération pour le développement et les entités régionales, comme la Commission économique et sociale de l'ONU pour l'Asie et le Pacifique, le secrétariat du Forum des îles du Pacifique et le secrétariat de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est, le but étant de faire progresser la réalisation des ODD et d'assurer le financement des cibles en matière de justice sociale. Grâce au renforcement des capacités régionales de production et d'analyse de données, elle aidera les gouvernements à mener des travaux de recherche sur le marché du travail, axés en particulier sur les conséquences des technologies et du changement climatique pour l'emploi. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire favoriseront le partage des connaissances et l'innovation, appuyant ainsi les efforts déployés dans la région en faveur de la justice sociale.

Europe et Asie centrale

44. D'après les prévisions, les économies d'Europe et d'Asie centrale devraient globalement croître; toutefois, le développement socio-économique et les marchés du travail des pays de la région continuent de subir les effets des chocs économiques, des conflits armés et des catastrophes naturelles, qui ont entraîné une intensification de la migration infrarégionale et viennent s'ajouter à la crise du coût de la vie et aux conséquences néfastes du changement climatique. Les difficultés que connaît la région sont diverses. Contrairement aux pays d'Europe de l'Est, dont la population vieillit et diminue, les pays d'Asie centrale voient leur population augmenter. Par ailleurs, le fossé numérique est très marqué dans l'ensemble de la région: 60 pour cent de la population d'Asie centrale

et 40 pour cent de la population du Caucase n'ont pas accès à Internet. L'Asie centrale fait partie des régions les plus vulnérables aux aléas climatiques et compte plusieurs pays figurant parmi les 20 plus gros émetteurs de gaz à effet de serre.

45. En 2026-27, en attendant l'issue de la onzième Réunion régionale européenne qui se tiendra en 2027, l'OIT s'attachera en priorité à:

- promouvoir la bonne gouvernance du travail, la réforme de la législation relative au travail et l'application des normes internationales du travail, en mettant l'accent sur la sécurité et la santé au travail, la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective ainsi que la violence et le harcèlement au travail, et en apportant un appui ciblé aux États Membres ayant engagé un processus d'adhésion à l'Union européenne;
- élaborer des politiques de l'emploi et du travail inclusives et tenant compte des considérations de genre afin de faire face au vieillissement démographique et promouvoir une transition juste vers des économies à faible émission de carbone, en mettant particulièrement l'accent sur la création d'emplois, le développement des compétences, les technologies vertes et la résilience climatique;
- aider les mandants à gérer les transformations liées au numérique et à l'intelligence artificielle, notamment en ce qui concerne leurs effets sur la main-d'œuvre, les besoins de compétences et l'inclusion numérique, et combler le fossé numérique dans la région;
- élargir la protection sociale, faciliter la formalisation et lutter contre les formes multiples et intersectionnelles de discrimination, en insistant sur l'égalité des genres et l'inclusion des personnes en situation de handicap;
- soutenir le développement de chaînes d'approvisionnement durables et inclusives, grâce à des initiatives visant à stimuler la productivité et à améliorer la résilience des entreprises, en particulier dans les situations de conflit.

46. L'OIT renforcera sa stratégie régionale de sensibilisation afin de favoriser l'application des normes internationales du travail compte tenu des commentaires formulés par ses organes de contrôle. Elle approfondira ses travaux de recherche centrés sur la région ou sur un pays en particulier et développera ses produits de diffusion des connaissances, ses activités de communication et ses initiatives de formation. Une attention particulière sera accordée

au renforcement des partenariats avec la Commission économique de l'ONU pour l'Europe, le Conseil de l'Europe et les institutions financières régionales telles que la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, la Banque européenne d'investissement et la Banque de développement du Conseil de l'Europe, ainsi qu'à la consolidation de la présence de l'OIT au niveau national.

Amérique latine et Caraïbes

47. La croissance économique en Amérique latine et dans les Caraïbes est limitée et reste insuffisante pour remédier aux problèmes structurels qui se posent sur le marché du travail, à la pauvreté et aux inégalités. Environ la moitié des actifs continuent de relever de l'économie informelle, un phénomène qui est lié à la faible productivité – des micro, petites et moyennes entreprises en particulier – et à une mauvaise application des lois. Il est compliqué d'élargir la protection sociale en raison des forts taux d'informalité et des pressions démographiques, notamment de l'augmentation du nombre de personnes âgées, auxquelles il devient difficile d'assurer des pensions de retraite et des soins de santé répondant à leurs besoins. Il est nécessaire de réformer le droit du travail compte tenu de l'évolution des modes de travail – télétravail, recours à l'externalisation –, ainsi que du développement de l'économie des plateformes. Le changement climatique présente d'importants risques pour les petits États insulaires en développement des Caraïbes, qui sont soumis à des phénomènes climatiques extrêmes et à de fortes pressions migratoires.

48. En 2026-27, en fonction des résultats de la vingtième Réunion régionale des Amériques qui doit avoir lieu en octobre 2025, l'OIT s'attachera en priorité à:

- soutenir les mandants dans leurs efforts visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, en veillant à promouvoir les entreprises durables, la productivité, la transformation numérique, la transformation verte, l'économie sociale et solidaire ainsi que le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, avec l'appui du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT-CINTERFOR);
- renforcer le dialogue social et le tripartisme et améliorer la gouvernance du travail en favorisant la mise en place de systèmes efficaces de prévention et de règlement des différends relatifs au travail et

le respect des normes internationales du travail – la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective feront l'objet d'une attention particulière – et en intensifiant l'appui apporté aux organisations d'employeurs et de travailleurs afin de leur permettre de participer aux cadres nationaux relatifs aux ODD;

- étendre les systèmes et les socles de protection sociale aux travailleurs qui risquent particulièrement d'en être exclus, comme les travailleurs des plateformes, renforcer les systèmes et protocoles de sécurité et de santé au travail, en particulier dans les secteurs exposés à des dangers biologiques, et promouvoir les investissements dans l'économie du soin, notamment dans la protection des travailleurs concernés;
- promouvoir un recrutement équitable, soutenir l'intégration des travailleurs migrants et des réfugiés sur le marché du travail, établir des cadres visant à favoriser la participation des peuples autochtones à l'élaboration des politiques afin de garantir l'inclusivité des initiatives de développement et de transition juste, et lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

49. L'OIT resserrera ses liens de collaboration avec les partenaires régionaux et sous-régionaux, comme l'Organisation des États américains, le Secrétariat général ibéro-américain, la Banque de développement de l'Amérique latine et des Caraïbes, la Commission économique de l'ONU pour l'Amérique latine et les Caraïbes, le Système d'intégration de l'Amérique centrale et la Communauté des Caraïbes. Elle appliquera une stratégie de mobilisation de ressources axée sur la justice sociale et continuera de diriger plusieurs partenariats multipartites, comme l'initiative régionale «Mettre fin au travail des enfants en Amérique latine et aux Caraïbes» et la feuille de route destinée à améliorer les conditions de travail dans les secteurs du soin et du travail domestique. Elle poursuivra la mise en œuvre de la stratégie de promotion de la formalisation en Amérique latine et dans les Caraïbes pour la période 2024-2030 (FORLAC 2.0) et de stratégies régionales sur les migrations de main-d'œuvre et la mobilité des personnes ainsi que sur le dialogue social et les relations professionnelles, afin de faire face aux défis de longue date grâce au partage des connaissances, au développement des capacités et à l'innovation.

Affectation des ressources

50. Le budget pour 2026-27 a été élaboré en vue d'appuyer la mise en œuvre des priorités exposées ci-dessus, compte tenu à la fois de l'augmentation probable de la demande de services enregistrée par l'OIT et des contraintes qui continuent de peser sur les finances publiques dans bon nombre d'États Membres. Des efforts considérables ont été faits pour optimiser l'utilisation des fonds disponibles en maintenant les dépenses dans la limite de l'enveloppe budgétaire existante et en redéploant les ressources au profit de domaines prioritaires et de fonctions techniques et analytiques de premier plan. Une attention particulière a été portée au renforcement

des capacités de l'OIT sur le terrain, afin de mieux faire coïncider les travaux du Bureau avec les besoins des mandants au niveau national.

Budget ordinaire

51. Le budget ordinaire stratégique pour 2026-27 (tableau 1) s'élève à 876 027 011 dollars des États-Unis (dollars É.-U.), en dollars É.-U. constants, soit une baisse de 3 772 989 dollars É.-U. (0,4 pour cent en termes réels, par rapport au budget pour 2024-25 en dollars É.-U. constants. Le budget opérationnel, qui présente les ressources affectées à chaque unité administrative, figure à l'annexe documentaire 1.

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

	Budget stratégique 2024-25 (en dollars É.-U.) ¹	Budget stratégique 2026-27 (en dollars É.-U. constants de 2024-25)	Budget stratégique 2026-27 (recalculé (en dollars É.-U.))	Budget stratégique 2026-27 (recalculé et réévalué en dollars É.-U.)
Partie I. Budget courant				
A. Organes directeurs²	56 061 088	50 662 111	51 502 305	55 913 071
B. Résultats stratégiques	699 743 617	705 471 828	711 896 856	750 320 440
C. Services de management	68 634 834	69 199 201	69 841 943	74 991 019
D. Autres crédits budgétaires	48 436 822	48 436 021	44 323 411	46 877 210
Ajustement pour mouvements de personnel	-7 111 483	-11 777 272	-11 932 192	-12 805 192
Total (Partie I)	865 764 878	861 991 889	865 632 323	915 296 548
Partie II. Dépenses imprévues				
Dépenses imprévues	875 000	875 000	875 000	875 000
Partie III. Fonds de roulement				
Fonds de roulement				
Total (Parties I-III)	866 639 878	862 866 889	866 507 323	916 171 548
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires				
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	13 160 122	13 160 122	13 292 677	14 328 452
Total (Parties I-IV)	879 800 000	876 027 011	879 800 000	930 500 000

¹ Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2026-27, le budget pour 2024-25 a été retraité de manière à tenir compte du réaligement des coûts standard différenciés par grade au siège et dans les bureaux extérieurs à la suite de la réévaluation du budget recalculé au taux de change budgétaire de 0,91 franc suisse pour 1 dollar É.-U. ² Le budget stratégique pour les organes directeurs comprend les ressources du Département des relations et réunions officielles et des services linguistiques et du Département de l'administration et des services internes, qui apportent un appui direct à la fonction de gouvernance.

Gains d'efficience et redéploiement des ressources

52. À l'occasion de la préparation des propositions de budget ordinaire, il a été demandé aux unités administratives au siège et dans les régions de faire tout leur possible pour réorienter les ressources en fonction des priorités du programme de travail 2026-27. À l'issue de cet exercice, un montant total de 16,6 millions de dollars É.-U., soit l'équivalent de 1,9 pour cent du budget ordinaire pour 2024-25, a pu être dégagé grâce aux mesures ci-après et a été redéployé:

- réduction des frais de voyage, de réunions et de séminaires ainsi que des dépenses générales de fonctionnement grâce à une utilisation accrue des technologies numériques;
- utilisation des départs à la retraite planifiés jusqu'à la fin de 2027 pour renforcer les services d'analyse et les services techniques fournis aux mandants;
- réorientation des programmes et des méthodes de travail dont certains éléments ou produits ne sont plus prioritaires ou peuvent être obtenus différemment;
- utilisation plus efficace et plus efficiente du personnel non-fonctionnaire recruté dans le cadre de contrats de collaboration extérieure ou de prestation de services;
- nouvelles mesures d'aménagement des locaux au siège de l'OIT.

53. Cette somme de 16,6 millions de dollars É.-U. a été redéployée comme indiqué ci-dessous:

- 6 millions de dollars É.-U. pour renforcer la capacité de l'OIT à mettre à la disposition de ses mandants dans les régions une offre de services et de conseils utiles et pertinents, en développant son expertise technique et moyennant la création et la redéfinition de postes de la catégorie des services organiques; il a également été décidé d'étoffer la présence de l'OIT en Angola et au Qatar ⁵, et d'organiser deux réunions régionales en dehors de Genève;
- 1,1 million de dollars É.-U. pour la création du secrétariat de la Coalition mondiale pour la justice sociale, en vue de mieux coordonner et de promouvoir les efforts collectifs et de donner plus

de visibilité aux actions et aux initiatives visant à faire progresser la justice sociale au niveau mondial et dans les régions;

- 4,4 millions de dollars É.-U. pour renforcer les services techniques rendus par les départements au siège, notamment en ce qui concerne le dialogue social, les relations professionnelles et la gouvernance, la protection sociale, les statistiques et les micro, petites et moyennes entreprises;
- 5,1 millions de dollars É.-U. pour accroître les capacités du Bureau dans les domaines des services juridiques, des réunions officielles, de la gestion des installations et des ressources humaines, grâce à la redéfinition de certains postes, à la création de nouveaux postes de la catégorie des services organiques et à l'amélioration des processus.

54. Globalement, le budget reflète un nouveau transfert de ressources des services administratifs et d'appui vers les services analytiques et techniques de première ligne. Au total, cela représente un redéploiement de 3 millions de dollars É.-U. au profit de neuf nouveaux postes de la catégorie des services organiques au siège. Dans la même veine, les fonctions de 10 des 15 postes de la catégorie des services organiques financés par le compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) en 2024-25, dont les sept postes basés dans les régions, ont été intégrées soit dans le budget ordinaire, soit dans les prévisions de ressources extrabudgétaires.

55. En outre, suite à l'examen des propositions de budget qu'a réalisé le Conseil d'administration en mars 2025, les ressources ont été réallouées pour:

- renforcer la capacité du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) en créant un poste de la catégorie des services organiques dévolu aux investigations et aux enquêtes numériques (coût estimé: 405 600 dollars É.-U.);
- renforcer la capacité du Bureau à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles en créant un nouveau poste de la catégorie des services organiques (coût estimé: 487 200 dollars É.-U.).

Investissements institutionnels

56. En application de la stratégie à long terme approuvée par le Conseil d'administration à sa 310^e session (mars 2011) pour le financement des futurs travaux périodiques de remise en état et de

⁵ GB.352/PFA/INF/4.

rénovation des bâtiments du BIT, une provision d'environ 8,2 millions de dollars É.-U. a été constituée pour alimenter le Fonds pour le bâtiment et le logement. Cette provision représente 1 pour cent de la valeur assurée des bâtiments de l'OIT. Le budget prévoit en outre de financer, pour un coût total de 5 millions de dollars É.-U., les projets stratégiques ci-après:

- modernisation de l'organisation pratique des conférences et des réunions moyennant l'installation de systèmes permettant le traitement en temps réel des amendements reçus et discutés en séance pendant les sessions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration, l'affichage en temps réel des suggestions des orateurs et la gestion du personnel de conférence et des heures supplémentaires;
- remplacement et modernisation du système actuel de veille stratégique et d'analyse; cette technologie permet de jeter les bases de systèmes qui facilitent la communication en temps réel de données aux fins de la prise de décision, de l'analyse comparative, de la prévision, de la gestion des risques et des approches fondées sur la science des données;
- déploiement de l'IA générative et configuration de l'infrastructure pour de nouvelles solutions;
- remplacement du système extérieur d'évacuation des eaux usées du bâtiment du siège;
- remise en état du sol du parking dans le bâtiment du siège;
- remplacement des détecteurs de fumée du bâtiment principal du siège, en application de la législation suisse.

Augmentation des coûts

57. Le niveau du budget a été déterminé compte tenu de l'incidence de l'inflation, des fluctuations du taux de change et d'autres facteurs, le but étant de faire en sorte que l'Organisation ait les moyens de mener à bien son programme de travail. À cette fin, il a notamment été procédé à une analyse ciblée de l'évolution des coûts dans les bureaux extérieurs, car l'inflation varie sensiblement d'une région à l'autre et d'un pays à l'autre. Il en est ressorti que le budget devait être augmenté de 3,8 millions de dollars É.-U. en valeur nominale, soit de 0,4 pour cent sur la période biennale. Pour que le niveau du budget 2026-27 en valeur nominale reste le même qu'en 2024-25, le budget 2026-27 en dollars constants de 2024-25 a été réduit du même montant. Les facteurs de coût sont détaillés dans l'annexe documentaire 2.

Budgétisation intégrée et axée sur les résultats

58. L'exécution du programme de travail sera financée par les ressources du budget ordinaire et par les contributions volontaires mobilisées dans le cadre de projets de coopération pour le développement ou versées au CSBO. Ces ressources sont gérées de manière intégrée de façon à accroître l'efficacité, l'efficience et l'impact des activités qu'elles servent à financer. Durant la période biennale, le Bureau prévoit de consacrer au total plus de 1,3 milliard de dollars É.-U. à la mise en œuvre des résultats stratégiques et du résultat relatif à la cohérence des politiques; 52 pour cent de ce montant seront financés par le budget ordinaire et 48 pour cent par les contributions volontaires (tableau 2).

► **Tableau 2. Cadre stratégique: montant total des ressources pour 2024-25 et 2026-27, par résultat**
(en millions de dollars É.-U.)

Résultat	Budget ordinaire révisé 2024-25 ¹	Dépenses extrabudgétaires 2024-25 (estimations)	CSBO 2024-25 (estimations)	Budget ordinaire 2026-27	Dépenses extrabudgétaires 2026-27 (estimations)	CSBO 2026-27 (estimations)
Résultat stratégique 1: Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale	98,5	127,1	1,5	99,1	131,6	
Résultat stratégique 2: Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents, un dialogue social efficace et une bonne gouvernance des marchés du travail	113,3	27,0	2,0	113,5	29,6	
Résultat stratégique 3: Le plein emploi productif en tant que facteur de justice sociale	107,1	177,7		104,3	186,5	
Résultat stratégique 4: Des entreprises durables, la compétitivité et la croissance de la productivité au service du travail décent	51,6	61,6		52,3	75,0	
Résultat stratégique 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous	45,1	35,9	0,5	45,4	20,3	
Résultat stratégique 6: Protection au travail pour tous	61,7	83,9	0,9	62,6	88,2	
Résultat stratégique 7: Protection sociale universelle	48,1	62,5	0,4	48,4	63,0	
Résultat stratégique 8: Le numérique au service du travail décent et de la justice sociale	13,5	7,3		16,5	11,5	
Résultat 9 relatif à la cohérence des politiques: Des politiques plus cohérentes et une action plus vaste pour faire progresser la justice sociale par le travail décent	14,3	17,0	4,0	12,6	17,3	
À allouer			25,7			35,0
Sous-total, résultats stratégiques et résultat relatif à la cohérence des politiques	553,2	600,0	35,0	554,7	623,0	35,0
Services d'appui ²	146,5			150,8		
TOTAL	699,7	600,0	35,0	705,5	623,0	35,0

¹ Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2026-27, le budget pour 2024-25 par résultat est présenté conformément au nouveau cadre de résultats et a été retraité de manière à tenir compte du réaligement des coûts standard différenciés par grade au siège et dans les bureaux extérieurs, suite à la réévaluation du budget au taux de change budgétaire de 0,91 franc suisse pour 1 dollar É.-U. ² Le budget stratégique pour les services d'appui comprend les ressources du Département de l'administration et des services internes, du Département de la gestion de l'information et des technologies, du Département des relations et réunions officielles et des services linguistiques, du Département de la communication et de l'information du public et du Bureau des achats et contrats qui contribuent à la concrétisation des résultats stratégiques.

59. Les ressources ordinaires allouées aux résultats stratégiques et au résultat relatif à la cohérence des politiques pour la période 2026-27 sont supérieures de 1,5 million de dollars É.-U. en dollars constants à celles qui avaient été allouées pour la période biennale 2024-25. On observe une augmentation des allocations de ressources pour tous les résultats, à l'exception du résultat 3. Cela s'explique par la réorientation de ressources au profit des travaux que l'OIT prévoit de mener sur l'économie numérique au titre du nouveau résultat 8, en particulier dans les domaines du développement des compétences, de l'apprentissage tout au long de la vie et des services de l'emploi. Les ressources ordinaires qu'il est prévu d'allouer au résultat 9 relatif à la cohérence des politiques serviront à financer la coordination des programmes d'action prioritaire, la Coalition et d'autres initiatives déterminantes pour la cohérence des politiques. Les crédits destinés à financer des activités dans les domaines thématiques visés par ces initiatives sont inscrits sous les résultats stratégiques concernés.

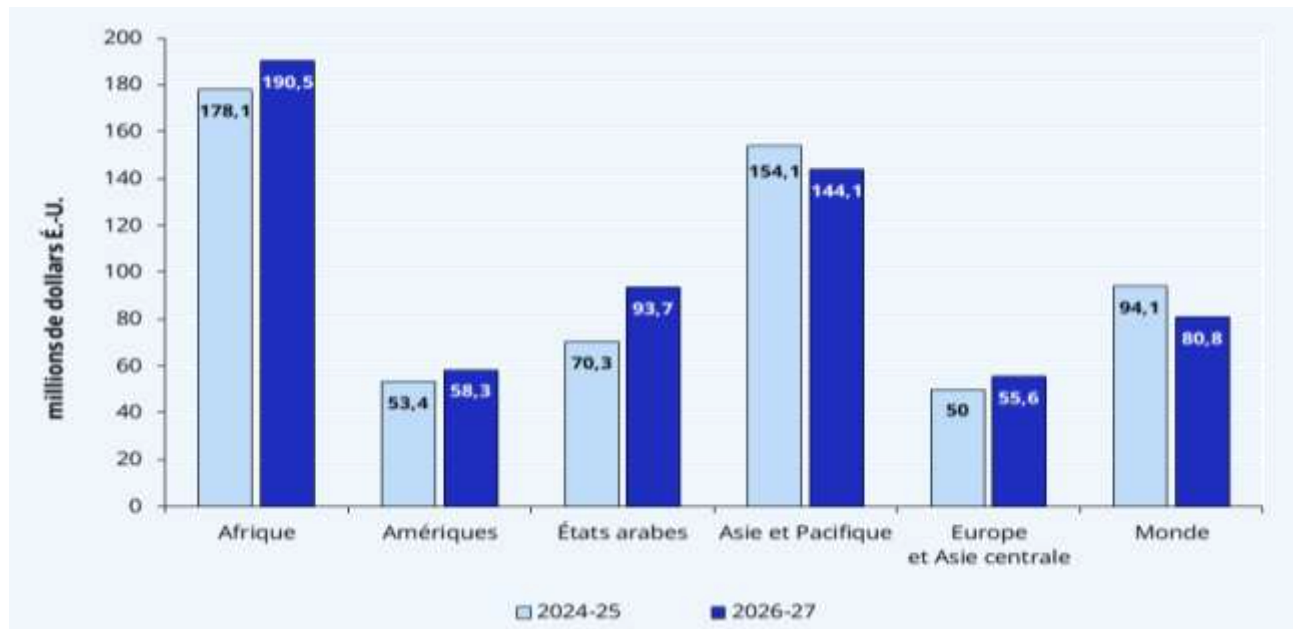
60. Les ressources ordinaires allouées à chaque résultat englobent les contributions de toutes les unités administratives concernées au siège et dans les régions, sur la base de leur budget opérationnel total, comme indiqué dans l'annexe documentaire 1, y compris les ressources du budget ordinaire destinées à la coopération technique (CTBO). C'est pourquoi le montant des ressources attribuées à un résultat donné dans le budget stratégique est supérieur au montant des ressources allouées, dans le budget opérationnel, à chacune des unités techniques responsables. La répartition des ressources allouées au titre de la CTBO est présentée dans l'annexe documentaire 3, et la répartition des ressources du budget ordinaire entre les produits des résultats stratégiques et du résultat relatif à la cohérence des politiques est détaillée dans l'annexe documentaire 4.

Estimations des dépenses extrabudgétaires, y compris les dépenses au titre du CSBO

61. Les estimations des dépenses extrabudgétaires présentées dans le tableau 2 sont fondées sur la trajectoire suivie par le Bureau au cours des périodes biennales récentes ainsi que sur son ambition de continuer de mobiliser des ressources au service des résultats stratégiques et du résultat relatif à la cohérence des politiques, notamment par l'intermédiaire de la Coalition. Les tendances et les projections laissent présager une augmentation des dépenses au titre des contributions volontaires pour tous les résultats, à l'exception du résultat 5 relatif à l'égalité des genres et à la non-discrimination, pour lequel les récents efforts de mobilisation de ressources n'ont eu qu'un succès limité. Le Bureau n'en reste pas moins déterminé à mettre en place des initiatives propres à attirer le soutien des partenaires de développement.

62. La figure 2 montre que l'essentiel des ressources extrabudgétaires serviront à financer des programmes et des projets en Afrique ainsi qu'en Asie et dans le Pacifique. Le Bureau compte sur une augmentation des fonds destinés à la coopération pour le développement pour l'ensemble des régions, à l'exception de l'Asie et du Pacifique. Si des hausses importantes de ressources sont attendues, en particulier pour l'Afrique et les États arabes, la mobilisation de ressources promet d'être plus difficile pour l'Asie et le Pacifique, car de plus en plus de pays de la région rejoignent la catégorie des pays à revenu intermédiaire et n'ont de ce fait plus droit à certaines formes d'aide au développement. Compte tenu des efforts en cours pour accroître le soutien direct aux mandants au niveau des pays et pour décentraliser la gestion de la coopération pour le développement vers les régions, une réduction des ressources destinées aux projets d'envergure mondiale est également à prévoir.

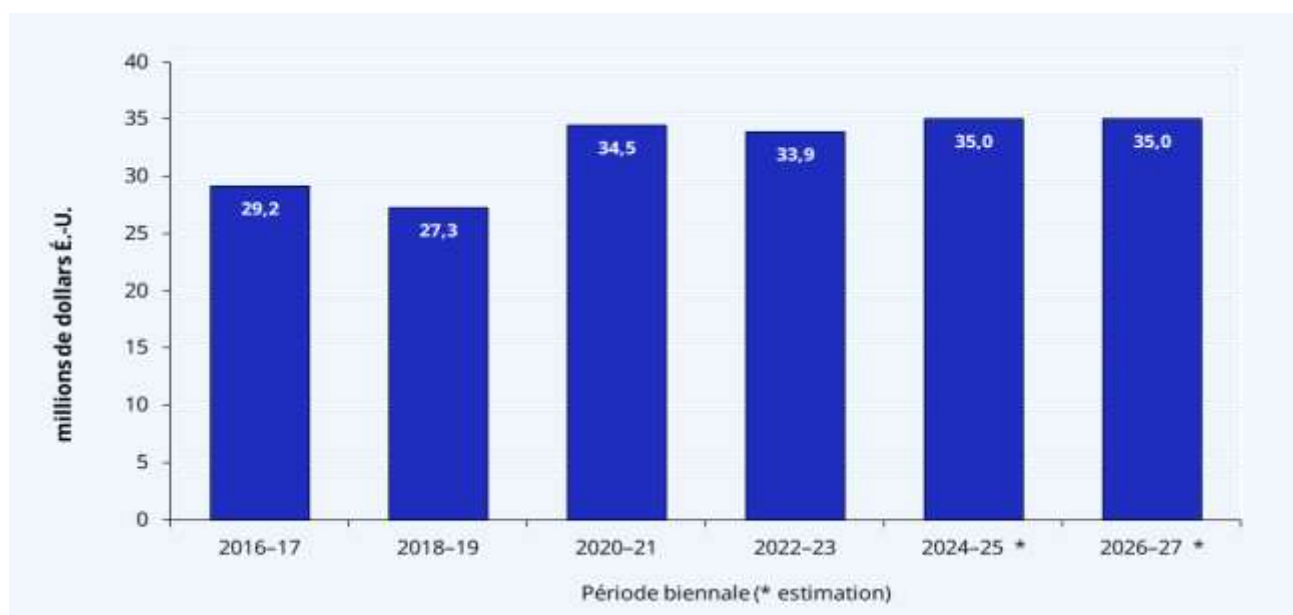
► **Figure 2. Dépenses extrabudgétaires estimées pour 2024-25 et 2026-27, par région**
(en millions de dollars É.-U.)



63. Les dépenses au titre du CSBO devraient selon les prévisions se maintenir au même niveau qu'en 2024-25, soit 35 millions de dollars É.-U. Le Bureau continuera d'utiliser les ressources du CSBO de manière stratégique pour financer les priorités définies dans le programme et budget et pour mobiliser d'autres ressources en vue d'obtenir de meilleurs résultats à l'échelle des pays. Les efforts

resteront centrés sur les domaines transversaux qui nécessitent des interventions intégrées, ce qui contribuera à améliorer les synergies, la coordination et la cohérence des politiques à tous les niveaux. La figure 3 illustre l'évolution des ressources dont l'OIT a disposé au cours des dernières périodes biennales au titre du CSBO ainsi que les estimations pour 2024-25 et 2026-27.

► **Figure 3. Ressources disponibles au titre du CSBO, par période biennale**
(en millions de dollars É.-U.)



► II. Résultats stratégiques

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

Stratégie

64. L'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application revêtent une importance fondamentale pour la mission de l'OIT. L'action normative de l'Organisation, qui sous-tend la promotion de la justice sociale par le travail décent et une approche centrée sur l'humain, occupe donc une place essentielle dans la vision d'un contrat social renouvelé.

65. Pour accélérer les progrès réalisés sur la voie du développement durable, l'OIT entend aider ses mandants à garantir le plein respect de tous les instruments qui ont vocation à promouvoir et à protéger les droits humains au travail. Conformément aux conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptées par la Conférence à sa 112^e session (2024) et sur la base des informations nationales extraites des rapports annuels examinés dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, l'OIT aidera les mandants à faire face aux atteintes à la liberté d'association et au droit de négociation collective qui nuisent aux relations entre les partenaires sociaux et accentuent le risque de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination ou de travail dans des conditions dangereuses. Cela passera par un travail de sensibilisation à l'importance capitale que revêt l'application des principes et droits fondamentaux au travail pour l'amélioration de la productivité, la promotion d'une croissance inclusive, la création d'emplois et la transition vers la formalité.

66. Pour s'assurer que les normes internationales du travail restent adaptées aux situations que connaissent aujourd'hui les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, l'OIT continuera par ailleurs de soutenir les travaux que mène actuellement le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) et renforcera le soutien apporté aux mandants pour qu'ils intègrent la totalité des décisions du Conseil d'administration dans leurs

stratégies nationales, régionales et sectorielles, ainsi que dans les priorités de développement définies dans les cadres de coopération.

67. Un système de contrôle faisant autorité contribuera au respect des normes internationales du travail. L'OIT facilitera l'élaboration du plan de travail du Conseil d'administration relatif au renforcement du système de contrôle et prendra des dispositions pour simplifier et moderniser la présentation des rapports. Au niveau national, elle prévoit une assistance continue pour encourager l'application effective des normes conformément aux commentaires des organes de contrôle, y compris au niveau sectoriel, et au moyen de mécanismes renforcés en matière de dialogue social et de règlement des différends liés aux normes.

68. Le suivi de la Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, adoptée par la Conférence à sa 111^e session (2023)⁶, et des résolutions concernant respectivement la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, et le travail décent et l'économie du soin, adoptées par la Conférence à sa 112^e session (2024)⁷ débouchera peut-être sur une action normative à l'appui des transformations démographiques, environnementales et numériques qui favorisent le travail décent et la justice sociale, y compris dans le cadre de réformes visant à améliorer la protection du travail et la protection sociale pour tous. Une attention particulière sera portée à la question de l'égalité des genres ainsi qu'à l'application, parmi les normes internationales du travail, des instruments techniques qui protègent les groupes de population en situation de vulnérabilité et les personnes exposées à des risques d'exclusion et de discrimination, en particulier les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs susceptibles d'être victimes de violence et de harcèlement, les personnes handicapées, les travailleurs du soin et des services à la personne, y compris les migrants et les travailleurs domestiques, les peuples indigènes, ainsi que les pêcheurs et les gens de mer.

⁶ GB.349/INS/3/3.

⁷ GB.352/INS/3/1 et GB.352/INS/3/2.

69. Si elles sont adoptées, les nouvelles normes relatives à la protection contre les dangers biologiques et au travail décent dans l'économie des plateformes seront activement promues, et la réflexion se poursuivra par ailleurs, notamment dans le cadre du suivi des résultats du Sommet des Nations Unies pour l'avenir qui s'est tenu en 2024 et du deuxième Sommet mondial pour le développement social qui aura lieu en 2025, sur les moyens normatifs et autres de tirer parti du progrès technologique et de la gouvernance économique mondiale, et de surmonter les difficultés qui peuvent en découler. L'OIT continuera également de prêter son appui aux mandants en ce qui concerne le choix des questions normatives à mettre à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail.

70. Sans déroger à l'approche tripartite de l'Organisation, on étoffera les partenariats avec le système des Nations Unies pour le développement et les mécanismes des droits de l'homme, d'autres organisations multilatérales, des institutions financières internationales désireuses de contribuer au renforcement des politiques de protection du travail et de protection sociale, des partenaires de développement qui s'emploient à mettre le commerce au service du développement durable (en particulier les États Membres qui viennent de sortir de la catégorie des «pays les moins développés»), et des institutions régionales ou nationales attachées à la défense des droits de l'homme. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire seront mises à profit pour soutenir les mandants dans les efforts qu'ils déploient pour donner effet aux normes, notamment en application des commentaires des organes de contrôle, et une attention particulière sera accordée aux cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, notamment dans le cadre des priorités thématiques de la Coalition. Sur la base des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), l'OIT fournira aussi un appui à l'intégration des droits au travail dans les politiques et les pratiques relatives au devoir de diligence au niveau de l'entreprise.

Axe de travail de l'OIT pour 2026-27

Produit 1.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail

71. L'OIT continuera de soutenir les efforts déployés par les États Membres, sur la base de consultations entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, pour accélérer la ratification des normes internationales du travail afin de protéger les travailleurs tout en tenant compte des besoins des entreprises durables, et dans le plein respect des décisions souveraines. Compte tenu également des situations et des priorités nationales en matière de développement, la stratégie vise à accroître la capacité des mandants à prendre des engagements normatifs et à les mettre en œuvre en suivant les orientations stratégiques et les priorités institutionnelles fixées par les organes de gouvernance de l'Organisation. Cela suppose en particulier que tous les États Membres s'engagent à œuvrer en faveur de la ratification universelle et de l'application des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance, et à faire le point régulièrement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, sur la ratification des normes techniques à jour dans les domaines correspondant aux quatre objectifs de l'Agenda du travail décent.

72. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- avancer sur la voie de la ratification universelle de tous les instruments fondamentaux et de toutes les conventions relatives à la gouvernance, y compris les instruments fondamentaux les moins ratifiés (tels que la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (no 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930), ainsi qu'en faveur de la ratification des conventions techniques à jour;
- élaborer des stratégies normatives permettant de planifier les ratifications en tirant pleinement parti des priorités nationales en matière de développement durable, et préparer des campagnes de portée mondiale pour promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail au vu des évolutions observées dans le monde du travail ainsi que du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres, de l'intégration économique régionale et des accords préférentiels en matière d'échanges et d'investissement;

- analyser les lacunes de la législation et des pratiques nationales dans le cadre des demandes de services consultatifs techniques (en lien avec les services consultatifs techniques fournis au titre d'autres résultats stratégiques);
- renforcer les capacités institutionnelles nécessaires pour engager des consultations tripartites sur des questions liées à la ratification, y compris en s'inspirant de l'expérience d'autres États Membres, et fournir des conseils sur les projets de législation concernant le travail ou la sécurité sociale, en amont des ratifications;
- mobiliser des ressources pour faciliter la ratification et l'application des normes internationales du travail.

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

- maintenir les soutiens apportés à ses mandants pour faciliter leur participation à l'adoption et à la mise en œuvre à tous les niveaux des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, telles qu'approuvées par le Conseil d'administration;
- entreprendre des activités de promotion ciblées pour accompagner les États Membres dans leur réflexion sur les mesures à prendre pour ratifier et appliquer dans la législation et la pratique nationales les normes internationales du travail concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, en prêtant une attention particulière aux instruments intéressant les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'aux conventions relatives à la gouvernance;
- en collaboration avec le Centre de Turin, accroître les possibilités d'utilisation des technologies de l'information et de recours à l'enseignement à distance selon les besoins des mandants, en permettant à ceux-ci d'accéder à des informations pratiques et aisément consultables, et en prenant des mesures de renforcement des capacités qui soient pertinentes aux fins de la ratification, du suivi et de l'application effective des normes;
- promouvoir de façon plus énergique les normes internationales du travail particulièrement pertinentes pour un contrat social renouvelé et pour les priorités thématiques de la Coalition, y compris la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

Produit 1.2. Capacité accrue des mandants à favoriser l'application effective des normes internationales du travail par les États Membres

74. L'application effective des normes internationales du travail dépend de la capacité des mandants tripartites à participer concrètement au processus de contrôle. Pour faire autorité, le système de contrôle doit impérativement continuer de prendre en compte les évolutions sociétales et les défis qu'elles représentent. Sa modernisation se poursuivra de façon à ce que les décisions adoptées par le Conseil d'administration du BIT puissent être appliquées et ouvrent ainsi la voie à des engagements en faveur de la justice sociale et du travail décent, et que des progrès puissent être faits et mesurés grâce à la réorganisation du système de présentation des rapports et à des synergies plus dynamiques avec le dispositif de coopération pour le développement de l'OIT, en partenariat avec le système de développement de l'ONU. L'OIT continuera aussi à aider les États Membres dans leur recherche de solutions adéquates pour combler les lacunes normatives mises en évidence par les organes de contrôle de l'OIT et régler les différends relatifs à l'application des normes internationales du travail.

75. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- donner suite aux observations formulées par les organes de contrôle au sujet de l'application des normes internationales du travail, y compris dans le contexte des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et des stratégies nationales de développement;
- examiner, dans le cadre des demandes d'assistance technique qui lui sont adressées, les projets de textes législatifs et réglementaires concernant en particulier le travail et la sécurité sociale, le travail maritime et les accords internationaux relatifs aux travailleurs migrants ou à la sécurité sociale, en vue d'aligner ces textes sur les normes internationales du travail, y compris en application des commentaires des organes de contrôle, en tenant compte du droit du travail comparé, des orientations de l'ONU et de la nécessité de respecter le principe de l'égalité des genres sur le plan rédactionnel;
- promouvoir l'intégration des normes internationales du travail, y compris le suivi des commentaires des organes de contrôle, dans les cadres de

développement nationaux, en prêtant une attention particulière à la question de l'égalité des genres et aux normes concernant les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail;

- participer de façon effective au processus de contrôle ordinaire et à toutes les procédures spéciales, y compris en cas de conciliation volontaire convenue par les parties dans le cadre de la procédure de réclamation prévue à l'article 24 de la Constitution, conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration pour renforcer la prévention des différends liés aux normes en remédiant à leurs causes profondes;
- examiner les dispositions relatives au travail qui figurent dans les accords en matière de commerce et d'investissement, et y donner effet.

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

- faciliter le travail des organes de contrôle et assurer le suivi de leurs recommandations;
- faciliter, sur demande, la collaboration des organes de contrôle avec les mécanismes des droits de l'homme de l'ONU;
- faciliter l'examen en cours des méthodes de travail des organes de contrôle en vue de leur constante amélioration;
- achever de mettre en œuvre le plan de travail relatif au renforcement du système de contrôle en modernisant les modalités de présentation des rapports, conformément à la décision du Conseil d'administration, et en rendant accessibles au public les informations sur les réglementations et les politiques;
- améliorer et promouvoir une approche de l'action normative fondée sur des données désagrégées et continuer à rendre compte chaque année des résultats obtenus au titre de l'indicateur 8.8.2 des ODD relatif aux droits du travail, tout en veillant à mieux faire comprendre, tant par les mandants que par le personnel de l'Organisation, la méthode et le codage sur lesquels cet indicateur est basé.

Produit 1.3. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à participer à l'action normative

77. Renforcer la capacité des mandants tripartites à participer pleinement et effectivement à tous les stades du cycle normatif, y compris celui de la définition des normes, est essentiel pour que l'action normative ait l'impact le plus grand possible sur la vie

des gens, notamment grâce à un suivi efficace des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN. De plus, pour accroître la cohérence des politiques au sein du système multilatéral, l'OIT doit également promouvoir la prise en main des normes internationales du travail au niveau national et renforcer la capacité des mandants, partenaires et autres parties prenantes à utiliser et diffuser ces normes dans un contexte où ils ont à gérer de multiples crises et des transitions complexes tout en poursuivant la mise en œuvre des ODD, notamment grâce à des avis techniques, au partage des connaissances et à des activités de communication et de sensibilisation.

78. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- mener régulièrement des consultations tripartites efficaces sur toutes les questions liées aux normes, y compris dans le cadre du suivi des décisions du Conseil d'administration concernant le mécanisme d'examen des normes, conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976;
- participer activement aux processus normatifs, en particulier en répondant aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et en faisant des commentaires sur les textes proposés pour discussion à la Conférence;
- faciliter les consultations régionales et le partage des connaissances sur toutes les questions relatives aux normes (sur demande);
- coopérer avec les organes de contrôle de façon efficace et en temps voulu, c'est-à-dire leur soumettre régulièrement des rapports (gouvernements) ou des communications (partenaires sociaux);
- passer en revue l'ensemble des ratifications enregistrées afin de s'assurer que les obligations contractées reflètent bien l'engagement de respecter tous les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale et le droit de négociation collective; apporter un soutien adéquat au programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres; donner effet aux recommandations du Conseil d'administration au sujet du mécanisme d'examen des normes; œuvrer à la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent et protéger les travailleurs qui doivent l'être tout en tenant compte des besoins des entreprises durables.

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

- faire avancer l'examen tripartite du corpus actuel de normes par le Groupe de travail tripartite du MEN, afin qu'il soit achevé d'ici 2028;
- continuer de renforcer les partenariats et les alliances avec d'autres entités du système des Nations Unies, les partenaires de développement (y compris dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire) et les institutions financières internationales afin d'aider les mandants dans les efforts qu'ils déploient pour appliquer les normes, y compris les observations des organes de contrôle, et en accordant une attention particulière à chacune des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, notamment dans le cadre des priorités thématiques de la Coalition;
- faciliter l'échange de bonnes pratiques en ce qui concerne les mécanismes de réglementation et autres utilisés par les mandants pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et leurs effets éventuels, ainsi que les commentaires formulés à ce sujet par les organes de contrôle;
- continuer de renforcer les capacités des mandants tripartites, des magistrats, des services d'inspection du travail, des organes de règlement des différends, des juristes et d'autres parties prenantes, tels que les partenaires de développement, les autres entités du système de développement des Nations Unies et les institutions financières internationales, à participer au système normatif en collaboration avec le Centre de Turin.

Produit 1.4. Capacité accrue des mandants à favoriser le respect, la promotion et la réalisation effectifs des principes et droits fondamentaux au travail

80. Comme l'ont réaffirmé les conclusions de la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptées par la Conférence à sa 112^e session (2024), ces droits et principes fondamentaux sont essentiels à la dignité et au bien-être des personnes ainsi qu'à l'édification de sociétés inclusives et justes. Face aux défis complexes et persistants qui font obstacle à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier les menaces contre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation

collective, l'OIT a révisé sa stratégie et mettra désormais l'accent sur les causes profondes des déficits de mise en œuvre qui touchent toutes les catégories de principes et de droits fondamentaux au travail, puisque ceux-ci sont par nature indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Cette stratégie s'appuiera sur le plan d'action pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail (2024-2030)⁸, qui combine action normative, recherche et renforcement des capacités, partage des connaissances, partenariats, mobilisation de ressources et coopération pour le développement dans quatre domaines d'action, à savoir: renforcement de la gouvernance; liberté syndicale et dialogue social, y compris la négociation collective; formalisation et entreprises durables; et égalité et inclusion.

81. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- mettre en œuvre des politiques, des stratégies et des programmes globaux, dans le respect du principe de l'égalité des genres, pour s'attaquer aux causes profondes des problèmes qui empêchent le respect, la promotion et la réalisation effectifs des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que des déficits de mise en œuvre signalés par les organes de contrôle, en particulier en ce qui concerne la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- élaborer, financer et mettre en œuvre, dans le respect du principe d'égalité des genres, les stratégies, les politiques, les textes de loi, les programmes et les mécanismes nécessaires pour s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants et du travail forcé dans le cadre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants et du travail forcé (IPEC+) et d'autres programmes phares de l'OIT.

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

- élaborer et mettre à l'essai des outils, des directives et des méthodes de mesure, en ayant recours à l'intelligence artificielle (IA) le cas échéant, en vue de procéder à des recherches qualitatives et quantitatives sur toutes les catégories de principes et de droits fondamentaux au travail, y compris sur leur nature synergique;

⁸ GB.352/INS/3/1.

- promouvoir la cohérence des politiques relatives aux principes et droits fondamentaux au travail et renforcer la participation aux partenariats mondiaux et régionaux, notamment l'Alliance 8.7, l'initiative régionale «Mettre fin au travail des enfants en Amérique latine et aux Caraïbes», l'Initiative pour le recrutement équitable et les réseaux d'affaires internationaux;
- contribuer à l'organisation de la sixième Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants en 2026;
- produire des estimations sur le travail forcé et l'esclavage moderne au niveau mondial;
- appuyer les activités de mobilisation de ressources pour toutes les catégories de principes et de droits fondamentaux au travail, en complément des autres efforts analogues entrepris pour des principes spécifiques.

Produit 1.5. Capacité accrue des mandants à appliquer les normes internationales du travail, recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres instruments sectoriels

83. Un grand nombre de problèmes appellent des travaux normatifs, stratégiques et programmatiques au niveau sectoriel. Les approches sectorielles concernant le travail décent et les entreprises durables restent en effet essentielles pour la justice sociale. Dans ce contexte, l'OIT entend aider les mandants à appliquer les volets sectoriels des normes internationales du travail et les instruments propres à des secteurs économiques spécifiques, y compris pour faire face aux transformations induites par les évolutions démographiques, environnementales et technologiques, et pour s'assurer que le potentiel de travail décent est bien maximal.

84. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- mettre en œuvre et promouvoir effectivement les instruments sectoriels des normes internationales du travail, y compris grâce à la diffusion de recueils de directives pratiques, de principes directeurs et d'autres outils; promouvoir les conclusions adoptées par les réunions sectorielles tripartites et approuvées par le Conseil d'administration en vue de l'élaboration de politiques, de programmes et

d'autres initiatives centrées sur les enjeux sectoriels du travail décent mis en évidence par le dialogue social;

- mettre en œuvre des politiques sectorielles qui tiennent compte des questions de genre, à la lumière des priorités nationales et des normes internationales du travail pertinentes, et avec la participation des partenaires sociaux;
- intégrer les normes et instruments normatifs sectoriels dans les plans nationaux de développement, les PPTD, les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et les projets de coopération pour le développement, en mettant plus particulièrement l'accent sur les secteurs les plus dangereux et la promotion d'un environnement de travail sûr et salubre.

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

- élaborer des recueils de directives pratiques, des principes directeurs et des instruments qui permettent aux mandants de faire face aux transformations sectorielles et de promouvoir le dialogue social au niveau sectoriel dans le cadre des réunions d'experts et des réunions techniques convoquées par le Conseil d'administration;
- appuyer et organiser des programmes de renforcement des capacités en vue de mettre en œuvre les normes internationales du travail applicables à des situations sectorielles, notamment avec le Centre de Turin, en prêtant attention aux questions de genre et de non-discrimination;
- renforcer la cohérence des politiques au niveau sectoriel en coordination avec d'autres organismes des Nations Unies et d'autres organisations multilatérales, et en particulier, s'agissant des normes, de toutes les mesures de suivi des recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général des Nations Unies, selon la décision du Conseil d'administration;
- étendre la base de connaissances sectorielles en développant la recherche et poursuivre la mise au point d'une interface Web consacrée aux données sectorielles qui permettra à la fois de renforcer les capacités des mandants et d'étayer l'élaboration des politiques

Résultat 2: Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents, un dialogue social efficace et une bonne gouvernance des marchés du travail

Stratégie

86. Une bonne gouvernance des marchés du travail nécessite que les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et les organisations de travailleurs soient fortes, indépendantes et représentatives, et que les systèmes d'administration du travail, y compris l'inspection du travail, soient efficaces et dotés de ressources suffisantes. Les mandants tripartites devraient être capables de mener des processus ouverts à la participation de tous pour faire progresser la démocratie au travail. Garantir l'autonomie des partenaires sociaux et leur participation à tous les niveaux constitue un élément fondamental du tripartisme, d'un dialogue social efficace et de la bonne gouvernance des marchés du travail.

87. Le rôle important que jouent les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et les organisations de travailleurs promeut le travail décent et productif ainsi que la croissance économique et le progrès social. De même, les systèmes d'administration du travail, y compris l'inspection du travail, sont essentiels pour le développement durable en ce qu'ils permettent de saisir les possibilités qu'offre l'évolution du monde du travail et de faire face aux défis qui en résultent, en contribuant à la réforme des politiques et de la législation du travail, en améliorant la conformité des lieux de travail et en soutenant les institutions et les processus de dialogue social. Lorsqu'elles s'acquittent pleinement de leurs rôles, ces institutions contribuent in fine à l'instauration de sociétés plus pacifiques, plus résilientes et plus inclusives.

88. Compte tenu de l'évolution de plus en plus rapide des marchés du travail, à laquelle s'ajoute un contexte économique mondial incertain et précaire, il est essentiel de tirer parti des atouts uniques que possèdent les mandants tripartites pour garantir l'adoption, dans le cadre du dialogue social, de mesures durables pour faire face aux défis qui se posent dans le monde du travail, sans laisser personne de côté. Par ailleurs, la mise en œuvre et la durabilité du programme de l'OIT exigent un tripartisme et un dialogue social influents et efficaces garantissant la participation active et l'adhésion des mandants à la concrétisation de tous les résultats.

89. La stratégie pour 2026-27 est centrée sur le renforcement institutionnel des mandants tripartites, afin que ceux-ci soient en mesure de répondre plus efficacement à l'évolution des besoins des employeurs et des travailleurs. Dès lors que la participation des partenaires sociaux est garantie, les mandants tripartites peuvent engager un véritable dialogue social, sous toutes ses formes, en particulier s'ils bénéficient d'un appui, par exemple si des formations et des produits de diffusion des connaissances sont mis à leur disposition. Cela suppose notamment qu'ils aient accès à des données et à des informations détaillées, de qualité et à jour sur le marché du travail et qu'ils soient à même de s'en servir.

90. En leur qualité d'institutions démocratiques représentatives, les partenaires sociaux recevront un appui sous la forme d'initiatives et d'outils destinés à renforcer leurs capacités institutionnelles afin d'accroître leur rôle au sein de la société et du marché du travail et de leur donner les moyens de s'adapter efficacement aux changements profonds en cours et d'agir sur eux. Le rôle de premier plan et la capacité d'anticipation des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs seront renforcés de manière à ce qu'elles puissent faire face aux principaux défis posés par le marché du travail et l'organisation du travail, ainsi qu'aux menaces pesant sur l'efficacité du dialogue social, la bonne gouvernance des marchés du travail et la démocratie au travail. Les efforts qui seront déployés dans ces domaines s'appuieront sur les résultats obtenus dans le cadre des activités en faveur des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs qui auront été menées en 2024-25 avec des fonds du Compte supplémentaire du budget ordinaire.

91. Les capacités juridiques et institutionnelles des systèmes d'administration du travail, y compris l'inspection du travail, seront renforcées de manière à développer ou à renforcer le dialogue social et à favoriser l'accès à la justice du travail pour tous, mettant ainsi en place les conditions nécessaires à l'établissement durable de relations professionnelles saines. Les mesures qui seront prises à cette fin consisteront notamment en un appui destiné à optimiser l'utilisation des données et des connaissances recueillies grâce à la technologie ou par d'autres moyens, et tiendront compte des conclusions de l'Étude d'ensemble de 2024 intitulée

L'administration du travail dans un monde du travail en mutation. Les actions visant à renforcer les systèmes de prévention et de règlement des différends et à promouvoir l'accès à la justice du travail pour tous sur la base des conclusions de la réunion technique tripartite devant se tenir en février 2025 seront transposées à plus grande échelle.

92. La reconnaissance des besoins spécifiques des mandants en fonction de leur situation propre déterminera les objectifs à long terme des activités de renforcement des capacités institutionnelles. L'OIT fournira des orientations concernant l'élaboration des politiques et dispensera des formations; elle assurera aussi l'accès à des connaissances, à des outils et à des travaux de recherche appliquée fondés sur des données probantes. La priorité sera donnée aux éléments indispensables des institutions fortes, et une attention particulière sera accordée aux défis et aux possibilités que présentent les transformations du monde du travail résultant du changement climatique, de la dégradation de l'environnement, des changements démographiques, des avancées technologiques et de la survenance de nouvelles crises.

93. L'accent sera aussi mis sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que de toutes les normes internationales du travail pertinentes. En vue de promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion, l'OIT apportera un appui aux organisations d'employeurs, aux associations professionnelles, aux organisations de travailleurs et aux administrations du travail afin qu'elles améliorent la participation des femmes à la gouvernance, aux fonctions de direction et aux forums de dialogue social. Les capacités des organisations des partenaires sociaux seront renforcées afin que leurs membres disposent d'outils et d'informations sur l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion.

94. En outre, un appui sera fourni afin de permettre aux mandants tripartites de jouer un rôle décisif dans la formulation et la mise en œuvre des politiques relatives aux aspects sociaux, économiques et environnementaux des stratégies nationales de développement, des plans-cadres de coopération des Nations Unies et des PPTD. Les partenariats et les processus de collaboration, notamment avec le Centre de Turin, amélioreront les résultats des activités menées par l'OIT au niveau national.

Axe de travail de l'OIT pour 2026-27

Résultat 2.1. Capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles à être fortes, indépendantes et représentatives

95. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles qui représentent les entreprises du secteur privé jouent un rôle essentiel en ce qu'elles contribuent au développement durable, sont un moteur du travail décent, de l'emploi productif et de la création d'emplois, œuvrent en faveur de politiques propices à un environnement favorable aux entreprises durables et contribuent à une prospérité économique partagée et à la justice sociale. La force des organisations d'employeurs et des associations professionnelles dépend de leur indépendance et de leur représentativité, ainsi que de leur capacité à répondre aux besoins de leurs membres en leur fournissant des conseils et des services efficaces face aux changements technologiques, démographiques, socio-économiques, politiques et environnementaux. Pour remplir leur mission, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles doivent renforcer leur efficacité institutionnelle par une bonne gouvernance, une gestion stratégique des ressources humaines et une meilleure représentativité, tout en préservant et en cultivant leur indépendance. Elles doivent également renforcer leur leadership, leur adaptabilité et leur résilience en sachant utiliser les données de manière stratégique pour prendre des décisions, fournir des services et élaborer des recommandations concrètes sur les politiques à mener.

96. Au niveau national, notamment avec le Centre de Turin, l'OIT apportera un appui aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles aux fins suivantes:

- mener, sur la base de données factuelles, des activités de plaidoyer pour des politiques de nature à créer un environnement favorable aux entreprises durables, et renforcer le leadership du secteur privé sur les questions sociales et relatives au travail, consacrant ainsi le rôle clé des organisations d'employeurs et des associations professionnelles dans la stabilité sociale et la prospérité;
- influencer davantage sur l'élaboration des politiques, notamment au moyen d'alliances et de partenariats stratégiques, d'une meilleure communication et de la participation aux activités de développement menées sous l'égide des Nations Unies;

- mettre au point des services durables et innovants et améliorer leur prestation, notamment en ce qui concerne les relations professionnelles, l'égalité des genres et la non-discrimination, les migrations de main-d'œuvre, une transition juste, la productivité, les compétences et les questions environnementales, sociales et de gouvernance;
- renforcer leur gouvernance et leur viabilité financière au moyen d'une gestion stratégique des ressources humaines et améliorer leur santé et leur résilience organisationnelles, et faire de la représentation une priorité en s'attachant à fidéliser les membres, à promouvoir leur participation et à augmenter leur nombre dans les régions géographiques et au sein des secteurs émergents ou sous-représentés;
- accroître les capacités en matière de données pour instaurer une culture de l'innovation qui reconnaisse l'importance des données pour les stratégies et la prise de décision des organisations d'employeurs et des associations professionnelles.

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

- élaborer des produits de diffusion des connaissances pour renforcer le rôle de premier plan que jouent les organisations d'employeurs et les associations professionnelles dans la recherche de solutions face aux transformations du monde du travail, notamment celles liées aux diverses formes de modalités de travail et à la reconfiguration des lieux de travail induite par la technologie et les tendances démographiques;
- promouvoir l'apprentissage et le travail en réseau des organisations d'employeurs et des associations professionnelles en mettant à leur disposition des travaux de recherche et des outils portant sur la bonne gouvernance, l'égalité des genres et la non-discrimination, afin de les aider à faire face aux transitions et à favoriser un relèvement rapide dans les situations d'après-crise, en mettant l'accent sur l'amélioration de la productivité et des compétences et sur la conduite responsable des entreprises;
- réaliser des travaux de recherche sur les conditions requises pour que les organisations d'employeurs et les associations professionnelles indépendantes puissent représenter leurs membres et promouvoir un environnement favorable aux entreprises;
- conduire des travaux de recherche sur les conséquences que l'accélération de l'évolution technologique, favorisée par les outils conçus pour faciliter la transformation numérique, entraîne pour les organisations d'employeurs et les associations professionnelles.

Produit 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

98. Il est essentiel que les organisations de travailleurs soient fortes et influentes pour qu'elles puissent contribuer à la réalisation d'objectifs sociaux, économiques et environnementaux, œuvrer en faveur de la démocratie et participer à la prise de décisions de manière démocratique. L'OIT leur apportera un appui et renforcera leur capacité à s'atteler à des questions telles que la transition juste, la sécurité et la santé au travail (SST) et le changement technologique. Une attention particulière sera accordée à la lutte contre les inégalités dans le monde du travail, en particulier celles qui touchent les femmes, les jeunes, les travailleurs de l'économie informelle et de l'économie rurale et d'autres travailleurs en situation de vulnérabilité, et l'accent sera mis sur la fixation des salaires, le dialogue social et la négociation collective, ainsi que sur l'application des normes internationales du travail pertinentes. Il est crucial de renforcer la capacité des organisations de travailleurs à influencer sur le contenu des cadres stratégiques intégrés, y compris des PPTD et des plans-cadres de coopération des Nations Unies en participant à leur négociation à tous les niveaux, ainsi que leur capacité à œuvrer en faveur d'une plus grande cohérence des politiques afin de parvenir au développement durable. Un appui leur sera fourni sous la forme de conseils sur l'élaboration des politiques, d'activités de renforcement des capacités et de produits et d'outils de diffusion des connaissances, notamment avec le concours du Centre de Turin.

99. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- élaborer des stratégies et des politiques pour améliorer la représentativité, la gouvernance, la viabilité et la démocratie interne des organisations de travailleurs et renforcer ainsi leur capacité à représenter et soutenir les travailleurs engagés dans diverses formes de modalités de travail, y compris les travailleurs de l'économie informelle, les femmes et les jeunes, et à leur fournir des services;
- créer des plateformes ou renforcer celles qui existent pour permettre aux organisations de travailleurs de développer et de promouvoir la coopération en vue d'arrêter des positions stratégiques communes et d'entreprendre des actions conjointes;

- mettre en œuvre des stratégies et des politiques de nature à produire des changements notables dans les domaines suivants: lutte contre les inégalités, salaires, politiques macroéconomiques favorables à l'emploi, déficits de protection sociale, transition juste, sécurité et santé au travail et changement technologique;
- mettre au point des positions détaillées en vue des processus de dialogue social et de négociation collective;
- consolider les institutions du travail et les processus tels que la mise en œuvre des PPTD et des plans-cadres de coopération des Nations Unies, de l'Accélérateur mondial, et du Programme 2030 et de son successeur, et participer aux débats sur le nouveau contrat social, ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des résultats;
- accroître les capacités en matière de communication et de données afin de renforcer la reconnaissance des organisations de travailleurs et leur influence sur l'élaboration des politiques et la prise de décisions.

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

- mettre en place un modèle d'intervention intégré et, à cette fin, réaliser une évaluation des besoins, des possibilités et des défis et organiser des conférences, des académies et des formations, dans le but de soutenir les programmes innovants des syndicats en matière de développement;
- promouvoir les plateformes de coopération et les réseaux de syndicats conçus pour faciliter l'élaboration de positions stratégiques communes et la mise en place d'actions conjointes, notamment au moyen de travaux de recherche et d'ateliers;
- élaborer un programme d'action intégré, comprenant notamment des produits et des outils de diffusion des connaissances, des évaluations des besoins et des séminaires sur les domaines d'action prioritaires recensés au niveau national;
- élaborer un programme de renforcement des capacités, comprenant notamment des notes de synthèse, des orientations, des ateliers, des colloques et des études de cas, pour renforcer le dialogue social et la négociation collective ainsi que la capacité à améliorer les institutions du travail et à influencer sur les débats relatifs au programme pour l'après-2030;
- mettre au point un programme sur l'innovation en matière de communication et de collecte de données pour que les organisations de travailleurs

soient davantage reconnues et aient plus d'influence sur les politiques de développement durable.

Produit 2.3. Capacité accrue des États Membres à renforcer l'influence du dialogue social et l'efficacité des institutions et processus concernant les relations professionnelles et la justice du travail

101. L'OIT encouragera et aidera ses mandants à mettre en place des cadres et des activités efficaces, inclusifs et tenant compte des considérations de genre pour assurer une bonne gouvernance du travail, ce qui favorisera la confiance dans les institutions, réduira les inégalités et garantira la protection de tous les travailleurs. L'accent sera mis sur les activités de plaidoyer à l'échelle mondiale, la production de connaissances et la fourniture d'un appui direct aux pays sur la base des normes internationales du travail, sur le renforcement de la capacité institutionnelle des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs à faire face aux transformations en cours dans le monde du travail par le dialogue social, ainsi que sur l'amélioration des mécanismes judiciaires et non judiciaires de règlement des différends qui favorisent l'accès à la justice du travail pour tous. L'action en faveur de la négociation collective sera guidée par la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective, adoptée par le Conseil d'administration à sa 349^e session (octobre-novembre 2023).

102. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- instaurer ou renforcer l'efficacité et l'inclusivité des institutions nationales de dialogue social bipartite et tripartite qui constituent des espaces essentiels pour la mise au point de politiques durables, la facilitation d'une transition juste, le renouvellement du contrat social et la promotion de la justice sociale;
- promouvoir la liberté syndicale, renforcer les processus de négociation collective s'appuyant sur des données probantes et en promouvoir les résultats afin d'améliorer les conditions de travail et de favoriser une transition juste;
- rendre les processus de dialogue social et de négociation collective plus inclusifs, notamment pour soutenir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et pour répondre aux besoins des catégories d'employeurs et de travailleurs qui sont sous-représentées;

- renforcer les cadres réglementaires et institutionnels pour assurer l'efficacité et l'inclusivité des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail, notamment en ce qui concerne le traitement des plaintes, et garantir l'accès de tous à la justice du travail;
- encourager le dialogue social, y compris la négociation collective, ainsi que la coopération et les consultations sur le lieu de travail afin que les lieux de travail soient sûrs, salubres, inclusifs et productifs, conformément aux principes et normes de l'OIT.

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

- élaborer, dans le cadre de consultations tripartites, une proposition de norme statistique sur les indicateurs relatifs aux relations professionnelles pour examen par la vingt-deuxième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), et intensifier ses travaux de recherche pour assurer la collecte continue de données sur le dialogue social et les relations professionnelles dont pourront être tirés des éléments factuels utiles pour l'élaboration de politiques à même de promouvoir le dialogue social et des relations professionnelles saines, y compris la négociation collective;
- mettre au point des orientations stratégiques intégrées et renforcer les activités de plaidoyer et de renforcement des capacités sur le dialogue social à tous les niveaux, les relations professionnelles, y compris la négociation collective, la justice du travail et la coordination des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail, notamment en ce qui concerne le traitement des plaintes;
- élaborer une nouvelle édition du rapport phare sur le dialogue social et préparer le rapport qui servira de base à la troisième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme devant se tenir à la 114^e session (2026) de la Conférence (sous réserve de l'examen par le Conseil d'administration, à sa 353^e session (mars 2025), des modalités des discussions récurrentes), et mettre en œuvre le document final de la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous qui se tiendra en 2025 (sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration);
- mettre en œuvre, à l'échelle du Bureau, un plan d'action pour la mobilisation de ressources à l'appui de la cible 8.8 des ODD sur les droits des travailleurs et en particulier la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

- développer les activités de recherche, de communication et de sensibilisation, notamment les campagnes de ratification, pour promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en tant que droits indispensables à la réalisation du travail décent.

Produit 2.4. Capacité institutionnelle accrue des systèmes d'administration et d'inspection du travail, et renforcement des cadres réglementaires nationaux pour la bonne gouvernance du travail

104. En tant qu'institutions publiques chargées de mettre en place et de promouvoir un environnement favorable à un dialogue social efficace et inclusif et à des relations professionnelles saines, de réglementer les conditions de travail et de garantir la bonne application de la législation nationale du travail, les systèmes d'administration et d'inspection du travail jouent un rôle central dans la promotion de la bonne gouvernance du travail. L'OIT intensifiera ses efforts visant à aider les États Membres à renforcer la capacité des systèmes d'administration et d'inspection du travail à formuler, sur la base de données probantes, des politiques, des lois, des stratégies et des processus de nature à renforcer les cadres réglementaires nationaux et à promouvoir la conformité des lieux de travail.

105. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- renforcer la capacité institutionnelle des systèmes d'administration du travail en procédant à des évaluations ainsi qu'en dispensant des formations et des conseils techniques et relatifs aux politiques, pour leur permettre de s'acquitter de leurs fonctions de gouvernance conformément aux normes et aux principes de l'OIT, y compris les conclusions de la discussion, à la 112^e session (2024) de la Conférence, de l'Étude d'ensemble intitulée *L'administration du travail dans un monde du travail en mutation* et les principes des Nations Unies pour une gouvernance efficace au service du développement durable;
- réviser la législation du travail et en étendre la portée juridique conformément aux normes internationales du travail et aux pratiques comparatives, en fonction de la demande et par la voie du dialogue social, afin d'établir des cadres réglementaires favorables et de faire respecter la primauté du droit, notamment pour garantir une catégorisation appropriée des travailleurs;

- renforcer la capacité institutionnelle des inspections du travail – planification et processus améliorés sur la base de données probantes, collaboration accrue avec les partenaires sociaux et les autorités publiques compétentes, programmes de formation ciblés et approches stratégiques en matière de contrôle de la conformité – afin de promouvoir le respect de la législation nationale et des conventions collectives sur les lieux de travail.

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

- collecter des données et mettre au point des activités de recherche, des orientations et des outils sur les systèmes d'administration du travail pour faciliter l'action de ces derniers en vue de renforcer leur rôle et leur fonctionnement quant à la définition et à la mise en œuvre de politiques nationales du travail conformes aux normes de l'OIT;
- conduire des travaux de recherche et mettre au point des orientations et des outils aux fins de l'élaboration de lois et de politiques relatives au

travail pour aider les États Membres à mener à bien des réformes fondées sur les normes internationales du travail et des données comparatives sur la législation et la pratique;

- mettre au point des orientations, du matériel de sensibilisation et d'autres outils pour promouvoir la mise en œuvre des *Directives de l'OIT sur les principes généraux de l'inspection du travail*, en vue de rehausser le rôle que joue l'inspection du travail dans la promotion du respect de la législation du travail et de lieux de travail conformes aux exigences, sûrs, salubres, inclusifs et productifs;
- accroître la collaboration avec les institutions partenaires et soutenir les réseaux régionaux et mondiaux qui servent de plateformes d'apprentissage mutuel et de renforcement des capacités pour les systèmes d'administration et d'inspection du travail, notamment dans le cadre de la coopération Sud-Sud.

Résultat 3: Le plein emploi productif en tant que facteur de justice sociale

Stratégie

107. Dans un climat marqué par les risques géopolitiques et l'incertitude économique, l'emploi dans le monde s'est progressivement relevé de la crise du COVID-19. La croissance de l'emploi a retrouvé son niveau d'avant la pandémie dans de nombreux pays, dont certains sont en butte à de graves pénuries de compétences et de main-d'œuvre. Toutefois, dans de nombreux pays en développement, en particulier dans les pays à faible revenu d'Afrique et d'Asie, la reprise est lente car entravée par la persistance de l'emploi informel, de la pauvreté au travail (en particulier dans les zones rurales) et des inégalités. L'accès limité et inéquitable à des possibilités d'apprentissage de qualité, combiné au fait que les systèmes d'enseignement et de formation peinent à s'adapter à la rapide évolution de la demande de compétences sur le marché du travail et des aspirations des apprenants, continue de faire obstacle à l'employabilité, à la productivité, à l'insertion sur le marché du travail et aux transitions professionnelles, en particulier pour les femmes et les jeunes.

108. Le plein emploi productif est essentiel pour accélérer et soutenir les progrès vers le travail décent et la justice sociale. Il existe à l'échelle mondiale un consensus et des éléments de preuve solides à l'appui de l'argument selon lequel les politiques

macroéconomiques, industrielles et commerciales et les politiques relatives aux entreprises durables, au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, au marché du travail et à la protection sociale doivent être cohérentes pour que des emplois décents puissent être créés grâce aux cadres globaux pour les politiques de l'emploi. L'emploi décent est également essentiel pour parvenir à un développement économique, social et environnemental plus durable. Toutefois, de nombreux pays peinent toujours à traduire cette ambition en mesures concrètes, principalement en raison d'une capacité institutionnelle insuffisante et d'une marge de manœuvre budgétaire limitée.

109. Pour tirer parti des possibilités offertes par les transformations environnementales, numériques et démographiques et relever les défis qui en découlent, l'OIT aidera ses mandants à concevoir et à mettre en œuvre, par la voie du dialogue social, des cadres globaux de politiques favorables à l'emploi qui tiennent compte des considérations de genre et prévoient des mesures portant à la fois sur l'offre et sur la demande. Ces cadres englobent les politiques macroéconomiques, industrielles, sectorielles, environnementales et commerciales ainsi que les politiques relatives aux compétences et à l'investissement public et privé de nature à favoriser une transformation structurelle inclusive et à stimuler la productivité des micro, petites et moyennes

entreprises, et ce, afin d'encourager les investissements dans les infrastructures économiques et sociales et les secteurs stratégiques qui créent des emplois décents – en particulier dans l'économie verte, l'économie bleue, l'économie numérique et l'économie du soin – et contribuent à lutter contre les inégalités de revenu. Les cadres globaux pour l'emploi sont une composante essentielle du programme concret pour réduire les inégalités prévu par les conclusions concernant les inégalités et le monde du travail que la Conférence a adoptées à sa 109^e session (2021).

110. Les services consultatifs et le portefeuille d'activités de coopération pour le développement de l'OIT contribueront à améliorer les résultats concernant l'emploi des femmes, des jeunes et des personnes en situation de vulnérabilité, en particulier celles qui doivent faire face à des transitions, à des crises et à des conflits et qui, en l'absence d'un appui spécifique, y compris sous la forme d'une protection sociale, risquent le plus d'être laissées de côté. L'accent sera mis sur la création de possibilités d'emplois décents pour les femmes, en particulier dans les zones rurales, afin de réduire les inégalités de genre en matière d'emploi.

111. L'OIT fournira des conseils sur l'élaboration des politiques et un appui au renforcement des capacités en fonction de la demande, et poursuivra ses travaux d'analyse et de recherche de portée mondiale, notamment à l'aide de méthodes innovantes de collecte de données et d'études d'impact sur l'emploi. Ce faisant, elle affinera ses travaux statistiques sur l'emploi, notamment en faisant en sorte de ventiler les données en fonction des zones urbaines et des zones rurales, en vue d'améliorer les processus de suivi au niveau national, de mesurer l'impact des actions menées et de mettre en évidence les nouvelles tendances pour éclairer l'élaboration des politiques.

112. L'accent sera fortement mis sur l'appui à fournir aux mandants pour les aider à promouvoir une transformation structurelle inclusive, les relations interindustrielles et la productivité pour progresser sur la voie du travail décent et de la justice sociale, et à engager à cette fin un vaste dialogue tenant compte des considérations de genre et reposant sur des données factuelles auquel participeront les ministères des finances, de l'industrie et du commerce ainsi que les banques centrales, de manière à faire converger les politiques économiques et sociales vers la réalisation du plein emploi productif. Il s'agira notamment d'appliquer des approches sectorielles au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, en mettant l'accent sur l'économie verte, l'économie bleue, l'économie

numérique et l'économie du soin et en ciblant plus particulièrement les jeunes mais aussi les populations vieillissantes, d'analyser les conséquences sur la productivité des entreprises, notamment des micro, petites et moyennes entreprises, et d'établir des liens plus étroits entre compétences, entreprises et protection sociale.

113. Le cadre normatif de l'OIT guidera toutes les actions qui seront entreprises au titre de ce résultat, notamment pour ce qui concerne l'égalité des genres, la non-discrimination, les apprentissages de qualité, la qualité des emplois et les inégalités. Des efforts particuliers seront faits pour promouvoir la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ainsi que les normes intéressant les zones rurales telles que convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, et la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

114. Des efforts seront faits pour établir des partenariats dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire. L'Accélérateur mondial contribuera à l'élaboration de politiques intégrées en matière d'emploi et de protection sociale qui viendront à l'appui des politiques macroéconomiques et sectorielles en faveur de l'emploi, accroîtront la marge de manœuvre budgétaire et amélioreront les résultats des investissements en termes de création d'emplois et de progrès social. La Coalition appuiera des initiatives concrètes visant à créer des emplois décents au titre de sa priorité thématique consistant à promouvoir l'emploi productif et librement choisi ainsi que les entreprises durables en étendant les possibilités d'accès et les capacités en la matière.

Axe de travail de l'OIT pour 2026-27

Produit 3.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer et à mettre en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi et à intégrer l'emploi dans les politiques économiques et d'investissement

115. L'OIT apportera un appui à l'élaboration et à la mise en œuvre de cadres globaux pour les politiques de l'emploi qui soient adaptés à chaque pays, inclusifs, cohérents et qui tiennent compte des considérations

de genre dans le but de parvenir, par la voie du dialogue social, au plein emploi productif. La réalisation de cet objectif nécessitera des politiques nationales de l'emploi et l'intégration d'objectifs en matière d'emploi décent dans les plans économiques nationaux et infranationaux ainsi que dans les politiques d'investissement, les politiques industrielles et les politiques de développement. Les efforts seront centrés sur la lutte contre les inégalités en matière d'emploi et l'amélioration de la qualité des emplois, et consisteront en particulier à promouvoir l'accès à la protection sociale pour tous, notamment pour les femmes, les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés, à garantir un revenu supérieur au seuil de pauvreté et à favoriser la transition vers l'économie formelle.

116. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- élaborer et mettre en œuvre des politiques de l'emploi inclusives et intégrant les considérations de genre et les réviser de sorte qu'elles tiennent compte de l'impact économique et social du changement climatique et de la dégradation de l'environnement, des transformations technologiques et de l'évolution démographique, et qu'elles incorporent les principes et objectifs du travail décent dans les politiques et plans économiques, commerciaux, d'investissement et de développement, notamment dans les zones touchées par des crises et au niveau infranational;
- renforcer les capacités institutionnelles et encourager la coordination interministérielle aux niveaux national et infranational pour que soient élaborées des politiques favorables à une croissance inclusive, durable et créatrice d'emplois, tout en luttant contre la ségrégation professionnelle et sectorielle en fonction du genre;
- réaliser, en tenant compte des considérations de genre, des évaluations et des diagnostics de l'emploi détaillés portant notamment sur les conséquences des évolutions technologiques et démographiques et du changement climatique;
- évaluer la mesure dans laquelle les politiques sectorielles, macroéconomiques et d'investissement influent efficacement sur la quantité et la qualité des emplois au moyen d'études d'impact sur l'emploi, notamment dans l'économie du soin, et contribuent à la création d'emplois formels;
- intégrer les objectifs en matière d'emploi dans les dépenses publiques, notamment en allouant des crédits à la promotion de l'emploi.

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

- enrichir la base de connaissances par des travaux de recherche empirique sur les cadres pour les politiques de l'emploi ainsi que par l'établissement de données plus précises sur le chômage et la sous-utilisation de la main-d'œuvre;
- améliorer les outils et les orientations stratégiques à toutes les étapes du cycle de la politique de l'emploi;
- organiser, en collaboration avec le Centre de Turin, des activités de formation et d'apprentissage par les pairs consacrées aux cadres globaux pour les politiques de l'emploi, à l'intention des mandants et d'autres acteurs essentiels;
- promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail relatives à l'emploi, notamment la convention n° 122.

Produit 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

118. Guidée par sa Stratégie en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie 2030 et la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, l'OIT continuera de promouvoir des politiques et des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie inclusifs, de qualité et résilients qui répondent aussi bien aux besoins du marché du travail et des entreprises qu'aux aspirations des apprenants. Les travaux qui seront menés en 2026-27 porteront en priorité sur: les facteurs essentiels pour améliorer l'employabilité; la productivité des entreprises et leurs besoins de formation, en particulier pour ce qui est des micro, petites et moyennes entreprises et des chaînes d'approvisionnement; la diversification des mécanismes de financement; et le passage au numérique de tous les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.

119. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- élaborer et mettre en œuvre des politiques, des systèmes et des programmes nationaux inclusifs en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui tiennent

compte des considérations de genre, sont alignés sur les stratégies de développement et les politiques sociales et économiques, et soutiennent une transition juste et l'égalité des genres;

- recenser, par la voie du dialogue social et à partir des informations sur le marché du travail, les besoins de compétences, les décalages entre l'offre et la demande de compétences et les aspirations en matière de compétences, existants et à venir;
- promouvoir le dialogue social et la gouvernance tripartite aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et des programmes de développement des compétences;
- promouvoir les partenariats entre le secteur public et le secteur privé aux fins du déploiement d'infrastructures, de politiques et de programmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, notamment au moyen du numérique;
- mettre en œuvre des méthodes innovantes et inclusives en matière de gouvernance, de financement, de collecte de données sur les compétences et de fonctionnement des organes sectoriels de développement des compétences, ainsi qu'en ce qui concerne la formation en situation de travail (y compris les apprentissages de qualité), les micro-qualifications, les compétences essentielles, les conseils en matière de carrière et la validation des acquis de l'expérience, en accordant une attention particulière aux femmes (notamment pour ce qui est de leur accès aux métiers des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques), aux populations vieillissantes, aux personnes en situation de handicap, aux travailleurs migrants et aux travailleurs des entreprises nationales, de l'économie informelle et des pays en situation de fragilité;
- soutenir la transition numérique et écologique de tous les systèmes et programmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, en accordant une attention particulière à l'économie verte, à l'économie bleue, à l'économie numérique et à l'économie du soin, notamment en favorisant des parcours souples de perfectionnement et d'actualisation des compétences, compte tenu de l'émergence de nouveaux besoins de compétences liée aux plans de transition numérique et écologique, et en articulant ces systèmes et programmes avec les systèmes de protection sociale, notamment dans le cadre de l'Accélérateur mondial.

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

- réaliser des travaux de recherche empirique sur les besoins de compétences et les décalages entre l'offre et la demande de compétences dans le monde, existants et à venir; la gouvernance du développement des compétences; le soutien financier et non financier à l'apprentissage tout au long de la vie; les micro-qualifications; la mobilité des compétences et de la main-d'œuvre; la transformation numérique; l'apprentissage tout au long de la vie, inclusif et générateur de gains de productivité, dans les entreprises; la formation en situation de travail et les mécanismes de transmission des compétences;
- améliorer les orientations fournies aux mandants aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre, en lien avec la protection sociale, de politiques et de programmes efficaces en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui mettent plus particulièrement l'accent sur l'économie verte, l'économie bleue, l'économie numérique et l'économie du soin, et la transition vers la formalité;
- intensifier le partage des connaissances et le renforcement des capacités des mandants, notamment en collaboration avec le Centre de Turin et l'OIT-CINTERFOR;
- renforcer les partenariats stratégiques sur le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Union internationale des Télécommunications (UIT), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), les banques régionales de développement et la Banque mondiale.

Produit 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

121. À l'échelle mondiale, près de 80 pour cent des situations d'extrême pauvreté concernent des zones rurales marquées par une forte incidence de l'informalité, la pauvreté au travail, une croissance de la productivité atone, l'insécurité alimentaire et les effets néfastes du changement climatique. L'OIT entend tirer parti de son avantage comparatif pour renforcer les politiques et les institutions dans ces

zones en vue de promouvoir les entreprises durables, la croissance de la productivité, la création d'emplois décents et la protection sociale, en particulier à l'intention des femmes, des jeunes, des migrants et des autochtones qui travaillent dans le secteur agro-alimentaire – notamment dans la pêche et l'aquaculture –, la sylviculture et d'autres secteurs de l'économie rurale. À cet effet, elle s'emploiera notamment à soutenir des initiatives aux niveaux macroéconomique (politiques), intermédiaire (institutions) et microéconomique (collectivités, micro, petites et moyennes entreprises et ménages) visant à promouvoir le travail décent dans l'économie rurale et les chaînes d'approvisionnement, en mettant l'accent sur les nouvelles tendances telles que le passage au numérique et l'adaptation au changement climatique des travailleurs ruraux, ainsi que sur les secteurs émergents comme celui de l'énergie renouvelable.

122. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- renforcer le dialogue social pour une gouvernance efficace du marché du travail rural, notamment en améliorant, dans les zones rurales, l'organisation et la représentation des employeurs et des travailleurs au sein de leurs organisations respectives;
- élaborer et mettre en œuvre des politiques intégrées et des interventions locales en faveur de la création d'emplois décents, de la protection sociale, du développement des compétences, des entreprises durables, de la sécurité et de la santé au travail, de la croissance de la productivité et de la transition vers l'économie formelle, tout en encourageant les pratiques favorisant la résilience face au changement climatique et la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le secteur agricole;
- garantir le respect et la réalisation des droits au travail au moyen de la ratification et de la mise en œuvre effective des conventions fondamentales et des normes à jour se rapportant à la protection des travailleurs ruraux, ainsi qu'en s'appuyant sur les principes directeurs de l'OIT sur l'industrie agroalimentaire et d'autres instruments pertinents;
- élaborer et mettre en œuvre des approches et des pratiques favorisant les investissements à forte intensité d'emploi dans le cadre des programmes d'investissements dans les infrastructures rurales afin d'améliorer les ressources rurales et l'environnement naturel.

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

- intensifier les activités de plaidoyer et de sensibilisation pour promouvoir le travail décent dans l'économie rurale au sein du système des Nations Unies, et renforcer d'autres partenariats stratégiques et initiatives pilotées par l'OIT qui englobent cet objectif, comme l'Accélérateur mondial;
- renforcer les capacités des mandants dans les zones rurales grâce à des formations et à l'apprentissage par les pairs, en collaboration avec le Centre de Turin, en mettant l'accent sur les activités sectorielles;
- conduire des travaux de recherche sur les méthodes qui ont fait leurs preuves en matière de promotion du travail décent dans l'économie rurale et dans les chaînes d'approvisionnement connexes, en accordant une attention particulière aux facteurs de changement que sont notamment les transitions démographiques, l'impact des changements climatiques et environnementaux, les compétences, la formalisation et la productivité, ainsi que les droits au travail et les conditions de travail.

Produit 3.4. Capacité accrue des États Membres à concevoir et à mettre en œuvre des programmes et des services du marché du travail efficaces et efficaces pour faciliter les transitions, notamment au moyen de programmes d'investissement à forte intensité d'emploi

124. L'OIT aidera ses mandants à concevoir et à mettre en place, en veillant à leur inclusivité, des programmes actifs du marché du travail, des services publics de l'emploi et des programmes d'investissement à forte intensité d'emploi, en s'appuyant sur le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail. Des efforts particuliers seront consacrés à la mise en place d'ensembles intégrés et efficaces de programmes actifs du marché du travail combinés à des dispositifs d'aide au revenu pour les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et les groupes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, notamment les personnes handicapées, les migrants, les réfugiés et les travailleurs informels. Ces programmes et ces mesures permettront de lutter contre les difficultés particulières que rencontrent ces catégories de personnes pour s'intégrer sur le marché du travail, et utiliseront les mesures de protection sociale pour réduire la pauvreté et les inégalités, notamment pour compenser les pertes d'emplois occasionnées par des catastrophes naturelles et des conflits.

125. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- renforcer les capacités institutionnelles nécessaires à la conception et à la mise en œuvre de politiques et de programmes actifs du marché du travail qui tiennent compte des considérations de genre, soient coordonnés avec les politiques de protection sociale lorsqu'il en existe, et soutiennent l'entrepreneuriat et les entreprises durables, notamment dans le cadre de l'Accélérateur mondial;
- moderniser les services publics de l'emploi et renforcer leurs capacités, en encourageant l'innovation, le passage au numérique et les partenariats;
- renforcer les politiques et cadres juridiques relatifs aux agences d'emploi privées, conformément à la convention n° 181;
- renforcer les mécanismes servant à identifier et évaluer tout ce qui touche à l'emploi dans les investissements publics consacrés aux infrastructures ainsi que dans les marchés publics, conformément à la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949;
- concevoir, mettre en œuvre et promouvoir des approches favorisant les investissements à forte intensité d'emploi, notamment à des fins de relance après une crise, de manière à faire progresser l'égalité des genres, l'inclusion sociale, l'intégration des réfugiés, les transitions équitables, la sécurité et la santé au travail et le développement des compétences.

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

- mettre au point des guides et des outils concernant les programmes actifs du marché du travail, les services de l'emploi et les programmes publics pour l'emploi et en promouvoir l'utilisation, dans le but de favoriser des transitions inclusives et l'adoption d'approches novatrices, notamment en ce qui concerne les travailleurs âgés;
- intensifier la campagne de ratification des conventions n° 88 et n° 181;
- enrichir le contenu du portail consacré aux politiques de l'emploi en y ajoutant un répertoire des programmes actifs du marché du travail dédié aux pays en développement;
- renforcer les partenariats visant à améliorer la cohérence des services et des programmes pour l'emploi, notamment par l'intermédiaire des institutions mondiales et régionales, des institutions du secteur privé, d'autres organismes

des Nations Unies et des institutions financières internationales;

- collaborer avec le Centre de Turin en vue de renforcer la capacité des partenaires nationaux publics et privés à concevoir et à mettre en œuvre des politiques du marché du travail ainsi que des programmes et des services publics de l'emploi, à assurer le suivi de ces dispositifs et à les évaluer.

Produit 3.5. Capacité accrue des États Membres à promouvoir des emplois décents pour les jeunes

127. En se fondant sur son Plan d'action pour l'emploi des jeunes 2020-2030, l'OIT apportera un appui à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et de programmes intégrés, ciblés et modulables en faveur des jeunes, en mettant l'accent sur les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation. En fonction du contexte national, ces stratégies intégrées pourront englober des politiques macroéconomiques et sectorielles en faveur de l'emploi (en particulier dans l'économie verte, l'économie bleue, l'économie numérique et l'économie du soin), viser à améliorer l'employabilité des jeunes défavorisés grâce à des initiatives efficaces de développement des compétences répondant aux besoins du marché du travail (y compris les apprentissages), à favoriser la transition des jeunes travailleurs vers l'économie formelle, à promouvoir les droits au travail des jeunes, l'amélioration de la qualité des emplois (y compris des salaires), et la participation effective des jeunes, notamment au dialogue social. Une attention particulière sera portée à l'égalité des genres et au développement des compétences, en tenant compte de la diversité et de l'hétérogénéité de la jeunesse.

128. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- élaborer, renforcer et mettre en œuvre, notamment par l'intermédiaire de l'Accélérateur mondial, des programmes et des politiques en faveur des jeunes qui tiennent compte de la dimension de genre, soient fondés sur des données factuelles, prennent en considération la solidarité intergénérationnelle, reposent sur le dialogue social et proposent des moyens de relever les défis que posent la transition numérique, la transition démographique et la transition verte et de saisir les possibilités qui en résultent;
- élaborer, consolider et mettre en œuvre des plans d'action pour promouvoir l'emploi des jeunes;

- créer des structures de coordination interministérielle ou renforcer celles qui existent pour mettre en œuvre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes et encourager la participation de ceux-ci à toutes les étapes du cycle des politiques et aux processus décisionnels;
- renforcer les systèmes d'information, de suivi et d'évaluation servant à mesurer l'efficacité de l'action en faveur de l'emploi des jeunes, notamment au regard des indicateurs des ODD relatifs à l'emploi des jeunes;
- promouvoir des systèmes éducatifs et d'appui au développement professionnel qui tiennent compte des considérations de genre et donnent aux jeunes les moyens de faire face aux transitions tout au long de leur vie;
- mettre en œuvre des stratégies mondiales et régionales de promotion du travail décent spécialement conçues pour les jeunes, notamment la stratégie Union Africaine-OIT pour l'emploi des jeunes en Afrique.

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

- enrichir les connaissances en actualisant et en étoffant les outils et les directives de manière à faire face à des problématiques nouvelles présentant un lien avec l'emploi des jeunes, notamment la

participation des jeunes, le progrès technologique, le changement climatique, la dégradation de l'environnement, les évolutions démographiques, y compris les migrations de main-d'œuvre et les déplacements forcés, la transition vers la formalité, la promotion d'emplois décents pour les jeunes dans l'économie rurale, et la transition du travail des enfants vers l'emploi décent des jeunes;

- renforcer la capacité des mandants à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et des programmes relatifs à l'emploi des jeunes qui soient intégrés et tiennent compte des considérations de genre, y compris en collaboration avec le Centre de Turin;
- nouer des partenariats en faveur de l'emploi des jeunes et consolider ceux qui existent, au sein du système des Nations Unies et avec d'autres partenaires stratégiques, afin de renforcer la cohérence des politiques à l'échelle mondiale, notamment en pilotant l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes;
- renforcer les activités de plaidoyer et de sensibilisation en faveur de l'emploi décent des jeunes et de leur participation effective, non seulement aux processus de dialogue social mais aussi à d'autres processus, en particulier en partenariat avec d'autres organisations du système des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales.

Résultat 4: Des entreprises durables, la compétitivité et la croissance de la productivité au service du travail décent

Stratégie

130. Promouvoir les entreprises durables, la compétitivité et la croissance de la productivité au service du travail décent suppose de coordonner les politiques sociales, environnementales, économiques et industrielles. Cela nécessite aussi de prendre en considération la situation particulière de chaque pays, à savoir notamment son niveau de développement, ses ressources et ses capacités institutionnelles, ainsi que la capacité du système financier à servir l'économie réelle et la diversité des entreprises en termes de types et de tailles – qu'elles soient entièrement ou partiellement publiques ou privées. Les gouvernements jouent à l'égard des entreprises durables un rôle de réglementation, de facilitation et de promotion, y compris en en faisant eux-mêmes fonctionner, essentiellement en qualité d'employeur et de fournisseur de biens et de services. Les entreprises

du secteur public représentent plus d'un dixième des emplois dans le monde. À l'échelle mondiale, les micro, petites et moyennes entreprises représentent environ 90 pour cent des entreprises, les deux tiers des emplois et la moitié du produit intérieur brut. Plus de 80 pour cent des entreprises sont informelles et emploient environ la moitié de la main-d'œuvre mondiale, fournissant des moyens de subsistance essentiels bien que leur productivité soit généralement faible et les emplois qu'elles offrent souvent de mauvaise qualité. Les entreprises multinationales et leurs filiales représentent environ un tiers de la production mondiale, génèrent les deux tiers du commerce mondial et jouent un rôle important dans la structure des chaînes d'approvisionnement. L'économie sociale et solidaire offre des modèles économiques inclusifs et durables ancrés localement, et les coopératives comptent à elles seules plus d'un milliard de membres à travers le monde.

131. L'OIT s'attachera à promouvoir les entreprises durables, la compétitivité et la croissance de la productivité au service du travail décent en apportant à ses mandants un appui intégré, ce qui fera progresser les droits au travail ainsi que la prise en compte des besoins, des aspirations et des droits de tout un chacun. Cette approche favorisera la création de conditions propices aux entreprises durables en mettant l'accent sur des cadres stratégiques porteurs, des dispositifs d'aides financières et de soutien aux entreprises, ainsi que sur la promotion de pratiques et de modèles économiques inclusifs et durables fondés sur l'innovation, l'utilisation efficace des ressources et le respect des normes relatives au travail et à l'environnement. Une attention particulière sera accordée à la transition des entreprises informelles vers l'économie formelle, au rôle important des entités de l'économie sociale et solidaire, et à la nécessité de garantir une transition juste. L'appui envisagé est adossé aux normes internationales du travail et met en avant l'importance du dialogue social à tous les niveaux et sous toutes ses formes, y compris la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail. Il prend acte du fait que parvenir à une compétitivité durable, c'est-à-dire à faire progresser la justice sociale pour les générations actuelles et futures, suppose d'instaurer une croissance durable de la productivité pour assurer des progrès constants et une répartition équitable des avantages qui en résultent.

132. L'appui apporté par l'OIT portera sur des domaines clés, à savoir notamment les écosystèmes de productivité propices au travail décent, la formalisation des micro, petites et moyennes entreprises, les modèles économiques inclusifs et durables, la finance durable, la conduite responsable des entreprises et leur écologisation. Les activités qui seront menées en conséquence tendront à promouvoir les relations mutuellement profitables entre les entreprises, à améliorer l'accès aux services financiers, aux marchés, aux connaissances et à la technologie, à favoriser la création de synergies entre les dimensions sociales, environnementales et économiques du développement durable et à affiner les méthodes de mesure. L'appui sera adapté en fonction de la situation, du secteur ou de la chaîne d'approvisionnement concernée, et tiendra compte du contexte et des priorités nationales.

133. La stratégie tendra également à promouvoir l'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession au niveau des entreprises, et tiendra compte de la multiplicité et de l'intersectionnalité des discriminations. Une attention particulière sera

accordée aux femmes, aux jeunes, aux travailleurs âgés et aux personnes en situation de vulnérabilité, à savoir notamment les personnes handicapées, les personnes appartenant à des peuples autochtones ou tribaux ou à des minorités ethniques, les migrants et les personnes déplacées de force, en particulier dans les zones rurales et l'économie informelle. Il s'agira de promouvoir l'emploi de ces personnes, leur employabilité et leurs capacités entrepreneuriales, notamment dans le cadre des efforts déployés pour promouvoir une transition juste.

134. S'inscrivant dans le droit fil de la mission de l'OIT, la stratégie donne effet aux conclusions, décisions et résolutions pertinentes approuvées par la Conférence et le Conseil d'administration, à savoir: les conclusions concernant la promotion des entreprises durables, adoptées par la Conférence à sa 96^e session (2007); les conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, adoptées par la Conférence à sa 97^e session (2008); les conclusions concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs, adoptées par la Conférence à sa 104^e session (2015); les conclusions sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, adoptées par la Conférence à sa 110^e session (2022); et la décision sur la promotion d'écosystèmes de productivité propices au travail décent, adoptée par le Conseil d'administration à sa 346^e session (novembre 2022). L'OIT continuera de promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que des autres droits de l'homme et normes internationales du travail pertinentes dans toutes les entreprises, quels que soient leur type et leur taille, en tirant pleinement parti de la Déclaration sur les entreprises multinationales.

135. L'OIT intensifiera ses activités en matière de conseil, d'assistance technique, de recherche, de statistique et de partage des connaissances sur la durabilité des entreprises, la compétitivité et la croissance de la productivité, et renforcera ses initiatives de développement des capacités à l'intention des mandants et d'autres parties prenantes, en collaboration avec le Centre de Turin. En outre, elle élargira son portefeuille d'activités de coopération pour le développement, encouragera la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire et renouvellera ses alliances avec des partenaires de développement et de financement multilatéraux et bilatéraux, y compris des partenaires du secteur privé et des acteurs non étatiques.

136. Le travail décent et la justice sociale font partie intégrante de la durabilité des entreprises, de la compétitivité et de la croissance de la productivité. Par

conséquent, ce résultat nécessite, autant qu'il y contribue, la réalisation de progrès dans plusieurs autres domaines stratégiques, notamment l'emploi, la protection des travailleurs et la protection sociale, ainsi que la transition juste, car les entreprises durables fournissent la plupart des emplois, offrent des lieux de travail sûrs et productifs et des conditions de travail décentes, contribuent à renforcer les systèmes de protection sociale grâce aux taxes et aux cotisations, et observent des pratiques respectueuses de l'environnement.

Axe de travail de l'OIT pour 2026-27

Produit 4.1. Capacité accrue des mandants à concevoir, mettre en œuvre et assurer le suivi de cadres d'action intégrés pour un environnement propice aux entreprises durables

137. En fournissant une assistance technique propre à encourager le dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail, l'OIT facilitera la participation des mandants à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de cadres d'action intégrés qui favorisent l'instauration d'un environnement propice aux entreprises durables, la compétitivité et la croissance de la productivité et contribuent ainsi à la réalisation du travail décent. Elle s'emploiera notamment à promouvoir la cohérence des politiques et l'intégration systématique de son approche de la promotion des entreprises durables, fondée sur le respect plein et entier des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, dans les cadres de développement nationaux et sectoriels et les politiques connexes. Ces cadres et ces politiques porteront sur des domaines clés tels que le soin, l'emploi, le développement économique local, les micro, petites et moyennes entreprises, le développement productif et industriel, les compétences, la protection sociale, la finance durable, les technologies, les salaires et l'emploi des jeunes. L'Organisation soutiendra en priorité les efforts déployés par les mandants pour accompagner la transformation structurelle de sorte qu'elle soit inclusive et propice à une transition juste, notamment dans le cadre des accords commerciaux et d'investissement et des chaînes d'approvisionnement, tout en renforçant la résilience des entreprises et des travailleurs ainsi que leur faculté à s'adapter aux transitions.

138. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- entreprendre le réexamen, dans le cadre du dialogue social, des politiques relatives aux entreprises durables, y compris sous l'angle de la contribution de la finance durable et de la croissance de la productivité au travail décent, en tenant compte des considérations de genre et en se fondant sur des données factuelles;
- concevoir et mettre en œuvre des cadres d'action intégrés, cohérents et équilibrés propres à créer un environnement favorable aux entreprises durables, et en assurer le suivi;
- faciliter la collaboration interministérielle et la prise de décision aux niveaux national et infranational en vue de mettre au point des politiques de nature à promouvoir l'instauration d'un environnement favorable aux entreprises durables.

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

- mener, en tenant compte des considérations de genre, des travaux de recherche, de renforcement des capacités et de partage des connaissances sur les cadres d'action qui promeuvent efficacement les entreprises durables et la croissance de la productivité et, partant, la réalisation du travail décent, ainsi que sur la mesure de la productivité;
- redoubler d'efforts pour mettre en œuvre des programmes en faveur des écosystèmes de productivité propices au travail décent en concevant, sur la base de données factuelles, des modèles d'intervention adaptés à chaque pays;
- collaborer avec les institutions financières, notamment les banques publiques de développement et leurs réseaux, en vue de concevoir et de mettre en œuvre des cadres de financement durables pour le travail décent;

Produit 4.2. Capacité accrue des mandants à promouvoir et soutenir une conduite responsable des entreprises pour faire progresser les entreprises durables et le travail décent, y compris dans les chaînes d'approvisionnement

140. Les initiatives visant à promouvoir la conduite responsable des entreprises présentent pour celles-ci, quels que soient leur type et leur taille, des opportunités et des défis sur les plans de la durabilité, de l'amélioration de la compétitivité et de la productivité et de la création d'emplois décents. L'OIT

s'emploiera à renforcer la capacité des mandants à promouvoir la conduite responsable des entreprises en fournissant des conseils techniques et stratégiques fondés sur des données factuelles et ancrés dans les normes internationales du travail, les principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration sur les entreprises multinationales et les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste. À cette fin, elle aidera les entreprises, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, à faire face aux effets des transformations en cours, à identifier, prévenir et atténuer les incidences négatives de leurs activités, et à contribuer à l'instauration d'une croissance inclusive, d'une transition juste et de la justice sociale.

141. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- mettre au point des politiques fondées sur des données factuelles et d'autres mesures visant à promouvoir la conduite responsable des entreprises afin de favoriser un développement inclusif, une transition juste et le travail décent, en s'appuyant sur les orientations et les moyens d'action décrits dans la Déclaration sur les entreprises multinationales;
- initier des dialogues au niveau national ainsi que des dialogues entre pays d'origine et pays d'accueil sur la conduite responsable des entreprises et y prendre part, en vue de remédier aux déficits de travail décent et de stimuler la création de possibilités de travail décent, notamment dans les chaînes d'approvisionnement;
- renforcer la capacité des mandants à mettre en avant la conduite responsable des entreprises dans les accords commerciaux et d'investissement, grâce à une approche mobilisant l'ensemble des pouvoirs publics et associant les partenaires sociaux, afin de promouvoir le développement national et les priorités nationales en matière de travail décent.

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

- mettre au point des outils, des activités de formation et des notes de synthèse, et faciliter le partage des connaissances concernant les bonnes pratiques d'entreprises qui, par leur conduite responsable, contribuent à promouvoir le travail décent, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, et encourager le dialogue social et l'action collective au niveau national et transnational;
- promouvoir les moyens d'action décrits dans la Déclaration sur les entreprises multinationales et étoffer les informations sur l'exercice d'une diligence

raisonnable mises à la disposition des entreprises par le service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail;

- renforcer les partenariats internationaux et régionaux pour améliorer la cohérence des politiques et les orientations en matière de conduite responsable des entreprises, en faisant fond sur la Déclaration sur les entreprises multinationales et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme;
- renforcer le volet social des normes économiques, sociales et de gouvernance, ainsi que d'autres initiatives et cadres relatifs à la durabilité des entreprises.

Produit 4.3. Capacité accrue des mandants à faciliter l'accès des entreprises aux services d'aide au développement des entreprises et aux services financiers, améliorant ainsi leur durabilité et leur compétitivité au service du travail décent

143. L'OIT appuiera les efforts déployés par les mandants en vue de promouvoir le travail décent et une transition juste au moyen de la mise en place, avec le concours de fournisseurs publics et privés de services d'aide au développement des entreprises et de services financiers, d'une infrastructure de services efficaces pour les entreprises et leurs travailleurs. Cet appui facilitera l'entrepreneuriat et l'adoption de modèles économiques inclusifs et résilients, ce qui améliorera la résilience des entreprises et leur capacité d'adaptation face aux transitions. Il favorisera ainsi la croissance des micro, petites et moyennes entreprises et leur accès, par exemple, à des groupements d'entreprises, aux chaînes d'approvisionnement, aux marchés, ainsi qu'à la technologie et aux compétences. Il sera veillé à ce que les interventions tiennent compte des considérations de genre et soient adaptées en fonction du contexte, et certaines pourront être spécifiquement consacrées à des zones géographiques, des chaînes d'approvisionnement ou des secteurs particuliers, notamment celui de l'économie du soin.

144. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- analyser et éliminer les contraintes sous-jacentes qui font obstacle à l'accès aux financements, aux marchés et aux chaînes d'approvisionnement, en tenant dûment compte des besoins spécifiques des entreprises et de leurs travailleurs, notamment ceux en situation de vulnérabilité;

- renforcer la capacité à promouvoir l'innovation en matière de modèles de services d'aide au développement des entreprises et de services financiers, en accordant l'attention voulue aux femmes, aux jeunes, aux personnes déplacées de force et autres personnes en situation de vulnérabilité;
- stimuler la compétitivité durable des entreprises, favoriser l'entrepreneuriat (en particulier des femmes), exploiter les possibilités offertes par le numérique, renforcer la croissance de la productivité et la résilience, et promouvoir les pratiques entrepreneuriales respectueuses de l'environnement.

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

- promouvoir les services visant à aider les entreprises à s'adapter aux effets de la transformation numérique et des changements environnementaux et démographiques et à les atténuer, en s'efforçant en particulier de renforcer la résilience de ces entreprises et d'améliorer leurs résultats en matière de travail décent;
- promouvoir l'adoption d'approches tenant compte des considérations de genre qui mettent la compétitivité et la croissance de la productivité des entreprises au service du travail décent, notamment en encourageant le recours des entreprises à l'IA et aux outils numériques.

Produit 4.4. Capacité accrue des mandants à faciliter la transition des entreprises vers l'économie formelle

146. Dans le cadre de la promotion de stratégies intégrées visant à faciliter les transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle et du suivi de la discussion générale sur les approches innovantes pour lutter contre l'informalité et promouvoir des transitions vers la formalité afin d'encourager le travail décent que tiendra la Conférence à sa 113^e session (2025), l'OIT s'attachera en priorité à faciliter la transition des entreprises informelles et de leurs travailleurs vers l'économie formelle au moyen d'approches innovantes et adaptées qui s'attaquent aux déficits de travail décent, favorisent la compétitivité et la croissance de la productivité sur le long terme, renforcent la résilience des entreprises et des travailleurs et contribuent à une transition juste. L'accent sera mis sur la protection des travailleurs et la protection sociale, le développement et la reconnaissance des compétences, la croissance de la productivité, le développement des compétences et l'inclusion en matière numérique et

financière, ainsi que sur les innovations sociales et technologiques, notamment le versement des salaires par voie électronique. L'OIT s'emploiera en outre à enrichir les statistiques et la base de connaissances relatives aux entreprises informelles et à leur formalisation.

147. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- établir et valider, dans le cadre du dialogue social, des diagnostics mettant en évidence les facteurs qui font obstacle à la transition des entreprises informelles et de leurs travailleurs vers l'économie formelle et ceux qui la favorisent, et affiner les statistiques y relatives en utilisant les normes internationales les plus récentes en la matière;
- promouvoir, concevoir et mettre en œuvre des stratégies et des mesures en faveur de la transition des entreprises informelles et de leurs travailleurs vers l'économie formelle, notamment dans les chaînes d'approvisionnement, les zones rurales et certains secteurs particuliers, en simplifiant les procédures d'enregistrement, en facilitant l'accès aux services financiers, en favorisant le respect de la législation pertinente, et en stimulant la croissance de la productivité et l'amélioration des conditions de travail;
- aider les opérateurs informels et les dispositifs qui les soutiennent à créer des entités au sein de l'économie sociale et solidaire, ou à renforcer celles qui existent, pour favoriser les transitions vers la formalité, notamment en faisant en sorte que ces entités accèdent plus facilement à des sources de financement et aux marchés, offrent de meilleures conditions de travail et améliorent leur productivité.

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

- promouvoir l'échange de retours d'expérience entre les pays et les initiatives en matière de formation pour renforcer la capacité des mandants et des principales parties prenantes, notamment les fournisseurs de services financiers, à faciliter la formalisation des entreprises en tenant compte des considérations de genre;
- intensifier les partenariats et le partage des connaissances sur les bonnes pratiques et les approches innovantes propres à faciliter, de manière inclusive et compte tenu des considérations de genre, la transition des entreprises informelles et de leurs travailleurs vers l'économie formelle, notamment dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de l'Accélérateur mondial.

Produit 4.5. Capacité accrue des mandants à promouvoir une économie sociale et solidaire forte et résiliente au service du travail décent

149. L'OIT poursuivra la mise en œuvre des conclusions concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire adoptées par la Conférence à sa 110^e session (2022) ainsi que du plan d'action y relatif approuvé par le Conseil d'administration à sa 346^e session (octobre-novembre 2022). À ce titre, elle fournira aux mandants un appui qui sera fondé sur les droits, tiendra compte des considérations de genre et sera adapté à la situation de chaque pays pour les aider à tirer pleinement parti des possibilités qu'offre l'économie sociale et solidaire pour l'instauration d'économies inclusives et durables. Ce faisant, l'OIT favorisera l'inclusion socio-économique, en particulier des femmes, des jeunes, des peuples autochtones et tribaux, des personnes déplacées de force et d'autres personnes en situation de vulnérabilité. Elle s'emploiera en particulier à promouvoir l'accès équitable aux soins, à l'emploi, aux sources de financement, aux marchés et à la protection sociale, et fera le nécessaire pour favoriser la concrétisation des ODD au niveau local, la transition vers l'économie formelle et une transition juste, notamment dans les situations de crise et d'après-crise. Les mesures d'appui qu'elle mettra en œuvre viseront notamment à promouvoir l'innovation sociale, le développement des compétences, l'entrepreneuriat, la productivité, la résilience et la collaboration. L'OIT continuera également d'enrichir la base de connaissances sur l'économie sociale et solidaire, notamment en élaborant des directives sur la mesure statistique de cette économie, afin de mieux éclairer la formulation de politiques et de programmes en la matière.

150. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- élaborer et mettre en œuvre des politiques et des programmes relatifs à l'économie sociale et solidaire et aux entités qu'elle regroupe, et intégrer

la promotion de cette économie dans d'autres politiques et programmes, notamment ceux portant sur les principes et droits fondamentaux au travail, la finance durable, la transition vers la formalité, la réponse aux crises et l'économie rurale;

- engager un dialogue social sur l'économie sociale et solidaire, promouvoir l'organisation verticale, horizontale et transversale des entités qui la composent et établir des partenariats avec les réseaux constitués par celles-ci;
- promouvoir le développement des entités de l'économie sociale et solidaire, en mettant l'accent sur l'amélioration de leur productivité, de leur résilience, de leur prestation de services et de leur contribution au développement socio-économique.

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

- renforcer les capacités dans le domaine de la recherche, de la statistique et de la gestion des connaissances, notamment dans le domaine du financement de l'économie sociale et solidaire et en prévision de la mise au point, par la 22^e CIST, de méthodes de mesure de l'économie sociale et solidaire;
- renforcer les partenariats stratégiques visant à faire progresser le travail décent et le développement durable au sein de l'économie sociale et solidaire, et grâce à elle notamment les partenariats avec le Groupe de travail inter-institutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire, le Comité pour la promotion de l'action coopérative, l'Alliance coopérative internationale, et le réseau Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et Organisation;
- mieux faire connaître la contribution de l'économie sociale et solidaire à la promotion d'économies inclusives et durables, en particulier auprès des partenaires de la Coalition.

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

Stratégie

152. L'égalité des genres, l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous forment un principe et droit fondamental et un droit humain universel qui est inhérent à la justice sociale et doit être au cœur du nouveau contrat social. La discrimination restreint la

liberté des êtres humains de développer leur potentiel et de réaliser leurs aspirations professionnelles et personnelles. De ce fait, des talents sont gâchés et le travail est inéquitablement rétribué, ce qui génère entre les groupes des inégalités en matière d'emploi et aggrave les inégalités verticales et horizontales. L'élimination des discriminations structurelles,

institutionnelles et individuelles est indispensable à la réduction de la pauvreté, à l'inclusion sociale et à un développement économique équitable et durable. L'OIT continuera par conséquent de renforcer les cadres juridiques et de politiques publiques afin d'éliminer, pour tous les travailleurs, la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur l'un quelconque des motifs pour lesquels une protection est prévue par les normes internationales relatives au travail et aux droits de l'homme.

153. L'essor du numérique, les progrès technologiques, les transformations environnementales et les changements démographiques offrent de nouvelles possibilités pour la création d'emplois et la lutte contre les inégalités, mais peuvent aussi avoir pour effet de reproduire ou d'aggraver la discrimination et l'exclusion dont sont victimes les femmes et les groupes de population défavorisés, ainsi que d'exacerber la violence et le harcèlement. Il convient de renforcer les connaissances et de fédérer les efforts pour atténuer les risques associés à ces évolutions et maximiser les opportunités que celles-ci présentent si l'on veut permettre à chacun d'en tirer avantage, dans des conditions d'égalité.

154. Le principe de non-discrimination et d'égalité n'est pas négociable. Toutefois, la notion de discrimination, ses manifestations et ses effets évoluent au fil du temps. Éliminer la discrimination nécessite des politiques et des lois porteuses de changement et adaptées à la situation de chaque pays, ainsi qu'une évolution des mentalités et des comportements. Le chemin à parcourir pour y parvenir varie selon les pays.

155. L'action de l'OIT dans ce domaine sera guidée par la Déclaration du centenaire et le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres. Elle sera ancrée dans les normes internationales et les principes et droits fondamentaux au travail qui promeuvent l'égalité des genres, la non-discrimination et l'inclusion. Les progrès réalisés dans ces domaines et dans celui de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement au travail améliorent la participation au marché du travail des femmes, des travailleurs ayant des responsabilités familiales, des personnes en situation de handicap, des personnes vivant avec le VIH, des personnes appartenant aux peuples autochtones et tribaux et d'autres groupes de population défavorisés en raison de la discrimination – qui peut être multiple et intersectionnelle – dont ils sont l'objet. Ces progrès contribuent donc au plein emploi productif, à la formalisation, à la durabilité des entreprises, à la protection de tous les travailleurs et à la protection sociale universelle.

156. L'OIT renforcera la capacité de ses mandants à mettre en évidence et à démanteler les obstacles systémiques à l'égalité des genres et à l'égalité de chances et de traitement, notamment en agissant sur les possibilités de travail décent et l'accès à celles-ci, en s'attaquant aux causes profondes de la ségrégation professionnelle, en promouvant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, y compris pour réduire les inégalités entre femmes et hommes en matière de pensions, en rééquilibrant la répartition du travail de soin non rémunéré, dont la majeure partie est généralement assumée par les femmes, et en combattant la violence et le harcèlement. L'OIT aidera ses mandants à éliminer les facteurs qui entravent la représentation des femmes dans les processus de décision et de dialogue social, leur participation à ces processus et leur accès aux postes de responsabilité, et à promouvoir la progression de carrière et l'inclusion professionnelle des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques et au sein des cadres en matière de SST. À cet égard, la stratégie vise à renforcer la capacité des institutions du marché du travail, notamment celles qui interviennent dans le dialogue social tripartite, la négociation collective et l'inspection du travail, à faire progresser l'égalité, la non-discrimination et l'inclusion.

157. La mise en œuvre de la stratégie contribuera à renforcer la capacité des mandants à élaborer des politiques et à prendre des décisions sur la base de données probantes grâce à des travaux de recherche, à des outils, à des directives et à des méthodes de mesure statistique innovants intégrant une approche intersectionnelle et tenant compte d'autres aspects se rapportant par exemple à l'économie informelle et à l'économie rurale. Le rôle des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentiel pour faire progresser l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. Les bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité des genres, de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances pour tous – y compris celles mises en place à l'initiative des partenaires sociaux –, notamment celles qui visent spécifiquement les groupes de population particulièrement exposés à la discrimination et à l'exclusion, seront recueillies et diffusées.

158. L'OIT s'appuiera sur la Coalition et sa priorité thématique axée sur la lutte contre les inégalités, la discrimination et l'exclusion afin d'établir des partenariats utiles pour la cohérence des politiques et la mobilisation de ressources et d'intensifier son action dans ce domaine. Elle renforcera également les alliances stratégiques existantes tels que la Coalition internationale pour l'égalité salariale et l'Accélérateur mondial. La collaboration avec les équipes de pays des

Nations Unies et les autres organismes des Nations Unies sera développée, au moyen notamment de réseaux et de plateformes sur des thématiques telles que l'égalité des genres, la discrimination raciale, l'inclusion des personnes en situation de handicap, le VIH/sida, les questions autochtones, le changement climatique et l'intelligence artificielle. La collaboration avec le Centre de Turin et l'OIT-CINTERFOR sera importante pour l'élaboration d'initiatives globales de renforcement des capacités, en particulier dans l'économie du soin.

Axe de travail de l'OIT pour 2026-27

Produit 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

159. Pour progresser vers l'élimination de toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession et promouvoir l'égalité des genres et l'égalité des chances pour tous, l'OIT doit apporter à ses mandants un soutien intégré qui leur permette de renforcer les cadres législatifs, politiques et institutionnels pertinents. Ces cadres doivent faire en sorte que les victimes de discrimination puissent saisir la justice et demander réparation grâce à des procédures de plainte accessibles. Ces cadres ne doivent pas seulement apporter une protection juridique aux victimes de discrimination; ils doivent aussi agir sur la discrimination structurelle. En réponse aux besoins et aux priorités propres à chaque pays, l'OIT appuiera la mise en œuvre de mesures ciblées en faveur des femmes et des groupes de population en situation de vulnérabilité qui sont exposés à l'exclusion et à la discrimination, souvent pour des motifs multiples qui se recoupent.

160. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- faire progresser la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail relatives à l'égalité des genres, à la non-discrimination et à l'inclusion, en s'appuyant sur le dialogue social;
- renforcer les capacités nécessaires à la mise en œuvre de lois, de politiques et d'autres mesures plus vigoureuses pour éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession, les inégalités de rémunération et la ségrégation professionnelle, notamment par l'incorporation de dispositions relatives à l'égalité des genres dans les conventions collectives;
- faire en sorte que les institutions du marché du travail, les systèmes de protection sociale et les mécanismes de dialogue social tiennent davantage compte des femmes, des personnes en situation de handicap, des personnes vivant avec le VIH, des personnes appartenant aux peuples autochtones et tribaux et des autres groupes de population touchés par la discrimination et l'exclusion, notamment en raison de la race, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, et se fondent à cette fin sur des travaux de recherche quantitatifs et qualitatifs;
- mettre en œuvre des mesures et des programmes ciblés, axés notamment sur les principes et droits fondamentaux au travail, en faveur des groupes les plus exposés aux déficits de travail décent;
- accroître la représentation des femmes et des groupes marginalisés aux postes de responsabilité et dans les processus de prise de décision;
- élaborer et mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.

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

- élaborer des connaissances, des méthodologies et des outils permettant de mesurer l'ampleur de la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur différents motifs, ainsi que des outils pratiques destinés à promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, notamment en luttant contre la ségrégation professionnelle et en renforçant la Coalition internationale pour l'égalité salariale;
- développer les connaissances sur les moyens d'éliminer les obstacles à la liberté syndicale et à la négociation collective pour les travailleurs particulièrement exposés à la discrimination et de promouvoir la participation de ces derniers au dialogue social;
- mener et diffuser des travaux de recherche sur les moyens de promouvoir efficacement l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, notamment par l'intermédiaire de son Réseau mondial sur les entreprises et le handicap;
- mener et diffuser des travaux de recherche pour développer les connaissances et les moyens d'agir sur les possibilités qu'offrent les transformations technologiques et les nouvelles formes de discrimination qui se font jour dans ce contexte, ainsi que sur la promotion de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale dans le cadre des politiques en faveur d'une transition juste;

- en tant qu'institution coparrainant le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), promouvoir son action et ses normes, notamment la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie mondiale de lutte contre le sida visant à mettre fin à l'épidémie de VIH dans le monde du travail d'ici à 2030.

Produit 5.2. Capacité accrue des mandants à promouvoir le travail décent dans et par l'économie du soin

162. La manière dont le travail de soin est organisé est cruciale pour la promotion de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion dans le monde du travail. Une économie du soin qui fonctionne bien est un gage de bonne santé pour la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain, de création d'emplois, d'appui aux entreprises durables, d'amélioration de la productivité et de plus grande résilience face aux crises. La réalisation du travail décent passe par l'adoption et la mise en œuvre effective de politiques bien conçues en matière de congés pour soins, par un accès équitable aux services et par l'intégration du soin dans les politiques publiques pertinentes, notamment les politiques macroéconomiques et les politiques relatives à l'emploi, aux compétences, à la protection sociale et à la protection des travailleurs, aux migrations et à l'environnement. Des services de soin de qualité favorisent également l'accès des travailleurs du soin au travail décent. Le Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin (qui promeut la reconnaissance, la réduction et la redistribution du travail de soin non rémunéré, ainsi que la rétribution et la représentation des travailleurs du secteur) fournit des orientations pour la conception et la mise en œuvre de stratégies nationales intégrées et cohérentes qui promeuvent le travail décent et améliorent l'accès aux soins. L'action de l'OIT dans ce domaine s'appuiera sur les conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin adoptées par la Conférence à sa 112^e session (2024) et sera alignée sur les travaux connexes menés au titre d'autres résultats stratégiques.

163. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- préconiser et promouvoir le développement de l'économie du soin en tant que moyen de faire progresser la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail pertinentes, notamment de toutes les conventions fondamentales;

- élaborer des politiques et des systèmes de soin nationaux en encourageant l'investissement dans ce secteur afin de garantir l'accès universel aux soins, le développement des compétences, la professionnalisation et la formalisation des emplois du soin, et d'améliorer les normes de qualité, de sécurité et de santé pour les travailleurs du soin, y compris les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants, ainsi que pour les bénéficiaires des soins;
- promouvoir une répartition plus équitable des responsabilités en matière de soin en mesurant le travail de soin rémunéré et non rémunéré, en sensibilisant aux stéréotypes de genre et en luttant contre ces stéréotypes, notamment ceux liés au rôle des hommes en matière de soin;
- mettre à l'essai, avec la participation des personnes concernées, des solutions de soin et des systèmes d'aide innovants et adaptés aux différents niveaux de développement des pays, notamment à l'intention des peuples autochtones et tribaux et des personnes en situation de handicap;
- promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que des politiques et des pratiques sur le lieu de travail favorables à la famille, notamment par un renforcement accru des capacités, en collaboration avec le Centre de Turin.

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

- mettre en évidence l'éventuelle présence, dans le corpus de normes internationales du travail de l'OIT, de lacunes concernant la protection de la paternité et de la parentalité et d'autres congés pour soins, et déterminer les actions normatives ou non normatives à mener en conséquence;
- intensifier les travaux de recherche et améliorer la communication et la diffusion des connaissances sur le travail décent et l'économie du soin dans les pays à différents niveaux de développement, notamment dans le cadre d'une plateforme Sud-Sud ayant vocation à promouvoir le travail décent dans le secteur du soin;
- développer les connaissances relatives aux effets du changement climatique et du progrès technologique sur le soin, y compris le travail de soin non rémunéré, afin de faciliter l'examen des problématiques du soin eu égard aux nouveaux enjeux de la gouvernance du marché du travail et aux politiques et mesures d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets;

- organiser une consultation mondiale en vue de mettre au point de nouvelles normes statistiques internationales pour la mesure du travail de soin rémunéré et non rémunéré, ainsi que l'a demandé la 21^e CIST.

Produit 5.3. Capacité accrue des mandants à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement au travail

165. L'action de l'OIT s'appuiera sur la dynamique créée par le nombre important de ratifications de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, ainsi que sur l'expérience et les enseignements tirés de la mise en place et de l'application de mesures visant à faire d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement une réalité pour tous. La violence et le harcèlement au travail continuent de toucher de façon disproportionnée les femmes et les groupes en situation de vulnérabilité. Révélateurs d'une forme de discrimination profondément ancrée et déterminants structurels de l'inégalité, de la pauvreté et de l'exclusion socio-économique, la violence et le harcèlement au travail portent atteinte à la dignité, à la sécurité, à l'autonomie et aux perspectives d'avenir des individus, et les empêchent de jouir des principes et droits fondamentaux au travail, notamment le droit à un milieu de travail sûr et salubre. La violence et le harcèlement au travail nuisent également à la durabilité des entreprises. Les interventions de l'OIT viseront à renforcer la capacité des mandants à prévenir et combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre et sur d'autres motifs de discrimination, notamment dans l'économie informelle, en tirant parti des synergies avec les activités connexes menées au titre des autres résultats stratégiques et en tenant compte du point de vue des personnes qui y sont particulièrement exposées.

166. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- élaborer et mettre en œuvre des mesures visant à faire progresser la ratification et la mise en œuvre effective de la convention n° 190;
 - renforcer les capacités nécessaires à la consolidation des cadres juridiques, politiques et institutionnels devant contribuer à l'élimination de la violence et du harcèlement au travail, notamment les mécanismes de dialogue social, l'inspection du travail et autres dispositifs visant à assurer le respect des règles;
 - intégrer la lutte contre la violence et le harcèlement dans les cadres de promotion de l'égalité, de la non-discrimination et de la sécurité et la santé au travail;
 - promouvoir des lieux de travail, des entreprises et des secteurs exempts de violence et de harcèlement, notamment en élaborant des politiques, des codes de conduite, des conventions collectives, des mesures de prévention et des mécanismes efficaces de signalement et de règlement des différends;
 - suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre des mesures en vigueur visant à prévenir, combattre et éliminer la violence et le harcèlement à caractère discriminatoire au travail, et remédier aux lacunes constatées au niveau des politiques ou de leur mise en œuvre.
- 167.** Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:
- entreprendre des travaux de recherche sur la base d'expériences comparatives et des enseignements tirés des politiques menées quant aux mesures permettant de prévenir et de combattre efficacement la violence et le harcèlement au travail, notamment en s'appuyant sur les sciences du comportement;
 - promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective de la convention n° 190 en misant sur la communication, la sensibilisation et le développement d'outils conçus pour faciliter la mise en œuvre, notamment sur le lieu de travail et au niveau sectoriel;
 - mettre au point, sur la base d'un approfondissement des connaissances en la matière, des méthodes pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le contexte de l'informalité, des chaînes d'approvisionnement et de la réponse aux crises en tenant compte des évolutions technologiques;
 - élargir la base de données factuelles et de connaissances sur l'ampleur et les effets des différentes formes de violence et de harcèlement, notamment celles dont sont victimes les personnes exposées à des formes de discrimination qui se recoupent;
 - poursuivre les travaux méthodologiques en vue de l'élaboration de normes statistiques internationales et d'orientations pratiques pour la mesure de la violence et du harcèlement au travail.

Résultat 6: Protection au travail pour tous

Stratégie

168. Une protection adéquate et efficace de tous les travailleurs est essentielle pour leur garantir une juste part des fruits du progrès et de la croissance de la productivité, réduire et prévenir les inégalités et renforcer la résilience. En outre, en instaurant des règles du jeu équitables, la protection des travailleurs contribue à des entreprises durables et au développement économique et social.

169. Ces dernières années, on observe une tendance à la baisse du taux de décès et de maladies liés au travail, bien que les chiffres restent importants. Dans le même temps, les transformations environnementales et technologiques posent de nouveaux problèmes en matière de SST, notamment des risques de stress thermique, des risques psychosociaux et des risques pour la santé mentale. Alors que les progrès technologiques favorisent l'adoption de formes de travail, tel le travail via des plateformes, susceptibles de stimuler la création d'emplois, et de modalités d'organisation du travail, tel le télétravail, qui peuvent améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un tiers des travailleurs dans le monde travaillent de longues heures, et des problèmes de gouvernance du marché du travail sont constatés. Bien que les salaires aient, en moyenne, augmenté au cours des dernières décennies, les inégalités salariales, les écarts de rémunération entre femmes et hommes et la proportion de travailleurs faiblement rémunérés restent importants, et la part des revenus du travail est en baisse dans de nombreux pays. Le manque de possibilités de travail décent, le nombre insuffisant de filières de migration de main-d'œuvre fondées sur les droits, les conflits, les changements climatiques et environnementaux et l'évolution démographique amplifient la migration par des voies dangereuses et les déplacements forcés.

170. Dans ce contexte, s'appuyant sur les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs, adoptées par la Conférence à sa 111^e session (2023), et son suivi, ainsi que sur les principes et droits fondamentaux au travail, l'OIT soutiendra l'élaboration de politiques intégrées de la protection au travail par la voie du dialogue social, avec l'appui des organisations d'employeurs et associations professionnelles et des organisations de travailleurs libres, indépendantes, fortes et représentatives. L'accent sera mis sur les

travailleurs qui risquent le plus d'être exclus des mécanismes de protection, notamment en raison de cadres juridiques inadéquats, par exemple les migrants; les réfugiés, notamment les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays; les personnes en situation de handicap; les travailleurs de l'économie informelle; les travailleurs des micro, petites et moyennes entreprises; les travailleurs de certains groupes ou secteurs professionnels, en particulier les travailleurs domestiques, les travailleurs associatifs, les travailleurs du soin de proximité et les travailleurs à domicile; les travailleurs temporaires et les travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail.

171. L'OIT encouragera la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail pertinentes en tant que cadre directeur destiné à assurer une protection efficace de tous les travailleurs. Prenant appui sur les travaux antérieurs et les orientations tripartites existantes, elle fournira des conseils stratégiques et s'attachera à renforcer les capacités des mandants tripartites, notamment en collaboration avec le Centre de Turin. Des produits de diffusion des connaissances pertinents, actualisés et adaptés serviront de fondements aux initiatives stratégiques. Il s'agit notamment du rapport mondial sur les salaires, publié tous les deux ans, et de bases de données, de travaux de recherche sur la part des revenus du travail, ainsi que d'outils et de documents de recherche analytiques sur les milieux de travail sûrs et salubres, les salaires équitables et adéquats, y compris le salaire vital, les aménagements du temps de travail et les modalités d'organisation du travail souples et équilibrés, la protection adéquate des groupes de travailleurs exerçant des professions à haut risque d'exclusion, soumis à certaines modalités de travail ou travaillant dans l'économie informelle, ainsi que sur les migrations de main-d'œuvre équitables. Le programme phare «Sécurité + Santé pour tous», son fonds «Vision zéro», l'Initiative pour un recrutement équitable et les projets de coopération pour le développement relatifs aux politiques salariales et aux migrations de main-d'œuvre aideront les pays à atteindre les résultats escomptés.

172. La stratégie mettra davantage l'accent sur la modernisation des institutions du marché du travail afin de garantir la protection de tous dans un contexte de crises multiples et un monde du travail en mutation, en particulier aux fins suivantes:

- faire progresser les travaux sur le salaire vital, en tant que nouvel axe de travail dans le cadre plus large des politiques salariales, conformément aux orientations du Conseil d'administration;
- adapter les cadres nationaux de SST pour faire face aux risques émergents et réémergents, y compris ceux liés aux dangers biologiques et aux risques chimiques et psychosociaux, et aux effets des changements climatiques, environnementaux et technologiques sur la sécurité et la santé au travail, notamment en intégrant la SST à d'autres politiques publiques pertinentes;
- adapter les conseils sur les politiques à suivre et l'assistance technique à l'évolution des réalités migratoires dans de nombreux pays et à la complexité accrue des flux de migrants et de réfugiés, en tenant compte des atteintes aux droits du travail dont sont victimes ces groupes et des spécificités de ces derniers;
- renforcer le soutien aux politiques et à la législation sur les aménagements flexibles du temps de travail, comme le télétravail, en tenant compte de leurs répercussions sur la protection des travailleurs.

173. Pour atteindre ce résultat, il faut mettre en place de fortes synergies avec les initiatives menées dans tous les autres domaines d'action et renforcer les alliances avec les autres organismes des Nations Unies, les organisations régionales et les institutions financières internationales, en particulier sous l'égide de la Coalition. Il est notamment question ici de partenariats visant à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé au travail, d'une initiative sur les politiques salariales, en particulier le salaire vital, et d'alliances pour la protection des travailleurs domestiques. En outre, les approches de la migration de main-d'œuvre fondées sur les droits seront favorisées par des accords bilatéraux et multilatéraux, par le dialogue interrégional et par l'action de sensibilisation menée par l'OIT au sein du réseau des Nations Unies sur les migrations.

Axe de travail de l'OIT pour 2026-27

Produit 6.1. Capacité accrue des mandants à créer des milieux de travail véritablement sûrs et salubres

174. L'OIT exploitera activement les possibilités offertes par l'élévation d'un milieu de travail sûr et salubre au rang de principe et droit fondamental au travail et par le renforcement de la capacité du Bureau à influencer sur les efforts déployés dans le monde pour remédier aux problèmes traditionnels, émergents et réémergents en matière de SST, y compris ceux posés par les technologies et les changements climatiques et environnementaux. En s'appuyant sur la Stratégie globale de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2030) et le plan d'action pour sa mise en œuvre, la stratégie fédérera les actions menées pour améliorer les connaissances et l'assistance fournies aux mandants concernant les cadres nationaux en matière de SST et la gestion des risques sur le lieu de travail, et facilitera la collaboration entre les institutions et réseaux spécialisés dans le domaine de la SST.

175. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- évaluer et combler les lacunes des cadres nationaux en matière de SST pour préparer la ratification et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales relatives à la SST, à savoir les conventions n^{os} 155 et 187, et en intégrant ces normes dans les travaux des autres organismes des Nations Unies, des institutions financières internationales et d'autres partenaires concernés;
- élaborer des politiques de SST inclusives qui s'appuient sur des données probantes, tiennent compte des considérations de genre et soient coordonnées, fondées sur le dialogue social, alignées sur d'autres mesures d'action publique, notamment celles relatives aux autres principes et droits fondamentaux au travail, à la santé et à l'environnement, et renforcées par elles;
- établir des systèmes nationaux de SST solides, dotés de cadres juridiques, de politiques et de programmes adéquats qui couvrent, entre autres éléments, les besoins de qualifications, la nécessité de disposer de données actualisées et complètes sur les lésions et les maladies et les possibilités de financement durable;

- renforcer les capacités des institutions de SST, des organisations d'employeurs et associations professionnelles, des organisations de travailleurs et des organes consultatifs tripartites à tenir compte des spécificités des différentes catégories de dangers et de risques, en mettant l'accent sur la prévention des dangers biologiques et des risques chimiques et psychosociaux;
- adapter les interventions aux besoins de professions, de groupes de travailleurs, de secteurs et d'entreprises spécifiques, en accordant une attention particulière aux spécificités des micro, petites et moyennes entreprises, des entités de l'économie sociale et solidaire, des chaînes d'approvisionnement, de l'administration publique et de l'économie informelle.

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

- élaborer des outils techniques, stratégiques et de diffusion des connaissances, pour promouvoir les conventions de l'OIT relatives à la SST et leur mise en œuvre effective;
- établir des rapports et organiser une réunion d'experts sur la SST et les phénomènes météorologiques extrêmes ainsi que des consultations tripartites sur d'autres sujets à la demande du Conseil d'administration, organiser la discussion normative sur les risques chimiques qui débutera en 2027, et mener des études préparatoires sur l'ergonomie et la sécurité des machines;
- publier un rapport mondial triennal présentant des estimations et des tendances actualisées sur les accidents du travail et les maladies professionnelles mortels et non mortels, sur l'évolution des cadres nationaux relatifs à la SST et sur les risques émergents et réémergents;
- mettre au point une stratégie aux fins de l'élaboration de lignes directrices statistiques internationales, d'outils de renforcement des capacités et de directives sur les données de SST dans la perspective de la 22^e CIST;
- faciliter et diriger les échanges entre les mandants de l'OIT, les institutions spécialisées et les experts en SST, au moyen notamment d'une plateforme mondiale de partage des connaissances, et organiser des réunions sur les aspects scientifiques et techniques de la SST ainsi que des événements et des campagnes de sensibilisation aux niveaux mondial et régional, en particulier à l'occasion de la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail et du Congrès mondial triennal pour la sécurité et la santé au travail.

Produit 6.2. Capacité accrue des États Membres à fixer des salaires adéquats et à promouvoir un temps de travail décent

177. Des millions de travailleurs de l'économie formelle et de l'économie informelle dans le monde continuent de toucher de très bas salaires pour une durée du travail excessive. L'OIT redoublera d'efforts pour aider ses mandants à fixer des salaires adéquats et à réduire les inégalités salariales, en particulier les écarts de rémunération entre femmes et hommes. En outre, elle soutiendra ses mandants dans leurs efforts visant à réduire les horaires de travail excessifs et à adopter des aménagements du temps de travail et des modalités d'organisation du travail qui soient souples et équilibrés et contribuent à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être, ainsi que l'égalité des genres et la productivité. Le Bureau mettra par ailleurs en œuvre les conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, adoptées par le Conseil d'administration à sa 350^e session (mars 2024).

178. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- améliorer, par le dialogue social, l'adéquation des salaires et les systèmes de fixation des salaires, y compris le salaire minimum légal ou négocié, la rémunération dans le secteur public, la négociation collective des salaires et la réduction des écarts de rémunération, en tenant compte des besoins des travailleurs et de leurs familles, ainsi que des facteurs économiques, dont la productivité;
- évaluer et mettre en pratique la notion de salaire vital conformément aux principes de l'OIT;
- élaborer des lois, politiques et autres mesures nationales et apporter des ajustements aux lois, politiques et autres mesures nationales existantes et, dans le cadre de la négociation collective, limiter la durée du travail, y compris les heures supplémentaires, et garantir des périodes de repos adéquates;
- mettre en place, au moyen de lois, de conventions collectives et d'autres mesures, des aménagements du temps de travail et des modalités d'organisation du travail, comme le télétravail, qui soient souples et équilibrés, protègent les travailleurs et stimulent la productivité.

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

- élaborer un cadre d'évaluation pour la fixation des salaires et un recueil d'informations sur les politiques salariales;
- promouvoir et mettre en œuvre les conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital;
- publier la nouvelle édition du Rapport mondial sur les salaires;
- élargir la base de connaissances sur les aménagements du temps de travail et les modalités d'organisation du travail, y compris le télétravail, souples et équilibrés, leur incidence sur la protection des travailleurs, notamment la santé, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité des genres et la protection de la déconnexion des travailleurs à l'ère numérique, ainsi que sur la productivité.

Produit 6.3. Capacité accrue des États Membres à étendre le bénéfice de la protection des travailleurs à ceux qui risquent particulièrement d'être privés d'une protection adéquate

180. Les travailleurs de certains groupes professionnels et certains secteurs, notamment les travailleurs domestiques, les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin, les travailleurs soumis à certaines modalités de travail, ainsi que les travailleurs des micro, moyennes et petites entreprises, présentent un risque plus élevé d'être exclus des mécanismes de protection, en particulier lorsque la protection juridique est insuffisante et la gouvernance faible. L'informalité reste un obstacle majeur à une protection adéquate des travailleurs. L'OIT s'emploiera aux niveaux mondial, national et sectoriel à renforcer la capacité des mandants à concevoir et à mettre en œuvre des mesures adaptées, inclusives et tenant compte des considérations de genre, afin de garantir à tous les travailleurs une protection au travail adéquate et efficace, en accordant une attention particulière à ceux qui sont plus exposés au risque d'exclusion en raison des caractéristiques de leur travail et à ceux qui se trouvent dans une situation de crise ou d'après-crise. Ces interventions, qui viendront compléter les travaux menés au titre du produit 4.4 sur la transition des entreprises informelles vers l'économie formelle, porteront sur l'informalité dans les entreprises formelles et les ménages, et s'inscriront dans le droit fil de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

181. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- réaliser des diagnostics tenant compte des considérations de genre afin de mieux comprendre les causes profondes de l'exclusion des travailleurs des mécanismes de protection, de définir des pistes d'amélioration et de contribuer aux mesures politiques et réglementaires pour faciliter l'inclusion de tous les travailleurs;
- concevoir et mettre en œuvre des politiques et des mesures législatives et d'application pour améliorer la protection des travailleurs, en particulier ceux qui sont exposés à un risque élevé d'exclusion;
- élaborer des approches innovantes pour lutter contre l'informalité dans les entreprises formelles et au sein des ménages et pour prévenir l'informalisation d'emplois formels;
- renforcer la capacité des partenaires sociaux à tenir compte, dans le cadre du dialogue social sur la protection au travail, de la situation et des points de vue des travailleurs exposés à un risque élevé d'exclusion.

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

- mener des travaux de recherche sur la manière de protéger les travailleurs plus exposés au risque d'exclusion, en prenant en considération les liens d'interdépendance entre la protection des travailleurs et les objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent;
- élargir les connaissances sur l'accès à la protection au travail au moyen de stratégies visant à faciliter une transition réussie de l'économie informelle vers l'économie formelle et de l'insécurité vers la sécurité du travail;
- élaborer des produits de sensibilisation et de diffusion des connaissances sur la manière dont la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi que d'autres outils comme la coopération sur le lieu de travail, favorisent la protection des travailleurs;
- concevoir et documenter des méthodes visant à modifier les normes sociales et à améliorer la protection des travailleurs domestiques, notamment en prenant appui sur les sciences du comportement, et à accroître la reconnaissance et la protection des agents de santé communautaires et des travailleurs du soin, conformément aux orientations figurant dans les conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin, adoptées par la Conférence à sa 112^e session (2024).

Produit 6.4. Capacité accrue des États Membres à renforcer et à mettre en œuvre des cadres justes et efficaces pour régir la migration de main-d'œuvre

183. Bien que la migration de main-d'œuvre reste la principale forme de mobilité dans le monde, l'évolution de la démographie et des technologies ainsi que les facteurs climatiques, environnementaux et politiques contribuent à une augmentation continue des flux migratoires mixtes. L'OIT aidera ses mandants à s'adapter à cette nouvelle dynamique et à établir des réponses plus efficaces et plus cohérentes pour garantir des marchés du travail inclusifs et qui fonctionnent bien, ainsi qu'à moduler les activités menées en fonction des besoins et de la situation propres aux différents groupes de migrants. L'intérêt croissant que suscite l'élargissement des possibilités de migration régulière, en tant que moyen de satisfaire la demande de main-d'œuvre dans les secteurs en tension, impose de renforcer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits et ouverte aux considérations de genre afin de protéger les travailleurs migrants et réfugiés, de maximiser et garantir un partage équitable des avantages de la migration, et de s'attaquer aux conséquences de la fuite des cerveaux pour les pays d'origine.

184. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- préparer la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail applicables aux travailleurs migrants et promouvoir les principes directeurs pertinents, en particulier les *Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable* et les *Principes directeurs de l'OIT sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force au marché du travail*, pour lutter contre l'informalité et les migrations irrégulières en s'appuyant sur des approches sectorielles ciblées, des services et le dialogue social, notamment la négociation collective et la mise en commun des bonnes pratiques offrant des solutions pour sortir de l'irrégularité, compte tenu des opinions des travailleurs migrants et réfugiés;
- promouvoir l'égalité de traitement et la non-discrimination, un milieu de travail sûr et salubre, la protection des salaires, l'accès aux mécanismes de la justice du travail et de recours, ainsi que l'extension de la protection sociale aux migrants, aux réfugiés et à leurs familles;

- améliorer le développement, la reconnaissance et la mise en adéquation des compétences et des qualifications des travailleurs migrants et réfugiés et renforcer et mettre en œuvre les programmes ciblés d'intégration sur le marché du travail, de réintégration et d'entrepreneuriat;
- adapter et mettre en œuvre les orientations mondiales sur le recrutement équitable dans l'entreprise et au niveau local et sectoriel en tenant compte des effets de la numérisation sur les pratiques de recrutement;
- renforcer les stratégies d'adaptation aux migrations de main-d'œuvre et aux déplacements induits par les changements climatiques et environnementaux, les conflits et les catastrophes.

185. Aux niveaux régional, interrégional et mondial, l'OIT s'attachera à:

- promouvoir les normes internationales du travail pertinentes et mettre en avant au sein du Réseau des Nations Unies sur les migrations et d'autres structures, notamment dans le contexte du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières et du Pacte mondial sur les réfugiés, le rôle important joué par les partenaires sociaux;
- apporter un appui à la production de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre, élargir la base de données statistiques de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre, mettre à jour les estimations concernant les travailleurs migrants et procéder à des analyses sur la migration de main-d'œuvre, les travailleurs réfugiés et la manière dont ces questions s'articulent avec les nouvelles tendances;
- intensifier les actions de sensibilisation, renforcer les partenariats et mobiliser des ressources en faveur d'approches fondées sur les droits en matière de migration et de mobilité de main-d'œuvre, notamment par des accords bilatéraux et multilatéraux sur le travail et la sécurité sociale, le dialogue interrégional, des initiatives sur les entreprises, des programmes et des projets sur les migrations et les flux mixtes, en particulier concernant les personnes déplacées de force, et la diffusion des outils et orientations de l'OIT.

Résultat 7: Protection sociale universelle

Stratégie

186. La protection sociale permet de prévenir et de réduire la pauvreté et les inégalités, contribuant ainsi à des sociétés plus justes et plus équitables. Les systèmes de protection sociale complets et durables sont plus efficaces lorsqu'ils font partie intégrante de politiques macroéconomiques, industrielles, sociales et de l'emploi qui augmentent l'offre d'emplois décents et de services de qualité. Une stratégie équilibrée ayant pour objectifs la croissance économique, le plein emploi productif et la protection sociale universelle est essentielle pour garantir l'accès au travail décent pour tous, condition indispensable non seulement pour hisser les gens hors de la pauvreté mais aussi pour prévenir la pauvreté et l'exclusion. La hausse des investissements dans la protection sociale instaure un environnement favorable à la transformation économique, au plein emploi productif, à la création de travail décent, à la formalisation, à la croissance de la productivité et aux entreprises durables, ce qui en retour permet d'élargir l'assiette de l'impôt et des cotisations sociales. En outre, l'amélioration de la transparence et de la qualité des services des institutions de protection sociale de même que la promotion du dialogue social permettent de renforcer la confiance dans les institutions publiques.

187. Malgré les progrès accomplis ces dernières années, plus de 47 pour cent de la population mondiale ne bénéficient toujours d'aucune forme de protection sociale. Le déficit de financement à combler dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire pour parvenir à une protection sociale universelle s'élève en moyenne à 3,3 pour cent du produit intérieur brut par an. Les difficultés qui entravent depuis longtemps l'extension de la couverture sociale, parmi lesquelles les contraintes budgétaires et la persistance de l'informalité, sont encore aggravées par la transition démographique, notamment le vieillissement de la population, ainsi que par les déficits de travail décent dont souffrent les jeunes et les femmes, la crise climatique actuelle et les progrès technologiques récents qui transforment le monde du travail.

188. L'OIT continuera d'aider les mandants tripartites à accélérer la mise en place et le renforcement progressifs de systèmes de protection sociale universelle, y compris de socles de protection sociale, qui favorisent le travail décent, étendent la couverture à tous les travailleurs, quels que soient leur type d'emploi et la taille de leur entreprise, et qui soient durables, résilients et adaptables aux situations de crise

afin de protéger les personnes risquant le plus de voir leurs conditions de vie se dégrader, ce qui facilitera une transition juste vers des économies et des sociétés plus durables où chacun a sa place.

189. Dans le respect des normes internationales du travail pertinentes et sur la base d'un dialogue social efficace, il s'agira avant tout d'étendre la protection sociale à des groupes qui se heurtent à des obstacles particuliers et n'y ont pas accès, notamment les travailleurs de l'économie informelle, de l'économie rurale et de l'économie du soin, les travailleurs indépendants, les travailleurs domestiques, les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel, les migrants, les réfugiés ainsi que leurs familles, les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap.

190. L'OIT aidera les mandants à mettre en place et à renforcer progressivement des systèmes de protection sociale durables, complets et adéquats qui soient adaptables aux différents contextes nationaux, en coordonnant ces efforts avec d'autres politiques. Elle agira en faveur de systèmes de protection sociale qui remédient aux vulnérabilités, facilitent l'adaptation, protègent les populations et renforcent la résilience face aux effets collatéraux du changement climatique, comme le risque accru de maladie ou de perte de revenus. La protection contre le chômage et l'assistance sociale, associées à des politiques actives du marché du travail, seront notamment favorisées afin de compenser les pertes d'emplois et de moyens de subsistance résultant des politiques d'atténuation du changement climatique. Alors que les mesures de protection sociale, telles que la protection contre le chômage, garantissent la sécurité du revenu voulue, les politiques actives du marché du travail – telles que les services de l'emploi, la formation, le développement et l'actualisation des compétences, et d'autres interventions sur le marché du travail – ont entre autres effets positifs celui d'améliorer l'employabilité des travailleurs concernés. L'OIT encouragera également l'adoption d'un système de protection sociale fondé sur les droits dans les contextes de crise, le but étant de renforcer les systèmes nationaux pour en faire le socle d'une reprise durable.

191. À l'heure où de plus en plus de pays sont aux prises avec le vieillissement de la population, il faudra aussi veiller à combler les lacunes de la protection sociale en matière de santé, à élargir l'accès aux soins de longue durée pour tous ceux qui en ont besoin et à sécuriser le revenu des personnes âgées. La priorité sera donnée à celles et ceux dont la capacité contributive est trop limitée pour pouvoir bénéficier d'une assurance sociale, notamment les femmes, qui connaissent bien souvent des interruptions de carrière plus longues et plus fréquentes en raison de la répartition inégale du travail de soin non rémunéré au sein des ménages. Les activités s'attacheront aussi à favoriser la durabilité des systèmes de retraite et à promouvoir des politiques cohérentes et intégrées en matière d'emploi, de marché du travail, de services sociaux et de soin, y compris pour les jeunes.

192. L'OIT fournira des conseils normatifs et stratégiques aux fins de l'amélioration des cadres juridiques, politiques et institutionnels de la protection sociale au niveau national. Elle renforcera, notamment en collaboration avec le Centre de Turin, les capacités des décideurs et des administrateurs en charge de la protection sociale ainsi que celles des représentants des travailleurs et des employeurs à concevoir, à financer, à mettre en œuvre et à superviser les systèmes de protection sociale, tout en promouvant le dialogue social. L'OIT appuiera également la formulation et la mise en œuvre de politiques intersectorielles et d'autres mesures intégrées visant à combler les lacunes persistantes en matière de couverture et d'adéquation des prestations et à favoriser une transition juste vers des économies et des sociétés plus durables. Elle encouragera en outre l'élaboration de stratégies pour un financement durable des systèmes de protection sociale fondées sur une marge de manœuvre budgétaire raisonnable et des analyses rigoureuses des coûts. Le programme phare sur la mise en place de socles de protection sociale pour tous continuera de jouer un rôle d'appui décisif dans la fourniture de services techniques aux mandants, notamment dans le contexte de l'Accélérateur mondial.

193. Des partenariats stratégiques seront mis à profit afin d'accroître la portée et l'impact des activités de l'OIT et de renforcer son rôle de chef de file en ce qui concerne la cohérence des politiques de protection sociale et leur alignement sur les normes internationales du travail au sein du système multilatéral, notamment dans le cadre de l'Accélérateur mondial, de la Coalition, du Partenariat mondial pour la protection sociale universelle (USP2030) et du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale (SPIAC-B).

L'OIT contribuera aux débats en cours sur le financement de la protection sociale et appuiera la mise en œuvre des résultats pertinents aux niveaux mondial, régional et national. Forte des enseignements tirés de sa collaboration avec le Fonds monétaire international, l'OIT s'attachera en outre à resserrer ses liens avec les institutions financières internationales autour de la question des marges budgétaires, et travaillera avec d'autres partenaires du système multilatéral pour développer la solidarité mondiale en matière de financement de la protection sociale.

Axe de travail de l'OIT pour 2026-27

Produit 7.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer des politiques, des stratégies et des cadres juridiques de protection sociale qui soient durables, efficaces, inclusifs et tiennent compte des considérations de genre

194. L'OIT appuiera l'élaboration de stratégies et de politiques de protection sociale inclusives et de systèmes nationaux fondés sur les droits, conformes aux normes internationales du travail, parallèlement à son action visant à générer du travail décent et à promouvoir les entreprises durables. Cela passera par des stratégies innovantes et concrètes destinées à étendre la protection aux entreprises ainsi qu'aux travailleurs et aux personnes qui se heurtent à des obstacles les empêchant d'en bénéficier. L'accent sera aussi mis sur une meilleure coordination entre les régimes contributifs et non contributifs afin de garantir une protection sociale durable, complète et adéquate pour tous. Cette approche repose sur les principes d'équité et de solidarité et sur la mutualisation des risques, de manière à ne pas faire peser une charge financière excessive sur certains employeurs et travailleurs. Enfin, l'OIT s'efforcera de promouvoir une amélioration des politiques publiques et des mesures administratives propre à garantir la transférabilité des droits des travailleurs entre les différentes formes d'emploi, et de leur assurer ainsi l'accès à la protection sociale tout au long de la vie tout en favorisant la mobilité sur le marché du travail.

195. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- développer et renforcer les capacités à concevoir et à mettre en œuvre des systèmes de protection sociale durables, complets et adéquats, y compris des socles de protection sociale, tenant compte des

considérations de genre et du handicap, fondés sur le dialogue social et ancrés dans des cadres juridiques s'inspirant des normes internationales de sécurité sociale les plus récentes, dont la convention n° 102 et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012;

- concevoir et mettre en œuvre des stratégies novatrices visant une protection sociale universelle, l'accent étant particulièrement mis sur l'extension de la couverture sociale aux travailleurs de l'économie informelle et à d'autres travailleurs, quelle que soit leur forme d'emploi, y compris les travailleurs indépendants, les travailleurs des plateformes numériques et les travailleurs ruraux, ainsi que leurs familles, et quels que soient le type et la taille de leur entreprise;
- concevoir et mettre en œuvre les politiques et les mécanismes de financement nécessaires pour assurer une couverture santé universelle et la sécurité des revenus au moyen de différents régimes de protection sociale (maternité, maladie, retraite, chômage, accidents du travail, invalidité, etc.), en tenant compte des transitions démographiques et en s'appuyant sur les normes les plus à jour, afin de garantir l'adéquation et la prévisibilité des prestations.

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

- promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 102 et des autres instruments à jour en matière de sécurité sociale;
- mener des travaux de recherche et élaborer des orientations stratégiques sur le lien entre la protection sociale et l'emploi ainsi que sur les méthodes combinant le financement contributif et le financement par l'impôt de systèmes de protection à plusieurs niveaux pour tous les travailleurs, quel que soit leur type d'emploi;
- tirer parti des partenariats stratégiques, dont le SPIAC-B, l'USP2030 et le Réseau P4H pour la protection sociale de la santé afin d'assurer la prise en compte systématique de la protection sociale aux niveaux international et national conformément aux normes internationales du travail.

Produit 7.2. Capacité accrue des États Membres à renforcer les systèmes de protection sociale et à en assurer le financement durable et adéquat ainsi que la bonne gouvernance

197. L'instauration d'une protection sociale universelle nécessite des systèmes bien conçus, gérés efficacement et financés de manière durable, conformément aux normes internationales du travail. À cette fin, l'OIT entend aider ses mandants à améliorer la gouvernance et l'administration de leurs systèmes de protection sociale, l'accent étant mis sur la modernisation et la numérisation de l'administration publique afin d'optimiser l'utilisation des ressources et d'améliorer l'efficacité des dispositifs de versement des prestations. Il s'agira de renforcer la viabilité des régimes de protection sociale en procédant périodiquement à des révisions actuarielles, à des estimations de coûts et à des analyses de la marge budgétaire afin de dégager des possibilités de réforme et de trouver des sources de financement nationales à des fins d'extension, en les complétant, le cas échéant, par des fonds internationaux. Le soutien prévu sera apporté notamment au moyen de l'Accélérateur mondial et du programme phare sur la protection sociale. Il consistera à développer et à améliorer les outils statistiques et de suivi utilisés pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs nationaux et mondiaux en matière de protection sociale.

198. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- élaborer des stratégies de financement efficaces, équitables et durables pour la protection sociale, conformément aux objectifs nationaux et aux normes internationales du travail, en consultation avec les ministères des finances et les institutions financières internationales, afin de garantir une marge de manœuvre budgétaire suffisante dans ce domaine;
- renforcer les capacités des autorités statistiques nationales à collecter et à analyser les données pertinentes sur la protection sociale afin d'améliorer l'administration et les résultats des régimes et des programmes, d'éclairer les débats sur les politiques, ainsi que de suivre et de rendre compte des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés à l'échelle nationale et mondiale;

- améliorer la gouvernance, la coordination institutionnelle et l'administration des institutions de protection sociale, notamment par des révisions actuarielles en adéquation avec les normes internationales du travail, ainsi que par la numérisation des systèmes de protection sociale et leur interopérabilité.

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

- renforcer les capacités de collecte et d'analyse de statistiques nationales exhaustives concernant les différents volets des systèmes de protection sociale, y compris dans le cadre du suivi des ODD en tant qu'institution garante de l'indicateur 1.3.1, et publier le *Rapport mondial sur la protection sociale* pour orienter l'action;
- appuyer l'élaboration de normes numériques à laquelle procède la Digital Convergence Initiative concernant l'interopérabilité des systèmes de protection sociale en vue d'améliorer l'efficacité et les résultats des systèmes nationaux de protection sociale;
- rassembler des données, mettre au point des orientations et dégager des bonnes pratiques en ce qui concerne le renforcement des mécanismes d'inspection de la sécurité sociale et l'amélioration du respect des règles dans toutes les catégories d'emploi;
- enrichir la base de données factuelles et renforcer la coordination en matière de financement des politiques de protection sociale, y compris dans le cadre du suivi de la quatrième Conférence internationale sur le financement du développement;
- mener des travaux de recherche et élaborer des orientations pour améliorer la gestion financière et la viabilité budgétaire et économique des régimes de sécurité sociale, y compris par des réformes des retraites, eu égard au vieillissement de la population et à d'autres mégatendances.

Produit 7.3. Capacité accrue des États Membres à utiliser des politiques intégrées en lien avec la protection sociale pour favoriser des transitions personnelles et professionnelles inclusives et faire face aux transformations structurelles

200. Dans un monde du travail qui évolue rapidement, l'OIT appuiera le renforcement des politiques et des systèmes de protection sociale, parallèlement à d'autres mesures sociales, budgétaires, économiques

et relatives à l'emploi, y compris la protection des travailleurs, afin de faciliter les transitions tant personnelles que professionnelles et de s'attaquer aux transformations structurelles que sont les évolutions démographiques, le changement climatique, l'essor du numérique et d'autres mégatendances, ainsi que les crises humanitaires. Face au vieillissement de la population, l'accent sera mis sur des approches intégrées qui élargissent l'accès aux services de santé et de soins de longue durée, de même que l'accès du personnel soignant et des jeunes à un travail décent, ce qui permettra d'élargir l'assiette des cotisations versées aux régimes de retraite publics et de garantir la viabilité des systèmes de protection sociale. Il s'agira en outre de relier les politiques de protection sociale et les prestations connexes à d'autres politiques (prise en charge médicale et sociale, emploi, politiques actives du marché du travail, entreprises, fiscalité) afin de contribuer à la formalisation de l'emploi et des entreprises et de favoriser des transitions inclusives.

201. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- poursuivre une approche intégrée de l'emploi, de la protection sociale, de la prise en charge médicale et sociale et de la politique environnementale, y compris dans le cadre des stratégies de formalisation, conformément à la recommandation n° 204, notamment au moyen de l'Accélérateur mondial;
- renforcer le volet «santé» de la protection sociale conformément à la convention n° 102 et aux recommandations pertinentes, répondre à la demande de services de soins de longue durée et mettre en adéquation la protection sociale et les politiques de soin afin d'offrir une protection adéquate aux travailleurs du soin quel que soit leur type d'emploi, et reconnaître le travail de soin non rémunéré, y compris en prévoyant des crédits d'assurance sociale au titre des activités de soin, conformément aux conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin, adoptées par la Conférence à sa 112^e session (2024);
- étendre la protection contre le chômage tout en facilitant l'accès aux politiques actives du marché du travail propices au travail décent et à l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi qu'aux programmes d'actualisation et de perfectionnement des compétences, en reliant les programmes de protection sociale et les services de l'emploi, y compris dans le cadre des mesures d'atténuation et d'adaptation adoptées face au changement climatique;

- renforcer les systèmes de protection sociale fondés sur les droits et conformes aux normes internationales du travail, à savoir la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, dans les contextes de crise, pour jeter les bases du redressement, de la consolidation de la paix et du développement durable.

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

- mener des travaux de recherche et élaborer des orientations afin de protéger les populations contre les effets négatifs des crises climatiques, de réduire la vulnérabilité et de renforcer la résilience pour faciliter une transition juste grâce à la protection sociale;
- mener des travaux de recherche, favoriser la collecte de données, actualiser, diffuser et mettre en œuvre des orientations sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants, aux réfugiés et à leurs familles, ainsi que sur la portabilité de leurs droits à protection, conformément aux normes internationales du travail;
- mener des travaux de recherche et élaborer des orientations sur le volet «santé» de la protection sociale, en répondant au besoin croissant de services de soins de longue durée de qualité et en améliorant les conditions de travail dans l'économie du soin;
- collaborer avec d'autres entités des Nations Unies, des institutions financières internationales et d'autres partenaires, y compris avec les fonds multilatéraux pour le climat, sur le rôle de la protection sociale dans la promotion d'une transition juste.

Résultat 8: Le numérique au service de la justice sociale et du travail décent

Stratégie

203. Le monde du travail est actuellement mis à l'épreuve par la vague de nouvelles technologies numériques, parmi lesquelles l'IA, l'Internet des objets, la robotique et les chaînes de blocs, qui déferle sur lui. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle essentiel à jouer pour que ces technologies soient centrées sur l'humain et contribuent au travail décent et à la justice sociale. Étant donné les contraintes propres aux pays en développement, il faut aussi veiller à ce qu'elles n'aggravent pas la fracture numérique mais participent au contraire à la réduction des inégalités, dans les pays et entre eux, tout en favorisant les progrès vers la réalisation des ODD.

204. La création de nouveaux emplois décents permettant de réintégrer les travailleurs victimes de suppressions d'emplois exige des politiques appropriées, élaborées dans le cadre du dialogue social, tandis que les questions éthiques et les problèmes de protection de la vie privée liés à l'IA nécessitent des cadres de gouvernance efficaces si l'on veut que le déploiement de cette technologie respecte les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que le droit à la protection de la vie privée en ce qui concerne les données personnelles des travailleurs. Les plateformes numériques offrent la possibilité d'accéder aux marchés mondiaux, de

rationaliser les opérations et d'introduire plus de flexibilité dans la gestion de la main-d'œuvre. Il n'en reste pas moins indispensable de veiller à ce que les possibilités offertes par ces plateformes créent des emplois décents, où que ce soit dans le monde.

205. Pour parvenir à ce résultat, il faudra s'inspirer de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, des discussions du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation durant la section de haut niveau de la 350^e session du Conseil d'administration (mars 2024), ainsi que du résultat de la discussion normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes qui aura lieu aux 113^e (2025) et 114^e (2026) sessions de la Conférence, et de la discussion générale de la Conférence sur le thème «exploiter tout le potentiel des technologies pour servir le travail décent». Les normes internationales du travail existantes constituent des références importantes pour les nouveaux travaux en matière de technologie et de travail décent, par exemple la Partie IV de la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984.

206. Moyennant des mesures intégrées, l'OIT développera et diffusera des connaissances et renforcera la capacité de ses mandants à tirer parti des technologies numériques, dont l'IA, en faveur du travail décent. Des outils de diagnostic et des évaluations spécifiques seront utilisés à l'appui des

processus d'élaboration des politiques et de réglementation au niveau national, et le dialogue social sera encouragé afin de garantir des résultats durables et inclusifs. L'OIT s'attachera tout particulièrement à aider ses mandants à répondre aux besoins des personnes les plus touchées par la fracture numérique, parmi lesquelles les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs ruraux, les migrants et les réfugiés, les travailleurs des micro, petites et moyennes entreprises ainsi que les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle.

207. L'OIT renforcera également la capacité des mandants à régir un monde du travail toujours plus tourné vers le numérique, grâce à l'élaboration de politiques et de réglementations inclusives et efficaces, conformes aux normes internationales du travail. En outre, l'OIT mettra en œuvre des initiatives de développement des capacités institutionnelles en coopération avec le Centre de Turin afin de tirer parti des technologies numériques pour améliorer les services d'administration du travail, tels que les services de l'emploi, les services d'aide aux entreprises, la protection sociale et l'inspection du travail, et accroître ainsi l'efficacité et l'inclusivité des résultats. L'Observatoire de l'OIT sur l'IA et le travail dans l'économie numérique constituera une plateforme mondiale incontournable pour le partage des connaissances, l'apprentissage et la collaboration avec les mandants ainsi que les autres partenaires.

208. Les partenariats stratégiques seront renforcés aux niveaux mondial, régional et national afin de mettre à profit les compétences spécialisées et les synergies existantes, notamment avec l'Envoyé du Secrétaire général de l'ONU pour les technologies, l'UIT, l'UNESCO, le Programme des Nations Unies pour le développement et d'autres entités du système des Nations Unies, ainsi qu'avec les institutions financières internationales, les organisations régionales, les universités et les groupes de réflexion, le cas échéant. Il sera indispensable de renforcer la coopération pour le développement si l'on veut mettre en œuvre la stratégie avec succès. Les pays pionniers de l'Accélérateur mondial ayant donné la priorité à la transition numérique bénéficieront d'un appui.

209. Les résolutions adoptées lors du Sommet de l'avenir, en 2024, dont le Pacte numérique mondial, et lors du deuxième Sommet mondial pour le développement social, en 2025, fourniront à l'OIT des éléments d'orientation générale pour sa stratégie dans ce domaine. Les cadres régionaux pertinents seront également pris en compte (par exemple, le Pacte numérique africain de l'Union africaine).

Axe de travail de l'OIT pour 2026-27

Produit 8.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer des politiques et des stratégies intégrées pour créer des possibilités d'emplois décents dans l'économie numérique

210. Le numérique et l'IA sont synonymes de défis et d'opportunités pour le marché du travail, puisqu'ils créent des emplois mais rendent aussi obsolètes certains métiers, et qu'ils font évoluer la composition des emplois existants et les besoins de compétences. Ces mutations étant susceptibles de toucher des millions d'entreprises et de travailleurs, il est essentiel de pouvoir actualiser et perfectionner ses compétences pour acquérir les capacités numériques voulues ou évoluer vers de nouvelles fonctions. La rapidité des mutations à l'œuvre risque en outre d'entraîner une inadéquation des compétences, tandis que l'accès limité aux infrastructures, le manque de compétences numériques et l'insuffisance du financement font que certaines entreprises, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, sont soumises à des contraintes plus importantes lorsqu'il s'agit d'intégrer l'IA et d'autres nouvelles technologies dans leurs activités, en particulier dans les pays en développement où l'informalité est prédominante.

211. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- effectuer des diagnostics et des évaluations, y compris la modélisation des effets des technologies numériques sur différents secteurs, emplois (quantité et qualité), entreprises et compétences (besoins);
- prendre en compte l'emploi et la création d'emplois décents, dont les compétences nécessaires et les conditions préalables à la création d'entreprises durables, lors de la formulation et de la mise en œuvre des politiques et stratégies nationales et sectorielles concernant le numérique et l'IA;
- participer au dialogue social sur les politiques et les stratégies de transformation numérique aux niveaux national et sectoriel afin d'optimiser leur potentiel pour l'emploi et la création d'emplois décents, notamment en instaurant des mécanismes de coordination entre le ministère du Travail et le ministère en charge de la transformation numérique, ainsi que les partenaires sociaux, en renforçant ceux qui existent déjà, et en créant des voies favorables à une participation effective des partenaires sociaux.

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

- affiner les travaux de recherche et mettre au point des orientations sur l'incidence des politiques et stratégies concernant le numérique et l'IA sur les différents secteurs, emplois, compétences et types d'entreprises, ainsi que des approches visant à réduire la fracture numérique et les répercussions sur les entreprises et les travailleurs, notamment en tirant parti de l'expérience des mandants tripartites et via l'Observatoire de l'IA et du travail dans l'économie numérique;
- en collaboration avec le Centre de Turin, renforcer la capacité des mandants à évaluer l'impact du numérique et de l'IA dans le monde du travail, ainsi que l'incidence des politiques et stratégies intégrées concernant le numérique et l'IA;
- développer un système basé sur l'IA pour moderniser la Classification internationale type des professions en analysant les données des portails en ligne sur les offres d'emploi, en définissant de nouvelles fonctions fondées sur les normes professionnelles les plus récentes et en suivant les tendances en matière d'emploi.

Produit 8.2. Capacité accrue des États Membres et des partenaires sociaux à promouvoir une gouvernance inclusive et efficace pour l'économie numérique

213. Partout dans le monde, la transformation numérique exige de déployer des efforts pour garantir une gouvernance inclusive et efficace du travail – et exploiter de nouvelles possibilités pour y parvenir. Les technologies numériques peuvent être problématiques, par exemple du fait des nouveaux risques qui en découlent pour la sécurité et la santé au travail ou des possibilités de discrimination propres à l'usage des algorithmes. Cela étant, le numérique peut ouvrir de nouvelles perspectives d'inclusion des travailleurs dans les dispositifs de protection existants (facilitant ainsi la transition vers l'économie formelle) et d'amélioration du respect de la législation (dans le but par exemple de mieux protéger les salaires). Il pourra être nécessaire de renforcer la protection des travailleurs et la protection sociale, notamment en ce qui concerne les données personnelles des travailleurs et la transparence de l'utilisation des algorithmes, ou de définir de nouveaux principes de réglementation (par exemple l'obligation de soumettre à un contrôle humain les décisions ayant une incidence sur la sécurité de l'emploi et sur les conditions de travail). Le dialogue social, y compris la négociation collective, est essentiel pour garantir une

gouvernance inclusive et efficace des marchés du travail à l'ère numérique.

214. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- suivre les effets des technologies numériques, ainsi que des réglementations y relatives, sur la protection des travailleurs et la qualité du travail, évaluer les lacunes réglementaires potentielles et fournir des orientations qui favorisent le travail décent pour tous les travailleurs concernés;
- assurer une gouvernance inclusive et efficace du travail qui permette de tirer parti des possibilités offertes par le numérique et de relever les défis susceptibles d'en découler pour le monde du travail;
- promouvoir la ratification et l'application d'une (ou de plusieurs) norme(s) internationale(s) du travail sur le travail décent dans l'économie des plateformes, si elle(s) est(sont) approuvée(s);
- engager un dialogue social et promouvoir la négociation collective sur l'adoption et le déploiement des technologies numériques dans les divers secteurs et sur les lieux de travail, selon une approche centrée sur l'humain et qui favorise le travail décent.

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

- mener des travaux de recherche sur les effets du numérique sur la gouvernance du travail et compiler et diffuser les pratiques existantes en la matière qui favorisent le travail décent, y compris via l'Observatoire de l'IA et du travail dans l'économie numérique;
- appuyer les travaux qui seront menés dans le cadre de la deuxième discussion sur le travail décent dans l'économie des plateformes à la 114^e session de la Conférence (2026);
- fournir un appui technique à la réunion tripartite d'experts consacrée à la protection des données personnelles des travailleurs à l'ère du numérique;
- promouvoir la cohérence multilatérale et donner un degré de priorité élevé au volet «travail décent» dans les initiatives mondiales axées sur la gouvernance du numérique et de l'IA, notamment en soutenant la mise en œuvre des engagements pris au titre du *Pacte numérique mondial* et dans d'autres cadres pertinents.

Produit 8.3. Capacité accrue des États Membres et des partenaires sociaux à tirer parti de la numérisation des services pour le travail décent

216. Les technologies numériques, y compris l'IA, sont de plus en plus intégrées dans le fonctionnement des institutions du travail, notamment dans les systèmes d'administration et d'inspection du travail, les services publics de l'emploi et les administrations de la sécurité sociale. Les technologies numériques et les données qu'elles génèrent peuvent aider ces institutions à améliorer l'efficacité et l'efficacité de leurs services, tout en encourageant l'inclusion grâce à de moindres difficultés d'accès. Le numérique peut accompagner la transition vers la formalité, notamment en offrant des outils adaptés pour répondre aux multiples causes de l'informalité, dont les obstacles à l'enregistrement des entreprises ou des travailleurs ou le contournement des règles. En outre, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs et associations professionnelles exploitent les technologies numériques pour améliorer leurs prestations de services et la communication avec leurs membres, ainsi que la collecte et la diffusion de données.

217. Au niveau national, l'OIT apportera un appui à ses mandants aux fins suivantes:

- recueillir et diffuser des informations sur l'utilisation innovante des technologies numériques et de l'IA pour améliorer l'efficacité des services en faveur du travail décent, y compris, par exemple, dans les systèmes d'administration du travail, les administrations de sécurité sociale et les services publics de l'emploi;

- donner aux institutions les moyens d'aider les micro, petites et moyennes entreprises à réduire la fracture numérique et à saisir de nouvelles opportunités, notamment par le développement de leurs activités et l'offre de services financiers;
- promouvoir, concevoir et mettre en œuvre des services et des outils numériques, tels que les systèmes électroniques de paiement des salaires et de gestion des dossiers, pour apporter un appui aux services d'inspection du travail, y compris en collaboration avec le Centre de Turin et d'autres organisations.

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

- améliorer l'état des connaissances et les partenariats et diffuser les bonnes pratiques et les approches innovantes des technologies numériques qui favorisent la transition vers la formalité, notamment leur application aux activités financières, au paiement des salaires et aux plateformes d'administration en ligne;
- consolider les connaissances et les données mondiales sur la réduction de la fracture numérique grâce à la numérisation des services, y compris en diffusant les bonnes pratiques via l'Observatoire de l'IA et du travail dans l'économie numérique;
- fournir des orientations et renforcer les capacités en matière d'intégration des données interinstitutionnelles sur le marché du travail et d'interopérabilité des systèmes de données et d'information, notamment pour améliorer les informations et l'intermédiation sur le marché du travail, les prestations de protection sociale et les contrôles de conformité effectués par les services d'inspection du travail.

► III. Résultat relatif à la cohérence des politiques

Résultat 9: Des politiques plus cohérentes et une action plus vaste pour faire progresser la justice sociale par le travail décent

Stratégie

219. Du fait de son mandat en matière de promotion de la justice sociale et du travail décent, de sa structure tripartite ainsi que de son approche et de son action normatives, l'OIT est particulièrement bien placée pour mener, dynamiser et façonner les initiatives multilatérales visant à aider les pays à trouver les compromis pouvant se révéler nécessaires entre des politiques économiques, sociales et environnementales concurrentes. Dans un contexte mondial en évolution rapide, marqué par des crises et des transformations qui s'entrecroisent – allant des ralentissements économiques au changement climatique, en passant par les inégalités sociales et les changements démographiques –, il est urgent et crucial de renforcer la cohérence des politiques et d'amplifier l'action pour accélérer la réalisation des ODD et jeter les bases du programme mondial pour l'après-2030, en s'appuyant sur un nouveau contrat social.

220. Cette position de leader devrait permettre à l'OIT d'approfondir la collaboration au sein du système des Nations Unies et avec les institutions financières internationales et d'autres organisations mondiales, régionales et nationales, et d'en accroître l'impact. Les résultats du Sommet de l'avenir, du deuxième Sommet mondial pour le développement social et de la quatrième Conférence internationale sur le financement du développement ouvrent des pistes quant aux moyens à mettre en œuvre pour faire face aux répercussions immédiates des récentes crises mondiales sur le plan socio-économique et sur le marché du travail, et pour engager les changements profonds indispensables à l'instauration d'un développement durable. L'OIT devrait continuer d'œuvrer à ces objectifs au sein des forums multilatéraux pertinents tels que le G7, le G20, les sommets des BRICS⁹ et la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques, afin que les engagements internationaux se traduisent par des mesures concrètes qui créent des emplois décents et fassent progresser la justice sociale.

221. La Coalition jouera un rôle central dans les efforts que l'OIT déploiera pour renforcer la cohérence des politiques et amplifier l'action menée au titre de tous les résultats stratégiques. Elle offrira une plateforme dynamique pour mobiliser les engagements politiques, favoriser les partenariats stratégiques et obtenir les investissements nécessaires pour promouvoir la justice sociale et le travail décent à l'échelle mondiale et régionale, ainsi qu'au niveau des pays. Elle permettra à ses partenaires de mener des actions concrètes à l'appui des priorités nationales et d'amplifier l'impact de ces actions par une collaboration multilatérale coordonnée. La position de l'OIT à la tête de la Coalition et le fait qu'elle en abrite le secrétariat lui permettra de jouer un rôle de premier plan dans la définition des thématiques de la Coalition et de veiller à ce que celle-ci tienne compte de ses valeurs et de ses priorités stratégiques. En outre, l'OIT collaborera avec les partenaires de la Coalition en vue de donner suite au résultat du deuxième Sommet mondial pour le développement social, renforçant ainsi la prise en compte des objectifs relatifs à la justice sociale et à l'emploi dans les priorités stratégiques.

222. L'Accélérateur mondial, l'une des initiatives à fort impact de l'ONU destinée à accélérer la réalisation des ODD et l'un des cadres d'intervention clés de la Coalition, renforcera la collaboration et la cohérence des politiques en vue de la création d'emplois décents et de l'extension de la protection sociale. Il permettra de réaliser davantage d'avancées au titre des résultats stratégiques en aidant les mandants de l'OIT à élaborer et à financer des politiques et des programmes en matière d'emploi et de protection sociale intégrés, fondés sur les droits et tenant compte des considérations de genre. Grâce à une collaboration élargie entre les entités des Nations Unies, les partenaires de développement et les institutions financières, l'Accélérateur mondial aidera les mandants des pays pionniers à saisir les occasions offertes par les engagements politiques pris au plus haut niveau et à mobiliser l'ensemble des pouvoirs

⁹ Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud.

publics pour accroître les ressources nationales allouées aux politiques et programmes relatifs à l'emploi et à la protection sociale, stimuler les investissements générateurs de dividendes sociaux, générer d'importants effets multiplicateurs sociaux et économiques et garantir le respect des principes inhérents au travail décent. Le groupe directeur de l'Accélérateur mondial prêter son concours aux activités conjointes de plaidoyer et aux dialogues sur l'action à mener organisés aux niveaux mondial et régional, tandis que le dispositif d'appui technique dirigé par l'OIT et son pôle d'expertise continueront d'offrir des services de conseil, d'améliorer les possibilités de financement et de fournir aux comités directeurs nationaux et aux équipes de pays des Nations Unies les capacités nécessaires à la réalisation des objectifs des feuilles de route nationales dans le cadre du dialogue social.

223. Pour relever les défis associés aux transformations à l'œuvre à l'échelle mondiale, il faut aussi renforcer la collaboration au sein du Bureau à l'appui d'une approche intégrée et cohérente de la conception et de la mise en œuvre des politiques qui s'inscrive dans une vision transversale des différents résultats stratégiques. Cette approche donnera lieu à une action soutenue et coordonnée, ce qui se traduira par un impact accru au niveau des pays et renforcera la position de l'OIT au niveau mondial dans quatre domaines thématiques: i) la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; ii) une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables; iii) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, les investissements et le commerce; et iv) le travail décent dans les situations de crise et d'après-crise. L'OIT continuera de stimuler la coordination et de favoriser une action intégrée à l'échelle du Bureau dans ces quatre domaines thématiques et entre eux dans le cadre des programmes d'action prioritaire définis dans le programme et budget pour 2024-25. Cela supposera de coordonner les avis techniques et d'appuyer la conception de politiques et de mesures intégrées, notamment au moyen d'une approche sectorielle, qui favorisent l'innovation et l'adaptabilité. L'examen à mi-parcours de la mise en œuvre des programmes d'action prioritaire, en 2026, étayera les décisions à prendre quant aux modalités futures.

Axe de travail de l'OIT pour 2026-27

Produit 9.1. Meilleure cohérence du soutien multilatéral à l'élaboration et au financement de stratégies intégrées de promotion de la justice sociale par le travail décent

224. Pour donner corps à la vision d'un nouveau contrat social dans le cadre duquel la justice sociale sera le fondement d'une paix durable, d'une prospérité partagée et de l'égalité des chances, il faut adopter une approche globale et coordonnée qui apporte des réponses aussi bien politiques qu'institutionnelles plus fortes, à tous les niveaux. Il est urgent de réaliser cette vision, car il est nécessaire de répondre aux pressions croissantes au niveau mondial et d'accélérer la réalisation des ODD, en s'appuyant sur la dynamique des engagements politiques pris récemment et en se préparant pour un cadre de l'après-2030 qui donne la priorité à la justice sociale.

225. L'OIT tirera parti de manière stratégique de sa position et de sa participation aux forums politiques de haut niveau pour aider ses mandants à relever les défis mondiaux et pour intensifier ses activités et en étendre la portée, en veillant à ce que son approche centrée sur l'humain soit prise en compte dans les programmes d'action mondiaux et mise en œuvre de manière effective. La Coalition servira de cadre principal pour l'action, les activités de plaidoyer et la gestion des connaissances et pour la mobilisation, à tous les niveaux, d'engagements politiques, de projets de coopération et d'investissements au service de la justice sociale. Dans ce contexte, l'Accélérateur mondial jouera un rôle clé en ce qu'il orientera la collaboration et le soutien vers l'élaboration et le financement de stratégies intégrées destinées à créer des emplois décents et à étendre la protection sociale.

226. L'OIT s'attachera à:

- soutenir les efforts déployés par les mandants à différents niveaux pour contribuer à la définition du nouveau contrat social, en mettant au point des produits de diffusion des connaissances et des activités de renforcement des capacités qui contribueront à la mise en œuvre des résultats des sommets des Nations Unies portant sur le travail décent et à l'élaboration du programme pour l'après-2030;
- renforcer la collaboration avec le G7, le G20, les BRICS, les institutions et les réseaux financiers régionaux et internationaux, comme le réseau Finance en commun, et d'autres processus intergouvernementaux afin d'améliorer la

cohérence des politiques en faveur de la justice sociale et du travail décent, en réalisant des évaluations d'impact ex ante et ex post et en apportant des contributions normatives, stratégiques et techniques de haut niveau;

- soutenir les efforts déployés par ses mandants pour intégrer l'Agenda du travail décent dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies et les stratégies nationales de développement afin de participer à la mise en œuvre des PPTD et de collaborer aux initiatives spéciales pilotées par les partenaires de la Coalition pour faire progresser la justice sociale et le travail décent;
- poursuivre le développement de la Coalition en mettant l'accent sur la mise en œuvre d'initiatives clés qui répondent aux besoins des mandants et sur la mobilisation d'efforts collectifs au service de l'action, des activités de plaidoyer et de la diffusion des connaissances, à l'appui des résultats stratégiques de l'OIT;
- encourager de nouvelles possibilités de collaboration avec les partenaires de la Coalition et renforcer celles qui existent afin d'obtenir sur le terrain des résultats concrets et tangibles qui viennent appuyer les priorités thématiques, l'intégration du dialogue social et du tripartisme et le cadre normatif de l'OIT;
- continuer de piloter l'Accélérateur mondial pour favoriser la mise en œuvre de politiques et de programmes relatifs à l'emploi, aux entreprises et à la protection sociale qui soient cohérents et intégrés et tiennent compte des considérations de genre, encourager la réalisation d'investissements dans des secteurs à fort impact, et promouvoir l'établissement de cadres de financement nationaux adéquats et durables;
- renforcer la capacité des mandants à mettre en œuvre les feuilles de route nationales, à accroître les financements et à obtenir des résultats durables alignés sur les ODD, au moyen d'une assistance technique, de méthodes innovantes, d'outils sur mesure et de formations à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques intégrées concernant l'emploi, les entreprises et la protection sociale pour soutenir les transitions, sur la base des normes internationales du travail;
- rassembler des données factuelles sur l'impact de la Coalition et de l'Accélérateur mondial, recenser les bonnes pratiques, mener des travaux de recherche et suivre les progrès accomplis au regard des résultats attendus.

Produit 9.2. 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

227. Il est essentiel d'accélérer la transition vers la formalité, conformément à la recommandation n° 204, pour agir sur les causes profondes des déficits de travail décent, de la pauvreté et des inégalités et réaliser l'aspiration à la justice sociale. Par une coordination et une intégration efficaces des politiques et du soutien visant à faire avancer la transition vers la formalité, l'OIT contribuera à la réalisation du travail décent pour tous: i) en favorisant, parmi les mandants et au sein système multilatéral, une compréhension commune, fondée sur des données factuelles, des moyens de s'attaquer à l'informalité et à ses causes profondes; ii) en renforçant la capacité des mandants à concevoir, mettre en œuvre et suivre des stratégies inclusives et intégrées grâce à des mécanismes de coordination efficaces et au dialogue social; iii) en mettant en place des partenariats stratégiques au sein du système multilatéral.

228. Pour renforcer la coordination et la cohérence des politiques aux niveaux national et mondial, l'OIT s'attachera à:

- enrichir le corpus de données factuelles sur l'informalité par pays, notamment en soutenant la mise en œuvre des normes de la 21^e CIST sur l'économie informelle, pour sensibiliser les mandants, le système multilatéral et les autres parties prenantes clés, aux moyens d'opérer la transition vers la formalité et aux mesures visant à prévenir l'informalisation, et favoriser, par le dialogue social, la définition et la mise en œuvre de ces moyens et de ces mesures;
- concevoir des activités de développement des capacités concernant les stratégies de formalisation intégrées et tenant compte des considérations de genre, coordonner la mise en œuvre de ces activités et favoriser la cohérence et les synergies entre les différentes interventions menées aux niveaux national et sectoriel, en accordant une attention particulière au rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la recommandation n° 204;
- coordonner, avec le concours et la collaboration de l'ensemble du Bureau, la mise en œuvre de la stratégie qui découlera des conclusions de la discussion générale que la Conférence tiendra à sa 113^e session (2025) sur des approches innovantes pour lutter contre l'informalité et promouvoir des transitions vers la formalité afin d'encourager le travail décent;

- enrichir et diffuser les connaissances sur les approches efficaces et intégrées pour faciliter la transition vers la formalité en compilant des données factuelles sur ce qui fonctionne;
- élaborer des méthodes, des outils et des modèles d'intervention innovants, notamment en prenant appui sur les technologies numériques et les sciences du comportement, pour réduire les déficits de travail décent, augmenter la productivité dans l'économie informelle et soutenir la transition vers la formalité;
- promouvoir des approches intégrées par pays de la transition vers la formalité, notamment par l'intermédiaire des équipes de pays des Nations Unies et au sein du système multilatéral, en favorisant les échanges d'expériences entre pays et régions, ainsi que des modèles d'intervention collaboratifs couvrant, le cas échéant, les quatre domaines visés par les programmes d'action prioritaire;
- mener, avec les autres organismes des Nations Unies et les institutions internationales, des initiatives stratégiques et des recherches conjointes sur la transition vers la formalité, en vue de renforcer le rôle de l'OIT dans les débats sur les politiques et d'encourager la coopération pour le développement dans ce domaine.

Produit 9.3. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous

229. Pour parvenir à la justice sociale et au travail décent, il est impératif de lutter contre le changement climatique, la pollution et la perte de biodiversité tout en assurant une transition juste pour tous. Des politiques intégrées, élaborées avec la participation active des partenaires sociaux et dans le cadre du dialogue social, et recoupant différents domaines et secteurs et des financements sont essentiels pour relever les défis environnementaux et tirer parti des perspectives économiques et sociales. La coordination à l'échelle du Bureau sera assurée aux fins de la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action visant à donner effet à la résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, adoptée par la Conférence à sa 111^e session (2023) et à faire des lignes directrices de l'OIT pour une transition juste la référence centrale dans l'élaboration des politiques. Il sera dûment tenu compte de thèmes tels que ceux qui

touchent au stress thermique au travail, la nécessité d'exploiter les minéraux essentiels à la transition énergétique pour développer les technologies d'énergie renouvelable, la lutte contre la pollution plastique, les économies verte, bleue et circulaire, la restauration des sols et des écosystèmes ou encore la prise en compte de la transition juste dans les contributions déterminées au niveau national au titre de l'Accord de Paris et dans les autres stratégies relatives au climat.

230. Pour renforcer la coordination et la cohérence des politiques aux niveaux national et mondial, l'OIT s'attachera à:

- renforcer la base de données et de connaissances pour une transition juste, évaluer les secteurs, les chaînes d'approvisionnement et l'emploi en tenant compte des considérations de genre et mesurer les impacts économiques et sociaux des changements climatiques et environnementaux ainsi que les effets des stratégies sur la création d'emplois;
- soutenir les politiques intégrées et l'inclusion d'une transition juste dans les stratégies relatives au climat au moyen du dialogue social, de la coordination interministérielle et de la participation active des partenaires sociaux, en s'appuyant sur les principes directeurs de l'OIT pour une transition juste, compte tenu des répercussions économiques et sociales, des besoins des micro, petites et moyennes entreprises, des travailleurs en situation de vulnérabilité ou de crise, des travailleurs de l'économie informelle, et des peuples autochtones et tribaux, en particulier des travailleurs et des unités économiques des pays les moins avancés et des petits États insulaires en développement;
- concevoir des activités de développement des capacités concernant les politiques et les programmes pour une transition juste et coordonner la mise en œuvre de ces activités, en accordant une attention particulière à l'égalité des genres, à l'emploi des jeunes, à l'inclusion du handicap et à la migration;
- élaborer un programme de recherche intégré sur les enjeux de la transition juste qui intéressent les mandants;
- soutenir des approches cohérentes et intégrées d'une transition juste pour l'ensemble des résultats stratégiques et des domaines visés par les programmes d'action prioritaire, contribuer à l'initiative Action climatique pour l'emploi et à d'autres programmes ONU-OIT en faveur d'une transition juste et en tirer parti;

- encourager la participation des mandants aux processus et plateformes multilatéraux et régionaux concernant l'environnement, notamment l'Assemblée des Nations Unies pour l'environnement, la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, le Groupe des ministres des Finances des 20 pays vulnérables du Forum de la vulnérabilité climatique et les coalitions thématiques de l'ONU;
- renforcer la mobilisation des ressources et les partenariats, notamment avec les banques multilatérales de développement et les fonds pour le climat, pour intégrer une transition juste dans les financements en faveur du climat, de la biodiversité et d'autres thèmes environnementaux.

Produit 9.4. 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

231. Les chaînes d'approvisionnement sont des leviers essentiels pour faire progresser la justice sociale, le travail décent et le développement socio-économique. Avec la bonne combinaison de politiques et de réglementations, les mandants peuvent s'attaquer aux causes profondes et aux moteurs des déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, notamment en ce qui concerne la conformité avec les lois nationales et le respect des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail. Conformément à sa stratégie sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement (2023-2027), l'OIT s'attachera à apporter son appui à ses mandants, en utilisant tous les moyens d'action dont elle dispose pour réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, et à promouvoir la cohérence des politiques en la matière dans tout le système des Nations Unies et parmi d'autres organisations multilatérales, les institutions financières internationales et d'autres partenaires concernés, y compris ceux du système commercial international.

232. Pour renforcer la coordination et la cohérence des politiques aux niveaux national et mondial, l'OIT s'attachera à:

- mettre en œuvre au niveau national des initiatives intégrées associant l'ensemble du Bureau qui visent à tirer parti des chaînes d'approvisionnement pour promouvoir des entreprises durables et faire progresser les

possibilités d'emploi, la productivité, le transfert de compétences, la formalisation, une transition juste, l'accès à la protection sociale, l'égalité de traitement et l'inclusion des travailleurs en situation de vulnérabilité;

- produire des connaissances sur la mise en œuvre efficace des normes internationales du travail pertinentes pour les chaînes d'approvisionnement, en accordant une attention particulière aux cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, et sur les réponses apportées aux commentaires des organes de contrôle;
- mettre au point des activités de développement des capacités pour faire mieux respecter la législation nationale, appuyer le devoir de diligence raisonnable en faveur du travail décent dans un contexte d'évolution constante du cadre réglementaire et stratégique applicable aux chaînes d'approvisionnement, garantir aux travailleurs dont les droits ont été bafoués dans le cadre de leurs activités professionnelles l'accès à des mécanismes de réparation efficaces, et coordonner la mise en œuvre de ces activités;
- mettre au point des activités de développement des capacités concernant le rôle des politiques commerciales et d'investissement, notamment les dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux et d'investissement, s'agissant de parvenir à une croissance durable et de créer des emplois décents, et coordonner la mise en œuvre de ces activités;
- élaborer et diffuser des travaux de recherche fondés sur des données factuelles concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, assortis de recommandations concrètes;
- encourager les partenariats pour œuvrer en faveur de la coopération multilatérale et de la cohérence des politiques aux niveaux mondial et national, et mobiliser des ressources pour mettre en œuvre la stratégie sur les chaînes d'approvisionnement;
- catalyser les efforts de sorte que les chaînes d'approvisionnement et les politiques commerciales et d'investissement favorisent le développement socio-économique, la formalisation, les entreprises durables, une transition juste et l'extension de la protection sociale.

Produit 9.5. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour promouvoir l'avènement de sociétés inclusives, pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent et à la justice sociale dans des contextes de crise, d'après-crise et de fragilité

233. Les conflits, les catastrophes et la fragilité sont des obstacles à la concrétisation du travail décent et de la justice sociale. En vertu de la recommandation n° 205, l'OIT œuvre en faveur de la cohérence, renforce l'intégration et tire parti des ressources internes et externes à tous les stades de la réponse aux crises pour engager et aider ses mandants à promouvoir la paix, la résilience et les principes inhérents au travail décent dans le cadre du lien entre l'aide humanitaire, le développement et la paix, en complétant les interventions des acteurs humanitaires par des mesures s'inscrivant dans une perspective de moyen et de long terme. La collecte de données fondée sur des sources de données innovantes et la capacité d'analyse seront renforcées pour combler les lacunes en matière de connaissances et étudier l'impact des crises sur les marchés du travail et la protection sociale. Des activités de sensibilisation, d'échange de connaissances et de communication seront menées dans le contexte de la réponse aux crises de sorte à soutenir la mobilisation des ressources, à gérer les risques pour la réputation et à sensibiliser les mandants et les partenaires de l'OIT.

234. Pour renforcer la coordination et la cohérence des politiques aux niveaux national et mondial, l'OIT s'attachera à :

- faire en sorte que les mandants soient associés au plus tôt aux mécanismes de prévention, de préparation et de réponse face aux crises, en renforçant la sensibilisation, l'échange de connaissances et les partenariats avec les acteurs nationaux, bilatéraux et multilatéraux, dont les institutions financières internationales et les organisations humanitaires;
- faciliter la protection des principes et droits fondamentaux au travail et la promotion des normes internationales du travail dans l'ensemble des initiatives humanitaires, de développement et pour la paix, au moyen d'approches stratégiques conformes à la recommandation n° 205;
- intégrer la sensibilisation aux dynamiques des conflits, les considérations de genre, l'inclusion du handicap, les approches axées sur la paix, la réduction des risques de catastrophe et la planification de la préparation aux catastrophes dans les PPTD et les cadres de développement nationaux pertinents;
- mettre au point des outils et des analyses intégrant les considérations de genre au moyen de sources de données établies et innovantes pour faciliter l'évaluation de l'impact des crises sur le travail décent, en vue d'élaborer des interventions ciblées en matière de prévention, d'atténuation et de relèvement dans tous les domaines d'action;
- renforcer ses capacités de réponse aux crises en réglant les problèmes qui se posent en matière opérationnelle, de sécurité et de mise en œuvre et en adoptant des protocoles efficaces de réponse aux crises, en étroite coordination avec les autres organismes des Nations Unies, dont ceux qui sont financés au moyen du Fonds pour la consolidation de la paix institué par le Secrétaire général de l'ONU;
- concevoir des activités de développement des capacités pour faire face aux crises interdépendantes, telles que les catastrophes environnementales, la résurgence de l'informalité due aux déplacements et aux flux migratoires forcés ou encore les conséquences des perturbations des chaînes d'approvisionnement sur le marché du travail, et coordonner la mise en œuvre de ces activités;
- renforcer les initiatives de développement des connaissances et des capacités, sur la base de l'examen, par Conférence à sa 114^e session (2026) de l'Étude d'ensemble sur la recommandation n° 205.

► IV. Résultats facilitateurs

Résultat A: Des connaissances, une communication, des partenariats et des plateformes renforcés, au service de l'innovation et du développement des capacités

Stratégie

235. Forte des enseignements tirés de la mise en œuvre de sa Stratégie en matière de connaissances et d'innovation, qui a été approuvée par le Conseil d'administration à sa 347^e session (mars 2023), le Bureau continuera de renforcer sa capacité à générer et diffuser des connaissances, notamment par la collecte et la production de statistiques précises et à jour, des recherches de pointe et une meilleure communication pour faire progresser la justice sociale dans le monde du travail. Le Bureau renforcera également son approche concernant les partenariats en matière de coopération pour le développement, à la lumière des résultats de l'évaluation indépendante de haut niveau réalisée en 2024 concernant la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025), et encouragera les innovations dans le domaine du développement des capacités et de la prestation de services, avec l'appui du Centre de Turin. Conformément aux principes directeurs qui sous-tendent les «cinq axes du changement» établis dans le cadre de l'initiative ONU 2.0, les produits de gestion des connaissances et les services connexes de l'OIT seront de plus en plus novateurs, basés sur des données et mettront à profit les technologies numériques, ainsi que les méthodes de prospective stratégique et les sciences comportementales, aux fins des activités de conseil et de renforcement des capacités, en fonction des besoins.

236. En 2026-27, les travaux sur les statistiques seront alignés sur les priorités définies dans les résolutions et directives qui ont été adoptées par la CIST à sa 21^e session (octobre 2023) et approuvées par le Conseil d'administration à sa 350^e session (mars 2024), et intégreront les conclusions et recommandations formulées à l'issue de l'évaluation indépendante de haut niveau réalisée en 2024 concernant les stratégies et approches de l'OIT pour l'établissement et l'utilisation des statistiques du travail (2018-2023). La CIST a défini à sa 21^e session les grandes lignes d'une feuille de route ambitieuse que

le Bureau s'emploiera à suivre dans ses travaux futurs concernant les principales statistiques du travail, en s'attachant en priorité à élaborer ou à préciser les définitions, méthodes ou directives statistiques, en collaboration avec les mandants, et à aider les États Membres à perfectionner les normes et à les appliquer afin d'améliorer la collecte et la production de données.

237. Afin de mieux répondre aux besoins des mandants de l'OIT en matière de connaissances et de renforcer l'influence de ces derniers aux niveaux mondial, régional et national, le Bureau continuera de mettre à disposition les connaissances existantes et de mener des travaux de recherche sur le travail décent qui soient transversaux, tiennent compte des considérations de genre et débouchent sur des recommandations stratégiques claires et concrètes. Il s'efforcera en particulier de veiller à ce que les rapports phares de l'OIT, ses dossiers de recherche et ses produits de diffusion des connaissances soient mis à profit par les mandants, dans les instituts de recherche et dans les établissements universitaires du monde entier. Les conclusions et les recommandations de l'évaluation indépendante de haut niveau effectuée en 2020 au sujet des stratégies et approches de l'OIT en matière de recherche et de gestion des connaissances permettront d'apporter des améliorations dans ce domaine.

238. Le Bureau exploitera les dernières technologies de communication et des outils novateurs pour asseoir encore la réputation de l'OIT en tant que référence mondiale pour ce qui touche au monde du travail, qu'organisation phare en matière de connaissances et que partenaire de développement efficace. Il créera et diffusera des contenus à fort impact, alliant inclusivité et représentation équilibrée des genres, qui mettront en lumière les recherches, les données et les activités de sensibilisation et de conseil stratégique de l'OIT ainsi que l'influence qu'exerce l'Organisation dans le monde en ce qui concerne le travail décent et la justice sociale. À cette fin, le Bureau s'attachera par exemple à promouvoir le mandat de l'OIT ainsi que sa structure tripartite, les

normes internationales du travail, les partenariats pour le développement et les résultats obtenus par les mandants et les partenaires.

239. En vue d'accroître, de renforcer et de garantir la pertinence de la coopération pour le développement, le Bureau consolidera des partenariats ciblés, financiers et non financiers, et des accords de collaboration en gardant à l'esprit les priorités mondiales, régionales et nationales de l'OIT ainsi que les besoins des mandants, et en tenant compte des conclusions et recommandations formulées à l'issue de l'évaluation indépendante de haut niveau menée en 2024 concernant la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025). Au nombre des partenaires figureront les mandants de l'OIT, d'autres entités des Nations Unies, des institutions financières internationales et d'autres partenaires de développement, des fondations privées, des entreprises, des établissements universitaires, des médias, des autorités locales et régionales et des organisations de la société civile.

Axes de travail de l'OIT pour 2026-27

Produit A.1. Des statistiques du travail améliorées, s'appuyant sur les normes statistiques et sur des systèmes fiables d'information concernant le marché du travail

240. Le Bureau appuiera la mise en œuvre des normes clés sur les statistiques du travail que la CIST a adoptées à ses 19^e, 20^e et 21^e sessions en fournissant une assistance technique directe aux niveaux national et régional et en proposant des programmes de formation. Il aidera les mandants à accroître leur capacité à produire et utiliser des statistiques de haute qualité concernant le marché du travail afin d'éclairer l'élaboration des politiques, en appliquant les normes internationales les plus récentes en matière de statistiques. Le Bureau poursuivra la compilation de données en vue d'enrichir la base de données de l'OIT sur les statistiques du travail, ILOSTAT, notamment pour ce qui est des indicateurs des ODD dont l'Organisation est responsable, et aidera les pays à améliorer leurs systèmes d'information sur le marché du travail grâce à de nouvelles sources de données et à des méthodes d'analyse novatrices. L'innovation dans la collecte de données et la modélisation des estimations sera renforcée par l'intégration de mégadonnées, de l'IA, de données administratives et d'autres sources, dans la mesure du possible, en plus des sources traditionnelles, afin d'améliorer la fiabilité et l'actualité des données.

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

- l'élaboration de normes statistiques en consultation avec les mandants en vue de leur présentation à la 22^e CIST; à cette occasion, il sera notamment procédé à une révision de la Classification internationale type des professions et à un examen des moyens de mesurer les résultats dans des domaines clés tels que le travail de soin, le travail via des plateformes numériques, les migrations de main-d'œuvre, les relations professionnelles et la violence et le harcèlement liés au travail;
- une stratégie visant à renforcer les statistiques du travail grâce à l'amélioration des mécanismes de coordination intervenant dans la production des estimations aux niveaux national, régional et mondial, des publications phares et autres publications de premier plan ainsi que des modèles établis par le Bureau;
- un répertoire de microdonnées harmonisées enrichi grâce à des sources supplémentaires, notamment des enquêtes auprès des établissements et des enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages, outre les enquêtes sur la main-d'œuvre;
- une meilleure diffusion des statistiques du travail via la base de données ILOSTAT grâce à des blogs accessibles, des outils fondés sur l'intelligence artificielle, des notes statistiques et des mises à jour permettant de ventiler les données par genre, âge, handicap et d'autres critères;
- des outils destinés à consolider les systèmes d'information sur le marché du travail grâce aux données administratives nationales et à d'autres sources.

Produit A.2. Des recherches transversales de pointe pour faire avancer la justice sociale par le travail décent et productif

242. Le Bureau poursuivra ses recherches de pointe fondées sur des données factuelles en faisant appel aux compétences des mandants et en tenant compte de leurs besoins ainsi que des conclusions de la Conférence internationale du Travail et des réunions tripartites. Les recherches porteront en particulier sur les éléments suivants: les facteurs qui influent sur la justice sociale; la dynamique de l'emploi et les problèmes que pose l'économie numérique pour la qualité du travail; les incidences de l'automatisation et de l'intelligence artificielle sur les emplois; la façon dont le patronat s'adapte à ces changements. Les recherches

porteront sur les inégalités dans le monde, la pauvreté, le rôle que peuvent jouer des institutions du travail efficaces, les effets d'une croissance économique inclusive sur la réduction de la pauvreté au travail, les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, le dialogue social et les conséquences des systèmes de protection sociale sur l'égalité. Il étudiera également les points de convergence entre le travail décent, le développement durable et les effets du changement climatique en mettant l'accent sur l'intégration du travail décent dans les politiques climatiques pour une transition juste. Les publications issues des recherches s'appuieront sur des systèmes avancés d'analyse des données et sur des outils numériques de manière à fournir des informations en temps réel ainsi que des scénarios prospectifs qui aideront les décideurs à anticiper les tendances émergentes. Ces publications seront rédigées de façon claire et concise afin de leur conférer une pertinence et une accessibilité maximales.

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

- des travaux de recherche de portée mondiale et régionale qui seront adaptés aux besoins des mandants et diffusés en temps voulu dans des formats et via des canaux facilement accessibles et qui déboucheront notamment sur des rapports phares et d'autres rapports de premier plan, des documents de travail, des notes de recherche et d'autres notes sur la justice sociale et l'avenir du travail;
- des projets de recherche menés aux échelles mondiale, régionale, sectorielle et nationale qui seront transversaux, intégreront les considérations de genre, répondront aux préoccupations des mandants et porteront particulièrement sur des questions telles que l'économie numérique, le développement durable, l'action climatique, les inégalités dans le monde et les transitions professionnelles dynamiques;
- des outils novateurs et des produits multimédias, par exemple des contenus destinés aux médias sociaux, des vidéos, des infographies et des blogs, afin de faciliter la diffusion des recherches et leur exploitation par les mandants, les réseaux externes pertinents et les partenaires de développement;
- davantage de formations et d'activités de renforcement des capacités à l'intention des mandants sur l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles, proposées dans le cadre d'initiatives telles que la Research Academy, les programmes de coopération Sud-Sud et les services d'appui aux programmes par pays de promotion du travail décent.

Produit A.3. Une communication efficace pour une plus grande justice sociale

244. Le Bureau ne cessera d'évaluer les plateformes et outils de communication et de les rendre plus innovants encore, notamment via les médias sociaux, le site Web et l'Intranet de l'OIT ou encore la chaîne de diffusion en direct ILO Live, afin que l'Organisation ait le rayonnement et l'impact les plus larges possible. Les analyses et les données relatives à l'audience orienteront la prise de décisions stratégiques, et certains outils d'intelligence artificielle seront utilisés de manière responsable pour améliorer le travail de communication. Cette approche a pour objet de toucher efficacement les mandants et d'autres publics clés grâce à un contenu ciblé, d'améliorer les relations avec les médias et d'accroître la visibilité pour les partenaires de développement. Par ailleurs, une attention particulière sera accordée à la communication interne, de sorte que le personnel ait conscience de la mission de l'OIT, participe à sa réalisation et agisse en accord avec elle. Des efforts seront faits pour renforcer les capacités de communication, la planification stratégique et la coordination entre le siège et le terrain, et l'accent sera mis sur la communication numérique et l'intégration de l'approche «Une seule OIT».

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

- des contenus, dossiers et campagnes de communication en lien avec les résultats stratégiques et les résultats facilitateurs qui seront créatifs, efficaces, centrés sur l'humain, inclusifs et qui intégreront le principe d'équilibre entre les genres, de manière à asseoir auprès des publics prioritaires la réputation de l'OIT en tant qu'organisation phare pour ce qui touche au monde du travail;
- des améliorations apportées aux plateformes numériques externe et interne de sorte que celles-ci tiennent compte des observations formulées, proposent une meilleure expérience aux utilisateurs et présentent les travaux de l'Organisation de manière efficace afin de cibler au mieux les publics clés, notamment via le site Web et l'Intranet de l'OIT, ou encore ILO Live;
- un ensemble d'orientations et de données de communication, ainsi que des laboratoires de développement des connaissances sur les méthodes de communication existantes et nouvelles, y compris sur l'utilisation responsable de l'IA générative pour la communication, avec vérification éditoriale, afin que tous les membres du personnel comprennent leur

responsabilité en matière de communication et soient dotés des compétences nécessaires pour assurer une communication efficace;

- un partenariat de communication stratégique avec une organisation sélectionnée œuvrant sur les questions relatives au monde du travail, ou avec une entreprise de médias d'envergure mondiale, en vue de renforcer et d'élargir encore l'écho de l'OIT auprès du public.

Produit A.4. Des partenariats et des alliances renforcés au service de la coopération pour le développement

246. Le Bureau renforcera les partenariats et les alliances en matière de coopération pour le développement en vue d'améliorer la capacité des mandants à mettre en place des initiatives efficaces et efficientes, alignées sur les résultats stratégiques de l'OIT et les priorités nationales et adaptées à la situation socio-économique et culturelle de chaque pays. La stratégie facilitera la mobilisation des ressources techniques et financières et accroîtra la participation des mandants à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation de programmes et projets de coopération pour le développement adaptés à leurs besoins, ce qui favorisera l'appropriation par les pays. Les efforts visant à déployer à plus grande échelle les programmes ayant donné de bons résultats et à promouvoir la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire se poursuivront. Le renforcement de la responsabilité, de la planification, du suivi, de la présentation de rapports et de la transparence concernant l'utilisation des ressources et les résultats obtenus restera une priorité.

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

- poursuite de la mobilisation de connaissances et de ressources financières et techniques, y compris auprès des fonds d'affectation spéciale nationaux, pour servir les priorités de l'OIT dans le cadre des partenariats en matière de coopération pour le développement, compte tenu de l'évolution de l'aide publique au développement et d'une manière qui permette au Bureau de continuer à servir les priorités stratégiques de l'Organisation en toute autonomie;
- coordination efficace des efforts de mobilisation de ressources pour les différents résultats en fonction des priorités des mandants et des besoins de financement, et partage des connaissances facilité sur les différents résultats pour un plus grand succès;

- partenariats renforcés et innovants pour amplifier l'action menée dans le domaine du travail décent et de la justice sociale et mobiliser des fonds à cet égard;
- appui renforcé et adapté aux fonctionnaires et aux mandants de l'OIT pour encourager leur participation active dans des partenariats avec d'autres entités des Nations Unies et des organisations intergouvernementales, des institutions financières internationales et des plateformes et alliances multipartites, une attention particulière devant être portée à la Coalition, à l'Accélérateur mondial, aux acteurs de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, au secteur privé, aux fondations, aux organisations non gouvernementales ainsi qu'aux universités et aux établissements de recherche et de formation.

Produit A.5. Des approches novatrices du renforcement des capacités pour des progrès plus rapides

248. Prenant appui sur la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation (2023), le Bureau s'attachera tout spécialement à élaborer des processus et des outils innovants de renforcement des capacités et à améliorer ceux qui existent. L'attention sera axée sur quatre aspects: i) le renforcement des capacités de gestion de l'innovation interne; ii) l'élaboration de solutions innovantes pour les mandants de l'OIT; iii) la promotion d'une culture de l'innovation plus forte dans l'ensemble de l'Organisation; et iv) l'assurance d'une meilleure intégration de l'OIT dans l'écosystème mondial de l'innovation.

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

- le renforcement des capacités d'innovation interne, notamment dans le cadre d'initiatives visant à améliorer les capacités internes pour permettre aux bureaux extérieurs de l'OIT d'offrir des services consultatifs aux mandants dans le domaine de la numérisation et de l'IA, et de repérer les solutions innovantes en vue de leur déploiement;
- l'élaboration de solutions novatrices qui permettent aux mandants de l'OIT de développer leurs capacités dans le cadre de «design sprints», de «concours d'innovation» et d'activités de prospective offrant un espace sûr pour étudier de quelle manière les technologies de base telles que l'IA, l'informatique quantique et la biologie de

synthèse pourraient être exploitées pour promouvoir le travail décent et la justice sociale, l'inclusion numérique devant être un objectif transversal; à cette fin, d'autres voies d'apprentissage innovantes seront également mises en avant, comme l'Université Sud-Sud pour les futurs leaders dans le monde du travail;

- l'organisation de journées annuelles de l'innovation à l'échelle du Bureau et de campagnes de communication et de mobilisation pour sensibiliser les mandants et les partenaires de l'OIT et solliciter leur adhésion à des activités d'innovation, de

manière à renforcer une culture organisationnelle promouvant l'innovation, le changement et la croissance;

- l'amélioration de la visibilité de l'OIT en tant que pôle d'innovation grâce à la participation du Centre de Turin aux réseaux d'innovation mondiaux, notamment le Réseau du système des Nations Unies pour l'innovation, et par l'organisation à l'échelle du système des Nations Unies de manifestations réunissant des parties prenantes consacrées aux incidences que pourraient avoir les technologies de base sur le monde du travail.

Résultat B: Une meilleure gouvernance et un contrôle renforcé

Stratégie

250. La bonne gouvernance et le contrôle sont essentiels, d'une part, pour garantir que l'OIT et ses mandants jouent un rôle de premier plan dans l'élaboration de politiques et de normes de nature à faire avancer la justice sociale et à promouvoir l'emploi productif et le travail décent pour tous et, d'autre part, pour garantir le plus haut niveau de responsabilisation et de transparence afin de renforcer la confiance dans l'Organisation.

251. Pour créer les conditions d'une bonne gouvernance, le Bureau continuera à appuyer le processus d'établissement de l'ordre du jour et à fournir aux mandants des services juridiques indépendants et de grande qualité en temps utile. Il continuera de promouvoir les solutions innovantes et durables et d'améliorer les solutions existantes concernant les services liés aux réunions et la production de documents pour appuyer le fonctionnement des organes directeurs, et il encouragera la gouvernance numérique en adoptant les avancées technologiques, dont il assurera une intégration fluide dans les processus de travail. Le Bureau continuera aussi de fournir des assurances quant à l'efficacité et à l'efficacité avec lesquelles l'Organisation remplit ses objectifs, tout en consolidant ses fonctions de contrôle et d'évaluation et en mettant l'accent sur la responsabilité et l'apprentissage.

252. Le Bureau poursuivra sa collaboration avec d'autres entités et processus des Nations Unies aux niveaux national, régional et mondial, notamment le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Corps commun d'inspection et le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. L'OIT tirera ainsi parti des bonnes

pratiques en matière de leadership, de gouvernance, de contrôle et d'évaluation. Une solide culture de l'apprentissage et de la responsabilité qui repose sur les faits est un atout pour promouvoir les spécificités de l'OIT – normes internationales du travail, tripartisme et dialogue social – au sein du système des Nations Unies dans son ensemble.

Axes de travail de l'OIT pour 2026-27

Produit B.1. Un leadership et des orientations stratégiques renforcés pour garantir l'efficacité organisationnelle

253. Le Bureau aidera la Conférence, le Conseil d'administration et leurs organes subsidiaires en fournissant des orientations stratégiques à l'Organisation et veillera à ce que les décisions prises par les organes directeurs soient mises en œuvre en temps utile. L'OIT continuera de faire le meilleur usage possible de sa structure tripartite et de son pouvoir fédérateur pour conduire le renouvellement du contrat social mondial et lui donner corps dans le cadre d'un processus efficace de décision tripartite et d'un engagement politique renforcé. Un effort particulier sera fait pour renforcer le leadership de l'OIT au niveau national, moyennant l'apport de compétences et de ressources appropriées. Pour cela, les capacités du personnel du BIT seront renforcées pour lui permettre de discerner les tendances émergentes, d'anticiper les possibles transformations et d'y répondre de manière proactive. Le Bureau appuiera la réalisation de l'engagement, pris à l'échelle de tout le système des Nations Unies, d'instituer une culture prospective pour améliorer la réflexion axée sur le long terme, la planification stratégique et la préparation à divers scénarios futurs.

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

- l'adoption par la Conférence de résultats et d'instruments normatifs et stratégiques de référence qui permettent à l'OIT de jouer un rôle de premier plan dans deux domaines: l'élaboration d'un programme commun destiné à la Coalition mondiale pour la justice sociale et l'exécution du Programme 2030, notamment dans le cadre du suivi des résultats du deuxième Sommet mondial pour le développement social. Cela passera par un engagement politique renforcé et un dialogue inclusif dans les instances mondiales, régionales et nationales, ainsi que par la participation effective des représentants d'autres organisations internationales gouvernementales et non gouvernementales dans le cadre de la Conférence et des réunions régionales, selon le nouveau format retenu pour celles-ci;
- un meilleur fonctionnement des discussions récurrentes dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, compte tenu de la décision prise par le Conseil d'administration de réviser les modalités des discussions récurrentes afin d'améliorer l'établissement des priorités stratégiques de l'OIT, à la lumière des résultats des évaluations;
- l'introduction de plateformes de programmation stratégique adaptative reposant sur la demande et les données, et des initiatives de renforcement des capacités pour faciliter la participation des mandants à la planification, au suivi et à l'évaluation des programmes par pays ainsi qu'à l'établissement des rapports les concernant, notamment les programmes par pays de promotion du travail décent et les plans-cadres de coopération des Nations Unies, avec l'appui des technologies numériques.

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

255. L'appui apporté par le Bureau aux organes directeurs continuera d'avoir pour objectif d'améliorer leur fonctionnement et de les rendre à la fois plus inclusifs, plus transparents et plus efficaces. Il sera guidé par l'examen de son propre fonctionnement que mène actuellement le Conseil d'administration et sur le recensement des autres domaines éventuels appelant des améliorations à mettre en œuvre par le Bureau pour faciliter l'exécution du programme de travail et atteindre les résultats stratégiques. Le

Bureau continuera d'appuyer les discussions sur la question de la pleine participation, démocratique et sur un pied d'égalité, à la gouvernance tripartite de l'OIT, notamment, selon qu'il convient, par des mesures soutenues et concrètes visant à accélérer l'entrée en vigueur de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, 1986. Il s'agira en particulier de renforcer l'engagement tripartite et la participation des mandants à l'élaboration des politiques et à la prise de décisions par voie électronique, en tirant parti des nouvelles technologies.

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

- un appui continu, selon qu'il conviendra, aux discussions des mandants sur la question de leur pleine participation, démocratique et sur un pied d'égalité à la gouvernance tripartite de l'OIT, compte tenu des décisions et des orientations arrêtées à cet égard par les organes directeurs;
- un portefeuille de questions stratégiques à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence, diffusé et régulièrement mis à jour en vue d'appuyer la participation des mandants aux processus concernés, établi sur la base de travaux de recherche pertinents et de supports de connaissances factuelles mis au point en temps voulu, ainsi que quatre réunions du groupe de coordination au cours de la période biennale;
- une expérience des délégués améliorée au moyen de la mise en œuvre du système de gestion des réunions, un nouveau système de gestion des conférences tendant à moderniser les processus de gestion des conférences et de participation des mandants à l'appui de la Conférence internationale du Travail, du Conseil d'administration, des réunions régionales et de la Commission tripartite spéciale (STC) instituée au titre de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée;
- un usage plus large des outils de terminologie et de traduction assistée par ordinateur validés par des professionnels pour la production de documents, de manière à concilier qualité et rapidité;
- une utilisation efficace et améliorée des locaux récemment rénovés pour les réunions au siège, aux fins d'une plus grande ouverture et d'une plus grande inclusivité;
- des services juridiques indépendants et de qualité, fournis en temps voulu, en vue en particulier de renforcer la sécurité juridique et la fonctionnalité des règles de procédure applicables aux organes directeurs.

Produit 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

257. En matière de gestion des risques et de contrôle interne, l'OIT continuera d'appliquer le modèle des «trois lignes de maîtrise» adopté par le Comité de haut niveau des Nations Unies sur la gestion. Les acteurs de la première ligne, chargés de la gestion opérationnelle, détiennent et gèrent les risques et les contrôles; ceux de la deuxième ligne, chargés de la facilitation et de la surveillance des contrôles, s'occupent du suivi des risques et des contrôles; et ceux de la troisième ligne fournissent au Conseil d'administration et à la direction une assurance indépendante de l'efficacité et de l'efficience du système de contrôle interne, et se servent des conclusions des évaluations et des contrôles dans une perspective d'amélioration organisationnelle et d'apprentissage.

258. À l'OIT, les fonctions des deux premières lignes de maîtrise des risques sont assurées au moyen d'un solide cadre de contrôle interne reposant sur le Système intégré d'information sur les ressources (IRIS). Un système de délégation de pouvoirs fondé sur les risques et contrôlé par la direction s'applique dans l'ensemble du Bureau, selon les besoins opérationnels. Les fonctions de la troisième ligne sont assurées par le Bureau de l'audit interne et du contrôle, le Bureau de l'évaluation et le Comité consultatif de contrôle indépendant, qui rendent compte directement et de façon indépendante au Conseil d'administration, et fournissent un aperçu de la performance globale, de la conformité et de l'apprentissage. En outre, le Commissaire aux comptes émet une opinion d'audit sur les états financiers annuels de l'Organisation et élabore, à l'intention du Conseil d'administration, un rapport sur la performance globale du Bureau ainsi que sur sa performance dans des domaines spécifiques, en suivant une approche fondée sur les risques.

Parallèlement, le Bureau continuera de mettre l'accent sur l'actualisation et la mise en œuvre du cadre de l'OIT pour la viabilité environnementale et sociale dans tous les domaines de travail de l'Organisation, afin de renforcer la responsabilité de l'OIT à l'égard de ses bénéficiaires, conformément aux pratiques établies dans d'autres entités des Nations Unies.

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

- des processus d'évaluation des risques et des plans d'audit élaborés de manière à couvrir tous les domaines d'action importants de l'OIT;
- des contrôles périodiques visant à vérifier si la direction met en œuvre les recommandations dans les délais prévus;
- des méthodes d'évaluation actualisées, mises en œuvre avec une participation accrue des mandants et des bénéficiaires, un financement souple pour les évaluations ex post, et des méthodes de regroupement permettant de s'aligner sur d'autres supports de connaissances factuelles, aux fins de la formulation de conclusions de qualité et de recommandations concrètes;
- un système *i-eval* Discovery actualisé et pleinement opérationnel, permettant un meilleur suivi numérique du processus d'évaluation, une analyse pointue des données et un accès plus aisé aux informations, ce qui facilitera l'utilisation des données d'évaluation au moyen d'une diffusion ciblée et de méthodes reposant sur l'intelligence artificielle;
- l'actualisation du cadre de l'OIT pour la viabilité environnementale et sociale et la mise en œuvre de garanties connexes au moyen de la réintroduction d'une fonction de coordination dédiée chargée d'appuyer une équipe spéciale à l'échelle du Bureau et les processus opérationnels

Résultat C: Une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente

Stratégie

260. L'exécution du programme de travail pour 2026-27 suppose l'existence de systèmes de gestion des ressources bien conçus, réactifs et adaptables à

différents contextes opérationnels. Sur la base des progrès réalisés et des enseignements tirés au cours des périodes biennales précédentes, le Bureau s'emploiera à renforcer la transparence et la responsabilisation, et à favoriser la rationalisation et

l'harmonisation des processus administratifs. Ces initiatives visent une utilisation plus efficace et plus durable des ressources, de sorte que l'OIT puisse produire des résultats concrets et accroître son impact global. D'importants efforts seront entrepris pour préserver les importants investissements en capital réalisés ces dernières années dans le but de préserver les actifs physiques et numériques essentiels au bon fonctionnement de l'Organisation.

261. Les principes de l'ONU 2.0 s'appliquent particulièrement aux initiatives de l'OIT visant à accroître sa souplesse, la diversité en son sein, sa réactivité et son impact. Le Bureau intensifiera ses efforts pour moderniser la collecte, la gouvernance, l'intégration, le partage, l'analyse et l'utilisation des données de manière à favoriser une prise de décisions plus éclairée, des pistes de réflexion plus innovantes, une efficacité plus grande et une transparence accrue, et à mieux appuyer les mandants. En mettant à profit son expertise en matière de données, sa capacité d'innovation, la numérisation et l'intelligence artificielle, la prospective stratégique et les sciences comportementales, l'OIT alignera ses méthodes sur les principes modernes de la gestion axée sur les résultats. Ces «cinq axes de changement», ainsi que les résultats du recensement des compétences du personnel du BIT, détermineront les axes prioritaires des stratégies de développement du personnel et d'apprentissage continu, lesquelles tireront parti de l'intérêt pour le perfectionnement professionnel que le Bureau a favorisé au sein du personnel ces dernières années.

262. La promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, ainsi que d'un milieu de travail sain, respectueux et stimulant demeureront au cœur de la politique des ressources humaines, et prendront notamment la forme d'efforts d'élaboration de politiques, d'actions de communication et d'initiatives visant à faire évoluer les comportements qui seront alignés sur les stratégies et les engagements de l'OIT et du système des Nations Unies sur la diversité géographique, l'égalité des genres, l'inclusion du handicap, la santé mentale et le bien-être et les mesures à prendre pour prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que toutes formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail.

Axe de travail de l'OIT pour 2026-27

Produit C.1. Un environnement numérique et physique amélioré à l'appui d'opérations efficaces et efficaces et de lieux de travail sûrs et durables

263. Suivant l'approche souple nécessaire à la mise en place d'une culture tournée vers l'avenir, le Bureau développera de nouvelles solutions et compétences numériques afin d'améliorer la collaboration entre les parties prenantes et la prise de décisions, ce qui permettra de gagner en efficacité dans le traitement des amendements aux textes examinés pendant la Conférence, qui doit s'effectuer très rapidement, et, partant, aidera la Conférence à mener à bien ses travaux. Des gains d'efficacité supplémentaires seront réalisés grâce à l'intégration d'outils d'intelligence artificielle sur le lieu de travail, qui visera à faciliter la rédaction et la synthèse de documents, de courriels, de comptes rendus de réunions et de présentations, ainsi que la production de publications et de matériels de communication.

264. Le Bureau poursuivra l'action engagée pour transformer le lieu de travail en offrant des espaces de bureaux sûrs et durables propices à des méthodes de travail innovantes et participatives. Tirant parti des avantages que présente le télétravail, il prendra des dispositions pour revoir les politiques de gestion des espaces de travail, optimiser l'occupation des locaux et réduire l'empreinte globale des bureaux de l'OIT. Face à des conditions de sécurité de plus en plus instables, le Bureau renforcera la mise en œuvre et la coordination de sa politique de sécurité au siège et dans les bureaux extérieurs. Conscient de l'urgence de l'action climatique, le Bureau réduira son empreinte écologique, encouragera les pratiques durables et collaborera avec les acteurs locaux pour intégrer la durabilité dans son tissu organisationnel.

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

- une solution d'informatique décisionnelle et d'analyse révisée, l'accent étant mis sur la mise en œuvre d'un écosystème en nuage qui facilite le partage de données issues de diverses sources, et sur le développement d'un modèle de gouvernance qui donne au personnel les moyens d'analyser les données en temps réel et d'établir des rapports en fonction des besoins;
- le remplacement du logiciel de traitement des amendements existant par une technologie moderne adaptée, permettant aux équipes de

travailler en parallèle, et capable d'éliminer les goulets d'étranglement et de réduire les besoins importants d'assistance technique;

- le déploiement d'outils d'intelligence artificielle, en vue de créer des gains d'efficacité et d'améliorer la productivité au sein du personnel;
- une gestion et une gouvernance des données plus cohérentes afin de tirer un meilleur parti des données de l'Organisation;
- des mécanismes de communication et d'analyse renforcés afin d'améliorer l'utilisation des espaces de bureaux et de gérer ceux-ci de façon plus transparente, générant ainsi des gains d'efficacité dans la gestion des biens matériels dans les bureaux de projet;
- la poursuite des activités de développement et de mise en œuvre de systèmes intégrés à l'appui des processus de production, de diffusion et de conservation des informations et des publications;
- une mise en œuvre et une coordination de la politique de sécurité de l'OIT renforcées, en particulier dans les bureaux extérieurs, au moyen d'activités de développement des capacités de gestion de la sécurité et du déploiement de ces capacités au plus près du terrain, ainsi que de l'amélioration des outils de communication, du contrôle de la conformité et de la formation et de la sensibilisation du personnel.

Produit C.2. Des politiques, des mécanismes et des approches améliorés pour faciliter une gestion des ressources intégrée et axée sur les résultats

266. L'OIT continuera de développer des politiques, procédures et systèmes internes et d'affiner ceux qui existent, afin de faciliter la planification, la programmation et la gestion stratégiques. Il s'agira notamment de promouvoir la budgétisation axée sur les résultats, de tirer parti des outils numériques et d'étudier les possibilités d'utiliser l'intelligence artificielle pour améliorer et faciliter la gestion et la prise de décisions tout au long du cycle des programmes, de la planification du travail au suivi et à l'établissement de rapports.

267. Ces efforts auront pour objectif d'améliorer la transparence et le partage d'informations avec les mandants et les partenaires, en particulier les autres

entités des Nations Unies, tout en garantissant l'application de méthodes de travail plus efficaces et plus efficaces. En adoptant des méthodes et des procédures opérationnelles modernes, l'OIT renforcera sa capacité à produire des résultats à fort impact et favorisera un milieu de travail plus collaboratif et optimisé.

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

- une plus grande prise en compte des informations sur les progrès réalisés au regard des résultats escomptés au niveau mondial et au niveau des pays et des projets afin de fournir aux mandants un appui efficace et efficient et d'améliorer l'établissement des rapports internes et externes;
- la rationalisation et la refonte des documents stratégiques de gouvernance financière interne et des manuels d'utilisation correspondants, en vue d'harmoniser et de rationaliser encore davantage les processus et les outils administratifs;
- une initiative de gestion du changement et de développement des capacités pour permettre aux membres du personnel du BIT et à leurs responsables de tirer pleinement parti du cadre de gestion stratégique amélioré du Bureau et des outils connexes et des processus administratifs et de production de documents rationalisés, et d'utiliser les outils d'IA générative et les données qui en sont issues à des fins d'analyse stratégique;
- des mécanismes de budgétisation stratégique et d'affectation des ressources axée sur les résultats améliorés, avec délégation aux niveaux appropriés, afin d'encourager davantage l'utilisation intégrée des ressources du budget ordinaire et des contributions volontaires, en vue d'accélérer les progrès vers les résultats et l'impact escomptés;
- des systèmes et des tableaux de bord consolidés et des capacités renforcées aux fins de la production et de la publication en temps voulu d'informations de qualité sur les résultats et les ressources, conformément aux préconisations du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques et de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide, aux normes de communication des données financières à l'échelle des Nations Unies (ou «cube de données») et aux critères de la plateforme UN INFO ¹⁰.

¹⁰ UN INFO est une plateforme numérique gérée par le Bureau de coordination des activités de développement des Nations Unies et utilisée par les équipes de pays des Nations Unies pour favoriser la transparence et la responsabilisation dans la coordination des activités de développement.

Produit C.3. Des initiatives transformatrices visant à favoriser une main-d'œuvre agile, diversifiée, efficace, dotée de compétences de pointe et travaillant dans un milieu de travail inclusif et respectueux

269. Le Bureau renforcera la capacité de ses dirigeants à planifier la gestion des ressources humaines et à prendre des décisions clés en la matière. S'appuyant sur les nouvelles solutions d'informatique décisionnelle et d'analyse et sur les outils d'intelligence artificielle, il continuera de mettre l'accent sur la planification des effectifs en veillant constamment à anticiper les déficits et les besoins de compétences et à recenser les domaines au profit desquels des ressources du siège, y compris de personnel, pourraient être redéployées afin de soutenir les capacités techniques et analytiques de première ligne des bureaux extérieurs. L'appui à la prise de décisions éclairées dans le domaine des ressources humaines apporté au moyen d'informations, d'orientations et de conseils reposant sur des données sera amélioré. Il veillera en particulier à ce que les responsables soient dotés des compétences de gestion du personnel leur permettant de mieux faire face aux problèmes quotidiens qui se posent dans un milieu de travail qui évolue rapidement. Le BIT continuera d'intégrer de nouvelles méthodes de travail et de promouvoir activement les conditions d'emploi qu'il offre pour attirer, recruter et fidéliser un personnel plus diversifié, en mettant en avant une culture organisationnelle renouvelée et tournée vers l'avenir et en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

270. L'efficacité de la gestion du personnel dépend en grande partie de l'existence de solides politiques et processus de recrutement, de suivi du comportement professionnel et de développement de carrière. Le Bureau continuera d'examiner et d'améliorer l'efficacité et l'efficacité des processus de recrutement et de suivi du comportement professionnel. La mise en œuvre de la nouvelle politique de mobilité et la promotion accrue des affectations et des échanges de postes au titre du développement des carrières font également partie des éléments qui favorisent l'émergence d'une main-d'œuvre agile, mobile et à même d'atteindre les objectifs poursuivis.

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

- un ensemble cohérent d'initiatives aligné sur les plans d'action pertinents de l'OIT et du système des Nations Unies, propre à favoriser une culture renouvelée qui promeut la diversité, l'équité et l'inclusion dans un milieu de travail sûr, salubre et respectueux, faisant du BIT un employeur de choix;
- la mise en œuvre de mesures pour renforcer l'engagement et la responsabilisation de la direction et du personnel en ce qui concerne la prévention et la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles;
- la mise en œuvre et l'évaluation des résultats du Plan d'action de l'OIT sur la santé mentale et le bien-être au travail pour 2024-2026 et des initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion du handicap, en vue d'améliorer les activités futures dans ces domaines;
- des stratégies de développement du personnel et d'apprentissage continu tournées vers l'avenir et visant à combler les déficits de compétences prioritaires et à doter le personnel de compétences de pointe, notamment dans les domaines correspondant aux «cinq axes de changement» (données, innovation, numérique, prospective stratégique et sciences comportementales);
- des informations et des conseils stratégiques fournis aux responsables et s'appuyant sur des activités de planification des effectifs et des analyses de données et des indicateurs générés par l'intelligence artificielle, afin de renforcer les capacités de direction permettant à l'Organisation de s'acquitter de son mandat et de réaliser ses priorités, en particulier dans les bureaux extérieurs;
- l'amélioration constante des politiques et des processus de recrutement et de suivi du comportement professionnel, afin de gagner en efficacité et en efficacité dans la constitution d'une main-d'œuvre agile, mobile et à même d'atteindre les objectifs poursuivis.

► Appendice I

Registre des risques stratégiques de l'OIT pour 2026-27

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
1. Le Conseil d'administration ou la Conférence internationale du Travail ne parviennent pas à s'entendre sur une question essentielle.	Suspension des activités de l'OIT et fonctionnement inefficace des organes directeurs de l'OIT. Les partenaires influents perdent confiance dans le modèle opérationnel de l'OIT, ce qui se répercute sur les niveaux de soutien politique et financier.	La large assise des structures de gouvernance de l'OIT constitue un point fort propre à l'Organisation, mais signifie que l'efficacité de ces structures repose sur le consensus. Ce dernier peut être fragilisé par les pressions qui s'exercent sur le système multilatéral du fait de centres de pouvoir de plus en plus complexes, multipolaires et pluriconceptuels. Le protectionnisme, le nationalisme et les préoccupations concernant les effets inégaux de la mondialisation encouragent en outre les pays à rechercher des solutions bilatérales plutôt que multilatérales.	Le BIT continuera de communiquer et de dialoguer de manière régulière et transparente avec les mandants sur les questions d'actualité. Il prendra des mesures préventives pour identifier, empêcher ou désamorcer d'éventuels désaccords institutionnels, en s'appuyant sur ses fonctions normatives, sur des études de cas et sur des données empiriques pour les dépolitiser, dans la mesure du possible.
2. Les mandants et les donateurs modifient leur engagement en faveur de la justice sociale et du travail décent.	Les progrès accomplis sur la voie de la justice sociale par le travail décent sont réduits à néant, ou le niveau des contributions extrabudgétaires baisse et le taux de fourniture des produits prévus et de réalisation des résultats convenus diminue. Des États Membres ou des partenaires extérieurs influents retirent leur soutien à l'OIT.	Pour obtenir des améliorations durables en matière de travail décent au niveau national, il faut des années d'efforts concertés et d'investissements politiques et budgétaires, ainsi qu'un environnement propice à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et de la liberté d'association. Or les risques que font peser les événements ordinaires sur la continuité d'un tel engagement (un changement de ministres ou d'autres dirigeants, par exemple) sont d'autant plus grands que les tensions géopolitiques, l'inflation, la hausse de l'endettement, la crainte de la récession, les tensions sociales et les inégalités ainsi que l'exposition croissante aux chocs	Le programme et budget et les programmes par pays sont conçus de manière à tenir compte de ces pressions et à s'y adapter. Le BIT suivra néanmoins l'évolution de la situation et prendra les mesures qui s'imposent: i) en utilisant ses outils et réseaux de surveillance statistique et stratégique pour alerter les gouvernements et les partenaires sociaux de l'évolution des circonstances; ii) en agissant rapidement pour réorienter le programme en fonction des besoins afin de répondre aux nouvelles exigences et de démontrer, par les résultats et les effets obtenus, que les ressources sont utilisées efficacement; iii) en publiant des travaux de

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
		économiques, sociaux, environnementaux, sanitaires et technologiques conduisent à la définition de nouvelles priorités stratégiques. En parallèle, le deuxième Sommet mondial pour le développement social, qui se tiendra en 2025, et ses documents finals sont pour l'OIT une occasion supplémentaire de faire progresser la justice sociale par le travail décent.	recherche et en menant des activités de sensibilisation pour démontrer la pertinence et la rentabilité sociale et économique des investissements réalisés dans le soutien au travail décent; iv) en établissant de nouveaux partenariats stratégiques et en renforçant les partenariats existants, en particulier dans le cadre d'instances politiques internationales et nationales; et v) en liant l'utilisation des fonds alloués à la coopération pour le développement à la mise en œuvre de techniques de gestion de projet évolutives, afin d'adapter les stratégies d'exécution des projets aux changements de priorités. L'OIT fera tout son possible pour mettre en œuvre les mesures de suivi prévues dans les documents issus du deuxième Sommet social mondial par l'intermédiaire de la Coalition mondiale pour la justice sociale et de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, afin de promouvoir la cohérence des politiques et les partenariats, tout en veillant à faire en sorte que la justice sociale et le travail décent occupent une place prioritaire dans les politiques élaborées aux niveaux mondial et national.
3. Les demandes d'appui présentées au Bureau dépassent les ressources disponibles.	L'insatisfaction des parties prenantes concernant l'appui du Bureau compromet la crédibilité de l'Organisation, son influence, sa capacité à nouer des alliances stratégiques et son accès aux financements.	Tout comme bon nombre d'institutions spécialisées, l'OIT est incitée à étendre la portée de ses activités en réponse à l'évolution des priorités, sans réduire celle de l'action qu'elle mène dans d'autres domaines. Cela pose en particulier des difficultés sur le terrain, où les modèles de financement du budget ordinaire et les pratiques en matière de budgétisation de la	Le BIT renforcera encore sa politique et sa pratique en matière de gestion axée sur les résultats en alignant mieux l'utilisation des ressources extrabudgétaires affectées à la coopération pour le développement (CDXB) sur les priorités définies dans le programme et budget. Il continuera de redéployer davantage de ressources relevant du budget ordinaire et de

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
		coopération pour le développement laissent aux bureaux extérieurs peu de marge de manœuvre pour répondre aux nouveaux enjeux.	ressources CDXB du siège vers le terrain, et améliorera son modèle d'exécution de manière à donner aux bureaux extérieurs davantage de latitude et de souplesse, mais aussi de responsabilités aux fins d'une utilisation intégrée des ressources.
4. Les informations de gestion et les données de l'OIT sur ses opérations et sur l'obtention de résultats concrets et pérennes sont insuffisantes ou peu convaincantes.	Les décisions prises reposent sur des hypothèses erronées. De ce fait, les fonds ne sont pas utilisés efficacement et les produits et résultats convenus dans le programme et budget ou dans des projets financés par des ressources extrabudgétaires ne sont pas réalisés, ce qui entame la confiance des parties prenantes et réduit les flux de fonds du budget ordinaire et de fonds extrabudgétaires.	La Déclaration du centenaire de l'OIT, le Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029 et la stratégie à venir sur les partenariats et la coopération pour le développement (2026-2029) fournissent des orientations stratégiques à cet égard. L'OIT a adopté en 2019 un cadre de résultats innovant comportant des indicateurs au niveau de l'impact, du résultat et du produit. Ce cadre a été renforcé en réponse à la pandémie de COVID-19 et au vu des enseignements tirés des évaluations, en particulier en ce qui concerne les processus de gestion axée sur les résultats et l'affectation intégrée des ressources et les résultats au niveau des pays.	L'OIT s'emploiera à renforcer sa stratégie de gestion axée sur les résultats, la transparence et la redevabilité, en vue d'obtenir de nouvelles améliorations en termes de programmation, de suivi et d'utilisation intégrée de toutes les ressources. L'Organisation met en place quatre programmes d'action prioritaire qui contribueront à assurer la cohérence, la coordination et les effets de synergie des politiques ainsi que le travail d'équipe.
5. Les projets ou programmes font l'objet d'un acte de fraude ou de corruption de grande ampleur.	La perte de confiance dans la gestion de l'OIT a des incidences sur l'établissement de partenariats stratégiques et les flux de fonds du budget ordinaire et de fonds extrabudgétaires.	Le BIT a achevé, en 2024, une évaluation du risque de fraude à l'échelle de l'Organisation qui a montré qu'il était possible de renforcer les contrôles et la sensibilisation dans ce domaine. À la suite de cette évaluation, des améliorations ont commencé à être mises en place dès 2024.	Le BIT continuera de surveiller son risque d'exposition à la fraude et à la corruption et prendra les mesures qui s'imposent, notamment en ce qui concerne les opérations menées dans des zones géographiques ou des domaines fonctionnels particulièrement sensibles (tels que les accords d'exécution et les achats).
6. Des fonctionnaires du BIT ou des bénéficiaires de l'assistance fournie par le Bureau sont victimes d'exploitation ou d'atteintes	Graves dommages physiques et psychologiques et grave préjudice social et réputationnel pour les victimes. Grave perte de confiance en l'OIT et atteinte à la réputation de l'Organisation dissuadant des partenaires potentiels de s'engager à	L'exploitation et les atteintes sexuelles sont une préoccupation majeure au sein du système des Nations Unies. Bien que le nombre d'allégations de ce type soit très faible au BIT, les registres des risques dans les bureaux de pays témoignent d'une	Le BIT créera le poste de Responsable de la prévention et de la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. En 2026-27, le Bureau continuera de mettre l'accent sur la sensibilisation, la promotion d'une culture propice à la libération de la

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
sexuelles commises par des fonctionnaires du BIT ou des tiers recrutés par le Bureau.	ses côtés en tant de donateurs ou partenaires d'exécution.	sensibilité accrue aux vulnérabilités potentielles dans ce domaine. Pour relever ce défi, le Bureau a créé un groupe de travail interdépartements et institué une fonction spéciale de prévention et de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, dont le titulaire rend compte directement au Directeur général. Le Responsable de la prévention et de la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le groupe de travail chargé de ces questions dirigent les activités du Bureau visant à renforcer les mesures pertinentes dans ces domaines et à en généraliser l'application dans tous les bureaux, projets et activités de l'Organisation.	parole, l'amélioration des mécanismes de signalement et des procédures de diligence raisonnable, et la coordination d'activités de prévention dans tous les bureaux de l'OIT, notamment en recensant, en créant et en instaurant des mesures additionnelles visant à mieux prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
7. Des cyberattaques visant les systèmes de l'OIT perturbent les opérations ou entraînent une modification ou une divulgation d'informations confidentielles.	Retard dans la livraison des résultats convenus; pertes financières; atteintes aux personnes; atteintes à la réputation de l'OIT.	Il ressort d'un examen (document GB.346/PFA/3) que le cadre de cybersécurité de l'OIT est plus solide que celui des autres organismes des Nations Unies. Cependant, les cyberattaques sont plus fréquentes, et leurs conséquences opérationnelles plus importantes.	Le Bureau surveille en permanence les menaces émergentes, limite les vulnérabilités potentielles et prend les mesures correctives appropriées. Pendant la période biennale, il actualisera son protocole de lutte contre les rançongiciels et ses protocoles de réaction connexes pour tenir compte des bonnes pratiques en vigueur.
8. Un cas de force majeure (catastrophe naturelle ou d'origine humaine, par exemple) porte atteinte à l'intégrité physique du personnel ou endommage les locaux ou les biens de l'OIT.	Perturbation des opérations; pertes financières; perte de moral et de motivation du personnel.	Les opérations de l'OIT restent exposées aux conflits armés et sociopolitiques et aux phénomènes météorologiques extrêmes, de plus en plus nombreux et graves, ainsi qu'à d'éventuelles nouvelles pandémies. Cette vulnérabilité risque d'augmenter à mesure que l'OIT étend sa présence dans des États fragiles.	Les structures de gestion des crises et les protocoles pour la continuité des activités offrent des mécanismes de préparation et de réponse aux incidents majeurs. Ces éléments seront renforcés et actualisés en 2026-27, à mesure que les structures destinées à assurer la continuité des activités seront intégrées dans l'approche plus globale en matière de gestion des crises et des incidents créés par le système de gestion de la résilience organisationnelle.

► Appendice II

Cadre de résultats pour 2026-27

1. L'appendice II présente le cadre de résultats de l'OIT pour 2026-27. Il contient les résultats attendus en ce qui concerne l'impact à long terme, les huit résultats stratégiques, le résultat relatif à la cohérence des politiques et les trois résultats facilitateurs assortis des produits correspondants, ainsi que les indicateurs prévus aux trois niveaux.

2. Le cadre comprend **quatre indicateurs d'impact** qui proviennent tous du cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs et aux cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030, et qui retracent les effets observés sur le long terme au regard de l'Agenda du travail décent. Les sources d'information et la méthodologie utilisées pour ces indicateurs relèvent de la responsabilité de l'OIT. Les données utilisées comme moyens de vérification sont régulièrement mises à jour dans la base de données ILOSTAT, ce qui facilite le suivi et l'établissement des rapports. La base de référence est fixée au moyen des statistiques pertinentes disponibles et la cible à atteindre est présentée sous la forme d'un énoncé correspondant à la cible de l'ODD.

3. À cela s'ajoutent **18 indicateurs pour les huit résultats stratégiques et le résultat relatif à la cohérence des politiques**, dont 13 sont liés à des indicateurs des ODD et visent à mesurer les effets de l'amélioration des politiques et des institutions sur le marché du travail et la vie quotidienne. Trois de ces indicateurs sont nouveaux et ne figuraient pas dans le cadre de résultats pour 2024-25:

- pour le résultat stratégique 2 – Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents, un dialogue social efficace et une bonne gouvernance des marchés du travail, les indicateurs proposés sont le nombre d'États Membres qui ont enregistré des progrès en matière de liberté syndicale et de négociation collective (progrès mesurés par l'amélioration du score calculé pour l'indicateur 8.8.2 des ODD) et par la proportion de la population qui

estime que la prise de décisions est ouverte et réactive (indicateur 16.7.2 des ODD) ¹;

- pour le résultat stratégique 8 – Le numérique au service de la justice sociale et du travail décent, l'indicateur proposé est la proportion de jeunes et d'adultes ayant des compétences dans le domaine des technologies de l'information et des communications (indicateur 4.4.1 des ODD).

4. En outre, le cadre contient **91 indicateurs de produit**, dont 52 permettent de mesurer les effets immédiats de l'appui de l'OIT aux mandants dans différents domaines thématiques (les résultats stratégiques), 11 mesurent les effets immédiats de l'action déployée pour améliorer la cohérence des politiques et la coordination interne autour des grands axes de travail transversaux et au sein du système multilatéral (résultat relatif à la cohérence des politiques) et 28 mesurent les améliorations et les progrès réalisés en ce qui concerne les connaissances, la communication et les partenariats; la gouvernance et le contrôle; la gestion de l'Organisation (résultats facilitateurs). Le cadre comprend une base de référence ² et une cible pour chaque indicateur de produit, la cible correspondant aux résultats à atteindre d'ici à la fin de 2027.

5. Par rapport au cadre de résultats pour 2024-25, il y a cinq nouveaux indicateurs sous le résultat stratégique 8 et sept nouveaux indicateurs sous le résultat relatif à la cohérence des politiques. En outre, 16 indicateurs de produit ont été adaptés ou fusionnés pour tenir compte des inflexions de la stratégie et mieux cerner les résultats à mesurer.

6. En 2026-27, le Bureau inaugurera un système innovant de suivi et de présentation des données sur les **bénéficiaires directs et indirects** des initiatives prises par l'OIT dans tous les domaines couverts par les résultats stratégiques. Ce système s'inspire des bonnes pratiques d'autres entités des Nations Unies et des enseignements tirés de l'utilisation de deux indicateurs mesurant le nombre de bénéficiaires directs de plusieurs initiatives prises en matière de

¹ Il est proposé d'utiliser ces indicateurs de résultat à titre transitoire, en attendant l'issue des travaux qui doivent être entrepris par le Bureau à la demande de la 21^e CIST (2023) en vue de l'adoption éventuelle d'une norme statistique internationale sur les relations professionnelles qui sera présentée pour examen à la 22^e CIST en 2028.

² La base de référence correspond au résultat à atteindre d'ici à la fin de 2025 pour chaque indicateur (cible), tel que présenté dans OIT, *Programme and Budget for 2024-25: Updated results and measurement frameworks*, janvier 2024.

perfectionnement des compétences et de soins, qui ont été introduits dans le cadre de résultats pour 2024-25. Cette innovation répond aux conclusions et recommandations des évaluations, y compris celle que le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) a consacrée à l'OIT en 2021; elle viendra compléter les informations sur les résultats stratégiques et institutionnels mesurés par la plupart des indicateurs de produit, améliorant ainsi la qualité et la visibilité des données publiées par l'OIT dans les rapports établis conjointement avec l'ONU sur les résultats obtenus aux niveaux national et mondial.

7. En mars 2026, le Bureau publiera une version actualisée du *Results and measurement framework* pour 2026-27, qui servira de base au suivi et à la présentation des résultats obtenus au cours de la période biennale. Ce document contiendra:

- une mise à jour des bases de référence et des cibles correspondant aux indicateurs de produit, compte tenu des résultats obtenus en 2024-25 et une estimation actualisée des ressources extrabudgétaires qui devraient être disponibles et utilisables en 2026-27;
- des notes méthodologiques détaillées sur les indicateurs de produit des résultats stratégiques et du résultat relatif à la cohérence des politiques, présentant les critères qualitatifs utilisés pour définir les résultats à atteindre avec l'appui de l'OIT.

► **Tableau II.1. Impact à long terme**

Un nouveau contrat social qui garantit un avenir du travail juste, inclusif et sûr allant de pair avec le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous			
Indicateurs d'impact	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Proportion de la population occupant un emploi et vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé au niveau international, par sexe, âge, lieu de résidence (zone urbaine/zone rurale) (taux de travailleurs pauvres, sous-élément de l'indicateur 1.1.1 des ODD).	ILOSTAT	6,9 % (2019) 7,5 % (2021) 6,9 % (2024)	Éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (cible 1.1 des ODD).
Croissance annuelle de la rémunération mensuelle moyenne réelle des salariés (liée à l'indicateur 8.5.1 des ODD).	ILOSTAT	1,9 % (2019) 1,8 % (2021) 2,7 % (2024)	Parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale (cible 8.5 des ODD).
Taux de chômage par sexe, âge et situation au regard du handicap (indicateur 8.5.2 des ODD).	ILOSTAT	5,6 % (2019) 6,1 % (2021) 5,0 % (2024)	
Part du travail dans le PIB (indicateur 10.4.1 des ODD).	ILOSTAT	52,9 % (2019) 52,8 % (2021) 52,3 % (2024)	Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité (cible 10.4 des ODD).

► **Tableau II.2. Résultats stratégiques et résultat relatif à la cohérence des politiques**

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Résultat stratégique 1. Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale			
Niveau de respect des droits au travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire (indicateur 8.8.2 des ODD).	ILOSTAT	La note globale obtenue au niveau mondial, sur une échelle de 0 à 10 (0 étant la meilleure note et 10 la plus mauvaise), était de 4,8 pour 2022 et de 4,5 pour 2021.	Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire (cible 8.8 des ODD).
Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et âge (indicateur 8.7.1 des ODD).	Estimations de l'OIT du travail des enfants dans le monde.	9,6 %, soit environ 160 millions d'enfants, dont 63 millions de filles (2020).	Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes (cible 8.7 des ODD).
Taux de travail forcé.	Estimations de l'OIT du travail forcé dans le monde.	3,5 pour mille, soit environ 27,6 millions de personnes, dont 11,8 millions de femmes et de filles (2021).	
Produit 1.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail			
1.1.1. Nombre de ratifications:	OIT, Système d'information sur les normes internationales du travail (NORMLEX).	a) 2 078 (décembre 2023) b) 2 389 (décembre 2023)	a) 40 ratifications supplémentaires (12 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 14 en Asie et dans le Pacifique, et 8 en Europe et en Asie centrale). b) 70 ratifications supplémentaires (19 en Afrique, 12 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 19 en Asie et dans le Pacifique, et 17 en Europe et en Asie centrale).
a) de conventions ou protocoles fondamentaux et de conventions ou protocoles relatifs à la gouvernance;			
b) de conventions techniques à jour.			
Produit 1.2. Capacité accrue des mandants à favoriser l'application effective des normes internationales du travail par les États Membres			
1.2.1. Nombre de cas de progrès relevés avec satisfaction par les organes de contrôle en ce qui concerne l'application des conventions ratifiées.	Rapports des organes de contrôle de l'OIT compilés dans NORMLEX.	50 cas de progrès.	50 cas de progrès.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
1.2.2. Nombre de nouveaux plans-cadres de coopération des Nations Unies comportant des mesures conçues pour donner suite aux questions soulevées par les organes de contrôle de l'OIT.	Documents relatifs aux plans-cadres de coopération des Nations Unies; Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies.	11 plans-cadres de coopération des Nations Unies (2022-23).	14 plans-cadres de coopération des Nations Unies (4 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 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 1 ^{er} septembre, présentés dans les délais et contenant des réponses aux commentaires formulés par les organes de contrôle.	NORMLEX	40 %	40 % en 2026. 40 % en 2027.
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.	Documents officiels nationaux et rapports des organes de contrôle.	14 États Membres (5 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	24 États Membres (8 en Afrique, 5 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 7 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 1.4. Capacité accrue des mandants à favoriser le respect, la promotion et la réalisation effectifs des 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.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	20 États Membres (5 en Afrique, 8 dans les Amériques, 6 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	18 États Membres (4 en Afrique, 6 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
1.4.2. Nombre de pays ayant pris des mesures en ce qui concerne le travail des enfants, le travail forcé ou la traite des personnes.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	17 États Membres (7 en Afrique, 4 dans les Amériques, 5 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	34 États Membres (10 en Afrique, 11 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 1.5. Capacité accrue des mandants à appliquer les normes internationales du travail, recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres instruments sectoriels			
1.5.1. Nombre d'États Membres ayant favorisé une approche sectorielle du travail décent en appliquant les normes, recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres instruments sectoriels de l'OIT.	Documents et rapports nationaux, émanant notamment des organisations d'employeurs et des associations professionnelles et des organisations de travailleurs; rapports des organes de contrôle.	13 États Membres (4 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique).	11 États Membres (4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 2 en Asie et Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Résultat stratégique 2. Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents, un dialogue social efficace et une bonne gouvernance des marchés du travail			
Nombre d'États Membres ayant fait des progrès en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective (c'est-à-dire les pays dont la note pour l'indicateur 8.8.2 des ODD a progressé).	ILOSTAT.	À déterminer.	Les conventions nos 87 et 98 sont mieux respectées.
Proportion de la population qui estime que la prise de décisions est ouverte et réactive, par sexe, âge, situation au regard du handicap et groupe de la population (indicateur 16.7.2 des ODD).	Base de données mondiale de l'ONU relative aux indicateurs de suivi des ODD.	À déterminer.	Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions (cible 16.7 des ODD).
Produit 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.	Rapports, documents, comptes rendus des travaux, rapports d'activité/dossiers de formation, guides/manuels et plans de développement/stratégies des organisations d'employeurs et des associations professionnelles,	36 organisations (10 en Afrique, 13 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).	36 organisations (10 en Afrique, 13 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en 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.	accords de partenariat, autres documents officiels et informations diffusées dans les médias.	24 organisations (9 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).	24 organisations (9 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 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'États Membres dans lesquels les organisations de travailleurs ont élaboré des stratégies syndicales innovantes et efficaces pour attirer de nouveaux groupes de travailleurs et/ou améliorer leurs services.	Congrès ou rapports annuels des organisations de travailleurs; conventions collectives; rapports et publications officiels; médias; politiques et législations nationales, régionales et multilatérales; accords commerciaux; commentaires et rapports des organes de contrôle.	38 organisations (13 en Afrique, 8 dans les Amériques, 4 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).	20 États Membres (7 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
2.2.2. Nombre d'États Membres dans lesquels les organisations de travailleurs ont élaboré des propositions de politique syndicale innovantes et efficaces qui sont prises en considération au sein des mécanismes de dialogue social en vue de l'élaboration des politiques.		38 organisations (15 en Afrique, 8 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	20 États Membres (7 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
Produit 2.3. Capacité accrue des États Membres à renforcer l'influence du dialogue social et l'efficacité des institutions et processus concernant les relations professionnelles et la justice du travail			
2.3.1. Nombre d'États Membres dotés d'institutions ou de processus nouvellement instaurés ou renforcés au service du dialogue social.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle.	34 États Membres (13 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).	36 États Membres (13 en Afrique, 8 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
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; b) la coopération sur le lieu de travail.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle.	a) Négociation collective: 19 États Membres (8 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale). b) Coopération sur le lieu de travail: 8 États Membres (3 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique).	a) Négociation collective: 18 États Membres (6 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale). b) Coopération sur le lieu de travail: 6 États Membres (1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
2.3.3. Nombre d'États Membres disposant de cadres réglementaires ou institutionnels, nouveaux ou réformés, permettant d'assurer l'efficacité de la prévention et du règlement des conflits du travail.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle.	19 États Membres (6 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).	15 États Membres (3 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

Produit 2.4. Capacité institutionnelle accrue des systèmes d'administration et d'inspection du travail, et renforcement des cadres réglementaires nationaux pour la bonne gouvernance 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.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle.	20 États Membres (6 en Afrique, 6 dans les Amériques, 6 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	30 États Membres (10 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 5 en Europe et en Asie centrale).
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.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle.	36 États Membres (13 en Afrique, 8 dans les Amériques, 4 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).	29 États Membres (8 en Afrique, 9 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 5 en Europe et en Asie centrale).

Résultat stratégique 3. Le plein emploi productif en tant que facteur de justice sociale

Part de l'emploi informel dans l'emploi total, par sexe (indicateur 8.3.1 des ODD).	ILOSTAT.	Femmes: 54,9 % (2019) 55,6 % (2021) 55,2 % (2024) Hommes: 59,6 % (2019) 60,8 % (2021) 59,6 % (2024) Total: 57,8 % (2019) 58,7 % (2021) 57,8 % (2024)	Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des MPME et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers (cible 8.3 des ODD).
Ratio emploi/population (personnes âgées de 15 ans et plus).	ILOSTAT.	Femmes: 45,6 % (2019) 45,1 % (2021) 46,4 % (2024) Hommes: 69,7 % (2019) 68,6 % (2021) 69,5 % (2024) Total: 57,7 % (2019) 56,8 % (2021) 57,9 % (2024)	Parvenir à une hausse du taux d'activité de la population en âge de travailler et à une réduction des disparités des taux d'emploi entre femmes et hommes dans toutes les régions.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation (indicateur 8.6.1 des ODD).	ILOSTAT.	Total: 21,4 % (2019) 21,8 % (2021) 20,4 % (2024)	Réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation (cible 8.6 des ODD).
Nombre d'États Membres ayant adopté et mis en œuvre une stratégie nationale pour l'emploi des jeunes, qu'il s'agisse d'une stratégie à part entière ou d'une composante d'une stratégie nationale en faveur de l'emploi (indicateur 8.b.1 des ODD).	Rapports et documents officiels nationaux.	43 États Membres ayant élaboré et mis en œuvre une stratégie pour l'emploi des jeunes (2021).	
Produit 3.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer et à mettre en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi et à intégrer l'emploi dans les politiques économiques et d'investissement			
3.1.1. Nombre d'États Membres disposant de cadres globaux à jour et effectifs pour les politiques de l'emploi.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	29 États Membres (13 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	27 États Membres (12 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 7 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).
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.	Rapports et autres documents nationaux, régionaux ou sectoriels officiels, compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT. Documents et rapports officiels de l'OIT et des mandants.	9 États Membres (6 en Afrique, 3 en Asie et dans le Pacifique).	16 États Membres (9 en Afrique, 1 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique).
Produit 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 dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	16 États Membres (4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique).	16 États Membres (7 en Afrique, 1 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
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.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	23 États Membres (8 en Afrique, 5 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	25 États Membres (13 en Afrique, 5 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en 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.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	24 États Membres (8 en Afrique, 1 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 9 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).	30 États Membres (15 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
Produit 3.3. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à créer des emplois décents dans les zones rurales			
3.3.1. Nombre d'États Membres ayant mis en place des mesures en faveur du travail décent dans les zones rurales.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	21 États Membres (7 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	25 États Membres (9 en Afrique, 6 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
Produit 3.4. Capacité accrue des États Membres à concevoir et à mettre en œuvre des programmes et des services du marché du travail efficaces et efficients pour faciliter les transitions, notamment au moyen de programmes d'investissement à forte intensité d'emploi			
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.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	18 États Membres (4 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).	27 États Membres (6 en Afrique, 3 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 7 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
3.4.2. Nombre d'États Membres ayant formulé, mis en œuvre ou évalué des programmes d'investissement inclusifs à forte intensité d'emploi pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et améliorer les moyens de subsistance, y compris dans des situations de crise.	Documents et rapports nationaux officiels se rapportant aux programmes d'investissement à forte intensité d'emploi compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT, informations diffusées dans les médias, documents de projet, rapports de situation, accords de mise en œuvre et contrats du BIT.	Sans objet.	22 États Membres (10 en Afrique, 1 dans les Amériques, 4 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).

Produit 3.5. Capacité accrue des États Membres à promouvoir des emplois décents pour les jeunes

3.5.1. Nombre d'États Membres ayant conçu et/ou mis en œuvre des stratégies ou des plans d'action en faveur de l'emploi des jeunes.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	10 États Membres (4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	23 États Membres (9 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
---	---	--	--

Résultat stratégique 4. Des entreprises durables, la compétitivité et la croissance de la productivité au service du travail décent

Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne occupant un emploi (indicateur 8.2.1 des ODD).	ILOSTAT.	1,5 % (2019) 3,3 % (2021) 1,9 % (2024)	Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre (cible 8.2 des ODD).
---	----------	--	---

Produit 4.1. Capacité accrue des mandants à concevoir, mettre en œuvre et assurer le suivi de cadres d'action intégrés pour un environnement propice aux entreprises durables

4.1.1. Nombre d'États Membres ayant mis en place des mesures en vue de promouvoir des cadres d'action propices aux entreprises durables, à la compétitivité et à la croissance de la productivité au service du travail décent.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	11 États Membres (5 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique).	20 États Membres (7 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 9 en Asie et dans le Pacifique).
---	---	---	---

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 4.2. Capacité accrue des mandants à promouvoir et soutenir une conduite responsable des entreprises pour faire progresser les entreprises durables et le travail décent, y compris dans les chaînes d'approvisionnement			
4.2.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des politiques ou d'autres mesures en vue de promouvoir une conduite responsable des entreprises au profit du travail décent, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, conformément aux orientations fournies par l'OIT dans sa Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	22 États Membres (6 en Afrique, 7 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 7 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	18 États Membres (2 en Afrique, 9 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 4.3. Capacité accrue des mandants à faciliter l'accès des entreprises aux services d'aide au développement des entreprises et aux services financiers, améliorant ainsi leur durabilité et leur compétitivité au service du travail décent			
4.3.1. Nombre d'États Membres mettant en œuvre des mesures efficaces en vue de promouvoir les services d'aide au développement des entreprises et les services financiers et de favoriser ainsi des modèles économiques inclusifs et innovants, la productivité, la compétitivité, l'entrepreneuriat et une transition juste, en mettant l'accent sur les MPME.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	36 États Membres (17 en Afrique, 7 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 7 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	36 États Membres (18 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 9 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 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.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	17 États Membres (8 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique).	24 États Membres (8 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).
Produit 4.5. Capacité accrue des mandants à promouvoir une économie sociale et solidaire forte et résiliente au service du travail décent			
4.5.1. Nombre d'États Membres ayant mis en place des mesures en vue de promouvoir les entreprises, les organisations et d'autres entités de l'économie sociale et solidaire.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	6 États Membres (1 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique).	16 États Membres (3 en Afrique, 8 dans les Amériques, 4 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Résultat stratégique 5. Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous			
Proportion de femmes occupant des postes de direction (indicateur 5.5.2 des ODD).	ILOSTAT.	32,2 % (2019) 34,2 % (2021) 35,4 % (2023)	Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique (cible 5.5 des ODD).
Taux d'emploi informel chez les femmes.	ILOSTAT.	54,9 % (2019) 55,6 % (2021) 55,2 % (2024)	Accroître nettement le taux d'emploi formel chez les femmes.

Produit 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.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	21 États Membres (5 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 5 en Europe et en Asie centrale).	20 États Membres (7 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
5.1.2. Nombre d'États Membres ayant mis en place des mesures en vue de promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement pour les personnes en situation de handicap ou pour l'une au moins des catégories suivantes: personnes issues de peuples autochtones ou tribaux, personnes vivant avec le VIH, ou personnes victimes de discrimination en raison de leur race, orientation sexuelle ou identité de genre.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	22 États Membres (9 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	19 États Membres (9 en Afrique, 5 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique).

Produit 5.2. Capacité accrue des mandants à promouvoir le travail décent dans et par l'économie du soin

5.2.1. Nombre d'États Membres ayant mis en place des politiques et/ou des systèmes nationaux de soin intégrés et cohérents, reposant sur les normes internationales du travail et le dialogue social.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	10 États Membres (1 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	22 États Membres (3 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 6 en Europe et en Asie centrale).
---	---	--	---

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
5.2.2. Nombre d'États Membres ayant mis en place des mesures en vue de favoriser un meilleur équilibre dans le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	6 États Membres (1 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	13 États Membres (4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Europe et en Asie centrale).

Produit 5.3. Capacité accrue des mandants à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement au travail

5.3.1. Nombre d'États Membres ayant mis en place des mesures en vue de la ratification et de la mise en œuvre de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	29 États Membres (10 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).	26 États Membres (8 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 7 en Asie et dans le Pacifique, 7 en Europe et en Asie centrale).
---	---	--	--

Résultat stratégique 6. Protection au travail pour tous

Fréquence des accidents du travail mortels et non mortels, par sexe et statut migratoire (indicateur 8.8.1 des ODD).	ILOSTAT.	Données disponibles pour 99 pays environ (à partir de 2015).	Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire (cible 8.8 des ODD).
Part de travailleurs soumis à une durée de travail excessive.	ILOSTAT.	Données disponibles pour 144 pays (à partir de 2015).	Réduire la part de travailleurs soumis à une durée de travail excessive.
Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination (indicateur 10.7.1 des ODD).	À déterminer.	À déterminer.	Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées (cible 10.7 des ODD).

Produit 6.1. Capacité accrue des mandants à créer des milieux de travail véritablement sûrs et salubres

6.1.1. Nombre d'États Membres ayant des cadres nationaux en matière de sécurité et de santé au travail.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	38 États Membres (19 en Afrique, 5 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 9 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	41 États Membres (13 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 16 en Asie et dans le Pacifique, 5 en Europe et en Asie centrale).
---	---	---	--

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
6.1.2. Nombre d'États Membres ayant renforcé les systèmes d'enregistrement et de notification et les services de santé au travail.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	8 États Membres (2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	16 États Membres (5 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).

Produit 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.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	15 États Membres (5 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	14 États Membres (4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en 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 d'organisation du travail pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	6 États Membres (1 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	6 États Membres (1 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

Produit 6.3. Capacité accrue des États Membres à étendre le bénéfice de la protection des travailleurs à ceux qui risquent particulièrement d'être privés d'une protection adéquate

6.3.1. Nombre d'États Membres disposant d'un diagnostic validé et/ou de politiques, règlements ou mécanismes de contrôle permettant d'étendre le bénéfice de la protection des travailleurs à ceux qui risquent particulièrement d'être privés d'une protection adéquate, et de favoriser la transition vers la formalité des travailleurs informels en activité au sein d'entreprises formelles ou de ménages.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	10 États Membres (2 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	13 États Membres (4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
---	---	--	---

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 6.4. Capacité accrue des États Membres à renforcer et à mettre en œuvre des cadres justes et efficaces pour régir la migration 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.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	23 États Membres (7 en Afrique, 8 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 7 en Asie et dans le Pacifique).	23 États Membres (5 en Afrique, 7 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 9 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en 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.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	23 États Membres (7 en Afrique, 8 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 7 en Asie et dans le Pacifique).	24 États Membres (5 en Afrique, 8 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 9 en Asie et dans le Pacifique).
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.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	12 cadres (4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 5 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	14 cadres (6 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique).

Résultat stratégique 7. Protection sociale universelle

Proportion de la population bénéficiant de socles ou systèmes de protection sociale, par sexe et par groupe de population (enfants, chômeurs, personnes âgées, personnes en situation de handicap, femmes enceintes et nouveau-nés, victimes d'un accident du travail, pauvres et personnes vulnérables) (indicateur 1.3.1 des ODD).	OIT, <i>Rapport mondial sur la protection sociale</i> .	48,1 % (2020) 52,4 % (2023)	Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte qu'une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient (cible 1.3 des ODD).
--	---	--------------------------------	--

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 7.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer des politiques, des stratégies et des cadres juridiques de protection sociale qui soient durables, efficaces, inclusifs et tiennent 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.	Outil du BIT pour le suivi des résultats en matière de protection sociale et documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	36 États Membres (12 en Afrique, 9 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 9 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).	34 États Membres (13 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).
Produit 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.	Outil du BIT pour le suivi des résultats en matière de protection sociale et documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	31 États Membres (16 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).	23 États Membres (9 en Afrique, 6 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
Produit 7.3. Capacité accrue des États Membres à utiliser des politiques intégrées en lien avec la protection sociale pour favoriser des transitions personnelles et professionnelles inclusives et faire face aux 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 personnelles et professionnelles.	Outil du BIT pour le suivi des résultats en matière de protection sociale et documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	13 États Membres (4 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	10 États Membres (3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Résultat stratégique 8. Le numérique au service de la justice sociale et du travail décent			
Proportion de jeunes et d'adultes ayant des compétences dans le domaine des technologies de l'information et des communications (indicateur 4.4.1 des ODD).	Base de données mondiale de l'ONU relative aux indicateurs des ODD.	À déterminer.	Accroître sensiblement le nombre de jeunes et d'adultes disposant de compétences utiles, notamment techniques et professionnelles, pour accéder à l'emploi, au travail décent et à l'entrepreneuriat, (cible 4.4 des ODD).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 8.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer des politiques et des stratégies intégrées pour créer des possibilités d'emplois décents dans l'économie numérique			
8.1.1. Nombre d'États Membres ayant procédé à une étude d'impact du numérique sur les emplois, les entreprises et/ou les compétences, validée par les mandants tripartites .	Rapports nationaux officiels et documentation compilée dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet.	12 États Membres (3 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
8.1.2. Nombre d'États Membres dans lesquels l'emploi, les compétences et la création de travail décent ont été intégrés aux politiques nationales ou sectorielles relatives à l'économie numérique.	Rapports nationaux officiels et documentation compilée dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet.	9 États Membres (4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique).
Produit 8.2. Capacité accrue des États Membres et des partenaires sociaux à promouvoir une gouvernance inclusive et efficace pour l'économie numérique			
8.2.1. Nombre d'États Membres ayant constaté l'existence dans leurs politiques et leur réglementation de lacunes concernant l'impact de la technologie sur la protection des travailleurs ou sur la qualité du travail, et ayant pris des mesures pour y remédier.	Rapports nationaux officiels et documentation compilée dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet.	8 États Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 8.3. Capacité accrue des États Membres et des partenaires sociaux à tirer parti de la numérisation des services pour le travail décent			
8.3.1. Nombre d'États Membres ayant adopté, documenté et/ou partagé les bonnes pratiques et les innovations liées à l'utilisation des technologies numériques au service du travail décent.	Rapports nationaux officiels et documentation compilée dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet.	9 États Membres (1 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Résultat 9 relatif à la cohérence des politiques. Des politiques plus cohérentes et une action plus vaste pour faire progresser la justice sociale par le travail décent			
Part des flux financiers internationaux consacrés au travail décent.	Système de notification des pays créanciers, Comité d'aide au développement de l'OCDE.	1,1 % de l'aide publique au développement et des autres flux officiels des pays donateurs vers les pays en développement consacrés au travail décent (2022). 5 % de l'aide publique au développement et des autres flux officiels des organisations multilatérales vers les pays en développement consacrés au travail décent (2022).	Mobiliser des ressources financières supplémentaires pour que les pays en développement parviennent à la justice sociale par le travail décent.
Produit 9.1. 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			
9.1.1. Nombre d'initiatives conjointes mises en œuvre ou financées par les partenaires de la Coalition mondiale pour la justice sociale en vue de faire progresser la justice sociale et le travail décent.	Rapports de la Coalition.	Sans objet.	À déterminer.
9.1.2. Nombre de feuilles de route relatives à la mise en œuvre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, conçues et mises en place au niveau national, avec la participation des mandants et des partenaires de l'OIT, qui prévoient des interventions en faveur de l'emploi et de la protection sociale.	Système de suivi et rapports de l'Accélérateur mondial.	Sans objet.	À déterminer.
9.1.3. Volume de financement mobilisé à l'appui de la mise en œuvre des feuilles de route établies dans le cadre de l'Accélérateur mondial.	Système de suivi et rapports de l'Accélérateur mondial.	Sans objet.	À déterminer.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 9.2. 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			
9.2.1. Nombre d'initiatives de l'OIT mises en œuvre à l'échelle du Bureau qui se sont traduites par une action intégrée et cohérente visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, aux niveaux mondial, régional ou national.	Rapports nationaux officiels et documentation compilée dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet.	À déterminer.
9.2.2. Nombre d'États Membres qui ont mis en œuvre une stratégie ou une approche intégrée en matière de formalisation.	Rapports nationaux officiels et documentation compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	10 États Membres (3 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 1 en Europe et en Asie centrale).	16 États Membres (5 en Afrique, 1 dans les Amériques, 9 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 9.3. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous			
9.3.1. Nombre d'initiatives de l'OIT mises en œuvre à l'échelle du Bureau qui se sont traduites par une action intégrée et cohérente en faveur d'une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, aux niveaux mondial, régional ou national.	Rapports nationaux officiels et documentation compilée dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet.	À déterminer.
9.3.2. 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.	Rapports nationaux officiels et documentation compilée dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	18 États Membres (8 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	27 États Membres (11 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
Produit 9.4. 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			
9.4.1. Nombre d'initiatives de l'OIT mises en œuvre à l'échelle du Bureau qui se sont traduites par une action intégrée et cohérente en faveur du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, aux niveaux mondial, régional ou national.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet.	À déterminer.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
9.4.2. Nombre d'États Membres ayant une approche intégrée du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, conformément à la stratégie de l'OIT.	Rapports nationaux officiels et documentation compilée dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	11 États Membres (2 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	11 États Membres (3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique).
Produit 9.5. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour promouvoir l'avènement de sociétés inclusives, pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent et à la justice sociale dans des contextes de crise, d'après-crise et de fragilité			
9.5.1. Nombre d'initiatives de l'OIT mises en œuvre à l'échelle du Bureau qui se sont traduites par une action intégrée et cohérente visant à promouvoir l'avènement de sociétés inclusives, pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent et à la justice sociale dans des contextes de crise, d'après-crise et de fragilité, aux niveaux mondial, régional ou national.	Rapports nationaux officiels et documentation compilée dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet.	À déterminer.
9.5.2. 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.	Rapports nationaux officiels et documentation compilée dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	20 États Membres (5 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	13 États Membres (4 en Afrique, 1 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

► **Tableau II.3. Résultats facilitateurs**

Indicateurs d'impact	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
A. Des connaissances, une communication, des partenariats et des plateformes renforcés, au service de l'innovation et du développement des capacités			
Produit A.1. Des statistiques du travail améliorées, s'appuyant sur les normes statistiques internationales et sur des systèmes fiables d'information concernant 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.	ILOSTAT, fichiers de microdonnées, questionnaires d'enquête et sites Web des partenaires nationaux.	28 États Membres.	25 États Membres.

Indicateurs d'impact	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
A.1.2. Augmentation en pourcentage des données communiquées chaque année à l'ONU pour les indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable.	ILOSTAT, données relatives aux ODD communiquées chaque année à l'ONU.	Points de données pour les années 2022 et 2023 communiqués en 2025 à l'ONU pour la base de données mondiale sur les indicateurs des ODD.	Augmentation de 5 % par rapport à la base de référence.

Produit A.2. Des recherches transversales de pointe pour faire avancer la justice sociale par le travail décent et productif

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.	Publications, plateformes, bases de données et pages Web de l'OIT et des institutions partenaires.	Données communiquées pour 2024-25.	Augmentation de 10 % par rapport à la base de référence.
A.2.2. Nombre de citations des travaux de recherche et des produits 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 publications des organisations de mandants; e) la presse.	Pages Web et publications des forums mondiaux, des entités des Nations Unies et des institutions financières internationales; systèmes de l'OIT pour le suivi des citations et des médias, et analyse des pages Web, notamment le nombre de téléchargements.	Données communiquées pour 2024-25.	Augmentation de 5 % dans chaque catégorie par rapport à la base de référence.

Produit A.3. Une communication efficace pour une plus grande justice sociale

A.3.1. Taille de l'auditoire mondial de l'OIT sur les réseaux sociaux et le site Web de l'Organisation.	Données collectées sur les réseaux sociaux et le site Web.	Données communiquées pour 2024-25.	Augmentation de 10 % de l'auditoire global de l'OIT.
A.3.2. Nombre de partenariats de communication conclus pour élargir l'auditoire de l'OIT.	Données sur les partenariats et l'auditoire venant des canaux des partenaires.	Données communiquées pour 2024-25.	Au moins un partenariat avec une organisation internationale.

Indicateurs d'impact	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit A.4. Des partenariats et des alliances renforcés au service de la coopération pour le développement			
A.4.1. Part et composition des contributions volontaires.	États financiers de l'OIT.	Les contributions volontaires représentent 48,9 % des ressources disponibles (2022-23).	50 %
		Les ressources non préaffectées (compte supplémentaire du budget ordinaire –CSBO) ou affectées de manière relativement souple représentent 19,7 % des contributions volontaires (2022-23).	20 %
		Le financement des Nations Unies (fonds d'affection spéciale pluripartenaires et fonds provenant d'entités des Nations Unies) représente 6,4 % des contributions volontaires (2022-23).	10 %
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.	Protocoles d'entente, lettres d'intention, feuilles de route et autres accords officiels.	5 partenariats.	6 nouveaux partenariats.
Produit A.5. Des approches novatrices du renforcement des capacités pour des progrès plus rapides			
A.5.1. Nombre de réseaux actifs de communautés de pratique dans le domaine de la gestion des connaissances et de l'innovation.	Rapports sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation.	Données communiquées pour 2024-25.	Au moins 5.

Indicateurs d'impact	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
B. Une meilleure gouvernance et un contrôle renforcé			
Produit 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.	Documents officiels des organes directeurs de l'OIT; de l'Assemblée générale des Nations Unies; des organes directeurs des entités des Nations Unies et des autres entités multilatérales; protocoles d'entente et accords avec les partenaires.	À déterminer d'ici à la fin de 2025.	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 autres entités des 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.
B.1.2. Pourcentage de PPTD élaborés au cours de la période biennale qui sont alignés sur les objectifs mondiaux et le cadre de résultats de l'OIT, sont dirigés par un comité de pilotage tripartite et découlent du cadre de coopération des Nations Unies.	Documents relatifs aux PPTD, rapports des bureaux des coordonnateurs résidents et comptes rendus des réunions des comités de pilotage des PPTD.	À déterminer d'ici à la fin de 2025.	100 %
Produit B.2. Un appui efficace et efficient à la prise de décisions par les organes directeurs			
B.2.1. Pourcentage de documents officiels publiés dans les délais fixés.	Rapports publiés sur les pages Web des réunions officielles en question.	100 % des documents officiels publiés sous forme électronique dans les délais.	100 % des documents officiels publiés sous forme électronique dans les délais.
B.2.2. Longueur des rapports contenant le compte rendu des travaux des commissions de la Conférence.	Rapports publiés sur la page Web de la Conférence internationale du Travail.	À déterminer d'ici à la fin de 2025.	Réduction de 20 %.
B.2.3. Longueur des documents destinés aux sessions du Conseil d'administration	Documents publiés sur la page Web du Conseil d'administration.	À déterminer d'ici à la fin de 2025.	Réduction de 5 %.
Produit 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.	Opinion du Commissaire aux comptes.	Opinion non modifiée au fil des ans.	Maintien de l'opinion du Commissaire aux comptes, sans modification.

Indicateurs d'impact	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
B.3.2. Mise en œuvre effective et en temps voulu des recommandations d'audit.	Base de données en ligne du Bureau pour le suivi des recommandations d'audit.	Le délai moyen de publication des plans d'action par l'intermédiaire des rapports de mise en œuvre des recommandations d'audit interne et des notes consultatives est de 3,6 mois (2022-23). 99,2 % des recommandations d'audit acceptées par la direction ont été dûment prises en considération dans les 6 mois suivant la date du rapport d'audit (2022-23).	Toutes les unités chargées de la mise en œuvre des recommandations d'audit communiquent leurs plans d'action dans les 3 mois qui suivent la publication du rapport d'audit. 100 % des recommandations d'audit acceptées par la direction sont dûment prises en considération dans les 6 mois suivant la date du rapport d'audit.
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.	Données de la plateforme <i>i-eval</i> Discovery.	97 % des évaluations indépendantes ont été réalisées dans les délais (2022-23). 98,5 % des évaluations obligatoires ont été jugées de qualité «satisfaisante» ou «assez satisfaisante» (2022-23).	Maintien ou amélioration du résultat
B.3.4. Pourcentage de recommandations concrètes pleinement ou partiellement mises en application dans les 12 mois suivant l'évaluation.	Système automatisé de gestion du suivi.	71 % des recommandations entièrement ou partiellement mises en application fin (2022-23).	80 %
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.	Plateforme de risque de l'OIT.	100 % (2022-23).	100 %

Indicateurs d'impact	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
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.	Contenu des pages Web des unités responsables et des départements techniques.	Élaboration à l'intention du personnel du BIT d'une liste de points à vérifier et d'une note d'orientation sur la prise en compte des risques sociaux et environnementaux et des exigences de durabilité dans la conception des projets. Publication de lignes directrices sur les garanties sociales et environnementales dans les projets d'investissement à forte intensité d'emplois.	50 %

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

Produit C.1. Un environnement numérique et des infrastructures physiques améliorés à l'appui d'opérations efficaces et de lieux de travail sûrs et durables

C.1.1. Empreinte carbone de l'OIT pour les voyages aériens.	Bilan environnemental annuel.	7 386 tCO ₂ (2023).	Réduction supplémentaire de 10 %.
C.1.2. Nombre de bureaux dotés de systèmes de contrôle en matière de gestion des risques de sécurité.	Outil de contrôle visant à renforcer la gestion des risques de sécurité.	À déterminer.	100 % des bureaux de l'OIT sont dotés de systèmes de contrôle.
C.1.3. Nombre de publications produites qui respectent les normes minimales d'accessibilité.	Rapports de performance du service chargé de la production des publications au siège.	7 rapports phares (2024).	100 % des rapports phares et des publications de premier plan, et 50 % des autres publications.
C.1.4. Pourcentage de fonctionnaires qui tirent parti des outils fiables utilisant l'IA pour accomplir leurs tâches quotidiennes plus efficacement.	Rapports de performance du Département de la gestion de l'information et des technologies.	n.d.	25 % du personnel.

Produit 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»).	Portail de l'IITA et rapports de l'ONU et du Comité d'aide au développement de l'OCDE.	Depuis 2023, l'OIT publie chaque mois des données actualisées conformément à la norme de l'IITA. L'OIT a continué de soumettre un rapport annuel au Comité d'aide au développement de l'OCDE et à l'ONU.	90 % des données financières de l'OIT sont publiées conformément à la norme de l'IITA.
---	--	---	--

Indicateurs d'impact	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
C.2.2. Pourcentage de résultats obtenus grâce à l'utilisation intégrée des financements.	Rapport sur l'exécution du programme de l'OIT et tableau de bord des résultats en matière de travail décent.	74 % (2022-23).	Au moins 80 % dans toutes les régions.
Produit C.3. Des initiatives transformatrices visant à favoriser une main-d'œuvre agile, diversifiée, efficace, dotée de compétences de pointe et travaillant dans un milieu de travail inclusif et respectueux			
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.	Données sur le personnel figurant dans IRIS.	À déterminer d'ici à la fin de 2025.	À déterminer.
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.	Module de suivi du comportement professionnel dans ILO People.	À déterminer d'ici à la fin de 2025.	À déterminer.

► Appendice III

Contribution des résultats stratégiques et du résultat relatif à la cohérence des politiques à la réalisation des cibles des ODD

1. Il existe une corrélation étroite entre l'action menée en faveur de la justice sociale par la réalisation du travail décent et le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Les progrès en matière d'emploi, de droits au travail, de protection sociale, de dialogue social et de tripartisme sont en effet d'une importance capitale pour le développement durable, et l'on trouve des éléments relatifs au mandat de l'OIT dans tous les ODD ainsi que dans la plupart des cibles correspondantes.

2. Le tableau ci-après présente les principales cibles des ODD auxquelles l'OIT prévoit de contribuer directement en 2026-27 au travers de ses résultats stratégiques et de ses résultats en matière de cohérence des politiques, ainsi que les 14 indicateurs des ODD qui ont été intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT (appendice II), puisqu'ils servent à suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre des composantes des cibles des ODD ayant spécifiquement trait au travail décent et présentant un intérêt au regard du programme de l'OIT.

► Tableau II.1. Liens entre les ODD et les résultats de l'OIT

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
	1.1. D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 dollar des États-Unis par jour). 1.3. Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient.	1.1.1. Proportion de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé au niveau international, par sexe, âge, situation dans l'emploi et lieu de résidence (zone urbaine/zone rurale). 1.3.1. Proportion de la population bénéficiant de socles ou systèmes de protection sociale, par sexe et par groupe de population (enfants, chômeurs, personnes âgées, personnes handicapées, femmes enceintes et nouveau-nés, victimes d'un accident du travail, pauvres et personnes vulnérables).	Tous Résultat 5 Résultat 7 Résultat 9
	3.8. Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable.		Résultat 7 Résultat 9

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
	4.3. D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable.		Résultat 3 Résultat 5 Résultat 8
	4.4. D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.		Résultat 3 Résultat 4
	4.5. D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.		Résultat 3 Résultat 5 Résultat 6
	5.1. Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.		Tous
	5.2. Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.		Résultat 1 Résultat 5
	5.4. Prendre en compte et valoriser les soins et travaux domestiques non rémunérés, par la mise en place de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et par la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national.		Résultat 5 Résultat 6 Résultat 7
	5.5. Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité.	5.5.2. Proportion de femmes occupant des postes de direction.	Résultat 2 Résultat 4 Résultat 5
	5.c. Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent.		Résultat 5

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
	8.2. Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.	8.2.1. Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne pourvue d'un emploi.	Résultat 3 Résultat 8
	8.3. Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.	8.3.1. Proportion de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles, par sexe.	Résultat 2 Résultat 3 Résultat 4 Résultat 8 Résultat 9
	8.4. Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales dans les modes de consommation et de production et s'attacher à dissocier croissance économique et dégradation de l'environnement, comme prévu dans le Cadre décennal de programmation concernant les modes de consommation et de production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière.		Résultat 4 Résultat 9
	8.5. D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.	8.5.1. Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge et situation au regard du handicap. 8.5.2. Taux de chômage, par sexe, âge et situation au regard du handicap.	Tous
	8.6. D'ici à 2020, réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.	8.6.1. Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation.	Résultat 3
	8.7. Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.	8.7.1. Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et âge.	Résultat 1

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
	8.8. Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	8.8.1. Fréquence des accidents du travail mortels et non mortels, par sexe et statut au regard de l'immigration.	Résultat 1 Résultat 2 Résultat 6
		8.8.2. Niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire.	
	8.b. D'ici à 2020, élaborer et mettre en œuvre une stratégie mondiale en faveur de l'emploi des jeunes et appliquer le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT.	8.b.1. Existence d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes, qu'il s'agisse d'une stratégie à part entière ou d'une composante d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi, et application de cette stratégie.	Résultat 3
	9.3. Accroître, en particulier dans les pays en développement, l'accès des entreprises, notamment des petites entreprises industrielles, aux services financiers, y compris aux prêts consentis à des conditions abordables, et leur intégration aux chaînes de valeur et aux marchés.		Résultat 4 Résultat 9
	10.2. D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.		Tous
	10.3. Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.		Résultat 1 Résultat 5
	10.4. Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité.	10.4.1. Part du travail dans le PIB, y compris les salaires et les transferts sociaux.	Tous
	10.7. Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées.	10.7.1. Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination.	Résultat 6

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT	Résultats de l'OIT
	12.6. Encourager les entreprises, en particulier les grandes entreprises et les sociétés transnationales, à adopter des pratiques durables et à intégrer des informations sur le développement durable dans leurs rapports périodiques.		Résultat 4
	16.3. Promouvoir l'état de droit dans l'ordre interne et international et garantir à tous un égal accès à la justice.		Résultat 1 Résultat 2
	16.6. Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.		Résultat 1 Résultat 2
	16.7. Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions.		Résultat 2
	17.1. Améliorer, notamment grâce à l'aide internationale aux pays en développement, la mobilisation de ressources nationales en vue de renforcer les capacités nationales de collecte de l'impôt et d'autres recettes		Résultat 9
	17.14. Renforcer la cohérence des politiques de développement durable.		Résultat 9
	17.18. D'ici à 2020, apporter un soutien accru au renforcement des capacités des pays en développement, notamment des pays les moins avancés et des petits États insulaires en développement, l'objectif étant de disposer d'un beaucoup plus grand nombre de données de qualité, actualisées et exactes, ventilées par niveau de revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, handicap et emplacement géographique, et selon d'autres caractéristiques propres à chaque pays.		Tous

► Annexes documentaires

1. Budget opérationnel
2. Détail des augmentations de coûts
3. État récapitulatif des dépenses de coopération technique financées par le budget ordinaire
4. Budget ordinaire correspondant aux résultats stratégiques et au résultat relatif à la cohérence des politiques, par produit

► 1. Budget opérationnel

1. La présente annexe documentaire donne un complément d'information sur le budget opérationnel de l'OIT, qui se divise en quatre parties: la Partie I «Budget courant» relative aux principales fonctions et ressources des programmes de l'OIT et à

d'autres crédits budgétaires; la Partie II «Dépenses imprévues»; la Partie III «Fonds de roulement»; et la Partie IV «Investissements institutionnels et éléments extraordinaires».

Partie I: Budget courant

Organes de gouvernance

2. Les ressources budgétées pour les organes de gouvernance représentent les coûts directs (interprétation, élaboration et impression des rapports, location des locaux, voyages des membres du Conseil d'administration et certaines dépenses de personnel) liés à la tenue, pendant la période biennale, de deux sessions de la Conférence et de six sessions du Conseil d'administration, ainsi que de deux réunions régionales – la quinzième Réunion régionale africaine en 2026 et la onzième Réunion régionale européenne en 2027. Certains coûts liés à l'appui fourni par le Département des relations et réunions officielles et des services linguistiques et le Département des services internes et de l'administration à ces organes de gouvernance sont également pris en considération sous cette rubrique afin de donner une estimation plus complète des

coûts des réunions susmentionnées. Au cours de la période biennale 2024-25, les deux départements en question ont profité des départs à la retraite pour reclasser certaines fonctions, simplifier leurs opérations et fournir des services de manière plus efficace, ce qui se traduit par une baisse de leurs coûts d'appui aux organes de gouvernance.

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

► Budget opérationnel pour 2026-27

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)		dollars É.-U.	dollars É.-U.	dollars É.-U.
Partie I					
Organes de gouvernance					
Conférence internationale du Travail	25 / 0	20 / 10	22 196 130	5 744 002	27 940 132
Conseil d'administration	33 / 7	30 / 3	17 100 821	3 217 346	20 318 167
Réunions régionales	6 / 9	4 / 10	2 946 492	312 024	3 258 516
Bureau du Conseiller juridique	14 / 11	0 / 0	4 299 297	96 959	4 396 256
	80 / 3	55 / 11	46 542 740	9 370 331	55 913 071

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)		dollars É.-U.	dollars É.-U.	dollars É.-U.
Programmes d'action prioritaire, recherche et statistiques					
Bureau du Directeur général adjoint	2 / 0	2 / 0	1 277 136	259 150	1 536 286
Programmes d'action prioritaire	18 / 0	0 / 0	5 335 344	537 117	5 872 461
Recherche et publications	74 / 10	16 / 0	22 832 832	1 169 703	24 002 535
Statistiques	54 / 0	10 / 0	15 898 466	1 337 719	17 236 185
Centre international de formation de l'OIT	0 / 0	0 / 0	–	9 709 919	9 709 919
Réserve pour les réunions techniques	0 / 0	0 / 0	613 430	1 092 575	1 706 005
	148 / 10	28 / 0	45 957 208	14 106 183	60 063 391
Gouvernance, droits et dialogue					
Bureau de la Sous-directrice générale	4 / 0	2 / 0	1 822 209	171 927	1 994 136
Normes internationales du travail	85 / 0	25 / 7	28 740 102	3 297 206	32 037 308
Gouvernance et tripartisme	96 / 0	18 / 0	29 308 009	4 331 591	33 639 600
Conditions de travail et égalité	69 / 6	19 / 7	22 790 993	3 595 390	26 386 383
Politiques sectorielles	38 / 0	11 / 0	12 783 743	3 395 686	16 179 429
	292 / 6	76 / 2	95 445 056	14 791 800	110 236 856
Emplois et protection sociale					
Bureau du Sous-directeur général	4 / 0	2 / 0	1 822 208	171 854	1 994 062
Politique de l'emploi, création d'emplois et moyens de subsistance	64 / 6	19 / 0	21 993 674	3 532 852	25 526 526
Protection sociale universelle	46 / 0	7 / 0	13 373 759	1 406 697	14 780 456
Entreprises durables, productivité et transition juste	44 / 0	15 / 0	14 987 627	3 633 004	18 620 631
	158 / 6	43 / 0	52 177 268	8 744 407	60 921 675
Programmes extérieurs					
Programmes en Afrique	245 / 0	264 / 1	62 323 890	27 220 924	89 544 814
Programmes dans les Amériques	189 / 11	150 / 6	51 576 245	19 212 543	70 788 788
Programmes dans les États arabes	53 / 6	32 / 6	17 093 489	5 087 243	22 180 732
Programmes en Asie et dans le Pacifique	249 / 4	235 / 6	59 067 143	19 681 118	78 748 261
Programmes en Europe et en Asie centrale	104 / 8	59 / 0	24 259 038	5 331 510	29 590 548
Système des coordonnateurs résidents des Nations Unies	0 / 0	0 / 0	–	8 712 339	8 712 339
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	0 / 0	0 / 0	–	1 958 333	1 958 333
	842 / 5	741 / 7	214 319 805	87 204 010	301 523 815

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)		dollars É.-U.	dollars É.-U.	dollars É.-U.
Organisations d'employeurs et de travailleurs					
Activités pour les employeurs	26 / 0	4 / 11	8 387 295	3 623 218	12 010 513
Activités pour les travailleurs	46 / 0	12 / 0	15 363 209	9 018 656	24 381 865
	72 / 0	16 / 11	23 750 504	12 641 874	36 392 378
Relations externes et institutionnelles					
Bureau de la Sous-directrice général	4 / 0	2 / 0	1 822 209	175 783	1 997 992
Secrétariat de la Coalition mondiale pour la justice sociale	4 / 0	2 / 0	1 653 167	221 689	1 874 856
Communication et information du public	41 / 0	8 / 0	11 775 489	1 756 486	13 531 975
Partenariats multilatéraux et coopération pour le développement	35 / 5	9 / 10	11 275 314	2 227 659	13 502 973
Relations et réunions officielles et services linguistiques	22 / 0	22 / 6	17 844 087	3 195 234	21 039 321
	106 / 5	44 / 4	44 370 266	7 576 851	51 947 117
Services de gestion interne					
Bureau du Sous-directeur général	4 / 0	2 / 0	1 822 208	168 123	1 990 331
Gestion financière	45 / 9	32 / 12	18 561 246	392 593	18 953 839
Développement des ressources humaines	50 / 11	51 / 1	23 430 257	5 233 792	28 664 049
Administration et services internes	49 / 0	108 / 8	33 278 507	30 243 540	63 522 047
Programmation et gestion stratégiques	15 / 0	4 / 0	5 167 014	121 371	5 288 385
Achats	13 / 0	0 / 5	3 383 925	62 366	3 446 291
Gestion de l'information et des technologies	123 / 2	56 / 1	41 409 587	20 857 283	62 266 870
	300 / 10	255 / 3	127 052 744	57 079 068	184 131 812
Cabinet du Directeur général	10 / 0	14 / 5	6 735 167	1 618 363	8 353 530
Contrôle et évaluation					
Fonction éthique	2 / 0	0 / 3	637 823	148 553	786 376
Prévention et lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles	2 / 0	0 / 0	522 433	5 232	527 665
Évaluation	8 / 0	2 / 0	2 687 497	867 083	3 554 580
Comité consultatif de contrôle indépendant	1 / 0	0 / 2	400 989	338 650	739 639

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)		dollars É.-U.	dollars É.-U.	dollars É.-U.
Audit interne et contrôle	13 / 10	3 / 9	4 720 440	364 319	5 084 759
Frais de vérification externe des comptes	0 / 0	0 / 0	–	1 047 866	1 047 866
	26 / 10	6 / 2	8 969 182	2 771 703	11 740 885
Autres crédits budgétaires	9 / 0	9 / 10	4 652 412	42 224 798	46 877 210
Ajustements pour mouvements de personnel	0 / 0	0 / 0	-12 805 192	–	-12 805 192
Total Partie I	2 047 / 7	1 291 / 7	657 167 160	258 129 388	915 296 548
Partie II. Dépenses imprévues	0 / 0	0 / 0	–	875 000	875 000
Partie III. Fonds de roulement	0 / 0	0 / 0	–	–	–
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	0 / 0	0 / 0	–	14 328 452	14 328 452
Total (Parties I-IV)	2 047 / 7	1 291 / 7	657 167 160	273 332 840	930 500 000

Programmes d'action prioritaire, recherche et statistiques

4. Les Programmes d'action prioritaire visent à assurer la coordination à l'échelle du Bureau et à mettre à profit les partenariats et la coopération dans quatre domaines d'action prioritaire: les transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle; les transitions justes vers des économies et des sociétés écologiquement durables; le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement; et le travail décent en réponse aux crises.

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

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

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

8. La réserve pour les réunions techniques servira à financer la sixième réunion de la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, et deux réunions du Groupe de travail tripartite du MEN.

Gouvernance, droits et dialogue

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

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

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

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

Emplois et protection sociale

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

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

15. Entreprises durables, productivité et transition juste: Analyses et conseils visant à promouvoir des entreprises durables, y compris des coopératives et des entreprises multinationales.

Programmes extérieurs

16. Les ressources allouées aux cinq **programmes régionaux** contribueront à améliorer l'efficacité et l'impact des activités de l'Organisation dans les régions, à renforcer la capacité des mandants tripartites de l'OIT, à aider les États Membres à mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030, à établir et appuyer les partenariats extérieurs et à gérer les relations avec l'Organisation des Nations Unies et le système multilatéral.

17. Système des coordonnateurs résidents des Nations Unies: Contribution de l'OIT au dispositif de partage global des coûts du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies. Les coordonnateurs résidents assurent la coordination de toutes les organisations des Nations Unies qui mènent des activités opérationnelles de développement, indépendamment de leur présence officielle dans le pays concerné, en vue d'accroître l'efficacité et l'efficience des activités opérationnelles au niveau des pays.

18. Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire: Ressources permettant aux mandants dans les pays du Sud de partager leurs connaissances, de mener des expériences entre pairs et de mettre en commun leurs savoir-faire et leurs bonnes pratiques en matière de promotion de la justice sociale par le travail décent, parfois avec la participation de pays développés.

Organisations d'employeurs et de travailleurs

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

Relations externes et institutionnelles

20. Le **Secrétariat de la Coalition mondiale pour la justice sociale** est chargé d'élaborer le programme d'activités de la Coalition et de fournir un appui à l'organisation de ses principales manifestations, telles que les réunions du groupe de coordination et du Forum, de faciliter la participation des partenaires, d'assurer les activités de communication et de plaidoyer, de créer un répertoire des bonnes pratiques et de faire rapport sur les progrès réalisés.

21. Communication et information du public: Relations avec les médias, initiatives en matière d'information du public et gestion des sites Web public et interne de l'OIT.

22. Partenariats multilatéraux et coopération pour le développement: Promotion et coordination de la coopération de l'OIT avec l'Organisation des Nations Unies, les institutions financières internationales et d'autres organisations multilatérales, et gestion globale des programmes de coopération pour le développement de l'OIT ainsi que des partenariats noués avec un large éventail d'organisations et d'institutions, y compris les partenariats public-privé et les programmes de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire.

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

Services de gestion interne

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

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

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

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

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

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

Contrôle et évaluation

30. Fonction éthique: Assure le respect des normes de conduite et d'intégrité par l'ensemble du personnel de l'Organisation.

31. Prévention et lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles: Promotion du respect des normes d'éthique les plus élevées par les membres du personnel du BIT et les tiers engagés par celui-ci afin de prévenir et de lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les dotations reflètent le déploiement de ressources supplémentaires pour financer un poste de responsable de la prévention et de la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

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

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

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

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

Autres crédits budgétaires

36. Cette rubrique comprend les crédits budgétaires correspondant aux contributions à plusieurs fonds de l'OIT, aux organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres organismes interinstitutions, ainsi

que des financements qui ne relèvent spécifiquement d'aucun autre titre du programme et budget.

37. Caisse de versements spéciaux: Cette caisse a pour objet d'effectuer périodiquement des versements à titre gracieux à d'anciens fonctionnaires ou à leurs conjoints, conformément aux critères approuvés par le Conseil d'administration. Il est proposé de maintenir à 232 000 francs suisses (environ 283 000 dollars É.-U.) la contribution à cette caisse, financée par le budget ordinaire, soit le même niveau en valeur réelle que celui de la période biennale précédente.

38. Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS): Contribution au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités. Cette provision, qui s'élève à quelque 37,9 millions de dollars É.-U., correspond à la contribution de l'OIT à la CAPS au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités, des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, des conjoints survivants et des orphelins. Le montant prévu pour 2026-27 pour les fonctionnaires retraités est le même en valeur réelle que celui de la période biennale précédente.

39. Contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement: La contribution du budget ordinaire à ce fonds est d'environ 422 000 francs suisses par période biennale (environ 515 000 dollars É.-U.). Un crédit de 9,2 millions de dollars É.-U. a été inscrit dans la Partie IV du présent programme et budget (Investissements institutionnels et éléments extraordinaires) pour alimenter le fonds et financer les travaux périodiques futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments de l'OIT.

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

41. Service médical: L'OIT gère une unité de sécurité et de santé au travail qui fait partie intégrante du Bureau et qui est chargée de fournir des services et

des avis d'ordre médical. Le montant prévu pour cette unité (environ 2,5 millions de dollars É.-U.) est le même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

42. Tribunal administratif: Les ressources sous cette rubrique couvrent les coûts afférents au greffier du Tribunal administratif, les services d'un secrétariat à temps partiel et une partie des autres dépenses de fonctionnement. Les autres dépenses de fonctionnement sont les dépenses afférentes au greffier adjoint, aux services de secrétariat, aux frais de mission, aux travaux de traduction, à la mise à jour de la base de données sur la jurisprudence du Tribunal et aux honoraires et frais de voyage des juges. Elles sont réparties en fonction du nombre des fonctionnaires du BIT rapporté au total des effectifs des organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal et du nombre de cas dans lesquels le BIT est mis en cause par rapport au nombre total des cas soumis au Tribunal pendant la période biennale. Le montant prévu est le même en valeur réelle (environ 1,5 million de dollars É.-U.) que pour la période biennale précédente.

43. Représentation du personnel: L'article 10.1 du Statut du personnel accorde aux membres du Comité du Syndicat du personnel le temps qui leur est nécessaire pour représenter le personnel du Bureau lors de consultations portant sur les conditions de travail et d'emploi. Comme lors des périodes biennales précédentes, une dotation de 4/00 années de travail des services organiques et 1/00 année de travail des services généraux est prévue pour financer en partie le remplacement des membres du Comité du Syndicat du personnel dans les services où ils travaillent habituellement. Une dotation complémentaire de 2/00 années de travail des services généraux est prévue pour le financement d'un secrétaire pour le Syndicat du personnel. Au total, le montant affecté à la représentation du personnel s'élève à 1,7 million de dollars É.-U. environ.

44. Services de crèche et de garderie: Le montant total alloué à ces services s'élève à environ 607 000 francs suisses (environ 740 000 dollars É.-U.) et reste le même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

45. Dettes non soldées: Un montant de 2 000 dollars É.-U. est prévu, conformément à l'article 17 du Règlement financier, pour les paiements à effectuer en 2026-27 au titre d'opérations relevant du budget d'exercices antérieurs qui ne peuvent être imputées à aucun autre poste du budget.

Partie II: Dépenses imprévues

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

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

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

Exercice financier	Dollars des États-Unis
2012-13	1 796 400
2014-15	1 895 200
2016-17	3 381 250
2018-19	5 216 301
2020-21	0
2022-23	966 984

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

Partie III: Fonds de roulement

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

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

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

52. Remboursement des prélèvements: En vertu des dispositions de l'article 21.2 du Règlement financier, toute somme prélevée sur le Fonds de roulement pour financer des dépenses budgétaires en attendant le versement des contributions sera remboursée en utilisant des arriérés de contributions reçus. Toutefois, les sommes prélevées pour financer des dépenses engagées pour faire face à des besoins imprévus ou des circonstances exceptionnelles avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration seront remboursées en mettant en recouvrement une contribution supplémentaire auprès des États Membres. Il ne devrait pas être nécessaire d'ouvrir des crédits dans cette partie du budget en 2026-27.

Partie IV: Investissements institutionnels et éléments extraordinaires

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

54. En application de la stratégie à long terme, approuvée par le Conseil d'administration à sa

310^e session (mars 2011), pour le financement des futurs travaux périodiques de remise en état et de rénovation des bâtiments de l'OIT, une provision d'environ 9,2 millions de dollars É.-U. a été constituée pour alimenter le Fonds pour le bâtiment et le logement en vue des travaux périodiques futurs de

remise en état et de rénovation des bâtiments de l'OIT. Cette provision représente 1 pour cent de la valeur assurée des bâtiments de l'OIT.

55. En outre, il est proposé de financer les projets suivants, d'une importance cruciale, pour un coût total de 5,1 millions de dollars É.-U.:

- a) modernisation des systèmes de conférence et de réunion utilisés pour traiter en temps réel les amendements reçus et examinés au cours des sessions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration, afficher en temps réel les propositions d'amendement soumises par les orateurs et gérer le personnel participant à la Conférence et les heures supplémentaires effectuées pendant celle-ci;
- b) remplacement et modernisation de la solution actuelle d'informatique décisionnelle et d'analyse; cette technologie fournit les systèmes

fondamentaux nécessaires à l'établissement en temps réel de rapports concernant les principaux ensembles de données utilisés pour étayer la prise de décision, l'analyse comparative, la prévision, la gestion des risques et la mise en œuvre d'approches fondées sur la science des données.

- c) déploiement de l'IA générative et mise en place d'une infrastructure adaptée aux nouvelles solutions d'IA;
- d) réparation et remplacement du système d'assainissement extérieur du bâtiment du siège;
- e) rénovation du revêtement de sol du parking du bâtiment du siège;
- f) remplacement des détecteurs de fumée du bâtiment du siège, en application de la législation suisse.

► 2. Détail des augmentations de coûts

	2026-27 Estimations en dollars É.-U. constants de 2024-25	Augmentations des coûts (diminutions)		Ajustement du taux de change CHF/dollars É.-U. (0,91 → 0,82)		2026-27	Budget total
	Dollars É.-U.	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%
Partie I, Budget courant							
Organes de gouvernance							
Conférence internationale du Travail	25 279 183	251 749	1,0	2 409 200	9,4	27 940 132	3,0
Conseil d'administration	18 292 492	500 342	2,7	1 525 333	8,1	20 318 167	2,2
Réunions régionales	3 002 750	47 545	1,6	208 221	6,8	3 258 516	0,4
Bureau du Conseiller juridique	4 087 686	40 558	1,0	268 012	6,5	4 396 256	0,5
	50 662 111	840 194	1,7	4 410 766	8,6	55 913 071	6,0
Programmes d'action prioritaire, recherche et statistiques							
Bureau du Directeur général adjoint	1 464 370	-33 764	-2,3	105 680	7,4	1 536 286	0,2
Programmes d'action prioritaire	5 535 697	3 553	0,1	333 211	6,0	5 872 461	0,6
Recherche et publications	22 178 265	310 401	1,4	1 513 869	6,7	24 002 535	2,6
Statistiques	15 891 104	248 624	1,6	1 096 457	6,8	17 236 185	1,9
Centre international de formation de l'OIT	9 554 447	-349 668	-3,7	505 140	5,5	9 709 919	1,0
Réserve pour les réunions techniques	1 565 660	69 236	4,4	71 109	4,3	1 706 005	0,2
	56 189 543	248 382	0,4	3 625 466	6,4	60 063 391	6,5

	2026-27 Estimations en dollars É.-U. constants de 2024-25	Augmentations des coûts (diminutions)		Ajustement du taux de change CHF/dollars É.-U. (0,91 → 0,82)		2026-27	Budget total
	Dollars É.-U.	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%
Gouvernance, droits et dialogue							
Bureau de la Sous-directrice générale	1 908 111	-46 893	-2,5	132 918	7,1	1 994 136	0,2
Normes internationales du travail	29 549 836	532 035	1,8	1 955 437	6,5	32 037 308	3,4
Gouvernance et tripartisme	31 262 886	365 671	1,2	2 011 043	6,4	33 639 600	3,6
Conditions de travail et égalité	24 557 906	233 007	0,9	1 595 470	6,4	26 386 383	2,8
Politiques sectorielles	14 968 595	291 328	1,9	919 506	6,0	16 179 429	1,7
	102 247 334	1 375 148	1,3	6 614 374	6,4	110 236 856	11,8
Emplois et protection sociale							
Bureau du Sous-directeur général	1 908 111	-46 973	-2,5	132 924	7,1	1 994 062	0,2
Politique de l'emploi, création d'emplois et moyens de subsistance	23 871 669	114 110	0,5	1 540 747	6,4	25 526 526	2,7
Protection sociale universelle	13 641 199	274 117	2,0	865 140	6,2	14 780 456	1,6
Entreprises durables, productivité et transition juste	17 257 468	259 668	1,5	1 103 495	6,3	18 620 631	2,0
	56 678 447	600 922	1,1	3 642 306	6,4	60 921 675	6,5
Programmes extérieurs							
Programmes en Afrique	85 715 822	1 018 802	1,2	2 810 190	3,2	89 544 814	9,6
Programmes dans les Amériques	67 799 733	692 947	1,0	2 296 108	3,4	70 788 788	7,6
Programmes dans les États arabes	20 688 296	699 274	3,4	793 162	3,7	22 180 732	2,4

	2026-27 Estimations en dollars É.-U. constants de 2024-25	Augmentations des coûts (diminutions)		Ajustement du taux de change CHF/dollars É.-U. (0,91 → 0,82)		2026-27	Budget total
	Dollars É.-U.	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%
Programmes en Asie et dans le Pacifique	75 438 443	809 112	1,1	2 500 706	3,3	78 748 261	8,5
Programmes en Europe et en Asie centrale	28 727 923	-223 617	-0,8	1 086 242	3,8	29 590 548	3,2
Système des coordonnateurs résident des Nations Unies	8 712 339	-	0,0	-	0,0	8 712 339	0,9
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 908 855	36 666	1,9	12 812	0,7	1 958 333	0,2
	288 991 411	3 033 184	1,0	9 499 220	3,3	301 523 815	32,4
Organisation d'employeurs et de travailleurs							
Activités pour les employeurs	11 314 587	112 599	1,0	583 327	5,1	12 010 513	1,3
Activités pour les travailleurs	23 126 158	157 664	0,7	1 098 043	4,7	24 381 865	2,6
	34 440 745	270 263	0,8	1 681 370	4,8	36 392 378	3,9
Relations externes et institutionnelles							
Bureau de la Sous-directrice générale	1 908 110	-45 041	-2,4	134 923	7,2	1 997 992	0,2
Secrétariat de la Coalition mondiale pour la justice sociale	1 753 344	2 010	0,1	119 502	6,8	1 874 856	0,2
Communication et information du public	12 422 968	274 545	2,2	834 462	6,6	13 531 975	1,5
Partenariats multilatéraux et coopération pour le développement	12 479 486	275 793	2,2	747 694	5,9	13 502 973	1,5
Relations et réunions officielles et services linguistiques	19 226 742	245 714	1,3	1 566 865	8,0	21 039 321	2,3
	47 790 650	753 021	1,6	3 403 446	7,0	51 947 117	5,6

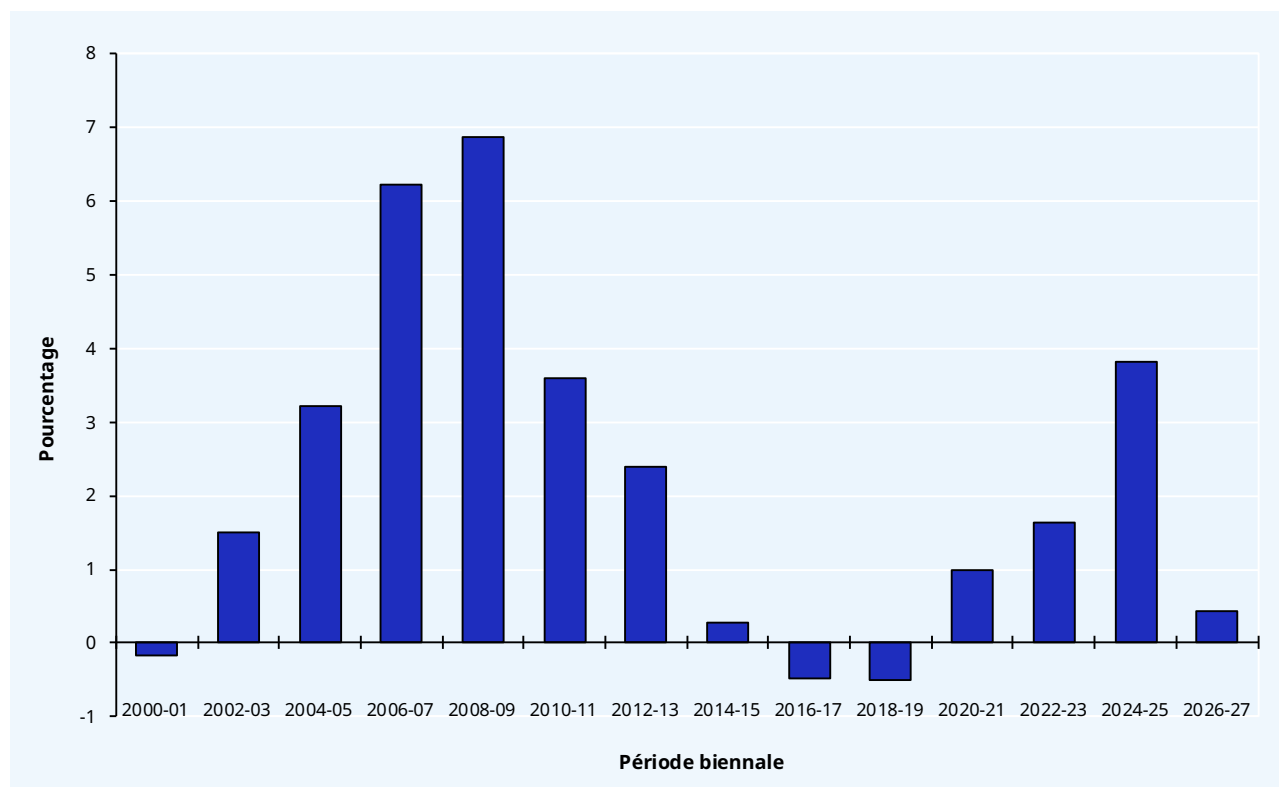
	2026-27 Estimations en dollars É.-U. constants de 2024-25	Augmentations des coûts (diminutions)		Ajustement du taux de change CHF/dollars É.-U. (0,91 → 0,82)		2026-27	Budget total
	Dollars É.-U.	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%
Services de gestion interne							
Bureau du Sous-directeur général	1 907 009	-48 135	-2,5	131 457	7,1	1 990 331	0,2
Gestion financière	17 394 019	201 321	1,2	1 358 499	7,7	18 953 839	2,0
Développement des ressources humaines	26 234 528	397 909	1,5	2 031 612	7,6	28 664 049	3,1
Administration et services internes	59 266 411	-1 354 030	-2,3	5 609 666	9,7	63 522 047	6,8
Programmation et gestion stratégiques	4 906 731	31 292	0,6	350 362	7,1	5 288 385	0,6
Achats	3 159 096	81 744	2,6	205 451	6,3	3 446 291	0,4
Gestion de l'information et des technologies	56 708 191	1 416 394	2,5	4 142 285	7,1	62 266 870	6,7
	169 575 985	726 495	0,4	13 829 332	8,1	184 131 812	19,8
Cabinet du Directeur général							
	7 699 418	33 894	0,4	620 218	8,0	8 353 530	0,9
Contrôle et évaluation							
Fonction éthique	748 650	-5 920	-0,8	43 646	5,9	786 376	0,1
Prévention et lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles	492 181	4 786	1,0	30 698	6,2	527 665	0,1
Évaluation	3 335 585	15 539	0,5	203 456	6,1	3 554 580	0,4
Comité consultatif de contrôle indépendant	679 872	10 207	1,5	49 560	7,2	739 639	0,1

	2026-27 Estimations en dollars É.-U. constants de 2024-25	Augmentations des coûts (diminutions)		Ajustement du taux de change CHF/dollars É.-U. (0,91 → 0,82)		2026-27	Budget total
	Dollars É.-U.	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%
Audit interne et contrôle	4 702 501	52 690	1,1	329 568	6,9	5 084 759	0,5
Frais de vérification externe des comptes	1 098 707	-50 841	-4,6	0	0,0	1 047 866	0,1
	11 057 496	26 461	0,2	656 928	5,9	11 740 885	1,3
Autres crédits budgétaires	48 436 021	-4 112 610	-8,5	2 553 799	5,8	46 877 210	5,0
Ajustements pour mouvements de personnel	-11 777 272	-154 920	1,3	-873 000	7,3	-12 805 192	-1,4
Total Partie I	861 991 889	3 640 434	0,4	49 664 225	5,7	915 296 548	98,4
Partie II, Dépenses imprévues	875 000	0	0,0	0	0,0	875 000	0,1
Partie III, Fonds de roulement	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Partie IV, Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	13 160 122	132 555	1,0	1 035 775	7,8	14 328 452	1,5
Total (Parties I-IV)	876 027 011	3 772 989	0,4	50 700 000	5,8	930 500 000	100,0

56. La présente annexe documentaire donne des détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les augmentations de coûts prévues en 2026-27. Lors de l'approbation des programmes et budgets successifs, la Conférence internationale du Travail a reconnu la nécessité d'apporter des ajustements (augmentations

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

Figure A2-1. Augmentations de coûts incluses dans les budgets biennaux



Base de calcul des augmentations de coûts

57. Pour chaque cycle budgétaire, le BIT retient un budget à croissance zéro de manière à disposer d'un niveau de référence pour l'ensemble des coûts opérationnels prévus pour la prochaine période biennale. Les budgets stratégique et opérationnel sont initialement élaborés à coûts constants afin d'assurer la comparabilité du budget approuvé pour 2024-25 avec le budget pour 2026-27.

58. Il est procédé à une analyse par poste des dépenses supportées pendant la période biennale en cours, y compris un examen des augmentations de coûts prévues antérieurement, des structures des coûts et de l'évolution prévue des déterminants des coûts. Une autre analyse, effectuée en parallèle, porte sur la répartition géographique des dépenses actuelles et des dépenses prévues, compte tenu des fortes variations de l'inflation dans et entre les régions où l'OIT mène ses activités. Les augmentations

prévues (en pourcentage) sont appliquées au budget de 2026-27 pour chaque objet de dépense correspondant et pour chacun des lieux d'affectation.

59. Les projections budgétaires sont établies pour l'essentiel sur la base de prévisions vérifiables et indépendantes d'indices des prix à la consommation ainsi qu'à partir de données publiées par des organismes faisant autorité comme la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), le FMI et les banques centrales. Lorsqu'elles ne couvrent pas la totalité de la période budgétaire, les prévisions d'inflation sont extrapolées pour la période 2026-27 en fonction des dernières données et tendances publiées par les institutions économiques. Une étude est également effectuée pour déterminer l'équivalent en dollars de l'évolution des coûts et des prix en monnaies locales depuis l'adoption du dernier budget.

60. Pour les dépenses supportées en Suisse, le BIT a utilisé les prévisions d'inflation annuelle moyenne publiées par la Banque nationale suisse pour 2025, 2026 et 2027, soit, respectivement, 0,6 pour cent,

0,7 pour cent et 0,6 pour cent. Sauf indication contraire, les taux d'inflation annuels moyens ont été utilisés pour calculer les augmentations de coûts pour 2025-2027.

61. Les données du FMI constituent la principale source d'estimations en matière d'inflation pour les bureaux extérieurs. Pour ces bureaux, les coûts de 2024 les plus récents sont ajustés en fonction du taux d'inflation prévu pour 2025, 2026 et 2027, et il est tenu compte, dans le calcul, des variations du taux de change entre la monnaie locale et le dollar É.-U. Les taux annuels d'augmentation des coûts varient considérablement d'une région à l'autre et à l'intérieur d'une même région. Le tableau A2-1 indique le taux d'inflation annuel moyen prévu pour chaque région, en dollars É.-U.

62. L'application de la technique du budget base zéro pour le calcul des augmentations de coûts permet de comparer les augmentations initialement prévues avec les dépenses effectives, afin de réaligner le budget de chaque lieu d'affectation et de chaque type de dépenses pour la nouvelle période. Le cas échéant, l'inflation prévue pour 2025, 2026 et 2027 a été compensée par une inflation effective inférieure à l'inflation prévue dans le programme et budget pour 2024-25.

Tableau A2-1. Projection des taux d'inflation annuels moyens par région pour 2026-27

Région	Augmentation en %
Afrique	3,5
Amériques	2,3
États arabes	9,4
Asie et Pacifique	2,9
Europe	3,2

63. Le tableau A2-2 récapitule les ajustements de coûts prévus pour 2026-27 par objet de dépense pour l'ensemble du Bureau. Ces ajustements représentent une augmentation nette d'environ 3,7 millions de dollars É.-U., soit une hausse moyenne de 0,4 pour cent pour la période biennale 2026-27.

Tableau A2-2. Ajustements de coûts par objet de dépense pour 2026-27 (en dollars É.-U. de 2024-25)

Objet de dépense	Budget (en dollars É.-U. constants)	Ajustements de coûts	Ajustement en % pour l'exercice biennal
Dépenses de personnel	609 900 552	7 158 457	1,2
Voyages en mission	12 295 527	907 680	7,4
Services contractuels	38 913 638	394 791	1,0
Dépenses générales de fonctionnement	65 507 283	-1 710 699	-2,6
Fournitures et accessoires	2 624 475	-115 935	-4,4
Mobilier et matériel	4 516 382	60 270	1,3
Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	8 136 923	-8 136 923	-
Bourses d'études, allocations et CTBO	89 649 544	1 246 267	1,4
Autres dépenses	44 482 687	3 969 081	8,9
Total	876 027 011	3 772 989	0,4

Dépenses de personnel

64. Les dépenses de personnel représentent quelque 71 pour cent du budget total des dépenses, et l'augmentation de 7,2 millions de dollars É.-U. (1,2 pour cent) de ce poste est la plus forte variation en valeur absolue. L'augmentation des dépenses de personnel pour 2026-27 correspond au réajustement de ces coûts aux niveaux actuels.

65. Les dépenses de personnel recouvrent:

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

Dépenses de personnel calculées aux coûts standard

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

67. Les coûts standard pour 2026-27 sont calculés selon la technique du budget base zéro à partir d'estimations de l'inflation tendancielle prévue, de l'ajustement de poste applicable, de l'évolution des droits statutaires du personnel ainsi que des mouvements de personnel et de la composition générale des effectifs. En moyenne, il est prévu une augmentation de 1,2 pour cent des coûts standard pour 2026-27.

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

69. Catégorie des services généraux: Il a été tenu compte du taux d'inflation prévu pour Genève, indiqué au paragraphe 60, dans la projection des traitements du personnel des services généraux.

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

Autres dépenses

Voyages en mission

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

Services contractuels

72. Les augmentations des coûts figurant dans les Propositions de programme et de budget pour 2026-27 pour ce compte ont été supprimées. L'augmentation des coûts restante de 1 pour cent correspond aux prévisions d'inflation pour les postes budgétaires courants de ce compte.

Dépenses générales de fonctionnement

73. Services collectifs: Les estimations budgétaires pour 2026-27 intègrent une réduction de quelque 2,5 millions de dollars É.-U., sur la base des prix des contrats en cours pour 2026-27 concernant le bâtiment du siège, et d'une baisse générale des prix de l'énergie.

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

Fournitures et accessoires

75. Papier: Des baisses ont été appliquées pour tenir compte d'une diminution moyenne de 20 pour cent des prix du papier par rapport aux prix considérés dans le budget 2024-25.

76. Carburant: Bien que les prix du pétrole restent instables et incertains, les estimations budgétaires pour 2026-27 intègrent une diminution d'environ 13 pour cent.

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

77. Certaines composantes de la CTBO relèvent du terrain et d'autres du siège. Les augmentations de coûts prévues à ce titre ont été calculées sur la base des taux d'inflation des différents lieux d'affectation, ce qui a donné une hausse moyenne de 1,9 pour cent. La contribution au Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle de l'OIT (OIT-CINTERFOR) a augmenté d'environ 150 000 dollars É.-U. pour tenir compte de l'augmentation des salaires et des prix en Uruguay exprimée en dollars É.-U. La contribution biennale au Centre de Turin a été réduite de 2,4 pour cent pour tenir compte des prévisions d'inflation en Italie, facteurs compensatoires compris, exprimées en dollars É.-U.

Autres dépenses non afférentes au personnel

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

Autres postes budgétaires

79. Les autres postes budgétaires comprennent les contributions aux fonctions administratives exécutées conjointement avec d'autres organismes du système des Nations Unies (par exemple, avec la CFPI, le Comité de haut niveau sur la gestion, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Corps commun d'inspection, le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies) et l'assurance maladie après la cessation de service. Les estimations budgétaires sont fondées sur les informations les plus récentes fournies par les divers organismes, ainsi que sur le taux général d'inflation supposé du lieu où ils se trouvent, et ajustées en fonction des éventuelles variations du barème de répartition des coûts entre les institutions participantes. La contribution au titre de l'assurance-santé des fonctionnaires retraités a été provisionnée en tenant compte d'une augmentation attendue de 2,5 pour cent en 2026 et en 2027.

80. En 2025, le Bureau versera la dernière annuité du prêt souscrit auprès de la Fondation suisse des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI) dans le contexte de la construction du bâtiment du BIT. La baisse des coûts associée à l'extinction du prêt, de l'ordre de 7,4 millions de francs suisses, est enregistrée sous «Autres crédits budgétaires».

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

	2026-27	2026-27
	(en dollars É.-U. constants de 2024-25)	(recalculé (en dollars É.-U.))
Départements techniques au siège	6 943 300	7 076 669
Programmes en Afrique	9 715 886	9 902 515
Programmes dans les Amériques	5 921 033	6 034 768
Programmes dans les États arabes	2 686 829	2 738 439
Programmes en Asie et dans le Pacifique	6 996 026	7 130 409
Programmes en Europe et en Asie centrale	1 772 422	1 806 468
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 908 855	1 945 521
Activités pour les employeurs	2 954 559	3 011 312
Activités pour les travailleurs	6 183 376	6 302 150
Total	45 082 286	45 948 251

► 4. Budget ordinaire correspondant aux résultats stratégiques et au résultat relatif à la cohérence des politiques, par produit

Résultat/Produit	Budget ordinaire 2026-27 (en millions de dollars É.-U.)	%
Résultat 1: Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale	99,1	100,0
Produit 1.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail	18,7	18,9
Produit 1.2. Capacité accrue des mandants à favoriser l'application effective des normes internationales du travail par les États Membres	19,4	19,6
Produit 1.3. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à participer à l'action normative	15,7	15,8
Produit 1.4. Capacité accrue des mandants à favoriser le respect, la promotion et la réalisation effectifs des principes et droits fondamentaux au travail	30,3	30,6
Produit 1.5. Capacité accrue des mandants à appliquer les normes internationales du travail, recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres instruments sectoriels	15,0	15,1
Résultat 2: Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents, un dialogue social efficace et une bonne gouvernance des marchés du travail	113,5	100,0
Produit 2.1. Capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles à être fortes, indépendantes et représentatives	34,0	29,9
Produit 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	39,0	34,3
Produit 2.3. Capacité accrue des États Membres à renforcer l'influence du dialogue social et l'efficacité des institutions et processus concernant les relations professionnelles et la justice du travail	22,5	19,9
Produit 2.4. Capacité institutionnelle accrue des systèmes d'administration et d'inspection du travail, et renforcement des cadres réglementaires nationaux pour la bonne gouvernance du travail	18,0	15,9
Résultat 3 Le plein emploi productif en tant que facteur de justice sociale	104,3	100,0
Produit 3.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer et à mettre en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi et à intégrer l'emploi dans les politiques économiques et d'investissement	26,0	24,9
Produit 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	39,1	37,4
Produit 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	12,4	11,9

Résultat/Produit	Budget ordinaire 2026-27 (en millions de dollars É.-U.)	%
Produit 3.4. Capacité accrue des États Membres à concevoir et à mettre en œuvre des programmes et des services du marché du travail efficaces et efficients pour faciliter les transitions, notamment au moyen de programmes d'investissement à forte intensité d'emploi	15,5	14,9
Produit 3.5. Capacité accrue des États Membres à promouvoir des emplois décents pour les jeunes	11,3	10,9
Résultat 4: Des entreprises durables, la compétitivité et la croissance de la productivité au service du travail décent	52,3	100,0
Produit 4.1. Capacité accrue des mandants à concevoir, mettre en œuvre et assurer le suivi de cadres d'action intégrés pour un environnement propice aux entreprises durables	14,1	26,9
Produit 4.2. Capacité accrue des mandants à promouvoir et soutenir une conduite responsable des entreprises pour faire progresser les entreprises durables et le travail décent, y compris dans les chaînes d'approvisionnement	11,8	22,6
Produit 4.3. Capacité accrue des mandants à faciliter l'accès des entreprises, en particulier des micro, petites et moyennes entreprises, aux services d'aide au développement des entreprises et aux services financiers, améliorant ainsi leur durabilité et leur compétitivité au service du travail décent	10,0	19,0
Produit 4.4. Capacité accrue des mandants à faciliter la transition des entreprises vers l'économie formelle	10,0	19,2
Produit 4.5. Capacité accrue des mandants à promouvoir une économie sociale et solidaire forte et résiliente au service du travail décent	6,4	12,3
Résultat 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous	45,4	100,0
Produit 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	24,7	54,5
Produit 5.2. Capacité accrue des mandants à promouvoir le travail décent dans et par l'économie du soin	11,4	25,0
Produit 5.3. Capacité accrue des mandants à prévenir et combattre la violence et le harcèlement au travail	9,3	20,5
Résultat 6: Protection au travail pour tous	62,6	100,0
Produit 6.1. Capacité accrue des mandants à créer des milieux de travail véritablement sûrs et salubres	22,5	36,0
Produit 6.2. Capacité accrue des États Membres à fixer des salaires adéquats et à promouvoir un temps de travail décent	11,6	18,5
Produit 6.3. Capacité accrue des États Membres à étendre le bénéfice de la protection des travailleurs à ceux qui risquent particulièrement d'être privés d'une protection adéquate	9,2	14,7
Produit 6.4. Capacité accrue des États Membres à renforcer et à mettre en œuvre des cadres justes et efficaces pour régir la migration de main-d'œuvre	19,3	30,8

Résultat/Produit	Budget ordinaire 2026-27 (en millions de dollars É.-U.)	%
Résultat 7: Protection sociale universelle	48,4	100,0
Produit 7.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer des politiques, des stratégies et des cadres juridiques de protection sociale qui soient durables, efficaces, inclusifs et tiennent compte des considérations de genre	17,7	36,6
Produit 7.2. Capacité accrue des États Membres à renforcer les systèmes de protection sociale et à en assurer le financement durable et adéquat ainsi que la bonne gouvernance	15,7	32,5
Produit 7.3. Capacité accrue des États Membres à utiliser des politiques intégrées en lien avec la protection sociale pour favoriser des transitions personnelles et professionnelles inclusives et faire face aux transformations structurelles	15,0	30,9
Résultat 8: Le numérique au service du travail décent et de la justice sociale	16,5	100,0
Produit 8.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer des politiques et des stratégies intégrées pour créer des possibilités d'emplois décents dans l'économie numérique	8,4	50,6
Produit 8.2. Capacité accrue des États Membres et des partenaires sociaux à promouvoir une gouvernance inclusive et efficace pour l'économie numérique	4,1	24,7
Produit 8.3. Capacité accrue des États Membres et des partenaires sociaux à tirer parti de la numérisation des services pour le travail décent	4,0	24,7
Résultat 9: Des politiques plus cohérentes et une action plus vaste pour faire progresser la justice sociale par le travail décent	12,6	100,0
Produit 9.1. 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	5,0	39,7
Produit 9.2. 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	1,5	11,9
Produit 9.3. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durable pour tous	2,8	22,2
Produit 9.4. 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	1,6	12,7
Produit 9.5. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour promouvoir des sociétés inclusives, pacifiques, stables et résilientes grâce au travail décent et à la justice sociale dans des contextes de crise, d'après-crise et de fragilité	1,7	13,5