Organisation internationale du Travail

▶ GB.358/INS/INF/3

Pour information

Conseil d'administration

358e session, Genève, 9-19 novembre 2026

Section institutionnelle

INS

Date: 19 octobre 2026
Original: anglais

Suivi de la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail

Résumé: Le présent document fait le point sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan d'action sur les principes et droits fondamentaux au travail pour la période 2024-2030. Il met en lumière les progrès accomplis, grâce à des approches toujours plus intégrées associant l'ensemble des moyens et domaines d'action du plan, ainsi que ses différentes priorités thématiques. Il expose les difficultés, les enseignements tirés et les questions à suivre avec attention en vue d'une mise en œuvre équilibrée au cours de la prochaine étape.

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

Documents connexes: ILC.112/Résolution IV; GB.352/INS/3/1.

▶ Introduction

1. À sa 112e session (2024), la Conférence internationale du Travail a adopté des conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, qui réaffirment le rôle central de ces principes et droits pour la réalisation de la justice sociale et du travail décent. Reconnaissant que les principes et droits fondamentaux au travail sont universels et indissociables et se renforcent mutuellement, les conclusions indiquent qu'il faut continuer d'agir pour en promouvoir la réalisation effective, en droit et dans la pratique.

2. À sa 352e session (octobre-novembre 2024), le Conseil d'administration a approuvé un plan d'action pour la période 2024-2030; celui-ci devait fournir un cadre permettant au Bureau de redoubler d'efforts pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, tout en aidant les mandants de l'OIT à surmonter les obstacles à leur réalisation. Le plan transpose les conclusions de la troisième discussion récurrente sous la forme d'un ensemble de produits de haut niveau organisés autour des cinq moyens d'action complémentaires suivants: l'action normative; le renforcement de la recherche et des capacités; le renforcement des capacités et le partage des connaissances; la cohérence des politiques et les partenariats; la planification, la mobilisation et l'affectation des ressources, ainsi que la coopération pour le développement. Ces différents moyens d'action doivent être mis au service des quatre domaines d'action suivants: le renforcement de la gouvernance; la liberté d'association et le dialogue social, y compris la négociation collective; la formalisation et les entreprises durables; l'égalité et l'inclusion. Les produits font l'objet d'une collaboration entre les départements techniques, les bureaux régionaux et bureaux de pays de l'OIT, le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, et ils sont liés, selon qu'il convient, aux travaux de programmation de l'OIT, à ses programmes phares et à ses activités en matière de coopération pour le développement, de mobilisation de ressources, de suivi et d'évaluation. La mise en œuvre est également guidée par cinq priorités thématiques définies dans les conclusions: l'économie informelle, en particulier dans les zones rurales; les entreprises et les chaînes d'approvisionnement; les situations de crise et de fragilité; une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous; l'économie numérique. Le plan fournit ainsi un cadre permettant de rassembler différents domaines d'expertise technique et moyens d'action, compte tenu des priorités des mandants et du contexte national et régional.

3. Dans sa décision [1], le Conseil d'administration prie le Directeur général «d'élaborer, en vue de sa 358e session (novembre 2026), un document d'information reflétant les ajustements et les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d'action». Le présent document vise donc à faire le point sur la phase initiale de mise en œuvre du plan d'action, moins de deux ans après son adoption. Pendant cette période, le plan d'action a été exécuté dans un contexte difficile, en constante évolution, qui a été marqué par des crises incessantes et une instabilité géopolitique, des transitions sur les plans environnemental et technologique, une évolution du marché du travail et, plus récemment, des coupes importantes dans les ressources allouées à la coopération pour le développement. Ces coupes ont eu des conséquences sur les ressources dont les mandants et le Bureau disposent pour soutenir la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, notamment sur les moyens spécifiquement alloués à la mise en œuvre au siège et sur le terrain. S'il est encore trop tôt pour évaluer leurs répercussions sur

[1] GB.352/INS/3/1/Décision.

le court et le long terme, ces évolutions pourraient toutefois avoir des conséquences sur l'ampleur et le rythme des progrès en matière de mise en œuvre, d'où l'importance accrue d'un engagement constant et de la mobilisation de ressources aux fins de la poursuite de l'exécution du plan d'action. Compte tenu de ce qui précède, le document met en lumière certains des progrès accomplis, ainsi que les premiers résultats enregistrés et les ajustements qui semblent nécessaires, tout en faisant ressortir les questions à suivre avec attention pendant la prochaine phase. Il met aussi l'accent sur le fait que les ressources dont les mandants et le Bureau disposent pour soutenir la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail pourraient être revues à la baisse.

▶ Progrès dans la mise en œuvre du plan d'action

4. **Ressources et capacité de mise en œuvre.** Depuis la mi-2025, la capacité du Bureau de mettre en œuvre le plan d'action a pâti de la diminution notable des ressources allouées à la coopération pour le développement, notamment de l'arrêt ou de la révision à la baisse de projets importants pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et des pertes de personnel correspondantes, au siège comme sur le terrain. En 2025, le montant des contributions volontaires ne relevant pas des ressources de base qui ont été allouées à des domaines techniques étroitement liés aux principes et droits fondamentaux au travail était nettement inférieur à celui qui avait été enregistré les quatre années précédentes. Les contributions approuvées relevant du domaine technique de la gouvernance et du tripartisme ou des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion ont atteint 73 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.). environ en 2025, contre 106 millions de dollars É.-U. par année en moyenne sur la période 2021-2024, ce qui représente un recul de quelque 31 pour cent. La part de ces contributions dans le montant total des contributions volontaires ne relevant pas des ressources de base a également diminué, passant de quelque 26 pour cent en moyenne sur la période 2021-2024 à 21 pour cent environ en 2025. Le montant des contributions approuvées allouées spécifiquement au Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) a lui aussi été nettement inférieur en 2025 aux derniers niveaux enregistrés: il a atteint approximativement 15,7 millions de dollars É.-U., accusant une baisse d'environ 61 pour cent par rapport au niveau moyen enregistré sur la période 2021-2024 (40 millions de dollars É.-U environ) et a compté pour 4,4 pour cent des contributions approuvées totales de l'OIT, alors que son niveau moyen se situait aux alentours de 10 pour cent sur la période 2021-2024. Ces tendances montrent qu'il importe de renforcer et de diversifier les activités de mobilisation de ressources extrabudgétaires afin d'appuyer la mise en œuvre du plan d'action [2]. Même si les dotations au titre du budget ordinaire se maintiennent, la mobilisation de ressources est plus importante que jamais pour pérenniser les progrès accomplis concernant l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail et renforcer la complémentarité des moyens d'action du Bureau.

[2] Les chiffres concernant la gouvernance et le tripartisme, ainsi que les questions de genre, l'égalité, la diversité et l'inclusion, sont présentés à titre indicatif comme illustrant une large part des travaux menés par le Bureau en faveur des principes et droits fondamentaux au travail. La nomenclature des domaines techniques ne correspond pas exactement au champ de ces principes et droits. Les comparaisons sont fondées sur la valeur moyenne annuelle des contributions approuvées pour la période 2021-2024 et pour 2025. Pour de plus amples informations, voir la page Web sur les faits et les chiffres de la coopération pour le développement de l'OIT.

5. **Action normative.** En ce qui concerne l'action normative, la promotion de la ratification des instruments fondamentaux a reposé à la fois sur des campagnes de sensibilisation mondiales et sur une assistance technique ciblée au niveau des pays. L'accent a été mis en particulier sur la campagne de ratification de la convention (nº 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (nº 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, qui a été menée au moyen de documents d'orientation multilingues, de profils nationaux de sécurité et de santé au travail (SST) associés à un tableau de bord rendant compte des lacunes, d'une plateforme en ligne centralisée rassemblant l'ensemble des ressources de la campagne, et d'activités de sensibilisation ciblées visant à promouvoir une implication au niveau politique. La campagne a aussi mis en lumière l'interdépendance entre la SST, d'une part, et la liberté d'association et la négociation collective d'autre part, y compris l'importance complémentaire de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Parallèlement, le Bureau a assuré la promotion du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (protocole de 2014), notamment dans le cadre d'une campagne organisée à l'occasion du dixième anniversaire de l'adoption de cet instrument, tout en fournissant une assistance technique adaptée à chaque pays. Depuis 2024, 28 États Membres de toutes les régions ont ratifié des instruments fondamentaux (y compris le protocole de 2014), alors que ce chiffre était de 24 États Membres pour l'exercice biennal 2022-23 [3], les nouvelles ratifications concernant pour la plupart des instruments relatifs à la SST.

6. Des services consultatifs ont continué d'être fournis en vue de promouvoir la ratification, la mise en œuvre et l'établissement de rapports dans des pays tels que la Gambie, la Guinée, le Libéria, le Samoa, la Papouasie-Nouvelle-Guinée et les Fidji, couplés à des services d'assistance dans les domaines de la réforme de la législation du travail, du suivi des commentaires des organes de contrôle, du renforcement des capacités en matière de présentation de rapports et du dialogue tripartite national. À la lumière du plan d'action, le Bureau s'est davantage appuyé sur les commentaires et les recommandations des organes de contrôle de l'OIT dans ses activités de conseil stratégique et d'assistance technique relatives aux principes et droits fondamentaux au travail. Parmi ces activités, on peut citer, par exemple, l'assistance technique fournie à la Gambie et à l'Ouganda aux fins de l'application de la convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973, ainsi que celle fournie au Pérou et aux Philippines à propos de la convention nº 87. Grâce à l'appui fourni à certains pays, parmi lesquels l'Arabie saoudite, le Népal, le Pakistan, le Sri Lanka et le Turkménistan, la législation et les politiques axées sur l'élimination du travail forcé ont aussi été renforcées, un résultat auquel ont également contribué les indicateurs révisés de l'OIT concernant le travail forcé, la mise en évidence des pratiques prometteuses en matière de lutte contre le travail forcé au sein de certains États Membres, sur la base des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), et les orientations formulées à l'intention des spécialistes sur les situations de travail forcé imposé par l'État. Au Turkménistan, l'assistance fournie s'est déclinée sous la forme d'une collaboration avec les autorités nationales, d'activités de recherche, d'un suivi des commentaires formulés par les organes de contrôle, d'activités de renforcement des capacités visant à améliorer l'application de la législation nationale et des normes internationales du travail et le contrôle de leur application, ainsi que d'autres activités d'assistance technique axées sur la ratification du protocole de 2014. L'assistance fournie en vue de la mise en œuvre et de la ratification des instruments concernant la non-discrimination ainsi que la violence et le harcèlement au travail a également progressé. Une assistance technique relative à la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, a

[3] Exécution du programme de l'OIT pour 2022-23.

été fournie à 14 pays, et s'est accompagnée d'activités de renforcement des capacités tripartites sur la convention nº 100, la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, aux Fidji, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, au Samoa et au Viet Nam; un cours de formation pilote visant à aider les gouvernements à présenter des rapports sur l'application de la convention nº 190 a aussi été dispensé dans plus de 20 pays par l'intermédiaire du Centre international de formation de l'OIT, Turin, (Centre de Turin). En outre, le Bureau a continué de fournir une assistance à la demande pour permettre aux États Membres de s'acquitter de leur obligation de faire rapport sur l'application des conventions fondamentales ratifiées ou, dans certains cas, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, tandis qu'une formation spécifique a été dispensée aux directeurs de l'OIT en poste sur le terrain en 2026 afin de mieux appuyer l'intégration des normes internationales du travail dans les programmes par pays de promotion du travail décent et dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, ainsi que pour éclairer les échanges avec les mandants et les partenaires stratégiques. Le Bureau a en outre continué de promouvoir les normes internationales du travail sectorielles et autres, y compris l'application par les pays des normes et recueils de directives pratiques relatifs à la SST dans les secteurs de la construction, de la foresterie et des mines. Pendant la période à l'examen, les activités menées au niveau sectoriel dans le secteur minier ont contribué à la ratification de la convention (nº 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, par le Chili et le Mexique, et les activités visant le secteur du transport maritime ont facilité l'introduction de dispositions relatives à la violence et au harcèlement dans le texte de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006). Les outils de suivi du programme Better Work ont été améliorés afin de permettre une meilleure prise en compte des questions pertinentes en lien avec les conventions nos 155 et 187, ce qui a permis de renforcer la capacité de collecter des informations sur la mise en œuvre des mesures de SST dans les secteurs du textile, du vêtement, du cuir et de la chaussure. Ces exemples montrent que l'action normative tend de plus en plus à combiner des efforts axés sur la ratification et une aide à la mise en œuvre au niveau national, étant entendu que l'application effective des instruments demande, dans la pratique, un suivi continu et une évaluation fondée sur des éléments factuels.

7. **Renforcement de la recherche et des capacités.** Depuis l'adoption du plan d'action, la recherche et la production d'éléments factuels n'ont cessé de progresser, associant des estimations mondiales (notamment sur le travail des enfants) et de nouvelles méthodes de mesure à des études nationales, avec à la clé un nombre croissant d'informations pour éclairer les réponses stratégiques et institutionnelles. Pour ce qui est du travail forcé et du travail des enfants, les nouveaux éléments factuels disponibles aux niveaux mondial et national comprennent des estimations et des méthodes actualisées, huit enquêtes sur le travail forcé réalisées depuis 2024, dont la première enquête nationale sur le travail forcé imposé par l'État en Mongolie, ainsi que des enquêtes sur le travail des enfants et des outils d'identification des risques mis en œuvre dans plusieurs pays d'Afrique et d'Amérique latine. S'agissant de l'égalité et de la non-discrimination, des études nationales sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes ont été menées au Bangladesh, au Pakistan et à Sri Lanka et une analyse concernant les personnes en situation de handicap et les minorités ethniques a été réalisée au Viet Nam. En matière de SST, les recherches ont porté sur les risques émergents et les risques persistants, débouchant notamment sur le rapport intitulé *Révolutionner la santé et la sécurité: Le rôle de l'IA et de la numérisation au travail*, de nouvelles estimations mondiales concernant les décès et les années de vie corrigées de l'incapacité en lien avec l'exposition aux risques psychosociaux, des diagnostics par pays établissant des liens entre SST et informalité, ainsi que des travaux de recherche et des orientations stratégiques sur les risques liés au climat et

les phénomènes météorologiques extrêmes. Au Cameroun et en Namibie, par exemple, les diagnostics de l'informalité ont intégré les questions de SST et de non-discrimination et ont servi de base à l'élaboration de politiques et de stratégies de formalisation. La collecte de données factuelles a éclairé les politiques et réponses institutionnelles dans d'autres pays également: en Malaisie, une évaluation du Plan d'action national sur le travail forcé pour 2021-2025 a servi de base au projet de plan pour 2026-2030; à la Barbade, des indicateurs d'une gouvernance efficace de l'administration du travail, au regard de la convention (n° 150) et de la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978, ont été testés dans le cadre d'une évaluation nationale qui a contribué à l'élaboration d'un nouveau plan de travail du ministère du Travail; au Ghana, les statistiques sur la productivité ont éclairé les négociations collectives et l'examen de la formule de fixation du salaire minimum. Des travaux de recherche transversaux ont aussi permis d'approfondir l'analyse des liens entre les principes et droits fondamentaux au travail et le commerce, la productivité, l'informalité et la numérisation [4]. L'accès aux données factuelles a été renforcé grâce à l'Observatoire du travail des enfants lancé en 2026, dans le cadre des efforts que le Bureau déploie pour donner suite à l'Appel à l'action de Durban sur l'élimination du travail des enfants, grâce à la mise à disposition de données nationales et d'informations sur la législation et les politiques couvrant les 187 États Membres, et grâce à la version actualisée de l'Observatoire du travail forcé. Ces plateformes offrent aux mandants un accès permanent aux données factuelles dont ils ont besoin pour élaborer et mettre en œuvre leurs politiques. À mesure qu'avance la mise en œuvre du plan d'action, son intégration institutionnelle se renforce au sein du Bureau, les départements techniques collaborant de plus en plus aux fins de la recherche, de la coopération technique, du renforcement des capacités et de l'appui à l'élaboration des politiques. À l'échelle nationale, la mise en œuvre a également montré l'importance de la coordination des institutions gouvernementales compétentes et des échanges avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, lorsqu'il y a des recoupements entre les principes et droits fondamentaux au travail et d'autres domaines d'action. En Malaisie, les travaux relatifs au Plan d'action national sur le travail forcé ont porté sur plusieurs domaines d'action et donné lieu à une analyse intergouvernementale; en Argentine, la collaboration tripartite a permis d'élaborer une feuille de route établissant des liens entre transition vers la formalité et SST; au Ghana, la collaboration tripartite a permis d'établir des liens entre, d'une part, les données sur la productivité et, d'autre part, la négociation collective et la politique relative au salaire minimum. D'autres interventions nationales intégrées comprennent les initiatives menées au Brésil, en Colombie et au Mexique sur les chaînes d'approvisionnement, qui ont regroupé les questions relatives au travail des enfants, au travail forcé, à la SST, à la conduite responsable des entreprises, à l'administration du travail et au dialogue social. En ce qui concerne l'Afrique, des réformes de la législation, des politiques et de l'inspection du travail ont été soutenues en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Kenya et au Mali. Dans le territoire palestinien occupé, des initiatives de collaboration ont établi des liens entre reprise de l'emploi, protection sociale et gouvernance du marché du travail; au Qatar, les travaux sur le recrutement équitable ont été combinés avec ceux concernant la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et le respect des règles par les entreprises. Grâce à cette approche de plus en plus intersectorielle,

[4] Par exemple: des recherches sur le travail forcé et les interdictions d'importation, ainsi que des travaux plus généraux sur le commerce et le travail décent; de nouvelles statistiques et analyses de productivité qui ont servi de base aux négociations collectives et aux politiques salariales en Afrique du Sud, au Ghana et au Viet Nam; des recherches et des diagnostics nationaux sur l'informalité et les principes et droits fondamentaux au travail, y compris l'élaboration de profils nationaux et l'expansion du tableau de bord de l'informalité; des recherches sur l'intelligence artificielle et la numérisation, notamment dans le cadre de l'Observatoire de l'OIT sur l'intelligence artificielle et le travail dans l'économie numérique et des recherches sur leurs conséquences pour les conditions de travail et les principes et droits fondamentaux au travail.

le Bureau apporte aux mandants un appui plus cohérent et a renforcé son rôle au sein d'un cadre d'intégration visant une gouvernance plus large du marché du travail. Ces expériences montrent l'intérêt d'une collaboration allant au-delà des cloisonnements techniques et institutionnels et mettent en lumière la nécessité d'une coordination pérenne entre les institutions gouvernementales et les partenaires sociaux lorsque la mise en œuvre associe plusieurs domaines de la politique nationale.

8. **Renforcement des capacités et partage des connaissances.** L'expérience acquise lors de la mise en œuvre montre aussi que, dans certains cas, des principes et droits fondamentaux au travail différents sont abordés ensemble par l'intermédiaire des moyens d'action prévus dans le plan. Par exemple, le projet RISE for Impact (Principes et droits fondamentaux au travail dans la chaîne d'approvisionnement du coton – Une nouvelle phase, une nouvelle vision), qui est mené en Inde, en Ouzbékistan et au Pakistan, applique une approche intégrée des cinq principes et droits fondamentaux au travail dans les communautés cultivant le coton. En Égypte, les travaux relatifs au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement agricoles ont également porté sur l'inspection du travail et la SST, la conduite responsable des entreprises, la protection sociale, la liberté d'association et la négociation collective, tandis que, en Afghanistan, les programmes sur l'emploi, les micro, petites et moyennes entreprises et les moyens de subsistance ont combiné prévention du travail des enfants et du travail forcé et activités relatives à la SST et à la lutte contre la discrimination. Des approches intégrées sont également mises en œuvre au titre de cadres de programmation plus larges, comme le montrent les programmes par pays de promotion du travail décent qui intègrent les principes et droits fondamentaux au travail et les orientations des organes de contrôle, tandis que les interventions menées au titre du programme PROSPECTS en Iraq, en Jordanie et au Liban ont donné lieu à une approche commune permettant d'intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans les travaux de conception, de mise en œuvre et de suivi. Ces expériences enseignent que, en combinant action normative, recherche, renforcement des capacités, coopération technique et partenariats, on peut obtenir davantage de progrès dans les différents domaines d'action prioritaires associés aux principes et droits fondamentaux au travail. Cela étant, le degré d'intégration reste inégal d'un programme à l'autre et d'un pays à l'autre et peut dépendre des ressources disponibles, des capacités institutionnelles et de l'efficacité de la coordination entre les différents domaines techniques et entre les mandants.

9. Dans ce contexte, la mise en œuvre du plan d'action montre à ce stade que des progrès ont été accomplis dans les différentes catégories de principes et droits fondamentaux au travail grâce au recours combiné aux différents moyens d'action prévus dans le plan. S'agissant de l'Afrique, le soutien apporté aux coopératives et aux institutions publiques en Côte d'Ivoire, au Kenya, au Mali, au Nigéria et en Ouganda a permis de relier les actions concernant le travail des enfants et la SST aux interventions portant sur les chaînes d'approvisionnement et les institutions, tandis que les travaux menés au Ghana et en Afrique du Sud ont établi un lien entre, d'une part, la mesure de la productivité et le renforcement des capacités et, d'autre part, la négociation collective et les politiques salariales. En Asie et dans le Pacifique également, la mise en œuvre du plan a regroupé différents aspects du soutien technique: en Afghanistan, les principes et droits fondamentaux au travail ont été intégrés dans des programmes relatifs à la création d'emplois, aux micro, petites et moyennes entreprises et aux moyens de subsistance, tandis que, en Malaisie, les travaux relatifs au travail forcé ont été associés à ceux concernant l'inspection du travail, le recrutement équitable, la gouvernance des migrations, la conduite responsable des entreprises et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. En Amérique latine et dans les Caraïbes, les initiatives relatives aux chaînes d'approvisionnement ont combiné action normative, coopération technique, renforcement des capacités et partenariats. Dans les États arabes, la mise en œuvre s'est appuyée sur les liens entre le

recrutement équitable, la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, la conduite responsable des entreprises et les réformes du marché du travail. En ce qui concerne l'Europe et l'Asie centrale, les principes et droits fondamentaux au travail et les orientations des organes de contrôle ont été intégrés dans les programmes nationaux de la République de Moldova, aux côtés d'initiatives plus larges visant à promouvoir l'égalité et la non-discrimination ainsi que la prise en compte des droits dans les interventions en matière d'emploi et de compétences. Toutes ces activités illustrent les différentes formes que la mise en œuvre a prises, en fonction des priorités des mandants et des contextes nationaux et régionaux. Leur poursuite et leur ampleur dépendront toutefois en partie de l'engagement continu des mandants et de la disponibilité de ressources suffisantes, en particulier dans le contexte de l'érosion du soutien apporté aux activités d'assistance et à la coopération pour le développement.

10. La mise en œuvre du plan d'action montre également que les principes et droits fondamentaux au travail sont de plus en plus souvent couplés à des mesures générales en faveur des entreprises durables, y compris les micro, petites et moyennes entreprises. Les interventions menées au niveau des pays et des programmes ont associé les droits des travailleurs aux travaux sur la formalisation, la productivité, la SST, la protection sociale, la conduite responsable des entreprises et la coordination sur le lieu de travail. Par exemple, les programmes pour l'emploi et les micro, petites et moyennes entreprises en Afghanistan ont intégré des mesures visant le travail des enfants et le travail forcé, la SST et la non-discrimination, tandis que les programmes axés sur les chaînes d'approvisionnement ont associé les principes et droits fondamentaux au travail avec la conduite responsable des entreprises et des améliorations au niveau des entreprises. Ces expériences enseignent que la promotion des principes et droits fondamentaux au travail peut aller de pair avec des mesures en faveur d'entreprises productives et durables, même si la concrétisation de ces principes et droits reste un objectif à part entière.

11. L'expérience acquise démontre également l'importance de hiérarchiser les priorités, de définir les étapes successives et de concevoir des approches intégrées, en particulier lorsque la mise en œuvre dépend de la pérennité de la coopération pour le développement et des partenariats. À l'heure où il est plus difficile de mobiliser des ressources, le Bureau s'efforce de combiner l'action normative, la recherche, le renforcement des capacités, le dialogue sur les politiques et la coopération technique avec des interventions nationales et des programmes communs, plutôt que de mettre en œuvre ces différents moyens d'action séparément. Grâce à cette approche, les initiatives existantes et nouvelles ont pu contribuer simultanément à plusieurs objectifs du plan d'action, tout en tenant compte des priorités des mandants, des besoins en matière de mise en œuvre et des complémentarités possibles entre les programmes existants. Les programmes phares et les programmes de coopération pour le développement intègrent eux aussi de plus en plus souvent plusieurs catégories de principes et droits fondamentaux au travail; tel est notamment le cas du Programme international pour l'abolition du travail des enfants et du travail forcé (IPEC+), du programme «Sécurité + Santé pour tous», de programmes d'investissement à forte intensité d'emploi et d'interventions menées dans le cadre du programme PROSPECTS dans les États arabes. Cette approche a permis de tirer davantage parti des complémentarités existantes entre les programmes en cours, les partenariats et l'expertise technique et, ainsi, d'exploiter pleinement les programmes, partenariats et compétences techniques existants tout en renforçant la cohérence de l'appui que le Bureau apporte aux mandants, malgré l'évolution du contexte opérationnel et des niveaux de financement.

12. **Cohérence des politiques et partenariats.** La cohérence des politiques et les partenariats ont facilité la mise en œuvre du plan d'action aux échelons régional et mondial. Dans le cadre du projet CLEAR Supply Chains (Mettre fin au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement: S'attaquer aux causes profondes du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement au moyen d'une approche sectorielle), qui est exécuté au Honduras, en Ouganda, en République démocratique du Congo et au Viet Nam, l'OIT a collaboré avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Centre du commerce international, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), des gouvernements, des partenaires sociaux, des coopératives et des acteurs du secteur privé afin de lutter contre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du café et des minerais, notamment au moyen de plans d'action tripartites, de mécanismes permettant de vérifier qu'une diligence raisonnable est exercée au niveau des entreprises et d'un suivi renforcé des cas de travail infantile. Dans les États arabes, des partenariats ont favorisé le recrutement équitable, la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, la conduite responsable des entreprises et le respect des règles par les entreprises. En Afrique, la coopération avec l'Union africaine, la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) a permis de soutenir les actions et le partage des connaissances au niveau régional concernant le travail des enfants et le travail forcé. La collaboration avec des institutions financières et des investisseurs a également favorisé l'intégration des principes et droits fondamentaux au travail dans les cadres relatifs à la diligence raisonnable et à la durabilité, tandis que la coopération avec des organisations internationales a contribué à promouvoir la conduite responsable des entreprises et le respect des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement. La sixième Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants, qui s'est tenue à Marrakech en février 2026, a abouti à l'adoption du Cadre d'action global de Marrakech contre le travail des enfants, qui établit un lien entre l'élimination du travail des enfants et la protection sociale, la formalisation, la garantie de salaires et de revenus adéquats et le renforcement des institutions du marché du travail. L'Alliance 8.7 et son groupe d'action chargé des chaînes d'approvisionnement ont encore renforcé la coopération multipartite et le partage entre pays de connaissances sur le travail des enfants, le travail forcé et la traite des personnes dans les chaînes d'approvisionnement, tandis que la Coalition mondiale pour la justice sociale a offert un nouvel espace pour une action coordonnée. Des activités de renforcement des capacités et de partage des connaissances, sous la forme de formations, de services de conseil, d'échanges entre pairs et d'une assistance technique assurés par les départements techniques et le Centre de Turin, ont aidé les mandants et les institutions nationales à appliquer les principes et droits fondamentaux au travail. En ce qui concerne l'Afrique, l'appui fourni en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Kenya et au Mali a permis de renforcer les capacités en matière d'administration du travail, d'inspection et de contrôle de la conformité, tandis que les activités menées en Afrique du Sud et au Ghana ont créé des liens entre la mesure de la productivité et les capacités de négociation collective et de fixation des salaires. Des initiatives régionales ont également renforcé la capacité des organisations de travailleurs à promouvoir les droits et la représentation des travailleurs migrants. Grâce aux programmes du Centre de Turin et à la collaboration avec l'Académie du travail de la Société financière internationale (SFI), la liberté d'association, la négociation collective et le dialogue social ont aussi été intégrés à des formations pratiques consacrées à la conduite responsable des entreprises, à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et aux mesures portant sur les chaînes d'approvisionnement. Ces activités montrent comment le renforcement des capacités a permis de consolider les institutions et les capacités des mandants afin de leur permettre d'appliquer les principes et droits fondamentaux au travail.

13. **Répartition des activités entre les cinq priorités thématiques.** La mise en œuvre a également progressé à l'égard des cinq priorités thématiques énumérées dans les conclusions de la troisième discussion récurrente, encore que son degré d'avancement reste inégal. Pour ce qui est de l'économie informelle, les travaux ont relié les principes et droits fondamentaux au travail aux stratégies de formalisation, à la SST, à la protection sociale, à la représentation et à la non-discrimination. En ce qui concerne les entreprises et les chaînes d'approvisionnement, les interventions ont porté sur le travail forcé, le travail des enfants, le recrutement équitable, la SST, la conduite responsable des entreprises, la diligence raisonnable et le dialogue social. S'agissant des situations de crise et de fragilité, les principes et droits fondamentaux au travail sont de plus en plus souvent pris en compte dans les interventions concernant l'emploi et les moyens de subsistance, dans les stratégies en faveur du relèvement et de la paix ainsi que dans l'accompagnement des réfugiés et des personnes déplacées. Les travaux sur la transition juste et l'économie numérique, qui étaient moins avancés au moment de l'adoption du plan d'action, ont également progressé, non seulement sous la forme d'initiatives associant les principes et droits fondamentaux au travail avec les questions de SST liées au climat et les questions relatives aux chaînes d'approvisionnement, mais aussi sous la forme de recherches et d'un dialogue sur les politiques concernant l'intelligence artificielle, la numérisation et le travail via des plateformes. La mise en œuvre est donc devenue plus visible dans l'ensemble des cinq priorités thématiques, mais les progrès restent inégaux, en particulier dans les domaines relativement nouveaux que sont la transition juste et l'économie numérique, qui nécessiteront une plus grande attention au cours de la prochaine phase. Comme le montrent les travaux menés au titre des priorités thématiques, l'informalité reste un obstacle transversal majeur à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle se heurtent souvent à des lacunes concernant la protection au travail et la protection sociale, la SST, la représentation et l'accès aux voies de recours, et risquent davantage d'être exposés au travail des enfants, au travail forcé et à la discrimination. L'expérience acquise lors de la mise en œuvre démontre combien il importe d'aborder les principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre de stratégies plus larges visant à favoriser la transition vers la formalité, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. En Côte d'Ivoire, des mesures d'extension de la protection sociale aux producteurs de cacao sont venues compléter les efforts déployés pour lutter contre les vulnérabilités liées au travail des enfants, ce qui montre comment les mesures de formalisation et de protection peuvent contribuer à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail en milieu rural et dans l'économie informelle. Au Cameroun et en Namibie, les diagnostics et stratégies de pays ont intégré la SST et la non-discrimination dans les approches visant à favoriser la formalisation. Ces activités illustrent la manière dont les politiques de formalisation peuvent constituer un point d'entrée pour s'attaquer à certains déficits concernant les principes et droits fondamentaux au travail: tel est le cas en Argentine, où la formalisation a été associée à la SST et à la collaboration tripartite, ainsi qu'au Cameroun et en Namibie, où la SST et la non-discrimination ont été intégrées aux stratégies de formalisation. Cela étant, compte tenu de sa persistance et de son ampleur, l'informalité nécessite toujours une attention soutenue.

14. **Enseignements à tirer pour la suite de la mise en œuvre.** Globalement, l'expérience acquise au cours de la phase initiale de mise en œuvre du plan d'action montre que les différents moyens d'action prévus dans le plan sont de plus en plus souvent utilisés de manière combinée, notamment dans le cadre de programmes par pays et d'interventions associant plusieurs principes et droits fondamentaux au travail et domaines d'intervention connexes. Il est aussi apparu que, dans plusieurs cas, la collaboration avait été renforcée entre différents domaines techniques au sein du Bureau et, dans certains pays, entre les institutions gouvernementales et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les progrès restent toutefois inégaux d'un pays

à l'autre, d'un programme à l'autre et entre les cinq priorités thématiques, la transition juste et l'économie numérique en étant encore aux premiers stades de mise en œuvre. Du reste, la réduction des ressources consacrées à la coopération pour le développement et des capacités disponibles à cette fin pourrait avoir une incidence sur l'ampleur et le rythme des activités futures de mise en œuvre, d'où l'importance accrue d'un engagement constant des mandants, de la mobilisation de ressources et de la hiérarchisation des priorités. Dans la poursuite de la mise en œuvre du plan d'action, il faudra donc prêter attention à tous les principes et droits fondamentaux au travail et aux cinq priorités thématiques, moyennant les ajustements requis pour tenir compte des besoins des mandants et des contextes nationaux, tout en préservant le mandat normatif et les fondements tripartites de l'OIT.