Organisation internationale du Travail

▶ GB.358/POL/1

Conseil d'administration

358e session, Genève, 9-19 novembre 2026

Section de l'élaboration des politiques **POL**

Segment du dialogue social

Date: 16 octobre 2026
Original: anglais

Première question à l'ordre du jour

Suivi de l'évaluation de haut niveau du programme Better Work de l'OIT

Progrès réalisés et leçons tirées concernant la stratégie de la phase V (2022-2027) et conséquences pour la phase VI

Objet du document

Le présent document fait suite à l'évaluation indépendante de haut niveau du programme Better Work et à l'évaluation à mi-parcours de la phase V du programme (2022-2027). Il fournit des informations à jour sur l'évolution du programme depuis l'examen de celui-ci par le Conseil d'administration en 2024, à sa 350e session (mars 2024), décrit les progrès accomplis dans la mise en œuvre par le Bureau des recommandations issues de l'évaluation et recense les principaux enseignements tirés. Le document énumère en outre un certain nombre de considérations pouvant éclairer l'orientation stratégique de la phase VI de Better Work (mi-2027-2032). (Voir le projet de décision au paragraphe 53.)

Objectifs stratégiques pertinents: Tous.

Principaux résultats: Résultats 2, 4, 5, 6, 7 et 9.

Incidences sur le plan des politiques: Éclairer et appliquer les stratégies et initiatives du Bureau relatives au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision au paragraphe 53.

Unité auteur: Département de la gouvernance du travail et des politiques sectorielles (GOVERNANCE).

Documents connexes: GB.350/POL/2; GB.350/POL/2/Décision; GB.355/PFA/6; GB.356/INS/7.

▶ Introduction et vue d'ensemble

Introduction

1. À sa 350e session (mars 2024), le Conseil d'administration a pris note des informations actualisées fournies par le Bureau sur le programme Better Work et a prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations dans la gestion du programme et de lui présenter, à sa session de novembre 2026, un rapport sur l'évaluation de la phase V du programme (2022-2027) qui fournirait des éléments utiles pour la phase VI (mi-2027-2032) [1].

2. À sa 355e session (novembre 2025), les conclusions et recommandations de l'évaluation indépendante de haut niveau du programme Better Work pour la période 2014-2025, ainsi que l'évaluation à mi-parcours de la phase V, ont été présentées au Conseil d'administration. Celui-ci a prié le Directeur général de prendre en considération les recommandations issues des trois évaluations indépendantes de haut niveau présentées dans le document GB.355/PFA/6 (paragraphes 22 à 25, 42 à 46 et 69 à 74) et de veiller à ce que celles-ci soient correctement mises en œuvre, compte tenu de la réponse du Bureau [2].

3. L'examen du programme Better Work intervient dans un environnement opérationnel en profonde mutation, caractérisé par l'évolution du commerce et des chaînes d'approvisionnement, des tensions géopolitiques et la réduction de l'aide publique au développement. Il s'inscrit également dans le contexte de la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement; de la discussion de mars 2026 sur les solutions possibles pour compléter le corpus existant des normes internationales du travail s'agissant des chaînes d'approvisionnement; de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement ainsi que des autres stratégies et plans d'action pertinents; et du processus de redéfinition des priorités et de réforme mené par le Bureau.

4. Le présent document: i) donne une vue d'ensemble du programme Better Work; ii) fait le point sur l'évolution du programme depuis le bilan de 2024, notamment sur la base de résultats de recherches et de données factuelles; iii) rappelle les recommandations issues de l'évaluation de haut niveau et donne des informations sur les progrès accomplis dans leur mise en œuvre et sur les principaux enseignements tirés; et iv) énumère un certain nombre de considérations en vue de l'élaboration de la phase VI du programme.

5. Le programme arrive à un tournant. Les éléments à prendre en considération en vue de la phase suivante s'articulent autour de deux grands axes: i) l'avenir des activités menées au niveau des entreprises par Better Work pour promouvoir la conformité et le travail décent; et ii) le renforcement de la contribution qu'apporte, par l'expérience acquise, les données produites et les approches suivies, Better Work aux efforts déployés plus largement par l'OIT et ses mandants en faveur d'un environnement propice au travail décent et à la compétitivité, dans le cadre de l'approche Une seule OIT.

[1] GB.350/PV, paragr. 773.

[2] GB.355/PV(Rev.1), paragr. 1205.

Vue d'ensemble du programme

6. Better Work est un programme phare de l'OIT qui est mené en partenariat avec la Société financière internationale (SFI), membre du Groupe de la Banque mondiale. Prenant le secteur du prêt-à-porter comme point d'entrée, Better Work aide les entreprises à se conformer à la législation nationale du travail et aux principes découlant des normes internationales du travail et vise à améliorer les conditions de travail au moyen d'évaluations au niveau des entreprises, de services consultatifs et d'activités de formation, tout en contribuant aux efforts menés plus largement pour promouvoir le travail décent et la compétitivité.

7. Actuellement en œuvre dans 11 pays répartis sur quatre régions, le programme couvre quelque 2 326 usines participantes et 3,8 millions de travailleurs [3]. Il fait intervenir un large éventail de parties prenantes, notamment des gouvernements, des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, des dirigeants et des ouvriers d'usines, des partenaires de développement et des marques, des distributeurs et des fabricants du secteur du prêt-à-porter. Le programme compte des partenariats public-privé avec 49 marques et distributeurs internationaux. Plus de 100 autres marques achètent des rapports d'évaluation et contribuent ainsi à soutenir les processus d'amélioration dans les usines (voir l'annexe 1 pour des informations par pays).

8. Le dialogue social et l'égalité de genre font partie intégrante des activités. Better Work appuie les mécanismes de dialogue social bipartite au niveau des entreprises, notamment la coopération sur le lieu de travail et les comités réunissant les travailleurs et la direction, en particulier lorsque ces instances sont prévues par la loi. Il favorise en outre l'égalité de genre et la non-discrimination, y compris la participation des femmes au dialogue social, le développement des compétences et l'inclusion du handicap, ainsi que l'adoption de mesures visant à prévenir la violence et le harcèlement au travail.

9. Les méthodes appliquées et les données recueillies sont mises à la disposition des mandants et des parties prenantes du secteur, et des activités sont menées avec les départements techniques et chargés des politiques du BIT dans le but de mettre en évidence les déficits de travail décent et d'y remédier, de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et de généraliser les bonnes pratiques au-delà du périmètre d'action direct du programme.

10. La gouvernance mondiale du programme est assurée par un groupe de direction et un comité consultatif. Le groupe de direction, en principe composé de quatre hauts responsables – deux du BIT et deux de la SFI –, fournit des orientations stratégiques au programme. Le comité consultatif qui l'appuie est composé de représentants des pays donateurs, d'organisations internationales, nationales et sectorielles d'employeurs et de travailleurs, de partenaires acheteurs et d'experts indépendants.

11. Au niveau national sont établis des comités consultatifs tripartites de projet, composés de représentants du ministère du travail du pays concerné et, s'il y a lieu, d'autres ministères, ainsi que des partenaires sociaux sectoriels et nationaux. Ces comités formulent des orientations stratégiques, notamment sur les questions de durabilité et de transition, et contribuent à la mise en adéquation du programme avec les priorités nationales et sectorielles. Ils tiennent en outre des discussions sur les réponses politiques et institutionnelles à apporter aux contraintes systémiques ne pouvant être réglées au niveau des seules entreprises, pour lesquelles ils

[3] Bangladesh, Cambodge, Égypte, Éthiopie, Haïti, Indonésie, Madagascar, Pakistan, Sri Lanka, Ouzbékistan et Viet Nam. Les données datent d'octobre 2026.

s'appuient sur les enseignements et les données factuelles acquis dans le cadre du programme.

Évolution du programme depuis 2024

12. Le modèle de dotation en effectifs de Better Work reflète la forte attention que le programme porte à l'exécution des activités et à l'impact dans les pays. La grande majorité des 174 membres que compte son personnel est affectée à 11 programmes nationaux et travaille en étroite collaboration avec les mandants. Cette présence sur le terrain est appuyée par une structure mondiale allégée, composée de 9 fonctionnaires au secrétariat de Genève et 11 à Bangkok, chargés de fournir des orientations stratégiques, d'apporter un appui technique et d'assurer la coordination ainsi que la supervision à l'échelle mondiale.

13. Le portefeuille de programmes nationaux Better Work a considérablement évolué depuis 2024. Le programme mené au Nicaragua a pris fin en 2025 après l'annonce par le gouvernement en février 2025 de sa décision de se retirer de l'OIT [4], et des coupes budgétaires inattendues ont perturbé les opérations en Jordanie et en Haïti. Dans ce dernier pays, les opérations se sont poursuivies à échelle réduite, grâce au soutien successif du secteur privé puis du gouvernement haïtien. Les opérations en Jordanie ont été suspendues en 2025. Depuis lors, le gouvernement a toutefois demandé le rétablissement du programme, dont le financement pourrait être assuré par les pouvoirs publics, avec le soutien d'autres sources de financement dans le cadre d'une approche intégrée selon le principe d'Une seule OIT. Au Bénin, une étude de faisabilité est en cours à la suite d'une demande visant un déploiement du programme dans le pays, ainsi qu'une possible collaboration dans le cadre de l'approche intégrée Une seule OIT.

14. Les cadres commerciaux et d'investissement continuent de définir le contexte dans lequel Better Work déploie ses activités. Dans certains pays, la participation des usines à Better Work reste liée aux exigences en matière de commerce et d'exportation, notamment au Cambodge et en Haïti. De manière plus générale, l'évolution des exigences en matière de commerce, d'investissement et d'accès aux marchés s'accompagne d'une attention accrue accordée à la conformité et au travail décent, d'où une demande croissante au-delà des usines de confection tournées vers l'exportation.

15. Le programme Better Work repose toujours sur un partenariat entre l'OIT et la SFI, mais ses modalités de gouvernance mondiale ont évolué à la suite de la restructuration du Groupe de la Banque mondiale en 2026. Le groupe de direction comprend désormais deux hauts représentants du Groupe de la Banque mondiale, en remplacement des représentants de la SFI.

16. Dans le contexte du processus de réforme et de redéfinition des priorités de l'OIT, la place du programme au sein de la structure organisationnelle du Bureau a été revue. Better Work est désormais un programme départemental qui relève du Département de la gouvernance du travail et des politiques sectorielles récemment créé. Cette nouvelle structure vise à renforcer les synergies et à favoriser des méthodes de travail plus intégrées au sein du département et dans l'ensemble du Bureau, notamment en mettant l'expérience, les informations et les données factuelles acquises au niveau des entreprises dans le cadre de Better Work au service des travaux pertinents sur les questions techniques et les politiques aux niveaux sectoriel et national.

17. Au cours de la période biennale 2024-25, Better Work a contribué à l'obtention de résultats dans le cadre du programme et budget de l'OIT dans des domaines tels que la conformité aux

[4] GB.353/INS/15(Add.1).

règles, la productivité, l'égalité de genre, l'administration et l'inspection du travail, le dialogue social et les relations professionnelles. De récents travaux de recherche indépendants confirment la contribution de Better Work à une plus grande conformité et au travail décent. Ces travaux mettent en évidence une nette amélioration de la conformité au fil du temps et fournissent des éléments concrets sur la liberté syndicale et la négociation collective, l'égalité de genre, la productivité et la compétitivité, ainsi que sur les conditions nécessaires pour pérenniser ces améliorations (voir annexe 2).

18. Better Work a conservé un large éventail de sources de financement pendant la phase stratégique. Le financement est assuré par des partenaires de développement de longue date (47 pour cent), parmi lesquels les gouvernements de l'Allemagne, de l'Australie, du Canada, du Japon, de la République de Corée, du Royaume des Pays-Bas et de la Suisse, ainsi que par la Commission européenne et les États-Unis d'Amérique. Les fonds issus des partenaires du secteur privé ont augmenté (42 pour cent), les contributions provenant de marques internationales, d'usines et de fondations d'entreprise. À ces sources se sont ajoutées des contributions provenant de gouvernements et d'entités partenaires nationales (7 pour cent), de l'OIT (3 pour cent) et d'institutions financières internationales et régionales (1 pour cent), notamment le Groupe de la Banque mondiale, la Banque européenne pour la reconstruction et le développement et la Banque asiatique de développement.

19. La base de financement du programme s'est davantage diversifiée, notamment grâce à une augmentation des financements nationaux, avec de nouvelles contributions d'Haïti et de l'Ouzbékistan, venant s'ajouter aux financements des pouvoirs publics et du secteur déjà existants au Cambodge et au Pakistan, ainsi qu'à une contribution financière attendue de la Jordanie. Le cas du Cambodge montre bien l'évolution du financement d'un programme avec le temps. Initialement tributaire des financements apportés par les partenaires de développement, le programme est désormais principalement financé par des contributions des pouvoirs publics et du secteur au niveau national. L'expérience acquise au Cambodge et dans le cadre d'autres programmes nationaux peut éclairer l'élaboration de modèles de financement adaptés aux contextes nationaux, tout en préservant un équilibre approprié entre les différentes sources de financement afin de garantir l'indépendance, l'impartialité et la crédibilité du programme.

20. Malgré des réductions de financement imprévues en 2025, le programme est parvenu à préserver l'essentiel de ses activités grâce à la diversification de ses sources de financement, à une maîtrise des dépenses et à des ajustements ciblés de ses effectifs. Les perspectives de financement en provenance des partenaires de développement traditionnels demeurent limitées, et des incertitudes persistent quant au niveau de financement de la prochaine phase.

▶ Évaluation de haut niveau et mise en œuvre des recommandations formulées en conséquence

21. À sa 350e session (mars 2024), le Conseil d'administration a examiné le point sur le programme Better Work. Il est ressorti de cet examen qu'il importait: de maintenir un engagement efficace au niveau des entreprises et une orientation claire du programme; de renforcer l'intégration avec les travaux pertinents de l'OIT sur les questions techniques tout en évitant les chevauchements; de poursuivre la collaboration avec les acheteurs; et de mettre en place des modalités de transition et de financement durables propres à chaque pays. Parmi les autres points soulevés figuraient la nécessité d'adapter la conception du programme à la situation

nationale, de renforcer les capacités et l'implication des mandants et des institutions, de promouvoir la participation des travailleurs, le dialogue social, la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi que d'améliorer l'exploitation et le partage des données et des éléments factuels.

22. À sa 355e session (novembre 2025), le Conseil d'administration a examiné un rapport sur l'évaluation de haut niveau du programme Better Work de l'OIT ainsi que celui sur l'évaluation à mi-parcours de la phase V du programme (2022-2027). L'évaluation de haut niveau a fait apparaître que le programme Better Work était très pertinent et efficace, qu'il avait des résultats positifs mesurables sur la conformité, les conditions de travail et la productivité et suscitait un fort engagement de la part des mandants et des acheteurs. Cette évaluation a mis en lumière certains points forts du programme, à savoir le partenariat entre l'OIT et la SFI, les travaux de recherche et le développement d'une base de données factuelles, l'utilisation des chaînes d'approvisionnement et du commerce comme point d'entrée pour promouvoir le travail décent, ou encore la combinaison d'interventions au niveau des entreprises avec l'action plus générale de l'OIT dans le domaine des politiques. Elle a aussi pris acte de la contribution de Better Work à l'égalité de genre, notamment en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail des femmes, les perspectives d'évolution professionnelle et les efforts visant à prévenir le harcèlement sexuel.

23. L'évaluation a révélé que la durabilité constituait le point faible du programme. Les difficultés recensées concernaient notamment l'efficacité et l'évolutivité du modèle d'engagement des entreprises, gourmand en ressources, la dépendance vis-à-vis du financement de la coopération pour le développement, la lenteur des progrès dans les transitions assorties de délais dans les pays et le niveau variable de préparation des institutions nationales et des mandants pour assumer les fonctions du programme. Des difficultés demeuraient également pour remédier aux déficits en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi qu'en matière de liberté syndicale et de négociation collective, soulignant les limites des mesures prises au niveau des usines en l'absence de réformes systémiques. Par ailleurs, les progrès enregistrés en matière d'égalité de genre et d'inclusion devaient encore être pleinement institutionnalisés et généralisés.

24. Lorsqu'il a examiné l'évaluation de haut niveau, le Conseil d'administration a salué les contributions de Better Work à la conformité accrue et à l'amélioration des conditions de travail, et souligné l'importance d'accélérer les progrès sur la voie de la durabilité ainsi que les transitions. Parmi les points soulevés figuraient, entre autres, la nécessité d'assurer des transitions durables et dotées d'un financement suffisant dans les pays, compte tenu des besoins et des délais de chacun; le renforcement des capacités et de l'implication des mandants et des institutions, notamment par le partage d'outils, de méthodes et de données; une meilleure intégration de Better Work dans les approches plus larges de l'OIT; et une attention constante portée au dialogue social, en particulier à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi qu'à la sécurité et à la santé au travail. L'importance de l'expérience acquise, des données produites et des outils développés dans le cadre de Better Work, notamment en matière d'égalité de genre et de productivité, a également été relevée. Le Conseil d'administration a prié le Directeur général de prendre en considération les recommandations issues de l'évaluation de haut niveau et de veiller à ce que celles-ci soient correctement mises en œuvre, compte tenu de la réponse du Bureau.

Progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation de haut niveau

25. À la suite de l'examen par le Conseil d'administration des recommandations issues de l'évaluation de haut niveau en novembre 2025, le Bureau a poursuivi ses travaux en vue de leur mise en œuvre, en s'appuyant, dans certains cas, sur des initiatives déjà en cours. On trouvera ci-après une synthèse des progrès réalisés au cours de l'année écoulée depuis l'évaluation de haut niveau. Plusieurs mesures sont toujours en cours d'élaboration ou d'expérimentation et serviront de base à l'élaboration de la phase VI.

Recommandation 1: Transitions dans les programmes menés de longue date

26. Des plans de transition assortis de délais sont mis en œuvre en Indonésie et en sont à un stade moins avancé au Viet Nam; ils résultent d'accords conclus avec les mandants nationaux et tiennent compte des engagements des donateurs et des consultations avec les parties prenantes. En Indonésie, les activités menées au niveau des entreprises ont été progressivement transférées à la fondation nationale Yayasan Kemitraan Kerja, créée avec le concours de l'OIT. Les deux derniers fonctionnaires de Better Work travaillent en étroite collaboration avec l'équipe d'appui technique au travail décent et le secrétariat du programme afin de préserver les liens entre les données et les éléments factuels recueillis au niveau des entreprises et les travaux plus larges de l'OIT sur les questions techniques et les politiques, d'appuyer le renforcement des capacités des mandants, de consolider les processus de dialogue social et de maintenir le dialogue avec les acheteurs et les parties prenantes du secteur.

27. Au Viet Nam, la transition depuis les activités du programme Better Work menées directement dans les entreprises a commencé à la suite de consultations avec les mandants tripartites et d'accords conclus avec les donateurs. Le plan prévoit, pour la suite de la phase stratégique, l'utilisation progressive par les mandants nationaux et d'autres institutions locales des outils, méthodes et fonctions appropriés, en fonction de leurs capacités respectives. Une équipe du programme Better Work, plus réduite, accompagnera et suivra la transition en étroite concertation avec le comité consultatif de projet et les parties prenantes du secteur, en adaptant en conséquence l'appui apporté au niveau des entreprises et du secteur afin de garantir la crédibilité du processus et de préserver la confiance des parties prenantes, compte tenu des fonds disponibles. Cette équipe favorisera également la participation des acheteurs et les synergies avec le programme par pays de promotion du travail décent et d'autres projets de l'OIT.

28. Au Bangladesh et au Cambodge, Better Work collabore avec les bureaux de pays de l'OIT, les mandants tripartites et les parties prenantes du secteur privé afin de définir des approches et des délais propres à chaque pays en matière de durabilité et de transition. En s'appuyant sur le dialogue social, les éléments pris en considération sont notamment les capacités et l'état de préparation des institutions, les priorités en matière de commerce et de développement économique, la sortie de la catégorie des pays les moins avancés, ainsi que les financements disponibles, le but étant de déterminer les conditions d'une transition responsable et de renforcer les capacités et l'appropriation au niveau national.

29. Prises conjointement, les données d'expérience recueillies dans ces différents contextes nationaux soulignent l'importance d'adopter des approches de transition adaptées à la situation de chaque pays, tout en s'inspirant de principes communs. Better Work collaborera avec le comité consultatif et le groupe de direction à l'examen des transitions en cours et à l'élaboration d'orientations relatives au processus de transition. Parmi les aspects à prendre en considération figurent la gouvernance tripartite, le contrôle de l'OIT, la mobilisation des parties prenantes,

l'alignement sur les priorités du programme par pays de promotion du travail décent ainsi que les modalités visant à protéger les droits et la participation des travailleurs, à soutenir la productivité et à préserver la crédibilité et la qualité des services concernés.

Recommandation 2: Évolution du modèle d'engagement des usines

30. Better Work adapte son modèle d'engagement des entreprises afin d'en améliorer la flexibilité, l'évolutivité et l'efficacité, tout en préservant la qualité du programme, la participation des travailleurs et des employeurs, ainsi que la crédibilité des évaluations. Les approches en cours d'élaboration et d'expérimentation au Cambodge et au Bangladesh consistent notamment en différentes mesures, telles que des interventions plus différenciées et assorties de délais, adaptées aux capacités des entreprises et aux conditions de travail; des services consultatifs et des activités de formation rationalisés; un recours accru à l'analyse des risques et aux données issues du programme ainsi qu'aux données administratives et nationales pour cerner les tendances en matière de conformité et cibler l'appui à apporter; et le renforcement des systèmes de gestion, du dialogue social et des capacités des entreprises afin d'inscrire les améliorations dans la durée tout en réduisant la dépendance vis-à-vis de l'appui direct de Better Work.

31. Les approches technologiques actuellement à l'essai comprennent notamment une boîte à outils intelligente exploitant l'intelligence artificielle pour adapter les mesures d'amélioration, en tenant compte des questions de genre; des outils d'apprentissage numériques à l'intention des travailleurs au Cambodge; ainsi que des enquêtes rapides menées dans des usines au Bangladesh, au Cambodge et au Pakistan afin de trouver des idées pour faire face à l'évolution des conditions de travail et aux nouvelles difficultés. Ces approches visent à améliorer l'efficacité et l'efficience de l'engagement des entreprises, tout en maintenant des garanties adéquates et une assurance qualité.

32. Dans le prolongement des approches présentées au Conseil d'administration en 2024, et conformément aux objectifs stratégiques de la phase V, Better Work a poursuivi l'adaptation de méthodes et d'outils pertinents pour permettre leur utilisation par les mandants et leur déploiement dans le cadre d'autres projets et partenariats de l'OIT. En Égypte, par exemple, les outils et méthodes d'évaluation de la conformité de Better Work ont été adaptés, dans le cadre d'un autre projet de l'OIT, aux évaluations de référence dans le secteur agricole, avec le concours de Better Work pour certains exercices d'évaluation. À la fin de 2025, grâce à la Better Work Academy et à d'autres collaborations, les méthodes de Better Work étaient appliquées dans 12 secteurs supplémentaires, aux échelons inférieurs de la chaîne de valeur du vêtement et dans 14 pays ne bénéficiant pas du programme Better Work [5]. Cette démarche élargit le champ d'application de l'approche Better Work à de nouveaux secteurs, sans qu'il soit nécessaire de créer des programmes à part entière.

33. L'amélioration de l'efficience de la prestation vise également à renforcer la viabilité financière des services au niveau des entreprises en réduisant les coûts de prestation et en augmentant, le cas échéant, le recouvrement des coûts au moyen des contributions du secteur. Les possibilités de recouvrement des coûts variant d'un pays à l'autre, la diversification des sources de financement reste essentielle pour réduire la dépendance à l'égard d'une source unique.

[5] Les demandes ont notamment porté sur l'utilisation et l'adaptation de ces outils par les mandants, d'autres projets et partenaires de l'OIT, y compris des acheteurs et des institutions financières internationales, dans des secteurs tels que la chaussure et d'autres industries légères, l'agriculture et l'agro-industrie, ainsi que l'hôtellerie-restauration.

Recommandation 3: Renforcement de la collaboration au sein de l'OIT

34. Better Work a renforcé la collaboration à l'échelle du Bureau, en privilégiant des approches intégrées selon le principe d'Une seule OIT et, le cas échéant, la programmation conjointe, qui relie l'expérience, les données et les éléments factuels recueillis au niveau des entreprises dans le cadre du programme aux mandats techniques et stratégiques des départements et unités du BIT concernés.

35. Dans le prolongement de l'action en faveur de la coopération sur le lieu de travail, les activités menées conjointement avec le Service du dialogue social, des relations de travail et de la gouvernance (LABGOV) et le Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) sur la liberté syndicale et la négociation collective ont notamment porté sur le renforcement des capacités du personnel de Better Work, des partenaires nationaux et des acteurs du secteur. La collaboration avec le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI) et le Service de la sécurité et de la santé au travail et du milieu de travail (OSHE) vise à renforcer les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail et les outils d'évaluation des risques afin d'y intégrer les dimensions du harcèlement sexuel et de la violence fondée sur le genre. Des approches et modèles d'intervention conjoints sur les salaires et la protection sociale sont également en cours d'élaboration avec le Service des marchés du travail inclusifs, des conditions de travail et des migrations de main-d'œuvre (FAIRWORK) et le Service de la protection sociale universelle (SOCPRO). Ensemble, ces approches offrent la possibilité de resserrer les liens entre les données factuelles recueillies au niveau des entreprises, la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, et le renforcement des institutions du marché du travail et des systèmes de protection sociale, tout en tenant compte des priorités des mandants et, le cas échéant, des observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT. Better Work met également son expérience au service de la création de supports de formation destinés aux auditeurs sociaux sur les normes internationales, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin, le Service de la coopération Sud-Sud et multilatérale (MULTILAT) et le Programme d'action prioritaire sur les chaînes d'approvisionnement, le commerce et l'investissement (AP/SCTI).

36. La collaboration en matière de recherche et de données s'intensifie avec les unités concernées du Bureau, notamment le Département de la recherche et de la statistique (RESTAT), le Service des politiques sectorielles (SECTOR) et l'AP/SCTI, ainsi qu'au sein du groupe de recherche sur les chaînes d'approvisionnement établi à l'échelle du Bureau, ce qui contribue à faire avancer le programme de recherche défini dans le cadre de la stratégie de l'OIT relative aux chaînes d'approvisionnement. Les données factuelles et l'expérience opérationnelle tirées de Better Work ont également alimenté des notes de synthèse et des rapports destinés à la Conférence internationale du Travail, notamment le rapport élaboré en vue de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, soumis à la Conférence à sa 112e session (2024) et celui consacré à la discussion générale sur les approches visant à remédier à l'informalité et à promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent, soumis à sa 113e session (2025).

37. Les programmes par pays sont de plus en plus conçus et mis en œuvre selon des approches intégrées et des mécanismes de programmation conjointe. En Éthiopie, Better Work s'inscrit dans le cadre du programme SIRAYE, élaboré selon l'approche Une seule OIT, qui combine des activités visant à renforcer la conformité et la productivité dans les secteurs de l'habillement, du café et de l'horticulture, et s'appuie sur les données factuelles issues du programme pour orienter les travaux relatifs aux politiques que mène l'OIT concernant les salaires et les principes et droits fondamentaux au travail. En Jordanie, une proposition est en cours d'élaboration pour

relancer le programme selon une approche intégrée Une seule OIT, associant la mobilisation des entreprises au renforcement des capacités des mandants, à la gouvernance du marché du travail et aux principes et droits fondamentaux au travail. Au Bangladesh, l'expérience en matière de protection de la maternité a éclairé les processus d'inspection du travail, les données du programme ont alimenté un dialogue stratégique fondé sur des données factuelles, tandis que les travaux sur la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles consolident les liens avec le système national de protection sociale. Au Cambodge, la collaboration porte sur le paiement numérique des salaires, la sécurité et la santé au travail, l'inspection du travail et la protection sociale. Cette approche intégrée devrait être encore renforcée dans le prochain protocole d'accord (2028-2032), qui définira un cadre non seulement pour le projet Better Factories Cambodia, mais également pour la mise en œuvre du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) [6]. En Égypte, les données du programme Better Work sur le respect des règles relatives au salaire minimum ont permis de clarifier les modalités de calcul des salaires et d'assurer une mise en œuvre plus cohérente.

Recommandation 4: Renforcement des capacités des mandants de l'OIT

38. Le renforcement des capacités ne se limite plus à des formations isolées; il est de plus en plus ciblé sur les organisations d'employeurs et de travailleurs elles-mêmes, ainsi que sur les institutions nationales, le but étant d'obtenir des améliorations plus durables en matière de conformité et de conditions de travail. Dans la plupart des pays, les équipes de Better Work travaillent en étroite collaboration avec les ministères du travail et les spécialistes des normes de l'OIT pour examiner les observations relatives aux entreprises, déterminer les lacunes dans l'interprétation et l'application du droit du travail et en renforcer la mise en œuvre.

39. Better Work aide également les institutions nationales et les partenaires sociaux à utiliser et, s'il y a lieu, à concevoir ou à superviser les méthodes et outils appropriés, parallèlement aux efforts menés plus largement par l'OIT pour renforcer les systèmes d'administration du travail et d'inspection du travail. Ce soutien passe notamment par l'adaptation et le partage d'outils d'évaluation et de formation, l'appui à des interventions conjointes et le renforcement de la coopération avec les mandants et les unités techniques du BIT concernées, en particulier LABGOV. La collaboration visant à promouvoir la justice du travail pour tous, notamment pour ce qui est de la violence et du harcèlement au travail et de la mise en place de moyens de recours et de réparation efficaces, souligne également l'importance de renforcer la complémentarité entre les dispositifs d'orientation, les mécanismes de traitement des plaintes et le système de règlement des conflits du travail, y compris ses composantes judiciaires et non judiciaires, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

40. Les expériences nationales illustrent les différentes approches suivies pour renforcer les capacités au niveau national. Au Viet Nam, Better Work aide les organisations d'employeurs à adapter les outils et les méthodes pour que leurs membres puissent s'en servir, y compris dans d'autres secteurs, tels que l'électronique. Au Cambodge, le programme renforce l'administration du travail aux échelons national et provincial à travers des activités de renforcement des capacités et des visites conjointes. Parallèlement, il transfère progressivement certains services de formation à l'institut de formation de l'organisation des employeurs du secteur et renforce les capacités des syndicats dans des domaines tels que les

[6] Le protocole d'accord actuel et le précédent portent essentiellement sur le projet Better Factories Cambodia. Un nouveau protocole d'accord envisagé pour la période 2028-2032 devrait étendre ce cadre, qui porterait à la fois sur le projet Better Factories Cambodia et sur la mise en œuvre du PPTD. Ce nouveau protocole d'accord sera élaboré en collaboration avec les mandants tripartites.

mécanismes de traitement des plaintes, le calcul des salaires et la prévention de la violence et du harcèlement. En Égypte, Better Work et d'autres projets de l'OIT appuient les services d'inspection du travail, notamment au moyen de formations dispensées aux inspecteurs du travail et de l'élaboration d'outils sur le travail des enfants, la sécurité et la santé au travail et les autres principes et droits fondamentaux au travail

Recommandation 5: Infléchissement des pratiques des marques

41. Conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Better Work continue de mobiliser les acheteurs afin de favoriser la participation des entreprises, de réduire les doublons et les coûts opérationnels au niveau des entreprises et de promouvoir des pratiques commerciales responsables qui contribuent à l'amélioration durable des conditions de travail. La collaboration avec les acheteurs et l'ensemble du secteur consiste notamment à partager des données factuelles et à promouvoir une plus grande cohérence et des approches collectives, afin de permettre une meilleure adéquation des pratiques de diligence raisonnable avec la législation nationale du travail et les principes découlant des normes internationales du travail, en collaboration avec les spécialistes techniques du BIT. L'apport technique aux initiatives du secteur, notamment par l'actualisation de la méthode d'évaluation de Better Work, contribue à la mise au point d'un outil générique et accessible au public, destiné à favoriser cette adéquation.

42. Parmi les autres domaines de travail figurent l'action en faveur d'approches collectives ou harmonisées face aux défis persistants et émergents relatifs au travail décent recensés dans le cadre du volet de mobilisation des entreprises de Better Work, conformément aux normes internationales du travail et aux orientations connexes de l'OIT, notamment sur l'égalité de genre, la sécurité et la santé au travail, y compris le stress thermique, les mécanismes de traitement des plaintes et l'accès à la justice du travail. En collaboration avec les partenaires acheteurs, Better Work explore la manière dont les politiques et les pratiques des acheteurs peuvent aider les fournisseurs à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement.

▶ Principaux enseignements

43. Les résultats de l'évaluation, les données tirées du programme et les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation de haut niveau livrent plusieurs enseignements pour la poursuite du programme Better Work.

44. Si la mobilisation au niveau des entreprises a contribué à améliorer la conformité et les conditions de travail, la pérennisation des résultats obtenus sur les lieux de travail dépend aussi de l'environnement institutionnel global. La participation des entreprises et des chaînes d'approvisionnement à Better Work peut faciliter la détection des lacunes dans la mise en œuvre et des améliorations à apporter et produire des données susceptibles d'éclairer l'appui plus largement fourni par l'OIT à ses mandants; les compétences techniques et les programmes de l'OIT peuvent quant à eux contribuer à remédier aux contraintes institutionnelles et stratégiques sous-jacentes et à renforcer les capacités des mandants et des institutions. Une prise en compte plus systématique de ces complémentarités lors de l'élaboration des programmes, de la mise en œuvre et de la transition pourrait favoriser des résultats plus durables sur les lieux de travail et au niveau institutionnel.

45. Les transitions nationales devraient obéir à des principes communs fixés pour l'ensemble du programme; cependant, il convient de laisser aux pays la possibilité de suivre leur trajectoire et leur calendrier propres, définis avec les mandants tripartites. Le rythme et les modalités de la transition devraient tenir compte de la situation nationale, des capacités des mandants et des institutions, de la structure du secteur, du contexte plus large de la chaîne d'approvisionnement et des financements disponibles. L'expérience montre aussi qu'il importe de protéger les droits et de faciliter la participation des travailleurs et de mettre en place les conditions nécessaires au maintien de l'indépendance, de la crédibilité et de la qualité des fonctions et services assurés dans le cadre du programme, en particulier dans les cas où l'appui apporté au titre de Better Work est réduit.

46. Les changements touchant les échanges commerciaux, les chaînes d'approvisionnement et les politiques économiques, de même que la sortie de la catégorie des pays les moins avancés, peuvent aussi influer sur le contexte dans lequel Better Work est mis en œuvre. Par ailleurs, l'expérience acquise dans le cadre du programme confirme que les mesures d'incitation axées sur les chaînes d'approvisionnement, le commerce et les investissements contribuent à favoriser la participation des entreprises et offrent un point de départ possible pour élargir la collaboration entre l'OIT et les mandants. Il en ressort aussi que les outils et les approches utilisés dans le cadre de Better Work peuvent être adaptés et combinés à d'autres outils et méthodes de l'OIT pour résoudre les problèmes de travail décent dans d'autres segments, secteurs ou contextes nationaux. Il faudrait envisager de les utiliser plus largement, selon qu'il convient, dans le cadre d'approches intégrées de l'OIT pilotées par les mandants, sans nécessairement que cela implique d'élargir les activités directes du programme Better Work.

▶ Éléments à prendre en considération aux fins de la phase VI de Better Work

47. Compte tenu des résultats de l'évaluation, des données tirées du programme, des progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation de haut niveau et des consultations menées en interne et en externe, le Bureau a recensé trois grands éléments à prendre en considération pour éclairer l'élaboration de la phase VI.

48. **Le premier élément concerne le rôle et les modalités futurs de l'action engagée au niveau des entreprises.** Si l'action engagée au niveau des entreprises reste un pilier opérationnel du programme Better Work, il ressort de la phase en cours qu'il est possible d'en améliorer la durabilité, l'efficacité et la portée. Les approches actuellement mises à l'essai ou déployées pourraient y contribuer, par exemple grâce à des interventions mieux différenciées et assorties de délais renforçant l'implication des entreprises et la capacité de pérenniser les améliorations apportées, ou encore à des outils et méthodes plus souples permettant d'agir à plus grande échelle et de façon plus efficiente, susceptibles d'être utilisés par les mandants et par d'autres acteurs, le cas échéant. Dans ce cadre, il serait possible de mettre en commun les outils, méthodes, connaissances et bonnes pratiques pertinents ou d'en intensifier l'application au service d'une plus grande conformité et de meilleurs résultats sur les lieux de travail. Ces approches pourraient aussi éclairer la façon dont le programme répond aux demandes d'assistance technique formulées par les mandants dans de nouveaux pays ou dans d'autres chaînes d'approvisionnement que celles de l'habillement axées sur l'exportation, sur lesquelles se concentre habituellement le programme, y compris dans le cadre d'approches intégrées de l'OIT. L'action engagée au niveau des entreprises peut aussi contribuer à une production plus

systématique de données, de connaissances et d'informations sur les facteurs favorisant ou limitant la conformité et le travail décent, dans le but d'éclairer les interventions plus globales menées par l'OIT, tout en offrant un point de départ concret pour faciliter la collaboration avec les mandants, les acheteurs et les autres acteurs.

49. **Le deuxième élément concerne les contributions au renforcement de la durabilité institutionnelle dans le cadre d'une action intégrée de l'OIT.** L'expérience, les données et les informations acquises au niveau des entreprises au titre de Better Work ainsi que les outils et partenariats développés dans ce cadre pourraient contribuer de façon plus systématique aux efforts plus largement déployés par l'OIT pour consolider les capacités des partenaires sociaux, des administrations du travail et des institutions nationales compétentes à promouvoir le respect de la conformité et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail, notamment dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent et des autres interventions stratégiques et techniques. Pour ce qui est de la durabilité institutionnelle et des transitions, la phase VI pourrait privilégier davantage encore les approches et contributions élaborées avec les mandants tripartites et adaptées au contexte national ainsi qu'aux capacités des mandants et des institutions. Du fait qu'il relève de GOVERNANCE, Better Work est particulièrement bien placé pour faciliter ce type de convergences, selon qu'il convient, au sein du département ou à l'échelle du Bureau, tout en maintenant des rôles et responsabilités clairement définis.

50. **Le troisième élément consiste en un modèle de financement diversifié.** Dans le contexte de réduction des financements et des ressources, la phase VI pourrait contribuer à améliorer l'efficience et la collaboration ainsi qu'à diversifier plus encore les sources de financement, conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement. Le financement au titre de la coopération pour le développement conserverait toute son importance, mais un équilibre approprié entre les sources de financement permettrait d'être moins tributaire d'une unique source et de sauvegarder l'indépendance, l'impartialité et la crédibilité du programme. La portée et les objectifs de la phase VI seraient définis compte tenu des ressources disponibles.

51. Ensemble, ces éléments pourraient éclairer l'élaboration de la phase VI, laquelle serait articulée autour de deux questions étroitement liées: le rôle et les modalités futurs de l'action engagée par Better Work au niveau des entreprises pour promouvoir le respect de la conformité et le travail décent; et le renforcement de la contribution des données d'expérience, des informations et des approches acquises ou élaborées dans le cadre de Better Work aux efforts plus largement déployés au titre d'Une seule OIT ou par les mandants pour faciliter un environnement favorable au travail décent et à la concurrentialité.

52. La phase VI serait alignée sur le Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029, la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029, les résultats pertinents du programme et budget ainsi que les principaux cadres, stratégies et conclusions tripartites de l'OIT, en particulier ceux ayant trait au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, au dialogue social et au tripartisme, à l'égalité de genre, à la lutte contre la discrimination et à la politique salariale, notamment au salaire vital. Aux côtés d'autres interventions de l'OIT, Better Work pourrait aussi contribuer au suivi de la discussion tenue par le Conseil d'administration en 2026 sur les possibles initiatives en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, y compris en fournissant des données sur la conformité et le contrôle de l'application ainsi qu'en mettant à disposition les outils et approches mis en place par l'OIT et en les appliquant à plus grande échelle.

▶ Projet de décision

53. Le Conseil d'administration:

a) **prend note des progrès accomplis dans l'application des recommandations issues de l'évaluation indépendante de haut niveau du programme Better Work et des enseignements tirés de la mise en œuvre de la phase V (2022-2027);**

b) **salue la contribution apportée par Better Work aux travaux de l'OIT ainsi que la pertinence stratégique du programme et souligne qu'il importe de continuer à mobiliser des ressources conformément à la Stratégie en matière de coopération pour le développement;**

c) **demande au Directeur général de tenir compte des orientations formulées par le Conseil d'administration aux fins de la phase VI de Better Work, dans le contexte de la réforme en cours de l'OIT.**

▶ Annexe 1

Aperçu des programmes nationaux Better Work

Programme national	Année de lancement	Nombre d'usines	Nombre de travailleurs (% de femmes)	Nombre d'acheteurs [1]	Effectifs du programme Better Work	Source de financement [2]	Type de programme [3]
Bangladesh	2015	510	1 338 232 (54 %)	91	52	PS [5], XB [6]	Volontaire
Cambodge	2001	836	807 342 (75 %)	135	49	NC [7], PS, XB	Obligatoire
Égypte	2020	57	87 770 (47 %)	50	5	PS, XB	Volontaire/ Une seule OIT
Éthiopie	2019	21	38 736 (85 %)	6	12 (au titre du programme SIRAYE-Une seule OIT)	PS, XB	Volontaire/ Une seule OIT
Haïti	2009	22	21 353 (51 %)	9	4	PS, NC	Obligatoire
Indonésie	2011	210	481 073 (78 %)	82	2	PS, XB	Volontaire
Jordanie	2008 (interrompu en 2025)						
Lesotho							2010 (clôturé en 2015)
Madagascar	2021	–	–	0	5 postes (recrutement en cours)	XB	Une seule OIT/ intervention thématique au niveau sectoriel
Nicaragua	2011 (clôturé en 2025)						
Ouzbékistan	2023	29	14 789 (73 %)	1	3	XB, NC	Volontaire/ Une seule OIT
Pakistan	2022	141	309 030 (13 %)	54	11	NC, PS	Volontaire/ Une seule OIT
Sri Lanka	2022	–	–	0	2	XB	Une seule OIT/ intervention thématique au niveau sectoriel
Viet Nam	2009	500	731 630 (77 %)	118	15	PS, XB	Volontaire
Total	–	**2 326**	**3 829 955 (63 %)**	–	**154 affectés aux programmes de pays** [4]	–	–

[1] Acheteurs partenaires ayant signé un accord de partenariat public-privé avec l'OIT et autres acheteurs ayant acheté des rapports sur les usines ces deux dernières années. [2] Les budgets des programmes nationaux sont actuellement compris entre 250 000 dollars É.-U. et 5 millions de dollars É.-U. par an environ. Certains programmes procèdent au recouvrement des coûts des activités menées dans les usines

(part du montant total des coûts afférents au programme) au moyen de contributions du secteur privé. En 2025, le taux de recouvrement des coûts s'est établi à 69 pour cent pour le Bangladesh, 71 pour cent pour l'Égypte, 96 pour cent pour l'Indonésie et 93 pour cent pour le Viet Nam. Au Cambodge et au Pakistan, un mélange de contributions du secteur privé et de fonds nationaux a permis de recouvrer l'intégralité des coûts. [3] Dans le prolongement d'accords commerciaux bilatéraux, certains gouvernements ont conditionné l'octroi de licences d'exportation à la participation des usines au programme Better Work. Les programmes menés en Égypte, en Éthiopie, en Ouzbékistan et au Pakistan ont été conçus pour contribuer à l'approche intégrée Une seule OIT. Les programmes à Madagascar et à Sri Lanka sont des interventions thématiques, pensées dans le but de partager des outils et de faciliter le renforcement des capacités des mandants, avec une participation minimale des usines. [4] Compte non tenu des cinq recrutements en cours à Madagascar et des 20 membres du personnel du secrétariat international (dont 9 sont affectés à Genève, et 11 à Bangkok). [5] SP = contributions du secteur privé, y compris les droits d'admissions et les subventions d'entreprises. [6] XB = ressources extrabudgétaires provenant de donateurs. [7] CN = contributions des partenaires nationaux.

▶ Annexe 2

Travaux de recherche et données factuelles

1. Le programme Better Work continue de s'appuyer sur des travaux de recherche indépendants et sur les données issues de ses programmes pour évaluer son impact sur les entreprises et les travailleurs et éclairer l'élaboration des programmes, les activités techniques de l'OIT et l'apprentissage au sein du secteur.

2. Une nouvelle analyse indépendante des données tirées des activités d'évaluation et de conseil menées au titre de Better Work, recueillies entre 2009 et 2025 auprès d'environ 3 400 usines de 11 pays, a montré que d'importants progrès avaient été faits en matière de respect de la conformité. Au bout de cinq années de participation au programme, le nombre de manquements dans les usines baisse en moyenne de 45 pour cent par rapport au niveau de référence, et de 74 pour cent au bout de dix ans. Les domaines dans lesquels les progrès les plus importants sont constatés sont la sécurité et la santé au travail, les contrats et les indemnisations; on enregistre toutefois de forts taux de récurrence en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail et le temps de travail, surtout lorsque l'amélioration de la situation appelle un changement des systèmes de gestion, de la culture organisationnelle ou des normes établies (Cajal-Grossi *et al.*, à paraître). Ces résultats sont utilisés pour éclairer l'élaboration du modèle d'action auprès des usines de Better Work.

3. D'autres travaux de recherche indépendants mettent en avant le rôle joué par l'instauration d'un environnement favorable et de relations professionnelles efficaces. Des études réalisées en Éthiopie témoignent d'une meilleure progression des salaires dans les usines bénéficiant d'un appui au titre du programme Siraye, mis en œuvre dans le cadre d'Une seule OIT, ainsi que d'une réduction du temps de travail, d'une amélioration des avantages non salariaux et d'une baisse des cas de harcèlement signalés, mais font aussi état de difficultés persistantes liées à l'inflation et aux restrictions de l'activité syndicale (Oya et Schaefer, 2024). Des recherches menées dans sept pays montrent que les droits relatifs à la constitution de syndicats officiels sont mieux respectés, mais que des difficultés subsistent en ce qui concerne le bon fonctionnement des syndicats et de la négociation collective. Le respect de la liberté syndicale et, en particulier, de la négociation collective est associé à une meilleure application des normes d'emploi, bien que ces liens soient plus ou moins forts selon le contexte national ou institutionnel (Li, Kuruvilla et Bae, 2025; et Lupo et Verma, 2025). Une nouvelle analyse conduite au Bangladesh indique qu'il y aurait un lien entre respect des règles sur le lieu de travail – en particulier pour ce qui est des contrats de travail, du temps de travail et de la liberté syndicale – et conflits sociaux, et montre que les usines participant à Better Work sont moins susceptibles d'être confrontées à de *hartal* (grève générale) (Cajal-Grossi *et al.*, à paraître).

4. Les travaux de recherche sur les initiatives de prévention du harcèlement sexuel mises en œuvre en Indonésie et au Nicaragua et les activités d'appui menées dans le cadre d'un autre projet de l'OIT au Honduras montrent une amélioration de la sensibilisation et de la confiance dans les mécanismes de signalement et des comportements plus respectueux sur le lieu de travail. Par ailleurs, ils mettent en avant plusieurs facteurs importants pour pérenniser ces changements, telles qu'une action s'inscrivant dans la durée, l'adhésion de la direction et l'instauration d'une culture organisationnelle favorable (Koithara Mathew *et al.*, 2025). Une récente évaluation a montré que le programme Gender Equality and Returns, mis en œuvre au Bangladesh, avait permis d'améliorer la représentation des femmes aux postes

d'encadrement, leur rémunération et l'efficacité de la production (SFI et OIT, 2025). Des recherches menées à Sri Lanka ont examiné les obstacles auxquels se heurtaient les personnes en situation de handicap pour ce qui était d'obtenir et de conserver un emploi dans le secteur de l'habillement ainsi que les efforts déployés dans le cadre du programme pour y remédier, enrichissant ainsi les données disponibles sur des lieux de travail plus inclusifs.

5. Des travaux de recherche ont porté sur les liens entre les conditions de travail, la performance des entreprises et la dynamique des chaînes d'approvisionnement. De précédentes études avaient établi une relation entre l'amélioration des conditions travail et la productivité, les résultats des entreprises et la compétitivité des exportations (Better Work, 2022; Cajal-Grossi, 2022; et Robertson *et al.*, 2023). Une nouvelle analyse menée au Bangladesh a montré qu'un taux de conformité élevé était associé à des relations acheteurs-fournisseurs de plus forte valeur, plus fréquentes et s'inscrivant davantage dans la durée, tandis qu'un approvisionnement en flux tendu était associé à des taux plus élevés de non-respect des règles, ce qui témoigne de l'incidence qu'ont les pratiques d'approvisionnement et d'achat (Cajal-Grossi *et al.*, à paraître).

6. Enfin, des recherches menées dans le cadre de Better Work se penchent sur les pressions émergentes auxquelles les entreprises et les travailleurs font face. Des enquêtes rapides menées dans des usines au Bangladesh, au Cambodge et au Pakistan offrent des informations opportunes sur l'évolution des conditions, notamment sur les pressions macroéconomiques et les réponses apportées par les entreprises. Les travaux sur le stress thermique et les inondations liés aux changements climatiques mettent en avant les risques pesant sur les travailleurs, la productivité et la résilience des chaînes d'approvisionnement, tandis que des recherches conduites par l'OIT au sein du réseau d'usines de Better Work se penchent sur la façon dont l'intelligence artificielle influe sur la productivité, l'organisation du travail, les compétences et la qualité des emplois (SFI et OIT, 2025; et OIT, à paraître).